EV. THOMAS-KIRCHENGEMEINDE
BAD GODESBERG

Schutzkonzept

vor sexualisierter oder anderer Gewalt

(im gemeindlichen Zusammenleben, besonders an Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen)

"Aber selig sind eure Augen, dass sie sehen, und eure Ohren, dass sie hören."
(Mt. 13,16)

Seite

Inhalt 2
1. Unser Selbstverständnis 3
2. Präventionsgrundsätze 3
3. Worum geht es? 4
4. Mitarbeitende 5
4.1 Konkrete Handlungsanweisungen 6
4.2 Fehlerkultur 6
4.3 Wahrnehmung von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen 7
4.4 Gestaltung von einem angemessenen Nähe-Distanz-Verhältnis 7
4.5 Personalauswahl und Bewerbungsverfahren von hauptamtlich Mitarbeitenden 7
5. Partizipation und Feedbackkultur 8
6. Ansprechpersonen in der Gemeinde 9
7. Umgang mit Verdachtsfällen 9
7.1 Krisenplan 9
7.2 Meldepflicht 9
7.3 Vertrauenspersonen des Kirchenkreises 9
7.4 Synodales Interventionsteam 10
7.5 Rehabilitierung und Aufarbeitung 10
8. Öffentlichkeitsarbeit 10
9. Reflexion und Evaluation 10
10. Anhang 11

1. Unser Selbstverständnis

Die Arbeit in der Ev. Thomas-Kirchengemeinde wird aus der Beziehung zwischen Gott und den Menschen gestaltet und geschieht um der Menschen willen. So wie Gott sich uns versprochen hat, so steht die Ev. Thomas-Kirchengemeinde zu den Menschen, die sie aufsuchen, an ihrer Seite und für sie ein. Wir wollen alle Menschen in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und in ihrer Entwicklung begleiten, unterstützen, fördern und ernst nehmen. Prävention vor Gewalt ist ein Qualitätsmerkmal guter Gemeindearbeit. Sie setzt bei allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden an, denn es liegt in ihrer Verantwortung, alle Menschen, besonders Kinder und Jugendliche vor Übergriffen zu schützen. Mit Prävention ist keine zeitlich begrenzte Maßnahme gemeint. Vielmehr steht eine pädagogische Haltung für den Umgang miteinander dahinter. Sie zieht sich wie ein roter Faden durch unsere Angebote. In der Arbeit mit Menschen entstehen eine persönliche Nähe und eine Gemeinschaft, die von Lebensfreude und Vertrauen geprägt sind. Nähe und Vertrauen sind die Grundlagen für ein gutes Miteinander und unsere Stärke. Dieses Vertrauen darf nicht ausgenutzt werden oder den Menschen schaden. Die Etablierung einer Kultur des Hinschauens und der Grenzachtung, ein respektvoller Umgang miteinander und ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis sind hierbei wichtige Voraussetzungen. Die Duldung von Grenzverletzungen ist ein guter Nährboden für sexualisierte Gewalt. Kinder und Jugendliche sollen bei uns die Erfahrung machen, dass ihre individuellen Grenzen und ihre körperliche Selbstbestimmung geachtet werden und sie sich in einem geschützten Umfeld entwickeln und ausprobieren können.

Das folgende Schutz- und Präventionskonzept trifft für die verschiedenen Arbeitsbereiche der Evangelischen Thomas-Kirchengemeinde zu. Es basiert auf den Rahmenschutzkonzepten der Evangelischen Kirche im Rheinland (EkiR), des Evangelischen Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel.

Das Schutzkonzept enthält neben der Beschreibung einer Haltung und einem Selbstverständnis konkrete Handlungsanweisungen, um die Sicherheit aller Schutzbefohlenen, aber auch aller (haupt- und ehrenamtlich) Mitarbeitenden zu wahren und zudem Leitfäden, was zu tun ist, falls es doch zum konkreten Fall kommen sollte.

2. Präventionsgrundsätze

Wenn wir von Prävention sprechen, müssen wir weit vor sexualisierter Gewalt beginnen. Täterinnen und Täter haben es leichter, wenn in einem Verband oder einer Institution unklare Strukturen herrschen. Wir wollen unsere Gemeinden uninteressant für diese Personen machen. Um Menschen in unserer Gemeinde zu schützen, ist es unsere Aufgabe alle Faktoren zu entfernen, die Gewalt und sexuelle Übergriffe begünstigen.

