



**Konzept  
zum Schutz vor sexualisierter und anderer Gewalt  
für den  
Evangelischen Kirchenkreis Koblenz**

Stand 16.05.2024

## Inhaltsverzeichnis

<b>Kapitel</b>		<b>Seite</b>
	Vorwort	4
<b>1</b>	Leitlinie und allgemeine Grundsätze	5
<b>2</b>	Organisation	7
<b>2.1</b>	Organisationsstruktur	8
<b>2.2</b>	Führungsstil	8
<b>2.3</b>	Offenheit und Umgang mit Fehlern	8
<b>2.4</b>	Abstinenzgebot	9
<b>2.5</b>	Nähe/Distanz und Abstandsgebot	9
<b>3</b>	Personal	10
<b>3.1</b>	Personalauswahl	10
<b>3.2</b>	Einstellung	10
<b>3.3</b>	Einarbeitung	11
<b>3.4</b>	Sensibilisierung und Qualifizierung des Personalbestandes für den Schutz vor sexualisierter Gewalt	12
<b>3.5</b>	Besonderheiten bei Praktikant*innen	13
<b>3.6</b>	Potenzial- und Risikoanalyse	13
<b>4</b>	Ehrenamtliche	14
<b>4.1</b>	Auswahl von Ehrenamtlichen	14
<b>4.2</b>	Anleitung und Begleitung von Ehrenamtlichen	14
<b>5</b>	Räumlichkeiten, Material und Außenaktivitäten	15
<b>6</b>	Partizipation von Schutzbefohlenen	16
<b>7</b>	Allgemeines Beschwerdemanagement	17
<b>7.1</b>	Aufnahme von Beschwerden	18
<b>7.2</b>	Bearbeitung der Beschwerde	18
<b>7.3</b>	Aufgaben der Leitung	19

<b>Kapitel</b>		<b>Seite</b>
<b>7.4</b>	Dokumentation und Analyse	19
<b>8</b>	Vertrauensperson	20
<b>9</b>	Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt	21
<b>9.1</b>	Generelles Vorgehen bei Berichten oder Beobachtungen von sexualisierter Gewalt oder Verhaltensweisen, die einen solchen Verdacht nahelegen	21
<b>9.2</b>	Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch beruflich Mitarbeitende und Ehrenamtliche	23
<b>9.2.1</b>	Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch beruflich Mitarbeitende	23
<b>9.2.2</b>	Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch ehrenamtlich Mitarbeitende	25
<b>9.2.3</b>	Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt, die von ehrenamtlich Mitarbeitenden beobachtet werden oder von denen sie erfahren	27
<b>9.3</b>	Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt von Schutzbefohlenen an Schutzbefohlenen	28
<b>9.4</b>	Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt, von der Schutzbefohlene berichten, die aber außerhalb stattgefunden hat	30
<b>9.5</b>	Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch externe Personen im Rahmen von Maßnahmen oder in Räumen des Kirchenkreises	31
<b>9.6</b>	Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt im virtuellen Raum	32
<b>10</b>	Interventionsteam	33
<b>11</b>	Dokumentation	34
<b>12</b>	Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen	35
<b>12.1</b>	Vernetzung vor Ort	35
<b>12.2</b>	Ansprechstelle und Meldestelle der EKIR	35
<b>13</b>	Umgang mit Medienanfragen	36
<b>14</b>	Evaluation und Reflexion	37

Kapitel	Seite
<b>Anhänge</b>	
Nr. 1 Kirchengesetz der evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 15. Januar 2020	38
Nr. 2 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte	43
Nr. 3 Selbstverpflichtungserklärung	44
Nr. 4 Strafgesetzbuch (StGB) –Straftaten	45
Nr. 5 Kirchliche Anlaufstellen	47
Nr. 6 Kontaktadressen der „Insoweit erfahrenen Fachkräfte“	48
Nr. 7 Definitionen	49
Nr. 8 Mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht zu vereinbarende Verhaltensweisen gegenüber Schutzbefohlenen	51
Nr. 9 Täter*innenstrategien	53
Nr. 10 Arbeitsfeldanalyse der Fachbereiche / Potenzial- und Risikoanalyse	57
Nr. 11 Ablauf Beschwerdeverfahren	60
Nr. 12 Beschwerde-Dokumentation	61
Nr. 13 Hilfsangebote	63
Nr. 14 Dokumentation der (Verdachts-)Fälle sexualisierter Gewalt	67
Nr. 15 Evaluationsbogen	73

## Vorwort

Das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ erfordert hohe Sensibilität und Aufmerksamkeit. Der Schutz vor Gewalt, im Besonderen sexualisierter Gewalt, erfordert eine „Kultur des Hinschauens. Alle Menschen sollen sich in allen unseren kirchlichen Arbeitsbereichen wohl und sicher fühlen. Aufgrund unseres christlichen Glaubens und unserem Selbstverständnis als Evangelische Kirche in der Gesellschaft beziehen wir klar Position an der Seite von unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Im Januar 2020 verabschiedete die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (siehe Anhang Nr. 1). In seiner Präambel beschreibt es die Verantwortung und den Auftrag, „Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen für eine bessere Lesbarkeit im Folgenden: Schutzbefohlene) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren.

Dazu ist im Evangelischen Kirchenkreis Koblenz ein eigenes Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erstellt worden. Es baut auf dem bereits vorliegenden Kinderschutzkonzept vom 17.11.2016 (aktualisiert am 16.11.2023) auf. Anders als dieses fokussiert es sich auf den Bereich sexualisierter Gewalt und weitet den Blick von Kindern- und Jugendlichen hin auf alle hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen und Menschen in einem Abhängigkeitsverhältnis. Es wurde am 16. Mai 2024 vom Kreissynodalvorstand beschlossen und zur verpflichtenden Anwendung frei gegeben.

Gemeinsames Ziel ist beiden Konzepten die Erhöhung

- der Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden und der Leitung für Situationen, die das Kindeswohl und den Schutz vor sexualisierter Gewalt gefährden;
- der Aufmerksamkeit für grenzverletzendes Verhalten von Erwachsenen, Jugendlichen oder Kindern innerhalb und außerhalb der Einrichtungen des Kirchenkreises;
- der Sicherheit im Umgang damit.

Dem dient ein klares und verlässliches Vorgehen, das in den vorgelegten Schutzkonzepten des Evangelischen Kirchenkreises verbindlich beschrieben ist.

Unser Schutzkonzept umfasst sowohl Gefährdungen durch sexualisierte und andere Gewalt, die von Personen außerhalb unserer Institution als auch solche, die von hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Arbeitsbereichen des Evangelischen Kirchenkreises Koblenz ausgehen könnten. Ebenso werden Leitlinien für den Umgang mit Gefährdungen und Übergriffen von und zwischen Schutzbefohlenen festgehalten.

Unser Schutzkonzept trifft für die verschiedenen Arbeitsbereiche des Evangelischen Kirchenkreises Koblenz in unterschiedlicher Form zu. Teile des Konzeptes beziehen sich auf Bereiche, die durch ihren Auftrag einen direkten Umgang mit Schutzbefohlenen haben. Andere Bereiche kommen indirekt über ihre Arbeit mit Schutzbefohlenen in Kontakt.

Wir verpflichten uns, sowohl den Kinderschutz im vollen Umfang als auch den Schutz aller Menschen (siehe Anhang Nr. 2 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte), insbesondere der Menschen, die eines besonderen Schutzes bedürfen, vor sexualisierter und anderer Gewalt in unserem Wirkungskreis zu gewährleisten, soweit es in unseren Möglichkeiten liegt.

Koblenz, im Mai 2024



Rolf Stahl, Superintendent  
Evangelischer Kirchenkreis Koblenz

## 1. Leitlinie und allgemeine Grundsätze

Der Kirchenkreis hat mit allen seinen Diensten den Auftrag, die Botschaft von der freien Gnade Gottes an alle Menschen auszurichten (Barmer Theologische Erklärung BTE These VI). Dies geschieht in der Bezeugung des Evangeliums als Zuspruch der Gnade Gottes und als Anspruch auf unser ganzes Leben (BTE These II), in der Feier der Gegenwart Jesu Christi in den Sakramenten Taufe und Abendmahl und in den verschiedenen Ämtern und Diensten von Mission, Diakonie und Seelsorge, Sozial- und Bildungsarbeit. Quelle unseres Zeugnisses in Wort und Tat ist das Evangelium und damit der Glaube an den gekreuzigten und auferstandenen Jesus Christus.

Daher hat der Kirchenkreis Koblenz es sich in seiner Konzeption zur Aufgabe gemacht, die Würde und Rechte des Einzelnen zu achten, Respekt im Umgang miteinander zu üben, der Ausgrenzung von Menschen entgegenzuwirken und Menschen in Not- und Krisensituationen beizustehen. Dies gilt insbesondere für Menschen, die in unserer Gesellschaft „wenig Stimme“ haben.

Wir setzen uns für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirken auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Wir legen dazu die Bestimmungen des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 15. Januar 2020 zugrunde.

Bezogen auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt bedeutet dies:

- Alle Menschen werden in ihrer Meinung und ihrem Recht auf Würde und Integrität ernst genommen und als gleichberechtigt gesehen. Ihre Persönlichkeit, ihre körperlichen und psychischen Grenzen werden geachtet.
- Alle Menschen werden im Rahmen ihres Entwicklungsstandes an Entwicklungen und Entscheidungen, die sie betreffen, beteiligt.
- Sexualisierte Gewalt und missbräuchliche Machtausübung jeglicher Art sind untersagt. In solchen Situationen wird von beobachtenden Mitarbeitenden eingegriffen. Vorfälle dieser Art werden stets mit der zuständigen Leitung, der Geschäftsführung und gegebenenfalls der Leitung des Kirchenkreises bearbeitet und ein weiteres Vorgehen nach den hier aufgeführten Richtlinien festgelegt.
- Berichten Betroffene von grenzverletzendem Verhalten, so werden sie ernst genommen und in Absprache mit ihnen und ggf. ihren Erziehungsberechtigten oder gesetzlich Betreuenden bei den weiteren Schritten begleitet.
- Fälle aus der Vergangenheit werden mit entsprechender Sorgfalt und auf Basis des hier vorliegenden Schutzkonzeptes behandelt. Gegebenenfalls werden diese an die zuständigen landeskirchlichen Stellen gemeldet.

Dies erfordert eine ständige Reflexion aller beteiligten Mitarbeitenden, aber auch aller Personen auf den verschiedenen Leitungsebenen. Hierzu gehören die ständige Aufmerksamkeit für die Möglichkeiten von Verletzungen des Schutzes vor sexualisierter Gewalt, die Bereitschaft solche Verletzungen zu minimieren. Dies gilt sowohl im Hinblick auf strukturelle Gegebenheiten als auch auf der persönlichen Ebene. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich zur Bereitschaft, eigene Haltungen und Handlungsweisen immer wieder im Hinblick auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt für sich selbst, im Team, in Supervision und/oder mit der Leitung zu überdenken (siehe Anhang Nr.3 „Selbstverpflichtungserklärung“ und Anhang Nr. 4 „Sexuelle Straftaten“).

Zu unserem Leitbild gehört es ebenfalls, im Verdachtsfall sehr sorgfältig und zunächst alle Beteiligten schützend vorzugehen sowie bei einer Bestätigung von grenzüberschreitenden

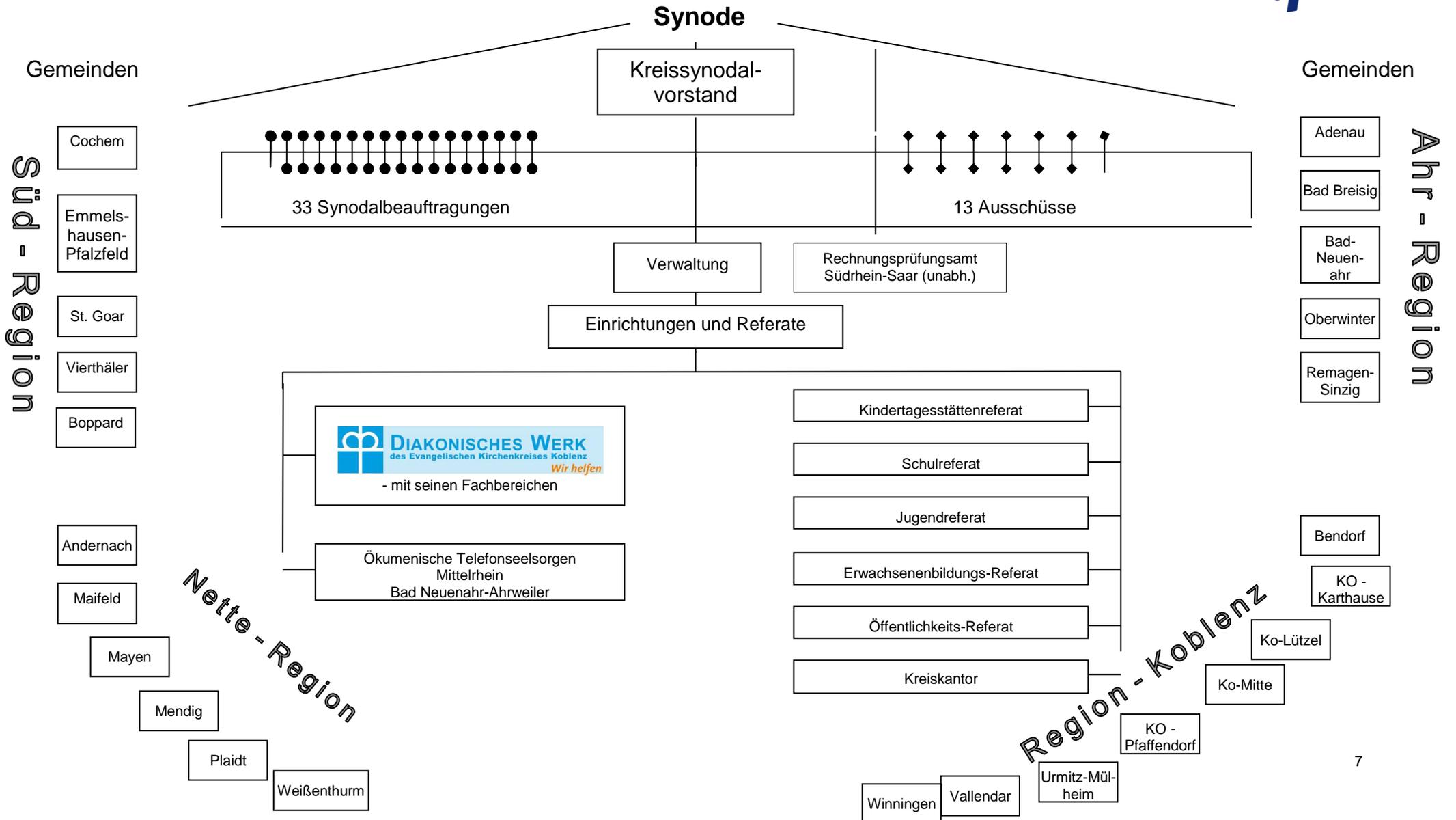
Vorfällen den Schutz für die Schutzbefohlenen gegebenenfalls durch arbeitsrechtliche Konsequenzen herzustellen. Den Schutzbefohlenen, ggf. ihren Erziehungsberechtigten oder gesetzlich Betreuenden werden Hilfestellungen angeboten.

In der Landeskirche gibt es eine zentrale Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung, die hierbei unterstützend einbezogen werden kann – auch Angebote von Prävention werden dort zur Verfügung gestellt (siehe Anhang Nr. 5 „Kirchliche Anlaufstellen“).

## 2. Organisation

### Organigramm: „Struktur des Evangelischen Kirchenkreises Koblenz“

(Stand 10/2016)



## 2.1 Organisationsstruktur

Unsere Organisationsstruktur ist im Organigramm des Kirchenkreises und in den Teilorganigrammen festgehalten. Hierarchien sind eindeutig und die einzelnen Bereiche durch ihre Struktur und ihre Aufgabenstellung klar voneinander abgegrenzt. Die Klarheit der Organisationsstruktur dient dazu, Grenzüberschreitungen und Unklarheiten zu minimieren.

Die Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den Mitarbeitenden der Einrichtungen des Kirchenkreises liegen beim Kreissynodalvorstand und dem\*r Superintendent\*in. Sie sind zum Teil an Fachausschüsse, den Verwaltungsleiter beziehungsweise die zuständigen Leitungen der Arbeitsbereiche des Kirchenkreises delegiert. Die jeweiligen Dienst- und Fachaufsichten sind klar geregelt und jeder\*m Mitarbeitenden bekannt. Verfahrenswege zur Wahrung oder Wiederherstellung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt sind durch das hier vorliegende Konzept eindeutig geregelt. Controllingprozesse erfolgen einerseits innerhalb der Teams durch regelmäßige Dienst- oder Fallbesprechungen und Reflexionen der eigenen Haltung und Handlungen sowie andererseits durch die jeweilige Leitung.

Alle Einrichtungen sind dem KSV beziehungsweise der Synode mündlich und einmal jährlich schriftlich rechenschaftspflichtig. Die Mitarbeitendenversammlung wird in die Entscheidungsprozesse entsprechend dem Mitarbeitervertretungsgesetz aktiv einbezogen.

## 2.2 Führungsstil

Aus unseren Leitlinien ergibt sich ein demokratisch-kooperativer Führungsstil, der die Balance zwischen der Autonomie der Mitarbeitenden und der verantwortungsvollen Personalführung durch die jeweils Dienstvorgesetzten hält. Wir legen Wert auf eine positive, angstfreie Arbeitsatmosphäre. Unterstützt wird sie durch größtmögliche Transparenz in Rahmenbedingungen, Strukturen und Abläufen. Von allen Mitarbeitenden wird ein konstruktiv-kritischer Umgang mit Vorgesetzten, Kolleg\*innen und sich selbst erwartet. Persönliche Kompetenzen und Fachlichkeit werden gefördert und gefordert. Im Bedarfsfall wird externe Beratung in Anspruch genommen.

Die Leitung sorgt für eine dem Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtete, stetige Weiterentwicklung der Gesamtinstitution und bezieht hierbei die Mitarbeitenden mit ein.

## 2.3 Offenheit und Umgang mit Fehlern

Leitungspersonen und Mitarbeitende verpflichten sich dem Ziel, eine offene, angstfreie Arbeitsatmosphäre herzustellen, in der Vorschläge gemacht, kritische Themen besprochen und Konflikte bearbeitet werden können. Haltungen und Vorgehensweisen sowohl von Leitungspersonen als auch von Mitarbeitenden werden im allgemeinen Arbeitszusammenhang und im Hinblick auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt hinterfragt, um blinde Flecken und eigene Muster entdecken zu können. Ebenso sollen Unsicherheiten, negative Vorkommnisse und Fehler benannt werden können und im Sinne einer Lösungssuche analysiert werden. Fehler werden als Lernmöglichkeiten gesehen. Selbstverständlich steht auch hierbei immer der Schutz von Schutzbefohlenen im Vordergrund. Nicht zu tolerierendes Fehlverhalten (siehe Anhang Nr. 8 „Mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht zu vereinbarende Verhaltensweisen gegenüber Schutzbefohlenen“), das den Schutz vor sexualisierter Gewalt unterläuft, sowie die daraus folgenden Konsequenzen sind klar benannt und allen Mitarbeitenden bekannt.

Positiv verlaufende Arbeitszusammenhänge werden von den Leitungen und den Teams verstärkt, beachtet und unterstützt. Sie werden bereichsübergreifend ebenfalls als Lerninstrument für die Entwicklung der Institution genutzt.

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, auch für Schutzbefohlene eine offene und angstfreie Atmosphäre herzustellen, so dass sie die Möglichkeit haben, über alle sie betreffenden Dinge zu sprechen.

## **2.4 Abstinenzgebot**

In vielen Aufgabenbereichen kirchlicher Arbeit gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse, wie z.B. in der Arbeit mit Kindern sowie in Seelsorge und Beratungskontexten. Diese dürfen nicht für sexuelle Kontakte, zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse oder andere grenzüberschreitende Wünsche missbraucht werden.

Dieses so genannte Abstinenzgebot gilt laut Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland §4 Absatz 2 nur dann, wenn Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse vorliegen, wie z. B. in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen (z.B. hilfsbedürftige Menschen, Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankungen) oder in Seelsorge- und Beratungssituationen entstehen.

## **2.5 Nähe/Distanz und Abstandsgebot**

Eine Kultur der Grenzachtung mit einer professionellen Balance zwischen Nähe und Distanz ist zu wahren. Dabei ist das persönliche Nähe- bzw. Distanzempfinden des Gegenübers zu berücksichtigen.

### 3. Personal

#### 3.1 Personalauswahl

Einstellungsvoraussetzungen für beruflich Mitarbeitende in den sozialen Bereichen sind grundsätzlich:

- entsprechende Berufsausbildung und Qualifizierung
- Fachlichkeit, Bereitschaft zu Fort- und Weiterbildung
- Kommunikationsfähigkeit, wertschätzende Haltung, Offenheit für kritische Themen
- Grenzachtung

Handelt es sich um einen Arbeitsbereich, in dem Kontakt zu Schutzbefohlenen besteht oder vorkommt, so wird bereits bei der Stellenausschreibung auf die Verpflichtung zum besonderen Schutz dieser Menschen, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, sowie auf die Reflexionsbereitschaft bezüglich der eigenen Grenzachtung hingewiesen. Derartige Formulierungen dienen der Abschreckung von gezielt vorgehenden Täter\*innen und gleichzeitig der Sensibilisierung anderer Bewerber\*innen für das Thema.

Die Bewerbungsunterlagen werden von mehreren Personen (z.B. Bewerbungsausschuss) inklusive der zuständigen Leitungsebene und der MAV sowohl auf positive Aspekte als auch auf Lücken oder Unstimmigkeiten geprüft. Gemeinsam wird über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch entschieden.

Das Vorstellungsgespräch wird von mehreren Personen einschließlich Leitung geführt. Anschließend erfolgt ein Austausch über die jeweiligen Einschätzungen.

In einem strukturierten Vorstellungsgespräch wird/werden:

- die Themen Umgang mit Schutzbefohlenen, Grenzachtung allen Menschen gegenüber sowie das Abstinenz- und Abstandsgebot besprochen
- das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und das Kinderschutzkonzept in Grundzügen vorgestellt
- die bisherigen Erfahrungen und die Haltung der sich bewerbenden Person zu diesem Thema erfragt
- nach allgemeinen Werten und Leitbildern gefragt
- die Einstellungen der sich bewerbenden Person zu Themen wie Machtverteilung, Gewalt, Grenzen, Nähe/Distanz erfragt
- das Vorgehen in kritischen Situationen überprüft
- Lücken, Unklarheiten oder Unstimmigkeiten in den Bewerbungsunterlagen angesprochen und eine Erläuterung erfragt

Es wird darauf hingewiesen, dass im Falle einer Einstellung die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt wird.

#### 3.2 Einstellung

Der Kirchenkreis verpflichtet sich, bei Personaleinstellungen auf „Notlösungen“ zu verzichten, sobald begründete Zweifel bezüglich des Umgangs der betreffenden Person mit persönlichen Grenzen, vor allem Schutzbefohlenen gegenüber, bestehen.

Kommt eine Einstellung in Betracht, so wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt. Bestandteile des Arbeitsvertrages sind:

- das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und das Kinderschutzkonzept
- die vorgeschriebenen Verfahrensweisen im Falle eines Verdachts der sexualisierten Grenzverletzung oder eines Verdachts auf Kindeswohlgefährdung

- die Selbstverpflichtungserklärung.

Die einzustellende Person verpflichtet sich durch ihre Unterschrift zu deren Anerkennung und Einhaltung.

Einzustellende Personen, die in ihrem Arbeitsbereich keinen direkten Kontakt zu Schutzbefohlenen haben, werden über verpflichtende Vorgehensweisen im Fall der Kenntnisnahme einer sexualisierten Grenzverletzung oder einer Kindeswohlgefährdung informiert. Auch solche Mitarbeitende verpflichten sich durch Ihre Unterschrift zur Einhaltung der beiden Schutzkonzepte. Sie können sich im Fall einer sexualisierten Grenzüberschreitung an die Vertrauensperson des Kirchenkreises oder an die Ansprechstelle gegen sexualisierte Gewalt der rheinischen Landeskirche (siehe Anhang Nr. 5 „Kirchliche Anlaufstellen“) wenden. Bei einer Kindeswohlgefährdung sind die insoweit erfahrenen Fachkräfte des Kirchenkreises (siehe Anhang Nr. 6 „Kontaktadressen der insoweit erfahrenen Fachkräfte“) oder externe Fachkräfte und Beratungsstellen einzubeziehen.

Im Rahmen ihrer Probezeit wird dem grenzwahrenden Umgang der Mitarbeitenden besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

### **3.3 Einarbeitung**

In der Einarbeitungszeit werden neuen Mitarbeitenden die Institution (Leitbild, Struktur, Organigramm, Mitarbeitende, Aufgaben) und die Dienststelle (Konzeption, Struktur, Mitarbeitende, Aufgaben) sowie die dienstlichen Abläufe vorgestellt. Es werden Ansprechpartner\*innen benannt, die Mitarbeitende in der Anfangszeit begleiten und bei Fragen und Unsicherheiten zur Verfügung stehen.

Zur Einarbeitung gehört auch die ausführliche Beschäftigung mit dem Konzept des Kirchenkreises zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und den daraus sich ergebenden, konkreten Ausgestaltungen der jeweiligen Dienststelle. Alle Mitarbeitenden werden ausführlich über die Vorgehensweisen im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Grenzverletzung informiert. In Dienststellen, in denen direkter Kontakt zu Schutzbefohlenen besteht, werden in der Einarbeitungszeit entsprechende Kontakt- und Beobachtungssituationen mit ihnen im Hinblick auf den Schutz dieser Personen ausführlich besprochen sowie Haltungen, Handlungsmöglichkeiten und Grenzen diskutiert beziehungsweise aufgezeigt.

Ein weiterer Punkt ist die Bekanntmachung und die Begleitung bei der Umsetzung von Partizipation und Beschwerdemöglichkeiten von Schutzbefohlenen.

Alle genannten Punkte werden in den Einarbeitungsplan aufgenommen und deren Integration in die Arbeit überprüft. Während der Einarbeitungszeit finden regelmäßige Auswertungsgespräche statt, in denen Mitarbeitende Unklarheiten und Fragen ansprechen können. Im Hinblick auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und den Kinderschutz werden vor allem folgende Situationen besprochen:

- Situationen mit Fragestellungen zum Thema Nähe und Distanz zu Schutzbefohlenen
- Ärger oder andere Gefühle auslösenden Situationen
- Situationen mit der Gefahr struktureller Gewalt gegen Schutzbefohlene
- Situationen mit der Gefahr des Machtmissbrauchs und der mangelnden Beteiligung von Schutzbefohlenen.

Kommt es während der Probezeit zu nicht auszuräumenden Verdachtsmomenten der Grenzüberschreitungen einer\*eines Mitarbeitenden gegenüber Schutzbefohlenen, erfolgt eine Kündigung.

### **3.4 Sensibilisierung und Qualifizierung des Personalbestands für den Schutz vor sexualisierter Gewalt**

Das bereits vorhandene Personal erhält in Abhängigkeit von deren Kontakt zu Schutzbefohlenen Informationen und Schulungen zu den beiden Schutzkonzepten des Kirchenkreises. Alle Mitarbeitenden werden wiederkehrend über die Vorgehensweisen im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Grenzverletzung sowie eines Verdachts auf Kindeswohlgefährdung informiert.

Durch die Hinzufügung der beiden Schutzkonzepte zum Arbeitsvertrag und die Selbstverpflichtungserklärung wird die Bedeutung des Schutzes aller Menschen, insbesondere von schutzbefohlenen Erwachsenen sowie von Kindern und Jugendlichen sichtbar.

Mitarbeitende, die in ihrem Arbeitsbereich keinen direkten Kontakt zu Schutzbefohlenen haben, werden über die verpflichtende Vorgehensweise im Fall, dass sie über Dritte von einer sexualisierten Grenzverletzung erfahren, informiert. Auch solche Mitarbeitende verpflichten sich durch ihre Unterschrift zur Einhaltung der beiden Schutzkonzepte. Sie wenden sich an ihre Leitung und/oder an die im Anhang Nr. 6 benannten insoweit erfahrenen Fachkräfte.

Mitarbeitende, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, bilden sich diesbezüglich fort, insbesondere zu den Themen der Gesprächsführung, der Grenzachtung und der sexualisierten Gewalt. Entsprechende Literatur wird zur Verfügung gestellt.

In allen Dienststellen finden regelmäßige Teambesprechungen bzw. Dienstbesprechungen statt, in denen auch die Fragen des Schutzes vor sexualisierten Grenzverletzungen und des Kinderschutzes erörtert werden. Das Team und die jeweilige Leitung verpflichten sich ein Besprechungsklima zu schaffen, in dem Unsicherheiten und Fragen offen angesprochen werden können und Anerkennung erhalten. Die eigene Umgangsweise mit Schutzbefohlenen, auch im Hinblick auf Partizipation und Beschwerdemanagement wird regelmäßig reflektiert. Bei Verdacht auf eine Verletzung der sexuellen Grenzen erfolgt die Einschaltung der Leitung. Die Vertrauensperson des Kirchenkreises und/oder die Ansprechstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland (siehe Anhang Nr. 5 „Kirchliche Anlaufstellen“) können zuvor oder gleichzeitig mit einbezogen werden. Bei Kindern und Jugendlichen muss eine insoweit erfahrene Fachkraft und/oder eine zum Thema sexualisierte Gewalt ausgebildete Fachkraft hinzugezogen werden.

In Unsicherheitssituationen beziehungsweise bei Fehlverhalten, das die Grenzen des Tolerierbaren nicht überschreitet, erhalten Mitarbeitende Unterstützung durch Kolleg\*innen und die Leitung. Gemeinsam wird nach Lösungen gesucht. Die Grenzen werden sowohl durch eine klare Definition von nicht zu tolerierendem Fehlverhalten (siehe Anhang Nr. 7 „Definitionen“ und Anhang Nr. 8 „Mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht zu vereinbarende Verhaltensweisen gegenüber Schutzbefohlenen“) und den daraus folgenden Konsequenzen als auch durch klare Richtlinien zum Umgang mit Fahrlässigkeiten, wiederholten Nachlässigkeiten, Verweigerungen und absichtlichem Fehlverhalten definiert (siehe Kapitel 9).

Aus der Arbeit heraus dürfen keine privaten Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen entstehen. Kennt jemand diese Personen bereits zu Beginn der Arbeit privat, so ist die Leitung bzw. der\*die zuständige Ansprechpartner\*in zu informieren. Über die Möglichkeit der Arbeit mit Ihnen wird im Einzelfall entschieden. Mit ihnen und gegebenenfalls wichtigen Bezugspersonen beziehungsweise im Falle von Kindern und Jugendlichen mit deren Erziehungsberechtigten ist die Konstellation zu besprechen und eine Rollenklärung herbeizuführen.

Mitarbeitende werden motiviert, Vorschläge zur Verbesserung des Schutzes aller vor sexualisierten Grenzverletzungen einzubringen. Sowohl positive Erfahrungen als auch negative Vorkommnisse dienen als Möglichkeit der Weiterentwicklung des Schutzes im Kirchenkreis.

Das Controlling der Arbeit in Bezug auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt findet statt durch:

- die Selbstreflexion der Mitarbeitenden
- die Rückmeldungen der Schutzbefohlenen
- kollegialen Austausch im Team
- die jeweilige Leitung

unter Beachtung der bekannten Vorgehensweisen von übergriffigen Personen (siehe Anhang Nr. 9 „Täter\*innenstrategien“).

Die Leitung wird nicht nur über Berichte informiert, sondern verschafft sich in regelmäßigen Abständen selbst ein Bild. Bei Unklarheiten oder Mängeln ist unter Hinzuziehung einer Fachkraft zum Thema sexualisierte Gewalt zu prüfen, ob ein Gespräch zwischen Leitung und Mitarbeitenden erfolgen sollte, welche Themen angesprochen werden und wie diese Themen angesprochen werden. Hierbei müssen konkrete, beobachtete Verhaltensweisen benannt werden. Auf keinen Fall darf der Verdacht auf sexualisierte Gewalt ausgesprochen werden, da dies eine potentiell übergriffige Person dazu bringen könnte, Beweise zu vernichten und das Opfer seiner Handlungen unter Druck zu setzen.

### **3.5 Besonderheiten bei Praktikant\*innen**

Praktikant\*innen, die während des Praktikums Kontakt zu Schutzbefohlenen haben, werden ebenfalls über das bestehende Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und die entsprechenden Verfahrensweisen aufgeklärt. Entstehen Fragen oder Unsicherheiten, wenden sie sich an ihre Praktikumsanleitung.

Bei der Anleitung und Auswertung der Praktikumserfahrungen wird bei Praktikant\*innen mit Kontakt zu Schutzbefohlenen ein besonderer Schwerpunkt auf das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt gelegt.

Praktikant\*innen im Kontakt mit Schutzbefohlenen werden nur Aufgaben zugeteilt, die keine im Sinne einer potentiellen sexualisierten Grenzverletzung schwierigen, uneindeutigen oder zwiespältigen Situationen schaffen. Entstehen dennoch solche Situationen, werden sie mit ihnen im Hinblick auf die bestmögliche Umgangsweise besprochen.

Praktikant\*innen werden entsprechend ihrer Erfahrung und ihrem fachlichen und persönlichen Vermögen eingesetzt. Überforderungen sind grundsätzlich, aber vor allem im Kontakt mit Schutzbefohlenen, zu vermeiden.

### **3.6 Potenzial- und Risikoanalyse**

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich, mindestens einmal pro Jahr eine Potenzial- und Risikoanalyse (siehe Anhang Nr. 10 „Arbeitsfeldanalyse der Fachbereiche / Potenzial- und Risikoanalyse“) bezüglich einer möglichen Gefährdung durch sexualisierte Gewalt in ihrem Zuständigkeitsbereich durchzuführen. Dabei geht es darum, auf verschiedenen Ebenen (strukturelle Bedingungen, Arbeits- und Organisationsabläufe, verdeckte und offene Regeln, Teamdynamik, Verhalten von Mitarbeitenden, örtliche Begebenheiten, Räume und Materialien usw.) sowohl Schutzfaktoren gegen ein Auftreten der Gefährdung und gegen eine Bagatellisierung bei entsprechenden Vorfällen als auch Risikofaktoren für entsprechende Vorfälle zu identifizieren. Risikofaktoren sind Schwachstellen und Umstände, die eine Gefährdung begünstigen, verursachen oder aufrechterhalten.

Diese werden im jeweiligen Bereich von den Mitarbeitenden mit ihren direkten Leitungspersonen besprochen. Schutzfaktoren werden, soweit möglich, ausgebaut, Risikofaktoren minimiert beziehungsweise eliminiert. Das Ergebnis wird schriftlich festgehalten.

Bei akuten Vorfällen von sexualisierter Gewalt wird ebenfalls eine Analyse durchgeführt.

## **4. Ehrenamtliche**

Verantwortlich für die Auswahl und Begleitung der ehrenamtlich Mitarbeitenden sind die in den jeweiligen Einsatzbereichen benannten hauptamtlichen Mitarbeitenden oder die vom Leitungsgremium dazu Beauftragten. Sie sind in Fragen des Schutzes vor sexualisierter Gewalt geschult.

### **4.1 Auswahl von Ehrenamtlichen**

Von ehrenamtlich Mitarbeitenden wird Kommunikationsfähigkeit, wertschätzende Haltung und Offenheit gegenüber kritischen Themen erwartet. Sie achten Grenzen und können ihr Verhalten nachvollziehbar begründen. Es findet mit allen, die an ehrenamtlicher Mitarbeit interessiert sind, ein strukturiertes Vorstellungsgespräch statt, in dem unter anderem der Schutz vor sexualisierter Gewalt und der Kinderschutz thematisiert werden.

Das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist wie das Kinderschutzkonzept Teil der verbindlichen Vereinbarung bezüglich einer ehrenamtlichen Mitarbeit. Die ehrenamtlich Mitarbeitenden legen ein erweitertes Führungszeugnis vor und unterschreiben die Selbstverpflichtung zur Einhaltung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt.

### **4.2 Anleitung und Begleitung von Ehrenamtlichen**

Der Anleitung und Begleitung von Ehrenamtlichen kommt gerade in Fragen des Schutzes vor sexualisierter Gewalt und des Kinderschutzes eine zentrale Bedeutung zu.

Das Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt wird allen ehrenamtlichen Mitarbeitenden vorgestellt und in regelmäßigen Abständen erneut besprochen. Sowohl in der Einarbeitung als auch in der weiteren Begleitung wird stets auf Situationen hingewiesen, in denen der Schutz vor sexualisierter Gewalt relevant ist. Diese werden ausführlich auf der Grundlage des hier vorliegenden Konzeptes analysiert.

Aufgaben sind klar definiert und eng umgrenzt. Ansprechpartner\*in, auch bezüglich der Fragen zu diesem Konzept, ist die anleitende Person.

Wie bei den hauptamtlichen Mitarbeitenden, sollen auch bei den Ehrenamtlichen keine privaten Kontakte mit Schutzbefohlenen entstehen. Kennt jemand die betreffenden Personen bereits zu Beginn der Arbeit privat, so ist die Leitung bzw. der\*die zuständige Ansprechpartner\*in zu informieren. Über die Möglichkeit der Arbeit von Ehrenamtlichen mit der zu unterstützenden Person wird im Einzelfall von der Leitung mit der\*dem zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden entschieden, unter der Voraussetzung, dass die betreffende Person von dem\*der jeweiligen ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterstützt werden möchte. In solchen Fällen geschieht eine Rollenklärung, die auch im weiteren Verlauf auf allen Seiten immer wieder zum Thema gemacht werden muss.

Die Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird von der Leitung bzw. den jeweils zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden beobachtet und gemeinsam mit den Ehrenamtlichen reflektiert. Dabei werden spontane und durch Befragung erhobene Rückmeldungen von Schutzbefohlenen einbezogen.

Achtet ein\*e ehrenamtlich\*r Mitarbeitende\*r trotz dieser Begleitung wiederholt oder in massivem Ausmaß die schutzbefohlene Person und deren Grenzen nicht, so wird die Zusammenarbeit mit ihm\*ihr beendet.

## 5. Räumlichkeiten, Material und Außenaktivitäten

Findet eine direkte Arbeit mit Schutzbefohlenen statt, so sind die dafür genutzten Räume und Gelände entsprechend der betreffenden Zielgruppe gestaltet, von ausreichender Größe und vermitteln eine angenehme Atmosphäre. Die Gestaltung der Räume erfolgt, soweit möglich partizipativ mit den Teilnehmenden.

- Die Räume sind offen zugänglich und können jederzeit verlassen werden.
- Schwer oder nicht zugängliche Situationen und Räumlichkeiten, wie zum Beispiel eine abgeschlossene Tür oder nicht einsehbare Ecken im Gebäude oder auf dem Gelände sind von Mitarbeitenden im Kontakt mit Schutzbefohlenen grundsätzlich zu vermeiden.
- Ziehen sich Schutzbefohlene zum Beispiel im Rahmen einer Gruppenarbeit an schwer einsehbare Stellen zurück, so ist besondere Aufmerksamkeit erforderlich.
- Schutzbefohlene dürfen sich nicht gemeinsam in einem Raum einschließen.