Bezogen auf den Schutz vor Gewalt im Allgemeinen und speziell vor sexualisierter Gewalt bedeutet dies für uns:

- 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 Ansprechperson 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.
- Es soll ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt geschaffen werden. Potenzielle Täter*innen müssen in der Gemeinde mit einem konsequenten Vorgehen rechnen. Ein respektvoller und professioneller Umgang mit allen Betroffenen und Beteiligten muss sichergestellt werden.

3. Worum geht es?

Die Evangelische Kirche im Rheinland hat am 15. Januar 2020 das „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGSsG)“ beschlossen.

> „Übergeordnetes Ziel ist es, in unserer Kirche eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Schutzbefohlenen zu vertiefen und zu leben. Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt möglichst verhindert und wo sie doch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Alle kirchlichen Organisationen sollen einen Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen darstellen.“
>
> Vgl. „Aktiv gegen sexualisierte Gewalt“ – Rahmenschutzkonzept der EKiR, S.2

Mit Schutzbefohlenen im Sinne des Kirchengesetzes sind insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen gemeint. Dazu zählen beispielsweise Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedarf, Menschen in der Seelsorge und in Beratungskontexten.

Auf der Grundlage unseres Selbstverständnisses, des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und des Schutzauftrags, der allen Trägern der Jugendarbeit durch den Gesetzgeber erteilt wurde (§ 8a, § 72a SGB VIII), wollen und müssen wir gerade Kinder und Jugendliche, aber auch andere Menschen, auch vor anderen Formen der Gewalt schützen. Wir müssen im Verdacht, dass das Wohl eines Menschen gefährdet sein könnte, handeln und dürfen nicht wegsehen.

Wo fängt sexualisierte Gewalt an?

Grenzverletzungen: Grenzverletzungen sind Verhaltensweisen, die persönliche Grenzen anderer Personen, ihre Gefühle und ihr Schamempfinden überschreiten. Sie können verbal, körperlich oder sogar durch unangemessene Kleidung geschehen. Jeder Mensch hat das Recht zu bestimmen, wie viel Nähe er zwischen sich und anderen zulassen möchte. Grenzen verändern sich, wenn sich Beziehungen zwischen Menschen wandeln. Die Faktoren für Grenzverletzungen sind nicht immer objektiv zu fassen, sie hängen mit dem subjektiven Erleben von Menschen zusammen.

Sexuelle Übergriffe: Sexuelle Übergriffe geschehen im Gegensatz zu Grenzverletzungen fast nie zufällig, sondern resultieren häufig aus einem grundlegend fachlichen und persönlichen Mangel heraus (wie z.B. fehlende Manieren und fehlendes Reflexionsvermögen). Außerdem ist es oft als ein wiederholendes, missachtendes Verhalten zu werten. Sexuelle Übergriffe können sowohl körperlich als auch verbal stattfinden. Gerade Übergriffe ohne Körperkontakt sind nicht immer direkt wahrnehmbar. Genau hier besteht große Gefahr, denn sexuelle Übergriffe können genau wie strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt traumatisierende Auswirkungen auf die Betroffenen haben.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt: Laut Strafgesetzbuch handelt es sich hierbei um Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Darunter werden sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, Vergewaltigungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sowie das Ausstellen, die Herstellung, der Handel und der Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte verstanden.

Quelle: Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt der Ev. Johannes-Kirchengemeinde, Bad Godesberg

In diesem Konzept soll es neben der Prävention von Kindeswohlgefährdung und dem Schutz vor sexualisierter Gewalt aber um mehr gehen:
Das Konzept schließt neben Kindern und Jugendlichen den Schutz aller Menschen mit ein, die uns als evangelische Kirche aufsuchen und dort eine sichere Umgebung erfahren sollen und wollen.
Außerdem wird neben sexualisierter Gewalt jegliche Form von Gewalt in den Blick genommen und soll durch Einhaltung dieses Konzepts verhindert werden.
Dies soll auf verschiedenen Ebenen passieren:
Durch eine Etablierung einer Haltung der Grenzachtung, durch Schaffung sicherer Räume, durch Schulung der Mitarbeitenden, eine Feedback-Kultur, aber auch durch festgelegte Abläufe im Falle von Verdachtsmomenten oder tatsächlichen Fällen von Tatbeständen. Auf all diese Punkte soll in den folgenden Kapiteln eingegangen werden.

4. Mitarbeitende

In unserer Gemeinde legen wir Wert auf eine positive und angstfreie Arbeitsatmosphäre. Wir sorgen für größtmögliche Transparenz in Rahmenbedingungen, Strukturen und Abläufen. Ein demokratisch- kooperativer Führungsstil unterstreicht dies. Das bedeutet eine Balance zwischen der Autonomie der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und der verantwortungsvollen Personalführung durch die Dienstvorgesetzen.