Das ausgewählte Material für die Arbeit ist ebenfalls zielgruppengerecht. Schutzbefohlene werden an der Planung der Aktivitäten und an der Auswahl der Materialien, soweit möglich, beteiligt.

Sowohl bezüglich der Räume und des Geländes als auch bezüglich der benutzten Materialien wird eine besondere Aufmerksamkeit daraufgelegt, mögliche Verletzungsquellen frühzeitig zu erkennen, einen entsprechenden Umgang der Schutzbefohlenen hiermit einzuüben beziehungsweise diese Quellen zu beseitigen.

Der Kirchenkreis und alle seine Mitarbeitenden sind verpflichtet, massive Gefährdungen, die durch Räumlichkeiten oder Material entstehen, sofort abzustellen. Die Leitung ist zu informieren.

Die Sicherheit der Schutzbefohlenen muss bei Ausflügen ebenfalls nach den obigen Prinzipien gewährleistet sein. Die Verantwortung dafür liegt bei der Leitung.

Bei Transporten mit einem PKW sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Der\*die Fahrer\*in sollte eine Fahrpraxis von mindestens 2 Jahren haben.
- Die Leitung vergewissert sich über eine sichere Fahrpraxis.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende verfügen über Erste-Hilfe-Kenntnisse, die regelmäßig aufgefrischt werden.

Sie achten auf einen grenzwahrenden Umgang aller Beteiligten untereinander.

## 6. Partizipation von Schutzbefohlenen

Die Beteiligung aller Menschen, insbesondere von Schutzbefohlenen an allen sie betreffenden Entscheidungen ist für die Mitarbeitenden des Kirchenkreises verpflichtend. Dies ist einerseits eine Frage der Haltung und wird andererseits in den jeweiligen Bereichen durch die Festlegung der jeweiligen Vorgehensweise in eine verpflichtende Struktur gebracht.

Allerdings haben alle mit Schutzbefohlenen Arbeitende die Aufgabe, bei gleichzeitiger Wertschätzung für die Ideen, Meinungen und Befürchtungen auf eventuelle Grenzen der Umsetzung aufmerksam zu machen, die im Schutz der betreffenden Person, im Schutz anderer Personen, in den Möglichkeiten der Institution und in den bestehenden Gesetzen liegen. Diese Einschränkung darf nur erfolgen, wenn die Missachtung der genannten Grenzen schwerwiegende Folgen für die betreffende oder andere Personen hat. Bereits vor einer Entscheidung wird der Sachverhalt in einer Art und Weise erklärt, dass die Betroffenen dies nachvollziehen können. Wo immer möglich, sollte ein Kompromiss gesucht werden. Gibt es Einschränkungen der Entscheidungsfreiheit aus den oben genannten Gründen, so sollten diese zum einen in einem reflektierenden Gespräch mit Kolleg\*innen überprüft und zum anderen den Schutzbefohlenen ebenfalls erklärt werden. Deren hiervon abweichende Meinung und die dahinterstehenden Bedürfnisse und Gefühle werden ausdrücklich anerkannt.

Außerdem dürfen Schutzbefohlene nicht überfordert werden, indem ihnen unter dem Stichwort Partizipation Überlegungen und Entscheidungen aufgenötigt werden, die sie nicht treffen können

Die Art der Beteiligung variiert in den einzelnen Arbeitsbereichen des Kirchenkreises:

- In allen Bereichen werden spontane verbale und nonverbale Äußerungen von Schutzbefohlenen ernst genommen und wenn möglich weiter erörtert.
- Ebenso werden ihre Ideen, Meinungen und Ergebnisse berücksichtigt, die sich durch strukturell verankerte Beteiligungsstrukturen ergeben, wie z.B. regelmäßige Gruppensitzungen, Vorschlagsbriefkasten, regelmäßige Befragungen.
- Die Beteiligung wird sowohl in Gruppen als auch in der Einzelarbeit mit Schutzbefohlenen praktiziert.
- Der sozial angemessene Ausdruck von Gefühlen ist ausdrücklich erlaubt und wird gefördert.

Die für die einzelnen Bereiche spezifische Beteiligungsform wird in der jeweiligen Konzeption dargestellt.

Die betreffenden Mitarbeitenden erhalten fachliche Inputs zum Thema Partizipation. Sie werden bei Bedarf in der Gesprächsführung mit den jeweiligen Schutzbefohlenen entsprechend qualifiziert. Außerdem wird Partizipation in den Dienst- und Teambesprechungen stets thematisiert. Eine Standardfrage zu den die Schutzbefohlenen betreffenden Themen in Besprechungen ist: „Was sagt die Person dazu?“

Die Evaluation der Beteiligungsrechte und –strukturen sowie der Umsetzung von Ergebnissen findet bereichsspezifisch sowohl durch die Auswertung der Rückmeldungen von Schutzbefohlenen als auch durch die der Mitarbeitenden unter Einbezug der jeweiligen Leitung statt. Aufgrund dieser Auswertungen werden gegebenenfalls Verbesserungen installiert.

## 7. Allgemeines Beschwerdemanagement

Bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt oder Übergriffen gilt das Vorgehen nach Kapitel 9.

Neben der Beteiligung von Schutzbefohlenen bei den sie betreffenden Entscheidungen ist das Beschwerdemanagement eine der tragenden Säulen für die Umsetzung ihrer Rechte. Dabei werden Beschwerden von Schutzbefohlenen als Impulse für die Weiterentwicklung der Organisation betrachtet. Sie werden dazu ermutigt, ihre Wahrnehmung der Situation und ihre Gefühle zu schildern. Beschwerden, die von Kontaktpersonen der Schutzbefohlenen geäußert werden, werden entsprechend gehandhabt.

Eine Person, die eine Beschwerde äußert, darf deshalb niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt werden. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich, Beschwerden, die sie betreffen, ernsthaft aufzunehmen, zu prüfen und sich auf entsprechende Änderungsmöglichkeiten einzulassen. Hierbei kann die betreffende Person je nach Arbeitsbedingung Unterstützung durch das Team, die Leitung oder eine externe beratende Stelle in Anspruch nehmen.

### 7.1 Aufnahme von Beschwerden

Alle Personen, insbesondere die Schutzbefohlenen, haben verschiedene, leicht zugängliche Möglichkeiten zur Beschwerde. Je nach Bereich werden sie angeboten oder gemeinsam mit ihnen erarbeitet und festgelegt. Gute Erreichbarkeit, umfassende Information, Interesse, Aufmerksamkeit, Verständnis und eine schnelle Reaktion sind wesentliche Aspekte unseres Beschwerdemanagements. Darüber informieren wir über verschiedene Medien (z.B. Gespräch, Flyer, Aushang).

Interne Möglichkeiten zur Beschwerde sind zum Beispiel

- Gespräch zwischen Schutzbefohlenen und
  - den betreffenden Mitarbeitenden
  - einem\*r anderen Mitarbeitenden
  - einer von ihm\*ihr selbst gewählten Vertrauensperson
  - einer von unserer Institution benannten zuständigen Person
- Briefkasten mit dem Angebot vorbereiteter Beschwerdebögen
- sonstige schriftliche Rückmeldungen
- regelmäßige Befragung der Schutzbefohlenen nach besonderen Vorkommnissen, Beschwerden oder Veränderungswünschen durch verständliche Fragebögen oder im Gespräch

Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

- Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die der\*die Schutzbefohlene sich gewandt hat. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerde wird geklärt.
- Für das Gespräch wird ein möglichst störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt.
- Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.
- Dem\*der Schutzbefohlenen wird für seine\*ihre Offenheit gedankt.
- Gemeinsam mit der betreffenden Person werden Lösungsmöglichkeiten überlegt, die sie entlasten können, und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- Bei Schritten, die die Person selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.

- Schritte, die im Verantwortungsbereich anderer Personen liegen, werden dem\*der Schutzbefohlenen gegenüber eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die Ansprechperson das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde, möglichst in Absprache und auf jeden Fall mit Information der Beschwerdeführenden Person.

Bei sexualisierter Gewalt muss sofort zum Wohl der Schutzbefohlenen gehandelt werden, wie in Kapitel 9 beschrieben. Dies geschieht jedoch immer in Abstimmung mit ihnen. Die Verantwortung für das weitere Vorgehen übernehmen eindeutig die Mitarbeitenden bzw. die jeweiligen Abteilungsleitungen bzw. die Leitung des Kirchenkreises.

Im Falle von Kindern oder Jugendlichen werden in Absprache mit diesen die Erziehungsberechtigten, im Falle einer gerichtlichen betreuten Person gegebenenfalls deren Betreuer\*in über die Beschwerde informiert und auch mit diesen Personen das weitere Vorgehen abgesprochen. Dieser Schritt unterbleibt selbstverständlich, wenn die Erziehungsberechtigten oder die Betreuer\*innen selbst eine massive Gefährdung, insbesondere durch sexualisierte Gewalt, darstellen.

Möchte der\*die Schutzbefohlene nicht mit der Person, die er\*sie zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm\*ihr nach einer Person gesucht, der er\*sie vertrauen kann.

#### *Beschwerden zu Interaktionen*

- Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen, so ist gemeinsam mit dem\*der Schutzbefohlenen abzuwägen, ob er\*sie selbst, gegebenenfalls mit einer Vermittlungsperson mit der betreffenden Person sprechen möchte und kann.
- Ist dies nicht möglich, kann die Beschwerde aufnehmende Person mit der\*dem Betroffenen, eventuell auch unter Anonymisierung des\*der Beschwerdeführenden, sprechen.
- Sind die Ängste des\*der Schutzbefohlenen zu stark, werden von einer geeigneten Person Beobachtungen entsprechender Situationen durchgeführt. Die dabei festzustellenden, nicht förderlichen Verhaltensweisen des\*der Mitarbeitenden werden von der beobachtenden Person als eigene Beobachtung angesprochen ohne Nennung des\*der Beschwerdeführenden.

#### *Beschwerden zur Gestaltung eines Angebots und organisatorischen Abläufen*

- Beschwert ein\*e Schutzbefohlene\*r sich über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen\*deren Vorschläge zu erheben, an die\*den zuständigen\*n Mitarbeitenden weiterzugeben und in Veränderungen einfließen zu lassen.
- Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Schutzbefohlene, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen.

## **7.2 Bearbeitung der Beschwerden**

Das Vorgehen ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betroffenen 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 im Rahmen des Machbaren weitere Lösungen gesucht.
- Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit des\*der Schutzbefohlenen 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. Wurde die Beschwerde namentlich geführt, wird von der für die Beschwerden zuständigen

Person ein Gespräch mit dem\*der Beschwerdeführenden gesucht, sofern er\*sie zustimmt.

Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen und sich daraus ergebende Hinweise überprüft. Ebenso werden die in den regelmäßigen Befragungen oder Auswertungsgesprächen auftretenden Beschwerden analysiert und entsprechende Lösungsmöglichkeiten gesucht.

### **7.3 Aufgaben der Leitung**

Alle Beschwerden sind der jeweiligen Leitungsperson zu melden. Bei Beschwerden, die sexualisierte Grenzüberschreitungen beziehungsweise sexualisierte Gewalt oder die Organisation der jeweiligen Maßnahme betreffen, ist sie federführend an der Lösungssuche beteiligt. Bei Beschwerden, die dienstrechtliche Konsequenzen haben könnten, führt sie, soweit der Sachverhalt dies zulässt, das Gespräch mit dem\*der betreffenden Mitarbeitenden. Vor einem solchen Gespräch ist der Schutz der beschwerdeführenden Person sicherzustellen.

Bei anderen Beschwerden wird die Leitung vor der Umsetzung über die gefundene Lösung informiert.

### **7.4 Dokumentation und Analyse**

Grundsätzlich werden alle Beschwerden sowie die unternommenen Schritte dokumentiert und bearbeitet (siehe Anhang Nr.11 „Ablauf Beschwerdeverfahren“, siehe Anhang Nr.12 „Beschwerdedokumentation“). Die Beschwerdedokumente werden bis zur Analyse im jeweiligen Fachbereich von der Leitung aufbewahrt. Dabei wird die notwendige Vertraulichkeit gewahrt und sichergestellt, damit der Schutz des\*der Betroffenen gewahrt ist.

In regelmäßigen Abständen wird anhand der Beschwerdedokumentation eine Analyse nach Art und Häufung von Beschwerden, aufgedeckten Schwächen und grundsätzlichen Verbesserungsmöglichkeiten in den Arbeitsbereichen durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Arbeitsbereich besprochen und für die Entwicklung nutzbar gemacht.

Neben der Möglichkeit der Beschwerde durch Schutzbefohlene sind auch die Beschwerden von anderen Mitarbeitenden, Erziehungsberechtigten oder sonstigen Personen nach dem oben genannten Vorgehen entsprechend zu bearbeiten.

Stellen Mitarbeitende bei Kolleg\*innen einen Eingriff in die Rechte von Schutzbefohlenen fest, sollten sie nach Möglichkeit zunächst selbst mit der betreffenden Person über ihre eigenen Beobachtungen sprechen, soweit keine sexualisierte Gewalt vorliegt. Ist dies nicht möglich oder zeigt keinen Erfolg, so ist der\*die Vorgesetzte einzuschalten.

Bei sexualisierter Gewalt oder unklaren Situationen kann die Vertrauensperson oder die Ansprechstelle gegen sexualisierte Gewalt der Landeskirche angesprochen werden, um die Situation und das weitere Vorgehen zu erörtern.

## 8. Vertrauensperson

In jedem Kirchenkreis gibt es mindestens eine Vertrauensperson, an die sich Ratsuchende bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt oder bei Unsicherheiten wenden können. Die Vertrauensperson ist keine Kinderschutzfachkraft, die Gefahreneinschätzungen vornimmt, sondern übernimmt eine Lotsenfunktion.

Zu den Aufgaben der Vertrauensperson gehören: Sie

- berät bei Fragen zu sexualisierter Gewalt
- nimmt Mitteilungen entgegen, informiert über Hilfemöglichkeiten und Verfahrenswege
- hält alle wichtigen Kontaktdaten von Hilfsmöglichkeiten, wie Beratungsstellen, Ansprechstelle und Meldestelle der EKIR, Kinderschutzfachkräfte in der Region, Jugendamt, etc. vor und gibt diese weiter
- unterstützt bei Bedarf sie bei der ersten Kontaktaufnahme.

Die Vertrauensperson gehört dem Netzwerk der Vertrauenspersonen der EKIR an und steht im Kontakt mit der landeskirchlichen Ansprechstelle.

Die Kontaktdaten der Vertrauensperson sind auf der Homepage des Evangelischen Kirchenkreises Koblenz veröffentlicht.

## **9. Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt**

### **9.1 Generelles Vorgehen bei Berichten oder Beobachtungen von sexualisierter Gewalt oder Verhaltensweisen, die einen solchen Verdacht nahelegen**

Die Berichte oder Beobachtungen sind ernst zu nehmen und möglichst wörtlich beziehungsweise detailliert mit Angaben zu Ort, Zeit, Situation und Anwesenden in ihrer jeweiligen Rolle zu dokumentieren. Den von Grenzüberschreitungen oder von sexualisierter Gewalt Betroffenen wird unmittelbar vor der Dokumentation dieses Vorgehen erklärt.

Die von Grenzüberschreitungen oder von sexualisierter Gewalt Betroffenen werden empathisch unterstützt. Das bedeutet, Ihnen wird zugehört und sie werden nicht alleine gelassen. Im Gespräch wird die weitere Unterstützung gemeinsam überlegt. Den Betroffenen werden Adressen von im Thema erfahrenen Beratungsstellen (z. B. Frauennotruf, Kinderschutzdienst, Erziehungs- und Lebensberatungsstellen, Traumaambulanzen etc.) und ggf. Adressen von medizinischen Versorgungsstellen (siehe Anhang Nr. 13 „Hilfsangebote“) genannt und sie, falls gewünscht, dorthin begleitet. Der Wunsch nach Begleitung muss erfragt werden und ggf. organisiert werden.

Sind Betroffene unter 18 Jahre alt, ist immer ein §8a-Verfahren einzuleiten und das Kinderschutzkonzept des Kirchenkreises einzuhalten (siehe auch Anhang Nr.6 „Kontaktadressen der insoweit erfahrenen Fachkräfte“).

Außerdem wird den Betroffenen die Möglichkeit benannt, eine\*n im Thema versierte\*n Anwält\*in aufzusuchen, um die Möglichkeit einer Strafverfolgung zu erörtern. Sollte die betroffene Person eine Anzeige in Erwägung ziehen, ist immer zu einem vorherigen anwaltlichen Gespräch zu raten beziehungsweise zu einer Beratung in einer spezialisierten Fachstelle, wie zum Beispiel dem Frauennotruf.

Zusätzlich wird die Möglichkeit der Spurensicherung benannt (siehe Anhang Nr.13). Sollte die betroffene Person auch hierbei Begleitung brauchen, wird mit ihr überlegt, wie diese gestaltet sein könnte. Gegebenenfalls bietet die gesprächsführende Person ihre Begleitung an. Grundsätzlich ist es für eine Beweissicherung besser, wenn diese sofort nach einer Tat und ohne, dass die betroffene Person sich gewaschen hat, erfolgt. Die betroffene Person sollte hierzu jedoch nicht gedrängt werden.

Die Polizei wird nur dann eingeschaltet, wenn die betroffene Person dies wünscht. Bei Kindern und Jugendlichen und bei Menschen mit gesetzlicher Betreuung müssen die Sorgeberechtigten beziehungsweise je nach Fall die gesetzlichen Betreuungspersonen einer Aussage der betroffenen Person bei der Polizei ebenfalls zustimmen. Oberste Priorität haben der Schutz der betroffenen Person und die Wiederherstellung von deren Kontrolle über die zukünftigen Ereignisse.

Die Polizei wird jedoch gerufen, wenn ein\*e Mitarbeitende\*r eine strafbare sexualisierte Handlung beobachtet und diese selbst oder mit Hilfe weiterer Personen nicht beenden kann. Hier gilt der Schutz der betroffenen Person vor weiteren Schädigungen. Im Falle, dass die Situation beendet werden kann, gilt jedoch wieder der Grundsatz, dass die betroffene Person selbst entscheidet, ob sie eine Anzeige erstatten möchte.

Darüber hinaus gelten die im Schutzkonzept festgelegten Abläufe.

Sind die Betroffenen beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende des Kirchenkreises, sollen die Vorgesetzten bezüglich einer eventuellen Meldung an die Berufsgenossenschaft die Beratung der landeskirchlichen Interventionsmanagerin in Anspruch nehmen

Mitarbeitende, die einen Vorfall beobachten oder davon erfahren, sind bis zur Meldung an Vorgesetzte für das weitere Vorgehen verantwortlich. Danach übernimmt die vorgesetzte Person die Verantwortung. Weitere Aufgaben und Verantwortlichkeiten werden im Interventionsteam festgelegt.

In der Nachbereitung solcher Vorfälle wird gemeinsam von den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten des betreffenden Bereiches und dem Interventionsteam überlegt, welche Vorstel-

lungen und Haltungen von Personen sowie welche Strukturen und Abläufe in der direkten Arbeit mit den Schutzbefohlenen, aber auch in der Personalführung verändert oder ergänzt werden sollen, um sexualisierte Gewalt verhindern oder schneller aufdecken zu können.

Kann ein Verdacht sicher ausgeräumt werden, findet die Rehabilitation der verdächtigten Person statt. Der\*die Verdächtige erfährt eine Entschuldigung und eine Klarstellung der Ergebnisse des Verfahrens im gleichen Rahmen, in dem die Vorwürfe zuvor bekannt geworden sind. Gemeinsam mit ihm\*ihr wird überlegt, wie er\*sie sich eine zukünftige Arbeit im Kirchenkreis vorstellen kann. Die Person selbst und auch alle von dem Vorfall tangierten Mitarbeitenden erhalten eine Unterstützung zur Verarbeitung der Geschehnisse.

Die Person, die den Verdacht gemeldet hat, erfährt ebenfalls eine Unterstützung, sofern sie in positiver Absicht gehandelt hat. Sollte die meldende Person in verleumderischer Absicht gehandelt haben, wird von den vorgesetzten Personen überlegt, welche dienstrechtlichen Schritte sich hieraus ergeben und ob sie im Dienst weiterhin tragbar ist.

## **9.2 Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch beruflich Mitarbeitenden und Ehrenamtliche**

### **9.2.1 Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch beruflich Mitarbeitende**

Erfährt oder beobachtet ein\*e Mitarbeitende\*r einen Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt durch eine\*n beruflich Mitarbeitende\*n muss er\*sie im Falle einer Uneindeutigkeit des Vorfalls diesen mit anderen Personen reflektieren, wie zum Beispiel mit jenen, die den Vorfall ebenfalls erfahren oder gesehen haben, mit der Vertrauensperson, der Ansprechstelle der EKIR oder entsprechend kundigen Beratungsstellen. Erhärtet sich der Verdacht dabei nicht, erfolgen keine weiteren Maßnahmen. Allerdings muss das Verhalten des\*r betreffenden Mitarbeitenden eine Zeit lang unter dem Gesichtspunkt beobachtet werden, ob sich weitere Anhaltspunkte ergeben oder nicht. Sollten sich keine weiteren Anhaltspunkte ergeben, endet das Verfahren. Sollten sich weitere Anhaltspunkte ergeben, werden diese erneut mit den oben genannten Personen reflektiert. Erhärtet sich hierbei der Verdacht, muss dieser sowohl dem\*r direkten Vorgesetzten, dem\*r Superintendent\*in als auch der Meldestelle gemeldet werden. Bis zu diesem Zeitpunkt ist darauf zu achten, dass der Verdacht keiner anderen Person als den hier genannten bekannt wird, um zum einen die verdächtige Person im Falle der Falschbeschuldigungen zu schützen und zum anderen um diese im Falle eines tatsächlichen sexualisierten Übergriffes nicht zu warnen.

Handelt es sich bei der Beobachtung oder bei einem Bericht um eine eindeutig sexualisierte Grenzverletzung oder Gewalt, so muss die Situation durch ein sofortiges Eingreifen der Person, die hiervon erfährt, unterbrochen werden. Hierzu wird der\*die Schutzbefohlene zum Beispiel nicht mehr mit der verdächtigten Person alleine gelassen beziehungsweise komplett von dieser getrennt. Solche Vorfälle müssen sofort sowohl dem\*r direkten Vorgesetzten, dem\*r Superintendent\*in als auch der Meldestelle gemeldet werden.

Zur Planung und Durchführung weiterer Schritte wird das Interventionsteam einberufen.

Ist der Vorfall schwerwiegend genug, um dienstrechtliche Maßnahmen einzuleiten, werden durch die\*den Vorgesetzte\*n oder die\*den Superintendent\*in entsprechende erste Schritte, wie zum Beispiel eine Freistellung eingeleitet. Der verdächtigten Person wird eine Begleitung angeboten. Direkt mit ihr zusammenarbeitende Mitarbeitende und direkt von dem Vorfall betroffene Mitarbeitende erhalten eine psychosoziale Unterstützung zur Verarbeitung der Situation.

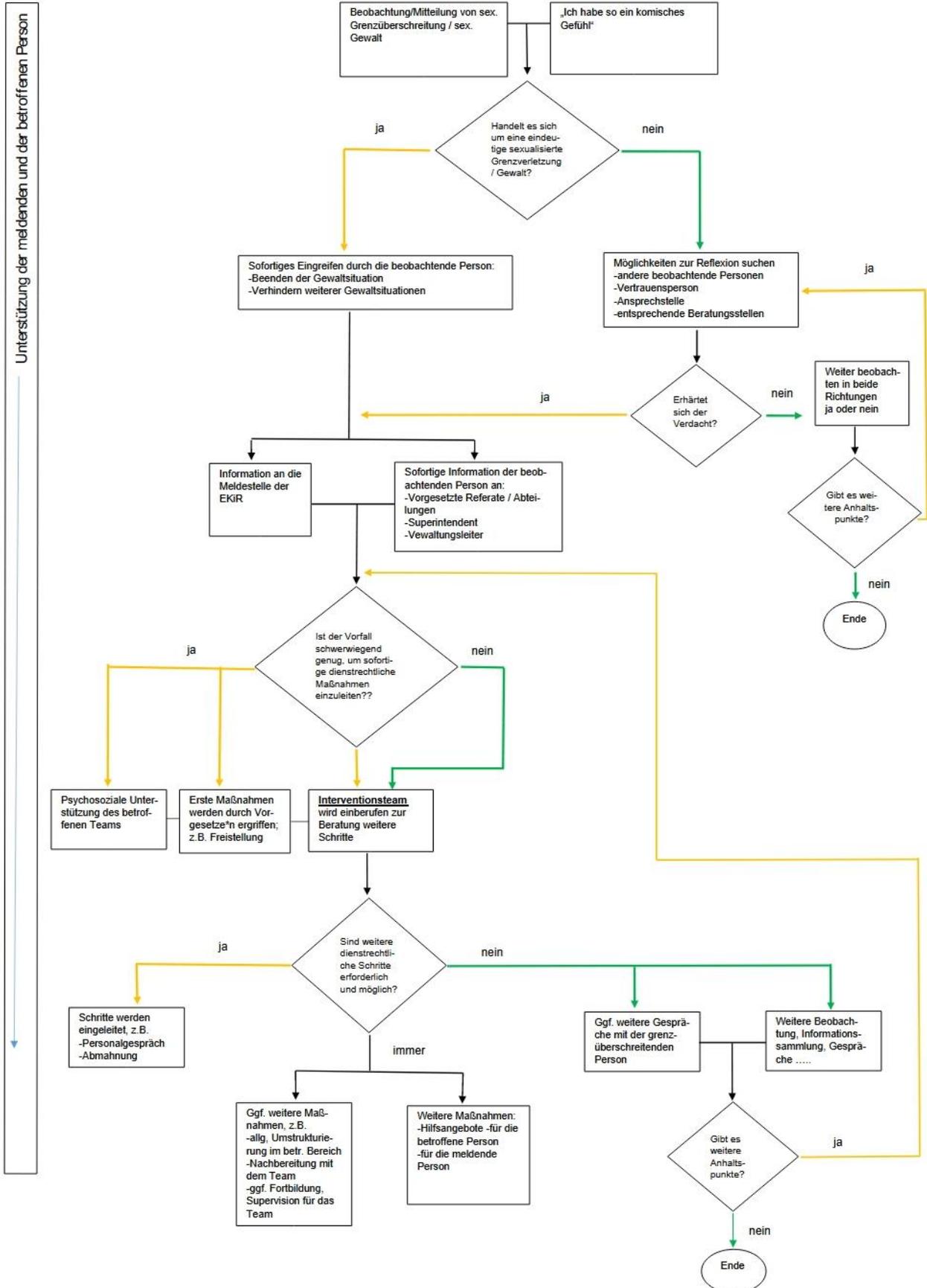
Sind weitergehende dienstrechtliche Schritte erforderlich und möglich, werden diese durch den\*die Vorgesetzte und/oder den\*die Superintendent\*in ergriffen.

Sind weitergehende dienstrechtliche Schritte nicht erforderlich oder möglich, erfolgen sowohl Gespräche mit der verdächtigten Person bezüglich deren Verhalten sowie weitere Beobachtungen und Informationssammlungen. Ergeben sich hieraus weitere Anhaltspunkte, wird der\*die Vorgesetzte informiert und das Verfahren der Prüfung dienstrechtlicher Schritte wiederholt. Ergeben sich keine weiteren Anhaltspunkte, wird das Verfahren beendet.

Parallel erfolgen immer Angebote der Unterstützung für die von dem möglichen sexualisierten Übergriff betroffene Person und für die meldende Person. Ebenso werden zur Prävention von sexualisierter Gewalt strukturelle Änderungen im Bereich beziehungsweise im Dienstablauf überlegt und Fortbildungen durchgeführt.

Das Team erhält Unterstützung zur Nachbereitung der Situation, zum Beispiel durch Supervision.

Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch beruflich Mitarbeitende (zu 9.2.1)



### **9.2.2 Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch ehrenamtlich Mitarbeitende**

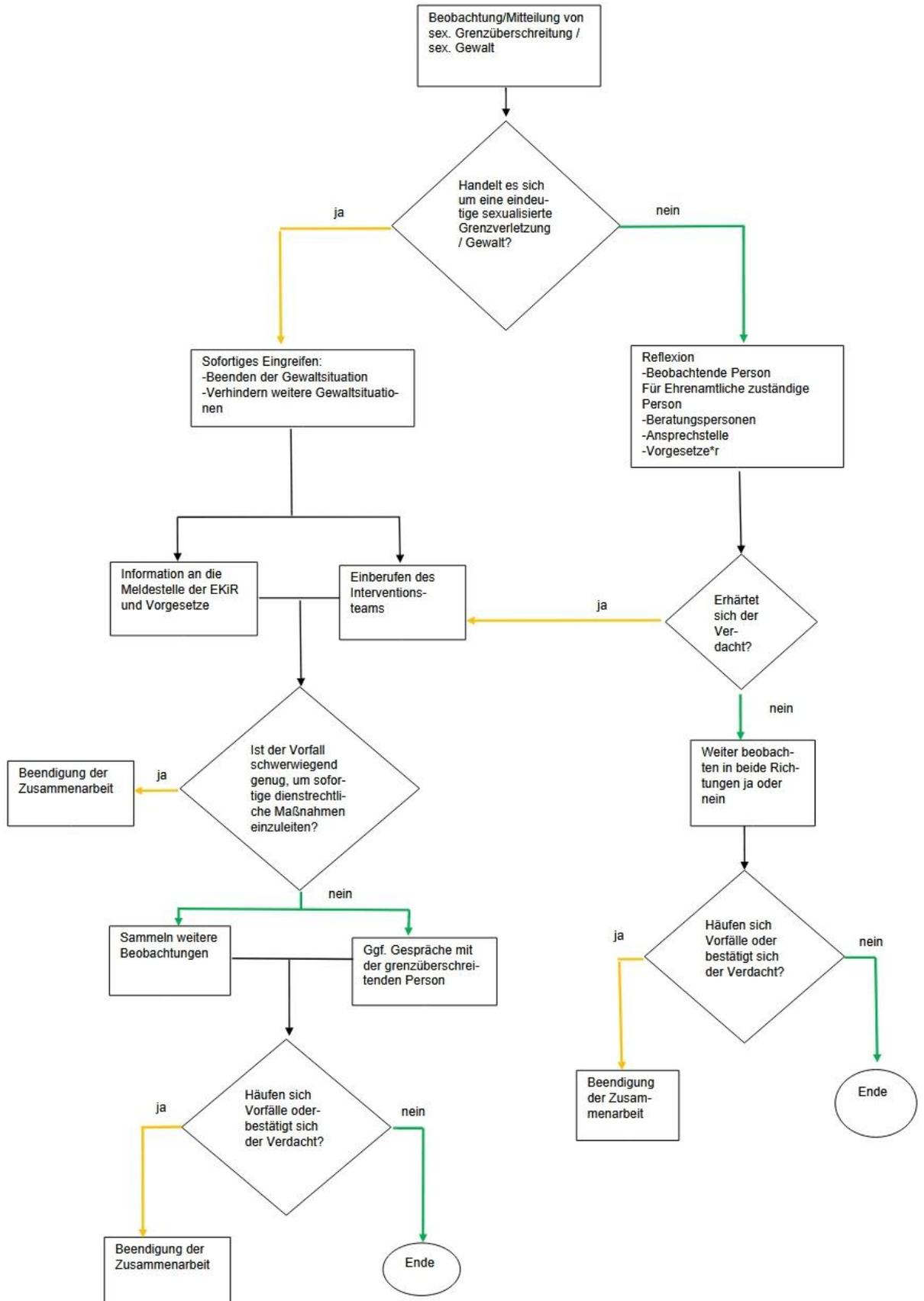
Beobachtet oder erfährt ein\*e Mitarbeitende\*r von sexualisierter Gewalt oder einer sexualisierten Grenzverletzung durch eine\*n ehrenamtlich Mitarbeitende\*n muss bei einer eindeutigen Situation diese durch ein sofortiges Eingreifen der Person, die hiervon erfährt, unterbrochen werden. Hierzu wird der\*die Schutzbefohlene zum Beispiel nicht mehr mit der verdächtigten Person alleine gelassen beziehungsweise komplett von dieser getrennt. Solche Vorfälle müssen sofort sowohl dem\*r direkten Vorgesetzten, dem\*r Superintendent\*in als auch der Meldestelle gemeldet werden.

Ist die Situation nicht eindeutig, reflektiert die Person, die davon Kenntnis bekommen hat, diese mit der\*m für die verdächtige Person zuständigen beruflich Mitarbeitenden, mit anderen Personen, die den Vorfall ebenfalls erfahren oder gesehen haben, mit der Vertrauensperson, der Ansprechstelle der EKIR oder entsprechend kundigen Beratungsstellen. Erhärtet sich der Verdacht dabei nicht, erfolgen keine weiteren Maßnahmen. Allerdings muss das Verhalten des\*r betreffenden ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Zeit lang unter dem Gesichtspunkt beobachtet werden, ob sich weitere Anhaltspunkte ergeben oder nicht. Sollten sich keine weiteren Anhaltspunkte ergeben, endet das Verfahren. Ergeben sich weitere Anhaltspunkte (Häufung von Vorfällen oder Erhärtung des Verdachts), werden der\*die direkte Vorgesetzte, der\*die Superintendent\*in und die Meldestelle der EKIR informiert und die Zusammenarbeit beendet.

Erhärtet sich der Verdacht bereits bei der Reflexion mit den oben genannten Personen, werden der\*die Vorgesetzte, der\*die Superintendent\*in und die Meldestelle der EKIR informiert und das Interventionsteam zur Planung weiterer Schritte einberufen. Ist der Verdacht schwerwiegend genug wird die Zusammenarbeit mit der verdächtigten Person beendet. Ist er nicht schwerwiegend genug, erfolgen sowohl Gespräche mit dieser bezüglich deren Verhalten sowie weitere Beobachtungen und Informationssammlungen. Ergeben sich hieraus weitere Anhaltspunkte, wird die Zusammenarbeit beendet. Zeigen sich keine weiteren Anhaltspunkte, ist das Verfahren beendet.

**Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch Ehrenamtliche (9.2.2)**

Unterstützung der Beteiligten wird veranlasst durch Leitung



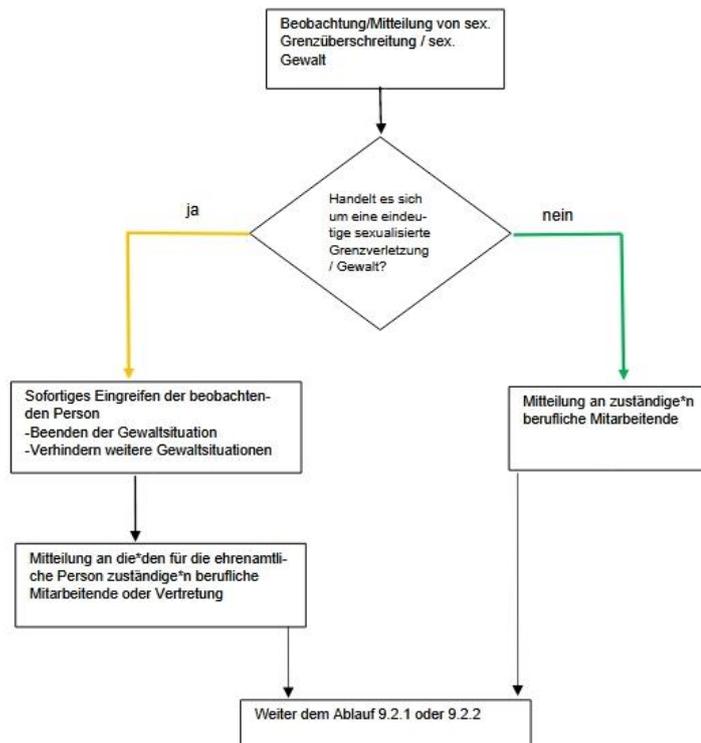
### 9.2.3 Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt, die von ehrenamtlich Mitarbeitenden beobachtet werden oder von denen sie erfahren

Ehrenamtlich Mitarbeitende haben alle Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt, auch solche, die ihnen berichtet wurden an die für sie zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden weiterzugeben.

Beobachtet oder erfährt ein\*e ehrenamtlich Mitarbeitende\*r von sexualisierter Gewalt oder einer sexualisierten Grenzverletzung durch eine\*n beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende\*n muss bei einer eindeutigen Situation diese durch ein sofortiges Eingreifen der Person, die hiervon erfährt, unterbrochen werden. Hierzu wird der\*die Schutzbefohlene zum Beispiel nicht mehr mit der verdächtigten Person alleine gelassen beziehungsweise komplett von dieser getrennt. Solche Vorfälle müssen sofort der für die Ehrenamtlichen zuständigen beruflich Mitarbeitenden oder deren\*dessen Vertretung, gegebenenfalls auch dem\*der Vorgesetzten dieses\*r Mitarbeitenden gemeldet werden. Diese Person leitet das jeweilige Verfahren ein.

Ist die Situation nicht eindeutig, wird sie ebenfalls der\*m beruflich zuständigen Mitarbeitenden oder deren\*dessen Vertretung, gegebenenfalls auch dem\*der Vorgesetzten dieses\*r Mitarbeitenden gemeldet. Die Situation wird dann von beiden gemeinsam mit anderen Personen, die den Vorfall ebenfalls erfahren oder gesehen haben, mit der Vertrauensperson, der Ansprechstelle der EKIR oder entsprechend kundigen Beratungsstellen reflektiert. Bei Erhärtung des Verdachts leitet die beruflich mitarbeitende Person das weitere Verfahren ein. Erhärtet sich der Verdacht nicht, wird das Verhalten der verdächtigten Person weiter beobachtet und das Verfahren entsprechend den jeweiligen Abläufen für beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende durchgeführt. Verantwortlich für die Weitergabe von Informationen ist die beruflich mitarbeitende Person.

#### Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt, die von Ehrenamtlichen beobachtet werden oder von denen sie erfahren (zu 9.2.3)



### **9.3 Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt von Schutzbefohlenen an Schutzbefohlenen**

Werden sexualisierte Gewalt oder eine Grenzüberschreitung von Schutzbefohlenen an Schutzbefohlenen beobachtet, wird diese sofort unterbrochen. Bei einem Bericht über sexualisierte Gewalt wird eine weitere Situation durch organisatorische Maßnahmen verhindert. Die betroffene Person wird vor weiteren Grenzüberschreitungen geschützt, so dass es keine Gelegenheiten mehr zu Übergriffen oder Gewalt gibt. Notfalls muss ein Zusammentreffen durch Ausschluss der Gewalt ausübenden Person verhindert werden.

Bei weniger schwerwiegenden Fällen von Grenzüberschreitungen und mit Einverständnis der von der Gewalt betroffenen Person, soweit diese einwilligungsfähig ist, werden in der Folgezeit Gespräche zur Klärung der Situation geführt. Das weitere Zusammentreffen der beteiligten Personen setzt jedoch eine echte Einsicht und Betroffenheit der übergriffigen oder Gewalt ausübenden Person und die Zustimmung der betroffenen Person voraus. Zusätzlich müssen die Situation und das Verhalten der ausübenden Person weiter beobachtet werden.

Direkt nach dem Vorfall beziehungsweise während und nach dem Bericht muss die\*der Betroffene emotional stabilisiert und/oder Möglichkeiten der externen Stabilisierung gesucht werden. Hierzu wird erfragt, ob Angehörige oder Freunde dazu in der Lage sind und ob diese informiert sind oder informiert werden dürfen.