Es darf keinen Machtmissbrauch aus der Hauptamtlichkeit heraus geben.
Alle Posten bedeuten Verantwortung, nicht Macht. Deshalb geht es auch um Selbstreflexion der eigenen beruflichen Rolle.

Alle sind für sich und ihr eigenes Handeln verantwortlich
Von allen hauptamtlich 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 eine externe Beratung in Anspruch genommen.

4.1 Konkrete Handlungsanweisungen

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden unserer Kirchengemeinde werden über dieses Schutzkonzept informiert und müssen dann folgende Vorgaben erfüllen:

Ehrenamtlich Mitarbeitende müssen

- entsprechend ihres Tätigkeitsfeldes (entsprechend der landeskirchlichen Vorgaben) zum Thema Gewaltprävention geschult werden. Die Teilnahme an solchen Schulungen ist verpflichtend und die Möglichkeit dazu muss durch die Gemeinden gewährleistet werden. Anfallende Kosten müssen von der Gemeinde übernommen werden. Ebenfalls muss die Gemeinde die Teilnahme nachhalten und einfordern.
- die Selbstverpflichtungserklärung der Gemeinde unterschreiben. (s. Anlage)
- Entsprechend ihres Tätigkeitsfeldes ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Ein entsprechendes Dokument zur Befreiung von den entstehenden Kosten könne sie von der Gemeinde erhalten. Welche Gruppe an Ehrenamtlichen ein solches Führungszeugnis vorlegen müssen ist in der Tabelle im Anhang geregelt.

Die Vorlage der Führungszeugnisse und die Unterschrift der Selbstverpflichtungserklärung halten die Leitungen der jeweiligen Arbeitsbereiche nach. Hierüber müssen diese durch die gemeindlichen Ansprechpersonen regelmäßig informiert und gegebenenfalls unterstützt werden.

Hauptamtlich Mitarbeitende müssen:

- entsprechend ihres Tätigkeitsfeldes zum Thema Gewaltprävention (entsprechend der landeskirchlichen Vorgaben) geschult werden. Die Teilnahme an solchen Schulungen ist verpflichtet, gilt als Arbeitszeit und die Möglichkeit dazu muss durch die Gemeinde gewährleistet und eventuell anfallende Kosten übernommen werden.
- die Selbstverpflichtungserklärung der Gemeinde unterschreiben. (s. Anlage)
- Ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Die Vorlage der Führungszeugnisse der hauptamtlich Mitarbeitenden hält die Personalabteilung des Ev. Verwaltungsverbands in Bonn nach.

4.2 Fehlerkultur

Wir betrachten Fehler als Chance zur Weiterentwicklung und reflektieren Entstehungszusammenhänge entsprechend gewissenhaft und sachlich. Um erneutem Fehlverhalten entgegenzuwirken, ist die Suche nach den Ursachen und der Blick auf die Zusammenhänge wichtig. In Situationen, in denen ein Blick von außen hilfreich wäre, ziehen wir Beratung von außen hinzu. Eine gute und ehrliche Fehlerkultur ist die Basis für ein gutes und professionelles Beschwerdeverfahren.
Selbstverständlich steht auch hier der Schutz von Schutzbefohlenen im Vordergrund. Nicht zu tolerierendes Fehlverhalten, das den Schutz vor sexualisierter und anderer Gewalt oder Machtmissbrauch unterläuft, hat entsprechende Konsequenzen, die durch die Gemeinde festzulegen und bekanntzugeben sind.

4.3 Wahrnehmung von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen

In vielen Aufgabenbereichen kirchlicher Arbeit gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse, wie z.B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten.
Das Ziel der Gemeinde ist es, solche Machtverhältnisse wahrzunehmen, zu benennen, sensibel damit umzugehen und wenn möglich, zu vermeiden.
Diese dürfen nicht für sexuelle Kontakte, zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse oder andere grenzüberschreitende Wünsche missbraucht werden.

Konkret müssen alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden auf das sogenannte Abstinenzgebot hingewiesen werden und im Rahmen der oben genannten Schulungen darüber informiert werden. Die Gemeinde verpflichtet sich dazu, auf die Einhaltung dieses Gebots zu achten und Fälle der Nicht-Einhaltung anzusprechen.
Das Abstinenzgebot gilt nur dann, wenn Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse vorliegen. Das gilt z. B in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen (z.B. hilfsbedürftige Menschen, Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankungen) sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen.

Das Abstinenzgebot ist eine Selbstverpflichtung zu einem achtsamen Umgang innerhalb von sozialen Kontakten. Es untersagt die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen zur Befriedigung eigener (zum Beispiel sexueller, emotionaler, finanzieller) Interessen. Jeglicher Machtmissbrauch oder private oder wirtschaftliche Beziehungen sind unzulässig. Darunter fällt auch die Annahme und Vergabe von Geschenken und Zuwendungen.

4.4 Gestaltung von einem angemessenen Nähe-Distanz-Verhältnis

In der Arbeit mit Menschen muss ein angemessenes Nähe- Distanz- Verhältnis bestehen. In der Gemeinde Arbeiten wir mit Beziehungen und es muss für alle möglich sein, sich in einem Raum zu bewegen, in dem ihre Grenzen wahrgenommen und geachtet werden. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und wird so gestaltet, dass Grenzen aller Beteiligten (auch der Mitarbeitenden) nicht überschritten werden. Sollten Grenzverletzungen vorkommen, werden diese thematisiert und werden nicht übergangen. Dies setzt zunächst an der Selbstreflexion und Kritikfähigkeit der handelnden Personen an. Darüber hinaus stehen für Betroffene und Beobachtende von Grenzverletzungen die gemeindlichen Ansprechpersonen sowie die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises zur Verfügung. Gemeinsam mit diesen können Situationen besprochen und nächste Handlungsschritte überlegt werden.

Wir achten darauf, dass auch Menschen, die unsere Angebote besuchen, untereinander die Grenzen respektieren und wahren.

4.5 Personalauswahl und Bewerbungsverfahren von hauptamtlich Mitarbeitenden

Bei der Einstellung von neuen hauptamtlich Mitarbeitenden wird bereits bei der Stellenausschreibung auf das Schutzkonzept und die Verpflichtung zum besonderen Schutz von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen hingewiesen.
Im Vorstellungsgespräch wird das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt deutlich angesprochen, dabei wird auch das Schutzkonzept in Grundzügen vorgestellt.
Wir verpflichten uns, bei Personaleinstellungen auf „Notlösungen“ zu verzichten. Sobald begründete Zweifel bezüglich des Umgangs der betreffenden Person mit persönlichen Grenzen, vor allem Schutzbefohlenen gegenüber, bestehen, ist eindeutig von einer Einstellung abzusehen.

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

- das Konzept vor sexualisierter Gewalt inkl. Interventionsplan
- die Selbstverpflichtungserklärung

Kommt es während der Probezeit zu nicht ausräumenden Verdachtsmomenten der Grenzüberschreitungen durch den*die Mitarbeiter*in gegenüber Schutzbefohlenen, so erfolgt eine Kündigung.

5. Partizipation und Feedbackkultur

Wir verstehen Partizipation in erster Linie als eine Haltung im Umgang mit allen Menschen , insbesondere jungen Menschen und müssen besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen alters- und entwicklungsangemessene Beteiligungsformen anbieten. Auch für alle anderen Menschen müssen Partizipationsmöglichkeiten in unserer Gemeinde bestehen, um Machtgefälle zu vermeiden oder zu minimieren. Die bieten sich zum Beispiel in Ausschüssen, Gemeindeversammlungen, Befragungen, müssen aber auch überall dort stattfinden, wo Menschen aktiv in der Gestaltung der Gemeinde mitarbeiten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Partizipation ist die Etablierung einer Feedbackkultur. Es muss immer die Möglichkeit geben, die eigene Meinung zu äußern und durch die Gemeinde gewährleistet werden, dass diese auch gehört und angenommen und dass gegebenenfalls Konsequenzen daraus gezogen werden. Es ist wichtig, dass jede Beschwerde ernst genommen und geprüft wird. Dies gilt für alle Arbeits- und Aufgabenbereiche der Gemeinde und für alle Menschen, die in der Gemeinde vorkommen, egal ob als Teilnehmende oder (haupt- und ehrenamtlich) Mitarbeitende.
Grundsätzlich muss diese Kultur als Haltung in der Gemeinde gelebt werden.