Mit der übergriffigen beziehungsweise Gewalt ausübenden Person werden bei der Beobachtung eines Vorfalls die Situation und die weiteren ihn\*sie betreffenden Schritte besprochen. Gegebenenfalls werden auch mit ihm\*r unterstützende Personen für die Bearbeitung der Situation gesucht.

Bei Kindern unter 18 Jahren müssen die Erziehungsberechtigten von dem Vorfall informiert werden, es sei denn, diese Information würde das Kindeswohl noch mehr gefährden, zum Beispiel, wenn die übergriffige oder Gewalt ausübende Person zu Hause extrem bestraft oder die betroffene Person zu Hause Abwertungen und Strafen erfahren würde. In solchen Fällen ist gemeinsam mit dem jeweiligen Kind und gegebenenfalls mit dem Jugendamt eine Lösung zu suchen.

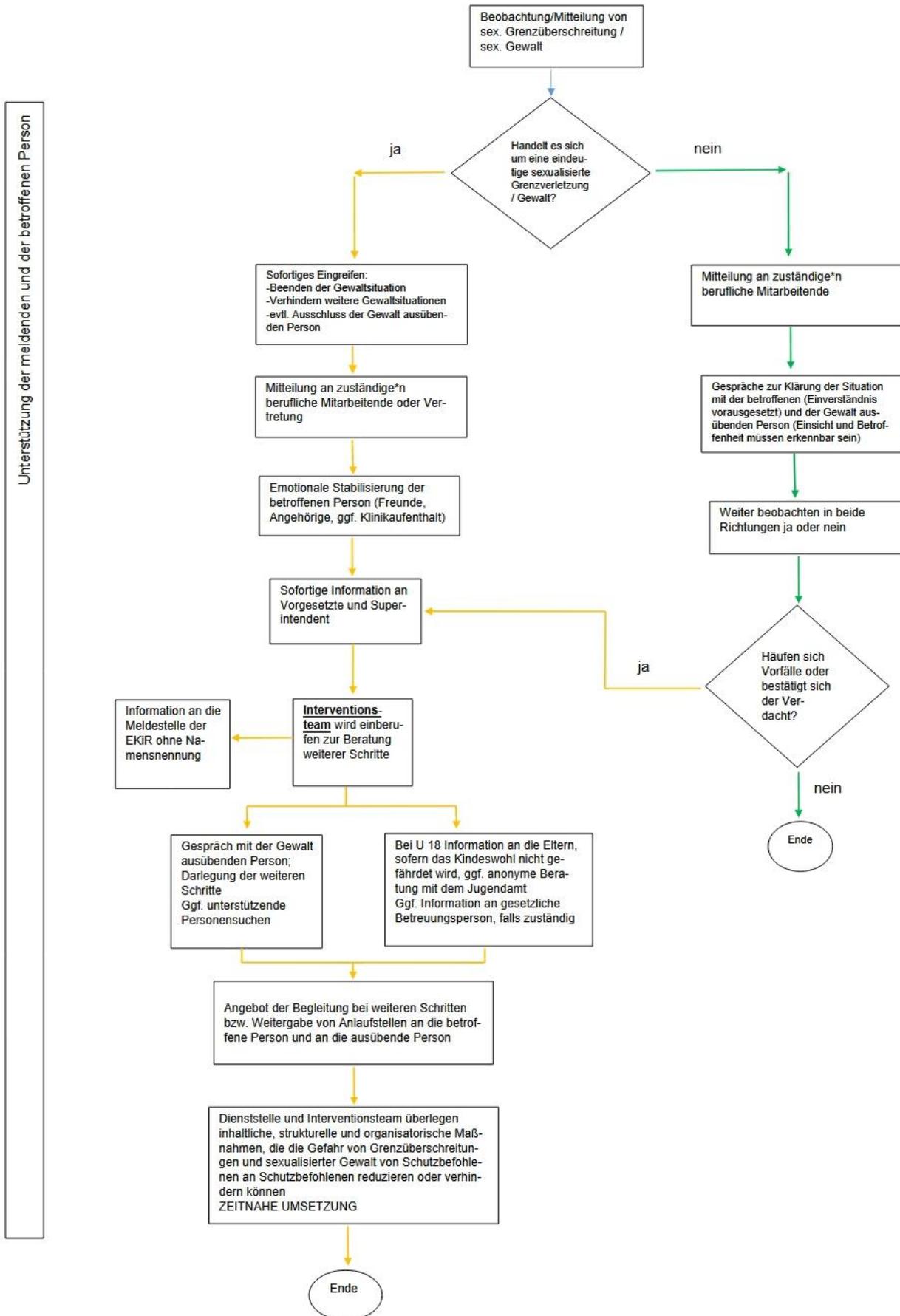
Bei Menschen, die eine\*n gesetzliche\*n Betreuer\*in haben, ist diese\*r zu informieren und in das weitere Vorgehen einzubeziehen, sofern dessen\*deren Auftrag auch dieses Feld umfasst.

Der von der Gewalt betroffenen Person werden auch weiterhin Unterstützungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel die Begleitung zu einer im Thema erfahrenen Beratungsstelle angeboten. Sofort nach dem Vorfall beziehungsweise dem Bericht erfolgt eine Meldung an die vorgesetzte Person und an den\*die Superintendent\*in. Das Interventionsteam wird einberufen, um weitere Schritte zu besprechen und die rechtliche Lage zu prüfen. Bei Verdachtsfällen ohne ausreichende Hinweise muss das Verhalten der betreffenden Person weiter beobachtet und besprochen werden. Das Interventionsteam prüft auch, wann und wie mit der ausübenden Person selbst gesprochen wird.

Bei schwerwiegenden Vorfällen erfolgt eine Meldung ohne Namensnennung an die Meldestelle.

Die betroffene Dienststelle und das Interventionsteam überlegen zusätzlich inhaltliche, strukturelle und organisatorische Maßnahmen, die die Gefahr von Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt von Schutzbefohlenen an Schutzbefohlenen reduzieren oder verhindern können. Diese Maßnahmen werden zeitnah umgesetzt.

Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch Schutzbefohlene an Schutzbefohlenen (zu 9.3)



#### **9.4 Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt, von der Schutzbefohlene berichten, die aber außerhalb stattgefunden hat**

Berichtet eine schutzbefohlene Person von sexualisierter Gewalt, die außerhalb unserer Organisation stattgefunden hat, erfolgen die unter dem Punkt „Generelles Vorgehen“ genannten Schritte.

Zusätzlich muss die betroffene Person emotional stabilisiert oder Möglichkeiten der externen Stabilisierung gesucht werden. Hierzu wird erfragt, ob Angehörige oder Freunde dazu in der Lage sind und ob diese informiert sind oder informiert werden dürfen.

Angehörige und Freunde, die informiert sind oder informiert werden dürfen, können die betroffene Person gegebenenfalls auch bei weiteren Schritten begleiten. Hierzu werden ihnen ebenfalls die entsprechenden Beratungsstellen benannt (siehe Anhang Nr. 13).

Daneben muss im ersten Gespräch geklärt werden, ob die betroffene Person sich nach Rückkehr in ihr gewohntes Umfeld erneut in Gefahr begibt und wie diese abgewendet werden kann. Notfalls muss eine Übergangslösung gesucht werden.

Es erfolgt eine Meldung des Vorfalls ohne Nennung des Namens der betroffenen Person an die vorgesetzte Person und an den\*die Superintendent\*in.

Der betroffenen Person wird auch im weiteren Verlauf Interesse an ihrem Befinden signalisiert und sie wird gegebenenfalls bei weiteren Schritten unterstützt.

Sind Kinder und Jugendliche die Betroffenen, gilt das Kinderschutzkonzept

## **9.5 Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch externe Personen im Rahmen von Maßnahmen oder in Räumen des Kirchenkreises**

Da die Prinzipien der Begleitung von sexualisierter Gewalt betroffener Personen in den vorherigen Kapiteln entsprechend beschrieben worden sind und es sich bei externen Personen um Personen handelt, die weder hautamtlich oder ehrenamtlich Mitarbeitende des Kirchenkreises noch Teilnehmer\*innen einer Maßnahme sind, werden die Abläufe bei dieser Art der sexualisierten Gewalt in Stichworten dargestellt.

Auch in diesen Fällen wird die Polizei nur gerufen, wenn die betroffene Person dies wünscht oder tatsächlich damit einverstanden ist. Sie darf nicht zur Zustimmung gedrängt werden. Es gelten die in Kapitel 9.1 festgelegten Kriterien.

Neben dem unten beschriebenen unmittelbaren Vorgehen werden Maßnahmen zur Aufdeckung und Beseitigung eventueller räumlicher und personeller Mängel durch das Interventionsteam gemeinsam mit dem\*der Vorgesetzten und Mitarbeitenden des betroffenen Bereiches durchgeführt.

### **A) Schutzbefohlene Person berichtet von akutem Übergriff/Gewalt**

#### **Sofortmaßnahmen:**

1. Unterstützung und Sicherung der betroffenen Person;  
Ggf. medizinische Versorgung  
Möchte die Person, dass jemand angerufen wird und kommt?  
Bei Kindern: Information der Eltern/Sorgeberechtigten
2. Dokumentation des Gesagten
3. Benennung von medizinischen und psychologischen Anlaufstellen für die betroffene Person (auch medizinische Spurensicherung); ggf. Begleitung der Person zu diesen Stellen
4. Angebot der weiteren Unterstützung der betroffenen Person und der Angehörigen
5. Falls von betroffener Person gewünscht: Anruf bei der Polizei; bei Kindern und Jugendlichen: Hinzuziehung der Sorgeberechtigten; bei gesetzlich betreuten Personen: Hinzuziehen des Betreuers, sofern er einer Anzeige/Aussage zustimmen muss

#### **Parallel (ggf. Hinzuziehen eines weiteren Mitarbeitenden):**

6. Inspektion der Räume und des Geländes, ob jemand gesehen werden kann;  
Achtung: sich möglichst am Rand der Räume / des Geländes aufhalten; möglichst wenig Gelände/Raum betreten (wegen evtl. Spuren); bei auffälligen Veränderungen des Geländes, der Räume: Foto machen möglichst mit Einblendung von Datum und Uhrzeit
7. Dokumentation des Gesehenen/Gehörten
8. Information der\*des Vorgesetzten und der\*des Superintendent\*in

#### **Aufdeckung von eigenen Mängeln**

9. Untersuchung der Zugangsmöglichkeiten zum Gebäude/Gelände
10. Untersuchung der Ausführung einer eventuellen Aufsichtspflicht
11. Auswertung der Untersuchungen und Verminderung von Gefahrenquellen (räumlich und durch Verhaltensmaßnahmen, z. B. Ansprechen fremder Personen)

### **B) Beobachten eines sexualisierten Übergriffs auf dem Gelände / in den Räumen**

1. sofortiges Eingreifen und Herstellen von Sicherheit für die Person
2. sofortiges Rufen der Polizei falls die Beendigung der Situation nicht gelingt
3. Dokumentation des Gesehenen/Gehörten

Weiter wie bei A)

## **9.6 Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt im virtuellen Raum**

Sexualisierte Gewalt im virtuellen Raum wird ebenso wenig geduldet wie andere sexualisierte Gewalt. Auch hier greifen die beschriebenen Abläufe.

Da Bilder im Internet sehr schnell verbreitet werden, der Zugriff auf die ursprünglichen Verbindungsdaten aber nur kurze Zeit möglich ist, gilt es in diesem Fall die betroffene Person und ggf. deren Sorgeberechtigte darauf hinzuweisen, damit sie gegebenenfalls eine schnelle Anzeige erstatten.

Sexualisierte Gewalt im virtuellen Raum umfasst zum Beispiel:

- Besitz und Verbreitung pornographischer Bilder von einem Kind oder einem\*r Jugendlichen, einer schutzbefohlenen Person und einer erwachsenen Person gegen deren Willen
- Zuschicken pornographischer Bilder an Kinder oder Jugendliche oder andere Schutzbefohlene
- Bitte, Aufforderung oder Erpressung eines Kindes und Jugendlichen oder eines Schutzbefohlenen zu sexuellen Handlungen vor der Kamera oder zur Übersendung pornographischer Fotos
- sämtlich Handlungen nach §§174 bis 184 im virtuellen Raum.

## 10. Interventionsteam

Das Interventionsteam des Kirchenkreises Koblenz hat folgende Aufgaben:

- Prüfung des Verdachtes auf Grenzüberschreitung von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen im Bereich des Kirchenkreises
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Hinweis auf die Meldepflicht
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Hinweise zur Aufarbeitung
- Ggf. Hinweise zur Rehabilitierung

Zum Interventionsteam des Kirchenkreises Koblenz gehören:

- Superintendent\*in (auch für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig)
- Volljurist\*in
- Leitung der Abteilung und/oder auskunftsfähige Person mit Informationen zum Fall
- Insoweit erfahrene Fachkraft (bei Minderjährigen)
- Mitglieder der AG Schutzkonzepte
- Fallbezogene Ergänzung durch weitere Personen

## 11. Dokumentation

Im Falle eines Verdachts auf Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebotes ist es notwendig, eine entsprechende Dokumentation vorzunehmen, bei der folgendes detailliert mit Datum und den jeweils daran beteiligten Personen schriftlich festgehalten wird:

A. Sachdokumentation:

- Beobachtungen detailliert oder Mitteilung/Aussagen möglichst wörtlich
- Ort/Datum/Zeit sowohl des angegebenen Vorfalles als auch der Mitteilung
- Personalien der betroffenen Person
- Personalien der tatverdächtigen Person
- Personalien der mitteilenden Person
- Beziehungsstatus der Personen
- Personalien von Zeugen (wenn vorhanden)

B. Reflexionsdokumentation:

- Persönliche Eindrücke
- alternative Erklärungsmöglichkeiten
- eigene Vermutungen und Hypothesen

C. Dokumentation des weiteren Verlaufs

- mögliche Unterstützung der betroffenen Person aus dessen Umfeld
- Beratungsergebnisse und Vereinbarungen
- sämtliche weitere Schritte
- Weiterleitung von Informationen an die betroffene Person beziehungsweise deren Sorgeberechtigte
- Weiterleitung der Informationen an Dienstvorgesetzte oder ggf. an andere beteiligte Personen
- Überprüfung von Absprachen
- Sonstige Anmerkungen

Dafür sind entsprechende Vorlagen vorhanden (siehe Anhang Nr. 14 „Dokumentation der (Verdachts-)Fälle sexualisierter Gewalt“) die am PC oder handschriftlich genutzt werden. Anhang 14 A und Anhang 14 C müssen getrennt von Anhang 14 B und gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden. Sie werden ordnungsgemäß vernichtet, wenn die Einschätzung des Verdachts ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelt.

Sind Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren betroffen, gilt die Dokumentation nach dem Kinderschutzkonzept.

## 12. Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

### 12.1 Vernetzung vor Ort

Grundsätzlich arbeiten die Referate und Abteilungen des Kirchenkreises ihrem Arbeitsgebiet entsprechend mit verschiedenen Institutionen zusammen. Zum Teil kann diese Vernetzung auch im Rahmen des Kinderschutzes und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zur Beratung beziehungsweise zur Durchführung von Verfahrensabläufen genutzt werden. Dies ist zum Beispiel bei der Zusammenarbeit mit dem Jugendamt, dem Kinderschutzdienst, dem Beratungsladen für Frauen, der Polizei und in verschiedenen Arbeitskreisen der Fall. Referate und Abteilungen, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung keine eigene Vernetzung mit solchen Stellen haben, können sich über die interne Vernetzung der Dienststellen ebenfalls Zugang zu entsprechenden Informationen verschaffen. Allen Dienststellen liegen schriftliche Informationen über ihre Ansprechpartner\*innen mit Telefonnummer, Adresse und Mailadresse vor. Diese umfassen je nach Bereich sowohl interne als auch externe Vernetzungspartner\*innen.

Die interne und externe Zusammenarbeit ist unterschiedlich geprägt und umfasst die kollegiale Beratung, die Vermittlung von Hilfen und gegebenenfalls auch die Meldung bestimmter Vorkommnisse an die jeweils zuständigen Behörden. Bei allen Vorgehensweisen werden die Bestimmungen des Datenschutzes eingehalten.

Ziel der Kooperation ist es, notwendige Maßnahmen abzustimmen und Angebote zum Schutz vor Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, zu sichern und zu koordinieren. Dies gilt sowohl im Fall einer Gefährdung als auch für präventive Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt.

### 12.2 Ansprechstelle und Meldestelle der EKIR

Für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden besteht seit dem 01. Januar 2021 eine Meldepflicht, die im Falle eines begründeten Verdachtes auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot durch kirchliche Mitarbeitende (beruflich oder ehrenamtlich) greift. Hierzu wurde die Meldestelle nach §8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt eingerichtet (siehe Anhang Nr. 5 „Kirchliche Anlaufstellen“). Eine Meldung an die Meldestelle erfolgt entsprechend der beschriebenen Abläufe. Eine Meldung kann telefonisch, per Mail oder auch bei einem persönlichen Termin erfolgen.

Personen, die §203 StGB unterliegen, brauchen zur Weitergabe an die Meldestelle eine Schweigepflichtentbindung der Betroffenen.

Zu den Aufgaben der Meldestelle gehören:

- Aufklärung über das offizielle Verfahren und dessen Abläufe
- aufmerksames Anhören des geschilderten Vorfalls oder Verdachts
- Weiterleitung an die verantwortlichen Stellen, wie z.B. die Jurist\*innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige Leitungsperson zur Verdachtsklärung und ggf. Intervention
- Dokumentation der Meldungen
- Verweis auf ein Angebot der Beratung durch die Ansprechstelle der EKIR
- Nachhaltung der Bearbeitung sowie den Abschluss des Verdachtsfalls
- Verwahrung der Meldungen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben

Für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende besteht die Möglichkeit sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprechstelle der EKIR vertraulich beraten zu lassen.

### 13. Umgang mit Medienanfragen

Intern und extern hat für uns Transparenz und Aufklärung oberste Priorität. Dies bedeutet, über besondere Vorfälle sexualisierter Gewalt möglichst sachgenau und umfassend zu informieren. Das gilt auch gegenüber den Medien. Dabei wird unsererseits auf die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und auf den Datenschutz geachtet. Unter diesen Bedingungen nennen wir Fakten, aber keine Interpretationen oder Bewertungen. Über weitere Erkenntnisse halten wir die Medien und Öffentlichkeit auf aktuellem Stand.

- Kontakte zu Medien werden ausschließlich von dem\*der Superintendenten\*in und gegebenenfalls von der\*dem zuständigen Mitarbeitenden für Öffentlichkeitsarbeit wahrgenommen.
- Die Vorbereitung von Pressemitteilungen nimmt ein Team wahr, das mindestens aus dem\*der Superintendent\*in, einer\*m Mitarbeitenden des betreffenden Bereiches, sowie der entsprechenden Leitung und ggf. der\*dem Mitarbeitenden für Öffentlichkeitsarbeit, besteht. Von ihnen wird festgelegt, welche Fakten nach den oben genannten Gesichtspunkten benannt werden können und wie sie formuliert werden.
- Der Sprachgebrauch hinsichtlich kritischer Ereignisse wird intern und extern sorgsam und kritisch abgewogen.

Bei überraschenden Anfragen von Seiten der Medien oder sonstiger Öffentlichkeit nehmen wir uns die Zeit, die vorgebrachten Aussagen und eventuellen Vorwürfe genau zu prüfen und erst danach eine Erklärung abzugeben. Der dafür voraussichtlich benötigte Zeitrahmen wird mitgeteilt. Im Falle vermuteter sexualisierter Gewalt verstehen wir Aufregungen in der Öffentlichkeit und führen gerade deswegen ein sachliches Krisenmanagement durch, das zur Aufklärung der Sachverhalte beiträgt. Es beruht auf dem hier vorliegenden Schutzkonzept, auf das auch der Öffentlichkeit gegenüber hingewiesen wird.

Ist der tatsächliche oder vermeintliche Vorfall sexualisierter Gewalt bearbeitet, erfolgt eine abschließende Pressemitteilung.

## 14. Evaluation und Reflexion

Da Schutzkonzepte immer wieder neu auf Entwicklungen überprüft und ggf. verändert werden müssen, ist für die Fortschreibung und Weiterentwicklung des Konzeptes eine regelmäßige Evaluation notwendig. Dazu gehören insbesondere folgende Punkte:

- Überprüfung der Potenzial- und Risikoanalyse
- die Auswertung von Verdachtsfällen auf Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt. Dabei werden mögliche Fehlerquellen identifiziert und konkrete Änderungs- bzw. Verbesserungsmöglichkeiten für den Schutz festgelegt und umgesetzt.
- Überprüfung der im Schutzkonzept genannten verantwortlichen Personen
- Überprüfung der Anlauf- und Beratungsstellen

Verantwortlich für die regelmäßige Auswertung ist die AG Schutzkonzepte, ggf. unter Beteiligung von Fachkräften. Vor allem bei internen Verdachtsfällen werden die Strukturen, Abläufe und Informationswege sorgfältig geprüft, um weitere Gefährdungsquellen möglichst gering zu halten.

Ein Zeitraum von 3 bis 5 Jahren ist für die Evaluation und Reflexion vorgesehen. (siehe Anhang Nr. 15 „Evaluationsbogen“).

## Anhang Nr. 1

### **Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 15. Januar 2020**

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

#### **Präambel**

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Die Evangelische Kirche im Rheinland setzt sich gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

#### **§ 1 Zweck und Geltungsbereich**

- (1) Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt.
- (2) Die Landeskirche wirkt darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend im „Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.“ und zugeordneten Einrichtungen zur Anwendung gebracht werden.
- (3) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.

#### **§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt**

- (1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.
- (2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.
- (3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, soweit die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.
- (4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

### **§ 3 Mitarbeitende**

Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.

### **§ 4 Grundsätze**

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

(3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

### **§ 5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss**

(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:

1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.

2. Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.

3. Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist nach Maßgabe des jeweiligen Rechts die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder sofern sie kraft Gesetzes eintritt, festzustellen. Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche

a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,

b) Kinder- und Jugendhilfe,

c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,

d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,

e) Seelsorge und

f) Leitungsaufgaben zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

(2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen. Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorlegen.

(4) Die Regelungen zu Verwertungsverböten des Bundeszentralregistergesetzes – BZRG sind zu beachten.

## **§ 6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt**

(1) Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich: 1. institutioneller Schutzkonzepte auf Grund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen),

2. bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen),

3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise zu unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen),

4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse).

(2) Die Landeskirche soll die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen, die auch einen Überblick über Präventionsangebote und -instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.

(3) Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:

1. einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention,

2 Erstellung einer Risikoanalyse,

3. einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden,

4. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,

5. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern,

6. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,

7. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,

8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen im Fall eines bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.

(4) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger und Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.

## **§ 7 Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben**

(1) Zur Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Koordination der Aufgaben nach § 6 wird eine oder werden mehrere Stellen als Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt eingerichtet. Es können eine oder mehrere Stellen gliedkirchenübergreifend mit der Aufgabenwahrnehmung betraut werden.

(2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Die Meldestelle ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie nimmt ihre Aufgaben selbstständig und bei der Bearbeitung von Meldungen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.

(3) Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten des jeweiligen Leitungsorgans oder der jeweiligen Einrichtungsleitung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden: Sie

1. berät bei Bedarf die jeweilige für die Leitung zuständige Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,

2. unterstützt Leitungsorgane bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf täterschützende Strukturen nach,
  3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit,
  4. unterstützt die Leitungsorgane bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall und Handlungsplanes,
  5. nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen und sorgt dafür, dass diese bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
  6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter,
  7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden,
  8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet,
  9. wirkt mit der *Zentralen Anlaufstelle.help* der EKD zusammen.
- (4) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen aus den privat- und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 3 unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

## **§ 8 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt**

- (1) Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.
- (2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 4 Satz 2.

## **§ 9 Unabhängige Kommission**

- (1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, richtet die Evangelische Kirche im Rheinland eine Unabhängige Kommission ein, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Leistungen für erlittenes Unrecht zuspricht. Die Unabhängige Kommission kann gemeinsam mit anderen Gliedkirchen oder gemeinsam mit gliedkirchlichen diakonischen Werken eingerichtet werden.
- (2) Die Unabhängige Kommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden

## **§ 10 Unterstützung für Betroffene**

- (1) Die Evangelische Kirche im Rheinland bietet Personen, die als Minderjährige sexualisierte Gewalt erlebt haben, auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch

Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.

(2) Die Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.

(3) Die kirchliche oder diakonische Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.

## **§ 11 Verordnungsermächtigung**

Die Kirchenleitung kann Einzelheiten zur Durchführung dieses Kirchengesetzes durch Verordnung regeln, insbesondere:

a) die Ausgestaltung der Melde- und Ansprechstelle,

b) die Benennung von Vertrauenspersonen in den Kirchenkreisen und für die Schulen der Evangelischen Kirche im Rheinland.

## **§ 12 Inkrafttreten**

(1) § 11 dieses Kirchengesetzes tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

(2) Im Übrigen tritt dieses Kirchengesetz am 1. Januar 2021 in Kraft. Bad Neuenahr, 15. Januar 2020

Evangelische Kirche im Rheinland

Die Kirchenleitung (Siegel)

Rekowski Dr. Weusmann

Anhang Nr. 2

**Allgemeine Erklärung der Menschenrechte**

<b>1</b>	Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten	<b>16</b>	Recht auf freie Ehe und Familie
<b>2</b>	Verbot von Diskriminierung	<b>17</b>	Recht auf Eigentum
<b>3</b>	Recht auf Leben und Freiheit	<b>18</b>	Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit
<b>4</b>	Verbot von Sklaverei	<b>19</b>	Meinung- und Informationsfreiheit
<b>5</b>	Verbot von Folter	<b>20</b>	Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit
<b>6</b>	Jeder hat Rechte, egal wo er ist	<b>21</b>	Allgemeines und gleiches Wahlrecht
<b>7</b>	Gleichheit vor dem Gesetz	<b>22</b>	Recht auf soziale Sicherheit
<b>8</b>	Anspruch auf Rechtsschutz	<b>23</b>	Recht auf Arbeit und gleichen Lohn
<b>9</b>	Schutz vor willkürlicher Verhaftung und Ausweisung	<b>24</b>	Recht auf Erholung und Freizeit
<b>10</b>	Anspruch auf ein gerechtes und öffentliches Verfahren	<b>25</b>	Recht auf sicheren Lebensstandard
<b>11</b>	Unschuldsvermutung	<b>26</b>	Recht auf Bildung
<b>12</b>	Privatsphäre des Einzelnen	<b>27</b>	Recht auf Kultur, Schutz von Urheberrechten
<b>13</b>	Recht auf Bewegungsfreiheit	<b>28</b>	Anspruch auf Verwirklichung dieser 30 Rechte
<b>14</b>	Recht auf einen sicheren Ort zum Leben (Asylrecht)	<b>29</b>	Pflicht zur Wahrnehmung der Rechte und Freiheiten anderer
<b>15</b>	Recht auf Staatsangehörigkeit	<b>30</b>	Unwiderrufbarkeit dieser Rechte

Anhang Nr. 3

### Selbstverpflichtungserklärung

Ich, ....., verpflichte mich, im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen stets nach dem **Kinderschutzkonzept** und dem **Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt** des Ev. Kirchenkreises Koblenz“ zu handeln.

- Die Wahrung der seelischen und körperlichen Integrität von allen Schutzbefohlenen hat für mich oberste Priorität und ist handlungsleitend.
- Ich unterstütze jede\*n Schutzbefohlenen bei der Entwicklung und Entfaltung seiner\*ihrer eigenständigen Persönlichkeit.
- Ich achte die Würde, Rechte und Grenzen aller Schutzbefohlenen
- Ich erfrage und beachte deren Vorstellungen, Meinungen und Anliegen.
- Ich nehme Beschwerden auf und leite sie ggf. weiter.
- Ich unterstütze im Falle des Verdachts oder einer beobachteten Entwicklungs- oder Kindeswohlgefährdung das Kind beziehungsweise die\*den Jugendliche\*n.
- Ich unterstütze alle Schutzbefohlenen bei Verdacht auf eine Verletzung gegen die sexuelle Selbstbestimmung.
- Ich greife aktiv ein und beziehe Stellung, sobald ich sexualisierte und andere Grenzverletzungen wahrnehme.
- Ich leite entsprechende Schritte ein, auch wenn es sich bei der verursachenden Person um eine\*n Kolleg\*in oder Vorgesetzte\*n handelt.

Ich erkläre, dass gegen mich kein Verfahren wegen einer Straftat (StGB) im Bereich Sexualdelikte nach z.Zt. §§ 171, 174 bis 185 oder Straftat gegen körperliche Unversehrtheit nach z.Zt. § 225 oder Straftat gegen persönliche Freiheit nach z.Zt. §§ 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 anhängig ist.

Sollte jemals ein solches Verfahren gegen mich stattfinden, so verpflichte ich mich zur sofortigen Meldung an meine\*n Vorgesetzte\*n.

Koblenz, .....

.....  
Unterschrift

Anhang Nr. 4

**Strafgesetzbuch (StGB) – Sexuelle Straftaten**

§ 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 Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind

§ 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern

§ 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

§ 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 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 Inhalte

§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte

§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte

§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte

§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen

§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution

§ 184g Jugendgefährdende Prostitution

§ 184h Begriffsbestimmungen

§ 184i Sexuelle Belästigung

§ 184j Straftaten aus Gruppen

§ 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen

§ 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild

§ 185 Beleidigung

### **Verjährungsfristen**

Die Verjährungsfristen sind je nach Tat und Alter der betroffenen Person zur Tatzeit unterschiedlich. Daher sind diese im Einzelnen zu prüfen, falls eine Strafanzeige zu einem späteren Zeitpunkt überlegt wird.

Anhang Nr. 5

## **Kirchliche Anlaufstellen**

### ***Ansprechstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung***

Ansprechpartnerin für Betroffene und Intervention:

Claudia Paul

Stabsstelle Aufarbeitung und Prävention

Hans-Böckler-Straße 7

40476 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 4562391

E-Mail [claudia.paul@ekir.de](mailto:claudia.paul@ekir.de)

Ansprechpartnerin für Prävention:

Dr. Juliane Arnold

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Graf-Recke-Straße 209a

40237 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 3610-302

E-Mail: [juliane.arnold@ekir.de](mailto:juliane.arnold@ekir.de)

Ansprechpartner für Prävention:

Vlad Chiorean

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Graf-Recke-Straße 209a

40237 Düsseldorf

Telefon: 0152 / 03322471

E-Mail: [vlad.chiorean@ekir.de](mailto:vlad.chiorean@ekir.de)

### ***Zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland***

Evangelische Kirche im Rheinland Landeskirchenamt

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

Telefon: 0211-4562602

E-Mail [meldestelle@ekir.de](mailto:meldestelle@ekir.de).

### ***Vertrauensperson des Kirchenkreises Koblenz***

Siehe Homepage des Kirchenkreises

Anhang Nr. 6

### **Kontaktadressen der „Insoweit erfahrenen Fachkräfte“**

Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung können diese „Insoweit erfahrenen Fachkräfte“ (InsoFa) zur Beratung herangezogen werden.

#### **INTERN zuständig für Arbeitsbereiche im Ev. Kirchenkreis:**

Ev. Beratungsstelle für Erziehungs-, Partnerschafts- und Lebensfragen  
Mainzer Str. 73, 56068 Koblenz  
Telefon: 0261 –91561-25

#### **EXTERNE Anlaufstellen:**

In der Regel haben die Landkreise und Städte durch ihr Jugendamt einen Beratungspool von „Insoweit erfahrenen Fachkräften“ gebildet, und auf diesen können freie Träger zurückgreifen. Die Kontaktadressen für die „InsoFa“ sind bei den Netzwerkkoordinator\*innen der örtlichen Jugendämter zu erfragen.

## Anhang Nr. 7

### Definitionen

#### Machtmissbrauch

Ausnutzen der durch das Amt, die Aufgabe, das Alter oder andere Merkmale gegebenen Position, um andere Personen zu manipulieren, zu benachteiligen, zu unterdrücken oder psychisch und physisch zu schädigen.

Dazu gehören unter anderem:

- willkürliches Verhalten
- Schaffung oder Ausnutzung einer Angst machenden Atmosphäre
- Schaffung oder Ausnutzung einer Atmosphäre von Missgunst
- Schaffung einer physischen oder psychischen Zwangssituation oder Ausweglosigkeit
- Drohungen
- willkürliche Strafen
- körperliche und sexualisierte Übergriffe
- Vernachlässigung
- Isolierung einer Person
- Versprechungen und Bevorzugen, die dem Ausbau von Macht dienen

#### Grenzverletzungen:

Unabsichtliches Verhalten, das psychische oder physische Grenzen der anderen Person überschreitet. Maßstab hierbei sind nicht nur die objektiven Faktoren, sondern auch das subjektive Erleben der Betroffenen.

In der Kultur der Institution begründete und zur Gewohnheit gewordene Grenzverletzungen gehören ebenfalls hierzu.

#### Übergriffe:

Gezieltes Verhalten, das psychische oder physische Grenzen der anderen Person überschreitet. Meistens zeigt eine Person diese Verhaltensweisen mehrfach und massiv unter Missachtung

- von Regeln und gesellschaftlichen Konventionen
- der Reaktion des Opfers
- der Reaktionen und Hinweise Dritter

Häufig kommt es von Seiten der übergriffigen Person zur Verschiebung der Verantwortung und zur Abwertung des Opfers oder von dessen Reaktionen.

#### Sexueller Missbrauch:

Jede sexualisierte Handlung, die an Kindern beziehungsweise schutzbedürftigen oder sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befindlichen Jugendlichen und Erwachsenen gegen deren Willen vorgenommen wird. Außerdem zählen hierzu Handlungen, denen diese Personen aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Täter\*innen nutzen dabei Macht- und Autoritätspositionen aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten der betroffenen Person zu befriedigen.

Da der Begriff des sexuellen Missbrauchs umstritten ist, hat sich der Kirchenkreis Koblenz für den Begriff der sexualisierten Gewalt entschieden. Jede der oben benannten Handlungen enthält implizite oder explizite Gewalt

**Sexualisierte Gewalt:**

Jegliche Form von Gewalt, die sich des Mittels der sexualisierten Handlungen bedient. Sexualisierte Handlungen werden instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben.

**Sexualstraftat:**

Sämtliche im Strafgesetzbuch unter den §§ 174 – 185 benannten Handlungen (siehe Anhang Nr. 4 „Strafgesetzbuch StGB – Straftaten“).

## Anhang Nr. 8

### **Mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht zu vereinbarende Verhaltensweisen gegenüber Schutzbefohlenen**

Der Kirchenkreis Koblenz toleriert keine Form der sexualisierten oder sonstigen Grenzverletzung. Dies gilt auch für Verhaltensweisen, die nicht im Strafgesetzbuch beschrieben sind.

Verhaltensweisen anderer, die sexualisierte Gewalt begünstigen, werden ebenfalls kritisch reflektiert und gegebenenfalls mit entsprechenden Maßnahmen belegt.

Jede\*r Einzelne ist zur Hilfeleistung gemäß den festgelegten Abläufen verpflichtet,

Es geht nicht darum, dass wir nicht mehr in Beziehung treten. Es geht darum, dass diese Beziehung in Sensibilität, Respekt und Grenzachtung gelebt wird.

Um für die Arbeit im Kirchenkreis einen sicheren Rahmen zu schaffen, werden in folgender Liste beispielhaft nicht tolerierbare Verhaltensweisen benannt.

Zum Beispiel:

#### **Verbal**

- anzügliche oder herablassende Bemerkungen, z.B. über körperliche Merkmale, über Aussehen, Kleidung, sexuelle Orientierung, psychosoziale Umstände
- unangemessene Briefe, Anrufe, Nachrichten oder Geschenke
- fortgesetzte unerwünschte Einladungen
- diskriminierende Bezeichnungen
- Verniedlichen sexualisierter Verhaltensweisen (z.B. „nur gekuschelt“, „war doch nicht so schlimm“)
- indiskretes Ausfragen/Berichten über Lebensführung und Sexualeben
- sexualisierte Anspielungen, obszöne Witze, Gesten und Kommentare
- fortgesetzte unerwünschte Komplimente
- Verwendung von abwertend empfundenen Kosenamen (z.B. Mäuschen, Schatzlein, Liebchen)
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Drohungen, Erpressungen, Schüren von Angst

#### **Handlung**

- nicht abgesprochenes Fotografieren
- nicht abgesprochenes Besorgen von Kontaktdaten
- unangebrachte Kleidung
- Ausnutzung von Notlagen und Machtgefälle
- wiederholte körperliche Annäherungen, die zufällig erscheinen
- aufdringliche Blicke
- Hinterherpfeifen

- Nachstellen, Verfolgen oder Bedrängen
- jegliche sexuell motivierte Handlung
- Anbringen oder Versenden pornografischer oder sexistischer Darstellungen
- sich entblößen
- vom Gegenüber unerwünschter Körperkontakt wie an die Brust, in den Schritt an den Po fassen
- körperliche Gewalt, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung

#### **Unterlassen von Hilfeleistungen**

- wegschauen
- nicht eingreifen
- der betroffenen Person keine Unterstützung geben

## Anhang Nr. 9

### Täter\*innenstrategien

#### 1. Strategien zum Beziehungsaufbau:

- gezieltes Aufsuchen von Feldern, in denen Kinder und Schutzbefohlene sich aufhalten (ehrenamtliche oder berufliche Tätigkeit der Täter\*innen)
- gezielte Auswahl dieser Felder nach Unklarheit der Strukturen, Abläufe, Zuständigkeiten und „Nicht-Achtung“ der Kinder und Schutzbefohlenen als Menschen mit eigener Würde, eigenen Rechten, eigenen Vorlieben und Grenzen
- gezielter Aufbau eigener Angebote ohne Kontrolle durch andere
- gezieltes Suchen nach Kindern und Schutzbefohlenen, die wenig Widerstand leisten und/oder besonders liebe- und anerkennungsbedürftig sind. (z. B. isolierte, allein gelassene, sich in Konflikten befindende, beschämte oder gar bereits traumatisierte Personen; Personen mit mangelndem Selbstwertgefühl; Personen ohne Wissen über Sexualität, Grenzen und gewalttätige Absichten)
- Gewinnen von Vertrauen von Kind und Eltern, Schutzbefohlenen bzw. Kolleg\*innen, Institutionen, Anbieten von Hilfe und Unterstützung
- Aufbau und Betonung einer besonderen Beziehung zum Kind bzw. zur schutzbefohlenen Person
- Bieten von Verlockungen (Geschenk, verbotene Filme, Alkohol, Anerkennung als angeblich gleichgestellte Person)
- Vortäuschen von Liebe

#### 2. Isolation des Kindes / der schutzbefohlenen Person:

- Sähen von Zweifel an anderen: andere als schlecht, gemein oder nicht hilfreich erklären
- Betonen einer angeblichen Alleinstellung für Kind / die schutzbefohlene Person („Nur ich kann ....“ „Nur ich bin immer da für dich.“)
- Bevorzugung des Kindes / der schutzbefohlenen Person, wodurch die Ablehnung der anderen gegenüber der bevorzugten Person erzeugt und somit die angebliche Alleinstellung des\*r Täter\*in verstärkt wird
- Zuweisen einer besonderen Rolle an das Kind / die schutzbefohlene Person
- Sähen von Zweifel an der schutzbefohlenen Person bei anderen durch Erzählen von Lügen bzw. Darstellung der schutzbefohlenen Person als Lügende
- Separieren des Kindes / der schutzbefohlenen Person von anderen Unterstützungspersonen (z.B. „Ich mach das schon.“ „Ich übernehme das“)

#### 3. Testen des Kindes / der schutzbefohlenen Person

- Sprechen über Berührungen, Sexualität und sexualisierte Handlungen
- direktes oder indirektes Zeigen von Schriften mit sexualisierte Themen
- Hineinplatzen in intime Situationen des Kindes / der schutzbefohlenen Person (Duschen, Toilettengänge, Umkleidesituationen, Schlafzimmer etc.)
- Benutzen von Kosenamen
- Ausüben anderer Grenzüberschreitungen
- Steigerung von Berührungen (körperliche Berührungen an „harmlosen“ Stellen beginnend, weitere Stellen einbeziehend bis zur sexualisierten Grenzüberschreitung und Gewalt; auch angeblich zufällige Berührungen an intimen Stellen)

4. Vernebelung der Wahrnehmung und der Gefühle des Kindes / der schutzbefohlenen Person

- Tarnen von sexualisierten Verhaltensweisen und Berührungen als Spiel, Hilfestellung oder Versehen
- Verharmlosen der Berührungen
- Einreden, dass das Kind / die schutzbefohlene Person diese genießt, schön findet oder möchte
- Erklären der Tat zum exklusiven Geheimnis, das niemand sonst verstehen könne
- Erzeugen von Pseudo-Wahlmöglichkeiten für das Kind
- Einreden, dass das Kind / die schutzbefohlene Person nur geträumt hätte
- Einreden, dass niemand dem Kind / der schutzbefohlenen Person glauben würde
- Einreden, dass das Kind / die schutzbefohlene Person schuld sei und den\*die Täter\*in verführt hätte
- Einreden, dass das Kind / die schutzbefohlene Person schlecht wäre und alle es bzw. sie verurteilen würden

5. Erpressung und Drohungen

- Erwecken von Mitleid mit dem\*r Täter\*in (Rollenumkehr)
- Erpressung des Kindes / der schutzbefohlenen Person mit einem Fehlverhalten, das es einmal gezeigt hat
- Drohungen, anderen Kindern/Personen etwas bzw. sexualisierte Gewalt anzutun, wenn das Kind / die schutzbefohlene Person nicht mitmacht; evtl. diesbezügliche Ausübung vor den Augen des Kindes / der schutzbefohlenen Person
- Drohungen, dass dem Kind / der schutzbefohlenen Person oder seinen bzw. ihren Angehörigen etwas passiert, wenn das Kind / die schutzbefohlene Person etwas davon erzählt (auch in der Zukunft)

6. Ausweiten der Gewalt

- Nutzen von Drogen, um das Kind / die schutzbefohlene Person „fügig zu machen“
- Demonstration, was passieren könnte (direkte körperliche Gewalt zur Bestrafung, Vorführen dementsprechender Bilder und Videos, Zwang bei der Misshandlung anderer Kinder / schutzbefohlener Personen zuzuschauen)
- Einbezug des Kindes / der schutzbefohlenen Person in sexualisierte oder körperliche Gewaltakte gegen andere (Ausweglosigkeit durch angeblich eigene Täterschaft)
- evtl. Einführen weiterer Täter\*innen als Freunde oder direkter Zwang zum sexualisierten Kontakt mit diesen

7. Vernebelung anderer Personen (auch von Kolleg\*innen)

- Darstellung der eigenen Person als fachlich kompetent sowie menschlich angenehm, hilfsbereit und unverzichtbar
- Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses zu anderen Erwachsenen, auch Erzählen von ablenkende Geschichten über das eigne Leben und die eigene Sexualität (z.B. über Beziehung zu einem\*r Erwachsenen)

- Aufbau persönlicher Abhängigkeit anderer Erwachsener von ihnen, z. B. durch Verdeckung und Vertuschung von Fehlverhalten anderer Personen, durch häufige Hilfestellungen oder durch Verleihen bzw. Schenken von Geld
- öffentliche Empörung über sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Selbstdarstellung als Kinderschützer\*in
- Darstellung der eigenen Person als Opfer des Schicksals, der Umwelt, von Mobbing
- Darstellung von Berührungen als Versehen, Unachtsamkeit
- Vortäuschen von Reue
- Darstellung des eigenen Handelns als pädagogische Intervention, auch zur Sexualaufklärung
- Erklärung, dass das Kind / die schutzbefohlene Person etwas verwechselt oder falsch verstanden habe

#### 8. Isolierung kritischer Personen

- Aufbau oder Vortäuschung einer guten Beziehung zu Vorgesetzten des\*r kritischen Erwachsenen
- Isolieren kritischer Erwachsener oder Kinder (Zweifel sähen, Gerüchte streuen, gegeneinander ausspielen)

#### 9. Drohungen

- subtile oder offene Drohungen gegenüber kritischen Erwachsenen oder Kindern

#### 10. Vertuschung bei ausgesprochenem Verdacht

- Manipulieren von Beweisen (z. B. Terminkalender)
- Empörung über die Gewalt und Mitsuchen nach „wahrem\*r“ Täter\*in
- Empörung, Vorwurf und Enttäuschung darüber, dass er\*sie überhaupt in einen solchen Verdacht gerät
- Darstellung des Verdachts als Intrige gegen ihn\*sie
- Anzeigen wegen Verleumdung oder anderem
- Diffamierung der Kinder / der schutzbefohlenen Person
- öffentliche Bloßstellung des betroffenen Kindes / der schutzbefohlenen Person (und seiner\*ihrer Familie)
- Darstellung von sich selbst als durch das Kind / die schutzbefohlene Person verführtes Opfer
- Zwingen, Überreden oder Manipulieren des Kindes / der schutzbefohlenen Person oder anderer Personen zu Falschaussagen
- gegenseitige Deckung von Täter\*innen
- Beibehalten privater Beziehungen zu Kolleg\*innen auch nach Suspendierung aus Dienst oder Kündigung; Manipulation und Nutzen dieser Menschen als Informationsträger und Sprachrohr
- bewusstes Herbeiführen von Treffen des betreffenden Kindes / der schutzbefohlenen Person und der Familie im privaten Umfeld (z. B. Supermarkt, Straße), nonverbale und/oder verbale Einschüchterung und „Auslaugen“ der Kräfte
- Bedrohung von Zeugen
- Ankündigung einer Selbstanzeige, die wenn überhaupt, nur erfolgt, um die Polizei zu manipulieren bei gleichzeitiger Einschüchterung der Zeugen

## 11. Selbstdarstellung der Täter\*innen

- Sie sind die einzig wahren Förderer und Sprachrohre der Kinder / der Schutzbefohlenen in verschiedenen Lebensbereichen.
- Sie führen die Kinder / die Schutzbefohlenen in eine liebevolle Sexualität ein und schulen das Körper- und Lustgefühl der Kinder / der Schutzbefohlenen.
- Den Kindern / den Schutzbefohlenen macht dies Spaß. Sie wollen das.
- Sie nehmen Kinder/Schutzbefohlene ernst, behandeln sie gleichwertig.
- Gesellschaft und Eltern haben eine lustfeindliche Sexualeinstellung und erziehen die Kinder bzw. behandeln die Schutzbefohlenen dementsprechend falsch. Die Täter\*innen befreien die Kinder/Schutzbefohlenen.

Die Argumente werden unter Tätern weitergereicht, auch im Internet.

Anhang Nr. 10

**Arbeitsfeldanalyse der Fachbereiche / Potenzial- und Risikoanalyse**

Fachbereich:

Vorschlag:

Gehen Sie diese Fragen erst einmal alleine durch. Diskutieren Sie dann gemeinsam im Team oder in einer kollegialen Arbeitsgruppe.

Mit welchen Schutzbedürftigen arbeiten wir?

1. Konzepte

- 1.1. Sind Ihnen das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und das Kinderschutzkonzept des Kirchenkreises Koblenz bekannt? Wurden sie Ihnen ausgehändigt?
- 1.2. Wann haben Sie sich zum letzten Mal damit beschäftigt?
- 1.3. Kennen Sie Ihre Ansprechpartner für Fragen zu den Schutzkonzepten?
- 1.4. Kennen Sie die Abläufe zum Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt beziehungsweise bei Gewalt gegen Kinder?

2. Offenheit

- 2.1. Sind Sie offen dafür, auch Kolleg\*innen, andere Mitarbeitende und Vorgesetzte kritisch zu betrachten und sich selbst kritisch betrachten zu lassen?
- 2.2. Sind Sie offen dafür, merkwürdige Wahrnehmungen bei sich selbst und anderen ernst zu nehmen und zu prüfen, selbst wenn dies ein unangenehmes Gefühl bei Ihnen auslöst?
- 2.3. Sind Sie offen dafür, Berichten von Schutzbefohlenen über sexualisierte oder sonstige Gewalt entsprechend den Verfahrensschritten nachzugehen? Was könnte Sie daran hindern?
- 2.4. Wie wird gewährleistet, dass sexualisierte Gewalt und Grenzüberschreitungen zwischen Mitarbeitenden nicht geduldet werden?
- 2.5. Was könnte Sie daran hindern, sich an die Vertrauensperson, eine beratende Fachkraft oder an Ihre\*n Vorgesetzte\*n zu wenden? Wie können Sie dies überwinden? Was brauchen Sie dazu?

### 3. Kontakte zu Schutzbefohlenen

#### 3.1. Kommen Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene zu Ihnen?

- 3.1.1. Sind die Räumlichkeiten und das Gelände überschaubar/einsehbar und ist eine erwachsene Begleitperson / Fachpersonal anwesend?
- 3.1.2. Sind die Räumlichkeiten stets von außen durch andere Mitarbeitende betretbar? (kein Einschließen möglich)
- 3.1.3. Wie kann gesichert werden, dass fremde Personen sich keinen Zutritt ohne die Begleitung eines\*r Mitarbeitenden verschaffen können? Wie können fremde Personen, die sich Zutritt verschafft haben, angesprochen und zu ihrem Ziel oder aus dem Haus begleitet werden?
- 3.1.4. Können Personen sich unbemerkt Zutritt zu dem Gelände oder zu den Räumlichkeiten verschaffen? Wie kann dies verhindert werden?
- 3.1.5. Gibt es außer den Räumen, in denen mit den Schutzbefohlenen gearbeitet wird, noch andere Räume wie leerstehende Büros, Keller oder Dachboden, in die sich jemand mit Schutzbefohlenen zurückziehen könnte? Wie wird dies überwacht?
- 3.1.6. Gibt es Stolperfallen oder Verletzungsquellen in den Räumlichkeiten oder auf dem Gelände?

#### 3.2. Kontakte zu Schutzbefohlenen bei diesen zu Hause (z.B. aufsuchende Beratung, Betreuungsdienste)

- 3.2.1. Welche Gefahrenquellen für Schutzbefohlene, auch für sich dort aufhaltende Kinder und Jugendliche, sehen Sie dort? Können Sie diese ansprechen? Wie können Sie bei der Beseitigung unterstützen?
- 3.2.2. Wissen Sie, wie Sie vorgehen können, wenn Sie einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Privatbereich der Schutzbefohlenen haben? An wen würden Sie sich wenden?
- 3.2.3. Wie regulieren Sie das Nähe-Distanz-Verhältnis bei den Schutzbefohlenen zu Hause? Auf welche Grenzen müssen Sie in dieser Situation besonders achten?
- 3.2.4. Welche Möglichkeiten der Rückmeldung haben die Schutzbefohlenen an Sie und an unabhängige Ansprechpersonen?
- 3.2.5. Wie können Sie reagieren, wenn Schutzbefohlene Ihre Grenzen überschreiten beziehungsweise eine größere Nähe herstellen möchten?

### 3.3. Umgang mit Schutzbefohlenen

- 3.3.1. Wie werden die Partizipation und das Beschwerderecht von Schutzbefohlenen in Ihrer Arbeit umgesetzt?
- 3.3.2. Worin könnten Verletzungen der Würde von Schutzbefohlenen bei Ihnen bestehen? (Sprache, Bilder, Sitzordnungen etc.)
- 3.3.3. Wie wird mit dem Nähe-Distanz-Verhältnis umgegangen? Wie sehr wird dies im Team diskutiert?
- 3.3.4. Über welche nicht ganz korrekten Verhaltensweisen würden Sie am ehesten hinwegsehen?
- 3.3.5. Welche Regeln stellen Sie mit und für Gruppen von Schutzbefohlenen auf und wie werden diese durchgesetzt?
- 3.3.6. Werden die in den Schutzkonzepten festgelegten, verbotenen bzw. zu besprechenden Verhaltensweisen beachtet? Wird eingeschritten, wenn jemand diese missachtet? Was wird unternommen?
- 3.3.7. Gibt es bei Ihnen in bestimmten Situationen eine sexualisierte Sprache oder ein sexualisiertes Auftreten (Verhalten, Kleidung, etc.)?
- 3.3.8. Gibt es in Ihrem Arbeitsfeld die Möglichkeit zum Machtmissbrauch gegenüber Schutzbefohlenen? Wie würden Sie darauf aufmerksam werden? Wie würden Sie damit umgehen?
- 3.3.9. Wie kann gesichert werden, dass Mitarbeitende, die nicht mit den Schutzbefohlenen arbeiten, keine verdeckte Beziehung zu diesen aufbauen? In welcher Form, kann eine sich ergebende Beziehung mit anderen reflektiert werden?

4. Welche Situationen und Bedingungen sollten weiter reflektiert werden?

5. Welche weiteren Risiken sehen Sie?

6. Welche Schutzmaßnahmen laufen gut?

7. Welche könnten/müssen verbessert werden? Wie können diese verbessert werden?

Anhang Nr. 11

**Ablauf Beschwerdeverfahren**

Bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt oder Übergriffen gilt das Vorgehen nach Kapitel 10.

Schritte	Verantwortlich	Mitgeltende Dokumente
Beschwerde annehmen Mit Rückfragen Beschwerdeklarheit schaffen: Worum geht es genau?	Beschwerde annehmende Person	Dokumentationsbogen Beschwerdebearbeitung
Klärung der Zuständigkeit Wer ist Ansprechperson für Beschwerde?	Beschwerde annehmende Person	Dokumentationsbogen Beschwerdebearbeitung
Weg der Beschwerdebearbeitung dem*der Beschwerdeführenden transparent machen	Beschwerde annehmende Person	Dokumentationsbogen Beschwerdebearbeitung
Evtl. Weitergabe der Beschwerde	Beschwerde annehmende Person	Dokumentationsbogen Beschwerdebearbeitung
Beschwerdebearbeitung	Festgelegte Person, z.B. Abteilungsleitung; Leitung einer Maßnahme	Dokumentationsbogen Beschwerdebearbeitung
Lösungen und Antworten aus der Beschwerdebearbeitung mitteilen (persönliches Gespräch, schriftlich, Telefon, Mail)	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentationsbogen Beschwerdebearbeitung
Zufriedenheit der Beschwerdebearbeitung beim dem*der Beschwerdeführenden erfragen	Beschwerde bearbeitende Person	Dokumentationsbogen Beschwerdebearbeitung
Analyse und Nutzbarmachung für die Verbesserung der eigenen Qualität durch jährliche Bearbeitung im Arbeitsbereich	Fachteam, Leitung	Jahresplan

Anhang Nr. 12

**Beschwerde-Dokumentation**

**vom.....**

Name des*r annehmenden Mitarbeitenden:	Name des*r Beschwerdeführenden:
--	---------------------------------

**Darlegung des Sachverhaltes:**

**Beteiligte Personen:**

Weitergeleitet am: an (Adressat der Beschwerde):	
---	--

Weiteres Vorgehen/Beschwerdebearbeitung	
Verantwortlich für eine Rückmeldung (Adressat der Beschwerde):	
Erfolgt am:	
Inhalt der Rückmeldung:	1. Bewertung der Rückmeldung durch Beschwerdeführende*n:
	2. Spätere Bewertung der Rückmeldung durch Beschwerdeführende*n:

## Anhang Nr.13

### Hilfsangebote

#### Medizinische Erstversorgung und Spurensicherung

Kemperhof  
Koblenzer Str. 115-155  
56073 Koblenz  
Telefon: 0261 4992271 (zentrale Notaufnahme)  
<https://www.soforthilfe-nach-vergewaltigung.de/was-tun/>

**Die medizinische Versorgung nach einer Vergewaltigung sollte möglichst zeitnah, am besten sofort und spätestens am dritten Tage nach der Tat erfolgen.** Hierzu kann, die oben genannte Klinik kontaktiert werden: auch dann, wenn keine sichtbaren Verletzungen vorliegen. Eine vorherige telefonische Kontaktaufnahme ist sinnvoll, um Wartezeiten zu begrenzen.

Unter dem oben genannten Link sind weiter Informationen zum Vorgehen abrufbar.

Selbstverständlich sollten **alle** körperlichen Verletzungen durch sexualisierte Gewalt medizinisch versorgt und ggf. Spuren gesichert werden.

#### Spezialisierte Beratungsstellen

##### Frauennotrufe

Notruf und Beratung für vergewaltigte Frauen und Mädchen <b>Koblenz</b> e.V. Telefon: 0261 35000 E-Mail: <a href="mailto:mail@frauennotruf-koblenz.de">mail@frauennotruf-koblenz.de</a>	Frauennotruf Mainz e.V. - Fachstelle zum Thema sexualisierte Gewalt, <b>Mainz</b> Telefon: 06131 221213 E-Mail: <a href="mailto:info@frauennotruf-mainz.de">info@frauennotruf-mainz.de</a>
FrauenNotruf und Beratung Rhein-Hunsrück-Kreis e.V., <b>Simmern</b> Telefon: 06761 13636 E-Mail: <a href="mailto:kontakt@frauennotruf-rheinhunsrueck.de">kontakt@frauennotruf-rheinhunsrueck.de</a>	

##### Für Frauen mit Migrationshintergrund

SOLWODI  
Postfach 20 14 46  
56014 Koblenz  
Rheinland-Pfalz  
Telefon 0 261 / 33 719  
E-Mail [koblenz@solwodi.de](mailto:koblenz@solwodi.de)

## Beratungsstellen für Männer oder für Männer und Frauen

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt geschlechtsunabhängig Wilhelmstraße 27 53111 Bonn Tel.: 0228 63 55 24 E-Mail: info@beratung-bonn.de	Zartbitter e.V. Für Mädchen und Jungen, für Jugendliche Sachsenring 2 - 4 50677 Köln Tel. 0221 - 31 20 55   Fax: 0221 - 9 32 03 97 info@zartbitter.de
SKM Köln – Sozialdienst Katholischer Männer e.V. Große Telegraphenstraße 31 50676 Köln Tel: 0221 2074-0 Fax: 0221 2074-165 E-Mail: info@skm-koeln.de Internet: www.skm-koeln.de	Informationszentrum für Männerfragen e.V. Sandweg 49, 60316 Frankfurt/M 069 49 50 446 <a href="http://maennerfragen.de/">http://maennerfragen.de/</a>

## Beratung für Kinder und Jugendliche

Kinderschutzdienst Koblenz Mayer-Alberti-Str. 11 56070 Koblenz Telefon 0261 38899 Telefax 0261 38816 info@kinderschutzdienst-ko.de zuständig für: Stadt Koblenz, Landkreis Ma- yen-Koblenz	Kinderschutzdienst Neuwied Hauptstr. 76 53557 Bad Honningen Telefon 02635 9256069 Telefax 02631 31444 kinderschutzdienst@htz-neuwied.de zuständig für: Stadt Neuwied, Landkreis Neuwied
Zartbitter e.V. Für Mädchen und Jungen, für Jugendliche Sachsenring 2 - 4 50677 Köln Tel. 0221 - 31 20 55   Fax: 0221 - 9 32 03 97 info@zartbitter.de	

## Hilfeportal der unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Unterstützung für Menschen, die in ihrer Kindheit oder Jugend sexualisierte Gewalt erlitten haben, sowie Angehörige, Fachkräfte und alle Menschen, die Fragen zum Thema haben oder sich Sorgen um ein Kind machen  
<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html>

## Beratungsstellen für alle Betroffenen, unterstützende Personen und Fachkräfte

### Erziehungs- und Lebensberatungsstellen

<p>Lebensberatung                  Altenbaustraße 2                  53474 Ahrweiler                  Telefon 02641 3222                  lb.ahrweiler@bistum-trier.de</p>	<p>Lebensberatung                  Moselstraße 23                  56812 Cochem                  Telefon 02671 7735                  lb.cochem@bistum-trier.de</p>
<p>Evangelische Beratungsstelle für                  Erziehungs-, Partnerschafts- und                  Lebensfragen                  Mainzer Straße 73                  56068 Koblenz                  Telefon 0261 9156125                  eb@kirchenkreis-koblenz.de</p>	<p>Lebensberatung                  Hohenzollernstraße 123                  56068 Koblenz                  Telefon 0261 37531                  lb.koblenz@bistum-trier.de</p>
<p>Lebensberatung                  St. Veit-Straße 42                  56727 Mayen                  Telefon 02651 48085                  lb.mayen@bistum-trier.de</p>	<p>Erziehungsberatungsstelle                  Rheinstraße 69                  56564 Neuwied                  Telefon 02631 39220                  sekretariat@diakonie-neuwied.de</p>
<p>Lebensberatung                  Marktstraße 1                  56564 Neuwied                  Telefon 02631 22031                  lb.neuwied@bistum-trier.de</p>	

### Traumaambulanzen nach Opferentschädigungsgesetz

<p>Fachkrankenhaus für Psychiatrie und Psychotherapie                  Psychosomatik, Neurologie                  Walporzheimer Straße 3  <b>53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler</b>                  Telefon 02641 386-119 oder -205 oder in                  Notfällen außerhalb der Geschäftszeiten                  02641 386-0                  Telefax 02641 386-253</p>	<p>Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie                  Ostallee 3  <b>56112 Lahnstein</b>                  Telefon: 02621 171-2022 oder in Notfällen                  außerhalb der Geschäftszeiten                  02621 171-0                  Telefax 02621 171-1845</p>
<p>Krankenhaus Simmern                  Abteilung für Psychiatrie und Psychotherapie                  Holzbacher Straße 1  <b>55469 Simmern</b>                  Telefon 06761 81-1340 oder in Notfällen                  außerhalb der Geschäftszeiten 06761 81-0                  Telefax 06761 81-1239</p>	

## **Opferschutz**

Opferschutzbeauftragte der Polizei  
Moselring 10/12  
56068 Koblenz  
Tel.: 0261 103-2874  
Tel.: 0261 103-2875  
E-Mail: [opferschutz.ppkoblenz@polizei.rlp.de](mailto:opferschutz.ppkoblenz@polizei.rlp.de)

Anhang Nr. 14

**Dokumentation der (Verdachts-)Fälle sexualisierter Gewalt**

Anhang A und Anhang C müssen getrennt von Anhang B und gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden. Sie werden ordnungsgemäß vernichtet, wenn die Einschätzung des Verdachts ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelt.

**A. Sachdokumentation des Vorfalls**

Bitte beachten Sie im Umgang mit der betroffenen beziehungsweise der berichtenden Person und bei der Dokumentation, dass geschockte und traumatisierte Menschen von dem verursachenden Ereignis häufig anders berichten als Berichte üblicherweise klingen. So können Erinnerungen und Zeiträume verzerrt oder ungenau sein, die chronologische Reihenfolge der Ereignisse durcheinandergeraten oder sogar scheinbare Widersprüche auftauchen, die sich später jedoch auflösen lassen. Notieren Sie bitte alles, was berichtet wird, möglichst wörtlich.

Dokumentation der Mitteilung:

1	Wer teilt mit?	
2	An wen?	
3	Wann?	
4	Wer ist betroffen?	
5	Wer ist die tatverdächtige Person?	
6	Wie hat die mitteilende Person davon erfahren?	
7	In welcher Beziehung stehen mitteilende und betroffene Person bzw. tatverdächtige Person?	
8	Situation, in der die Mitteilung geschah?	
9	Welches Anliegen wird dabei geäußert?	

Dokumentation des Vorfalls/Verdachts:

(mehrfache Vorfälle bitte einzeln notieren, soweit sie einzeln erinnert werden können)

1	Wer ist die betroffene Person?	
2	Wer ist die tatverdächtige Person?	
3	Welche Funktion/en hat/haben die tatverdächtigen Personen? In welcher Beziehung steht/stehen sie zu der betroffenen Person?	
4	Datum, Zeit, Ort:	
5	Gab es beobachtende oder hörende Personen? Wen?	
6	Situation, in der die Grenzverletzung geschah:	

7. Was ist passiert?

(Bitte genau und möglichst wörtlich notieren, was die betroffene oder die mitteilende Person berichtet. Falls Sie für die Befragung im Rahmen einer Grenzverletzung nicht ausdrücklich geschult sind, stellen Sie keine Fragen. Ausnahme: Wie geht es Dir? / Wie geht es Ihnen?)

8. Wie wurde in der Situation von anderen Personen reagiert?

9. Wie geht es der mitteilenden Person / der betroffenen Person?

10. Sind besondere körperliche oder psychische Spuren zu erkennen? Was ist anders als sonst?

(Hierzu zählt nicht nur ein Zustand der Aufgeregtheit oder der Verwirrung, sondern auch ein Zustand des Gelähmt-Seins, der geistigen Abwesenheit sowie der Abspaltung von Gefühlen.)

Dokumentation eigener Verdachtsmomente/Beobachtungen

1. Was wurde beobachtet/wahrgenommen? (möglichst genaue Schilderung)

2	Datum, Zeit, Ort:	
3	Situation, in der der Vorfall wahrgenommen wurde:	
4	Wer war/en die ausführende/n Person/en? Welche Funktion/en hat/haben sie? In welcher Beziehung steht/stehen sie zu der betroffenen Person?	
5	Wem gegenüber wurde grenzüberschreitendes Verhalten beobachtet?	
6	Gab es beobachtende oder hörende Personen? Wen?	

7. Wie reagierte die betroffene Person?  
Welche körperlichen und psychischen Folgen sind sichtbar?

8. Wie habe ich reagiert?

9. Warum habe ich auf diese Weise reagiert?

10. Wie haben andere Personen reagiert?

**C. Dokumentation des weiteren Verlaufs:**

1	Unterstützende Personen aus dem Umfeld der betroffenen Person: Unterstützende Personen für die verdächtige Person	
2	Ansprechpersonen für die betroffene Person und deren Angehörige aus der Institution:	
3	Informationsweitergabe Information an Vorgesetzte*n am: Information an Superintendent*in am: Information an die Verwaltungsleitung am: Information an die Meldestelle am:	

4. Schutzplan

Reflexion mit Betroffenen bzw. Sorgeberechtigten und ggf. gesetzliche Betreuende am:

Teilnehmende:

Ergebnisse:

Teamreflexion/Reflexion des Interventionsteams am:  
 Teilnehmende:

Ergebnisse:

Beschlossene Schritte	bis:	verantwortlich	Erledigt am	Ergebnis
1.				
2.				
3.				
4.				

Weitere Schritte, falls die oben genannten Schritte nicht zum Erfolg führen:

Beschlossene Schritte	bis:	verantwortlich	Erledigt am	Ergebnis
1.				
2.				
3.				
4.				

7. Empfehlungen an die betroffene Person bzw. die Sorgeberechtigten  
 (z.B. Spurensicherung, ärztliche Versorgung, Therapie, Anwalt\*in)  
 Welche Empfehlung?  
 Wann gegeben?

## B Reflexionsdokumentation

1. Wenn ich ein komisches Bauchgefühl habe, was genau ist mir zuwider, stößt mich ab, lässt es mir übel werden?
2. Stimmen verschiedenen Personen, die den aktuellen Vorfall beobachtet oder erfahren haben in ihrer Wahrnehmung überein? Worin stimmen sie überein, worin unterscheiden sie sich?
3. Gab/Gibt es ähnliche Beobachtungen/Wahrnehmungen zu der verdächtigten Person durch mich oder andere Personen?  
Welche?
4. Wann war das?
5. Beschreibung des Vorfalls / der Vorfälle; ggfs. bisherige Dokumentationen zusammenfügen
6. Gab/Gibt es andere Verhaltensweisen, die Täter\*innenstrategien entsprechen? Welche sind das? Wann habe ich diese Strategien bei der verdächtigten Person gegenüber der nun betroffenen Person oder anderen Personen beobachtet?  
(siehe Anhang Nr. 9 „Täter\*innenstrategien“)
7. Welche (funktionelle und emotionale) Beziehung habe ich zur verdächtigten, ausführenden Person?
8. Welche (funktionelle und emotionale) Beziehung habe ich zu der betroffenen Person?
9. Habe ich einen persönlichen Grund, die verdächtige Person positiv zu sehen?
10. Habe ich einen persönlichen Grund, die verdächtige Person negativ zu sehen?
11. Welche Vermutungen habe ich dazu, dass es zu dem Vorfall/Bericht kommen konnte?
12. Was erhärtet diese Vermutung?
13. Was widerspricht dieser Vermutung?
14. Wo würde ich bei der Reflexion am liebsten nicht hinschauen? Wo machen meine Gedanken eine Kehrtwendung oder fangen an zu streiken?
15. Welche andere Erklärung als sexualisierte Grenzverletzung/Gewalt könnte es für das Verhalten der verdächtigten Person geben?
16. Welche andere Erklärung als sexualisierte Grenzverletzung/Gewalt könnte es für den Bericht der mitteilenden Person geben?
17. Was könnte mich davon abhalten, meine Kenntnis oder Einschätzung mit den entsprechenden Stellen wie der Vertrauensperson, der Ansprechstelle oder entsprechend kundigen Beratungsstellen zu reflektieren?
18. Was könnte mich davon abhalten, meine Kenntnis oder Einschätzung an meine\*n Vorgesetzte\*n zu melden?
19. Welche Argumente muss ich bezüglich der letzten beiden Fragen gegeneinander abwägen?

Anhang Nr. 15

**Evaluationsbogen**

(verantwortlich: AG Schutzkonzepte)

**1. Organisation**

Kriterium erfüllt	ja	nein
Das Organigramm bildet die aktuellen Strukturen im Kirchenkreis ab.		
Dienst- und Fachaufsicht für alle Dienststellen ist eindeutig und bekannt.		
Ein demokratisch kooperativer Führungsstil wird gelebt.		
Eine offene Kommunikation und eine konstruktive Fehlerkultur sind erkennbar.		
Das Abstinenzgebot wird gewahrt.		
Eine professionelle Balance zwischen Nähe und Distanz wird gewahrt.		
Die Potenzial- und Risikoanalyse wird jährlich im Zuständigkeitsbereich durchgeführt.		

**2. Personal**

**Personalauswahl**

Kriterium erfüllt	ja	nein
Verweis auf Schutzkonzepte in der Stellenausschreibung		
Berufsausbildung und Qualifizierung		
Fachlichkeit, Bereitschaft zu Fort- und Weiterbildung		
Kommunikationsfähigkeit		
wertschätzende Haltung		
Offenheit für kritische Themen		
Grenzachtung		
Beachtung der Schutzkonzepte		
Führungszeugnis		
Klärung von Lücken in Bewerbungsunterlagen		
ggf. Hospitation		
Einstellung ist keine Notlösung		
Arbeitsvertrag mit Schutzkonzepten und Selbstverpflichtungserklärung		
Vereinbarung einer Probezeit		

**Einarbeitung**

Kriterium erfüllt	ja	nein
Institution und Dienststelle sind vorgestellt, erforderlicher Unterlagen stehen zur Verfügung.		
Ein/e Ansprechpartner/Ansprechpartnerin ist benannt.		
Die Schutzkonzepte sind ausgehändigt.		

Arbeitssituationen sind im Hinblick auf Schutzbefohlene besprochen worden.		
--	--	--

### Bestandspersonal

Kriterium erfüllt	ja	nein
Die Schutzkonzepte sind ausgehändigt.		
Schulungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind erfolgt.		
Das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt einschl. der Vorgehensweisen bei sexualisierter Gewalt und die Selbstverpflichtungserklärung sind Teil des Arbeitsvertrages.		
Fortbildungen der Mitarbeitenden zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt und Gesprächsführung sind erfolgt.		
Das Führungszeugnis wird in regelmäßigen Abständen geprüft.		
Literatur ist zur Verfügung gestellt.		
Schutz vor sexualisierter Gewalt ist regelmäßiges Thema in Team- oder Dienstbesprechungen.		
Die im Schutzkonzept genannten Handlungsanweisungen für Mitarbeitende (nicht erlaubte Verhaltensweisen) werden eingehalten.		
Es gibt ein offenes Klima für das Ansprechen von Unsicherheiten.		
Vorschläge von Mitarbeitenden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind besprochen.		
Bereits bestehende private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen sind mit dem Vorgesetzten besprochen.		
Leitungspersonen (Mitarbeitende mit Personalverantwortung, KSV-Mitglieder) sind bezüglich des Schutzkonzeptes geschult.		
Die Leitung hat sich einen persönlichen Eindruck von der Einhaltung des Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gemacht.		
Die Leitung interveniert bei ihr bekanntwerdenden Verletzungen des Schutzkonzeptes.		
Der Schutz von Schutzbefohlenen hat Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden.		

### Praktikanten und Praktikantinnen

Kriterium erfüllt	ja	nein
Die praktikumsanleitende Person ist benannt.		
Das Führungszeugnis ist geprüft.		
Das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wurde erläutert.		
Situationen von sexualisierter Gewalt sind besprochen.		
Praktikant*innen sind nach ihren Fähigkeiten eingesetzt. Überforderung und zwiespältigen Situationen sind minimiert und besprochen.		

**Ehrenamtliche**

<b>Kriterium erfüllt</b>	<b>ja</b>	<b>nein</b>
Kommunikationsfähigkeit, wertschätzende Haltung, Offenheit gegenüber kritischen Themen und Fähigkeit zur Achtung von Grenzen sind im Vorstellungsgespräch überprüft.		
Schutzkonzepte und Selbstverpflichtungserklärung sind Teil der verbindlichen Vereinbarung.		
Die Schutzkonzepte sind erläutert.		
Das Führungszeugnis ist geprüft.		
Eine anleitende Person ist benannt.		
Arbeitssituationen sind im Hinblick auf die Schutzkonzepte besprochen.		
Aufgaben sind klar definiert und eng umgrenzt.		
Die Arbeit ist regelmäßig mit der anleitenden Person bzw. mit der Leitung unter besonderer Beachtung der Schutzkonzepte reflektiert.		
Bereits bestehende private Kontakte zwischen ehrenamtlicher Person und Schutzbefohlenen sind mit der anleitenden Person bzw. der Leitung besprochen.		

**Positive Erfahrungen bei der Durchführung der Maßnahmen:**

**Mängel bei der Durchführung**

**Ergänzungen bzw. Veränderungen der Maßnahmen**

**3. Partizipation von Schutzbefohlenen**

<b>Kriterium erfüllt</b>	<b>ja</b>	<b>nein</b>
Individuelle Möglichkeiten der Beteiligung für Schutzbefohlene sind vorhanden.		
Möglichkeiten der Beteiligung von Schutzbefohlenen in Gruppen sind vorhanden.		
Die Art der Beteiligung ist auf den Entwicklungsstand und die Fähigkeiten der Schutzbefohlenen abgestimmt.		
Die Ideen und Wünsche der Schutzbefohlenen sind anerkannt und werden in die Überlegungen aufgenommen.		
Der weitere Verlauf und die getroffenen Entscheidungen sind den Schutzbefohlenen mitgeteilt und erklärt.		
Partizipation ist regelmäßig Thema in Team- oder Dienstbesprechungen.		

Kriterium erfüllt	ja	nein
Rückmeldungen der Schutzbefohlenen zu ihrer Beteiligung sind ausgewertet.		
Die Schutzbefohlenen sind über das Schutzkonzept in für sie verständlicher Weise informiert.		
Mitarbeitende unterstützen die Schutzbefohlenen darin, ihre Anliegen, Wünsche und Beschwerden zu berichten.		

**Positive Erfahrungen bei der Durchführung der Maßnahmen:**

**Mängel bei der Durchführung:**

**Ergänzungen bzw. Veränderungen der Maßnahmen:**

#### 4. Allgemeines Beschwerdemanagement

Kriterium erfüllt	ja	nein
Das in Anhang Nr. 11 „Ablauf Beschwerdeverfahren“ und Anhang 12 „Beschwerde-Dokumentation“ beschriebene Vorgehen ist erfüllt.		
Verschiedene Möglichkeiten zur Beschwerde sind vorhanden.		
Die internen und externen Möglichkeiten der Beschwerde sind den Schutzbefohlenen bekannt.		
Schutzbefohlene sind zur Meinungsäußerung ermutigt.		
Die Verantwortung der Mitarbeitenden für die Beschwerde ist klar definiert und den Schutzbefohlenen mitgeteilt.		
Der Schutz vor sexualisierter Gewalt ist beachtet und nach Anhang Nr. 14 dokumentiert.		
Beschwerden werden zur Verbesserung von Strukturen und Abläufen genutzt.		

**Positive Erfahrungen bei der Durchführung der Maßnahmen:**

**Mängel bei der Durchführung:**

**Ergänzungen bzw. Veränderungen der Maßnahmen:**

**5. Vorgehen bei Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt  
(bei jedem Verdacht / Fall auszufüllen; Beteiligte: Leitung Arbeitsbereich, eine Person aus der AG Schutzkonzept)**

Vorfall:

1. Wurden die in den Abläufen vorgeschriebenen Schritte eingehalten?
2. Wenn nein, warum nicht?
3. Müssen wir in den Abläufen etwas verändern?
4. Sind bei den anderen Abläufen neue Hinweise oder Ideen aufgetaucht? Sollten die bisherigen Abläufe verändert werden?
  
5. War das Verfahren für die Mitarbeitenden transparent?
6. War das Verfahren für die Betroffenen transparent?
  
7. Wurde die betroffene Person ausreichend geschützt/versorgt?
8. Wurden verdächtige/verursachende Personen (Erwachsene die ihre Taten nicht einschätzen können, Kinder, Jugendliche) ausreichend versorgt?
9. Wurden andere verdächtige/verursachende Personen angemessen behandelt?
10. Wurden andere betroffene Personen (z.B. Kindergruppe, Team, Eltern, ...) ausreichend unterstützt? Wie wurde ihnen dieser Vorfall mitgeteilt?
11. Gibt es rückblickend Aspekte, die in den geführten Gesprächen kritisch waren?
12. Wie verlief die Information an die Öffentlichkeit?
13. Bei Widerlegung des Verdachts: Wie verlief die Rehabilitation der verdächtigten Person?
14. Was kann verbessert werden?

**6. Potenzial- und Risikoanalyse**

<b>Kriterium erfüllt</b>	<b>ja</b>	<b>nein</b>
Die Potenzial- und Risikoanalyse ist jährlich anhand des Analysebogens durchgeführt.		
Identifizierte Schwachstellen und Umstände, die eine Gefährdung begünstigen sind von den Mitarbeitenden mit der direkten Leitungsperson besprochen.		
Das Ergebnis über auszubauende Schutzfaktoren, zu minimierende oder zu eliminierende Risikofaktoren sind dokumentiert.		
Risikofaktoren sind minimiert/eliminiert worden.		
Schutzfaktoren sind erhöht worden.		

Redaktionsgruppe:

Rolf Stahl, Superintendent  
Marina Freund, Referat Kindertagesstätten  
Monika Sausen, Diakonisches Werk  
Melanie Schmidt, Jugendreferat

1. Auflage Mai 2024