Konkrete Umsetzung in der praktischen Arbeit bedeutet:

- Etablierung der Selbstverständlichkeit von Fragen nach Befindlichkeit und Stimmung
- gezielte Gespräche bei der Vermutung von Unzufriedenheit
- Dokumentation von Beschwerden und den unternommenen Schritten
- regelmäßige Befragungen von Kindern, Jugendlichen, aber auch Teilnehmenden anderer Angebote mit Hilfe von Feedbackbögen (s. Anhang)
- Feedbackkästen, die an verschiedenen Stellen in der Gemeinde aufgestellt werden und in regelmäßigen Abständen von beauftragten Personen geleert werden. Diese müssen dann die entsprechenden Bereiche oder Personen ansprechen. Außerdem muss die Gemeinde über die Existenz der Kästen informiert werden.

Die Feedback-Kästen mit der Aufschrift "Fragen, Anmerkungen, Wünsche, Probleme" sind an folgende Stellen in der Gemeinde aufgestellt: Jeweils einer in den beiden Jugendräumen, einer außen an jedem Gemeindezentrum, einer in den beiden Büchereien, einer im Foyer der Pauluskirche und einer im Eingangsbereich der Christuskirche, also insgesamt 8 Kästen.

Diese Kästen müssen einmal im Quartal geleert werden. Die Sichtung des eingegangenen Feedbacks muss dann in einem Zeitraum von maximal einer Woche nach Leerung von einer festgelegten Gruppe aus 3-5 Personen geschehen. Diese Personen sind vom Presbyterium zu bestimmen und sollten sich aus folgenden Personengruppen zusammensetzen: mindestens jeweils: eine mitarbeitende Person (eventuell aus der Mitarbeitendenvertretung), eine Person aus dem Presbyterium, eine der Vertrauenspersonen, eine jugendliche Person.
Feedback in Form von Lob oder Kritik kann dann von (einzelnen oder mehreren) Personen aus dieser Gruppe an die Personen und Arbeitsbereiche, die es betrifft, weitergeleitet werden. Die Gruppe kann je nach Fall entscheiden, das Presbyterium, die benannten Vertrauenspersonen oder die Mitarbeitendenvertretung hinzuzuziehen, um weitere Schritte zu veranlassen.

Jedes Feedback muss kurz schriftlich festgehalten werden, um sich wieder darauf beziehen zu können.
Sollten in den Kästen Fälle von Grenzüberschreitungen, sexueller oder anderer Gewalt benannt werde, müssen sofort die im Schutzkonzept festgelegten Abläufe eingehalten werden.

Im Bereich der beruflich Mitarbeitenden ist die Mitarbeitenden-Vertretung die entsprechende Ansprechstelle (vgl. Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD). Hier können beruflich Mitarbeitenden ihre persönlichen Anliegen vortragen und ggf. auch Beschwerden äußern.

6. Ansprechpersonen in der Gemeinde Vertrauenspersonen in den Vordergrund

Die Gemeinde hat aber auch Personen als Ansprechpartner*innen für Mitteilungen, Ideen, Anregungen, Kritik und Beschwerden zur Verfügung gestellt.
Das Presbyterium hat drei Personen aus der Gemeinde als Ansprechpersonen benannt. Sie stehen als Ansprechpartner*innen für Mitteilungen, Ideen, Anregungen, Kritik und Beschwerden zur Verfügung.
Sie sind aber auch das Krisenteam, das im Fall eines Verdachtes auf Kindeswohlgefährdung oder sexualisierte Gewalt versucht, den Sachverhalt zu analysieren und daraus weitere Handlungsschritte abzuleiten und einzuleiten. Dazu gehört zum Beispiel die Kontaktaufnahme zu einer Insoweit erfahrenen Fachkraft für Kinderschutz, dem Jugendamt, einer der Vertrauenspersonen des Kirchenkreises oder eben dem Interventionsteam des Kirchenkreises.
Darüber hinaus können auch die Mitarbeitenden der Gemeinde angesprochen werden. Diese sollten sich in Fällen, die das Schutzkonzept betreffen, dann auch weiter an die benannten Ansprechpersonen wenden.
Das Presbyterium soll bei der Benennung der Ansprechpersonen darauf achten, dass unterschiedliche Geschlechtsidentitäten, Altersgruppen und Funktionen in der Gemeinde repräsentiert sind.
Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen stehen im Anhang!

7. Umgang mit Verdachtsfällen

7.1 Krisenplan

Der Interventionsplan „Vorgehen bei Vermutungsfällen“ (siehe Anhang) regelt, was in konkreten Fällen zu tun ist. Hier wird zwischen Verdachts- und Mitteilungsfällen unterschieden. Weiter wird geregelt, welche Personen zu beteiligen sind und welche Teams gebildet werden.

7.2. Meldepflicht

Für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden besteht laut des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt die Meldepflicht. Sollte ein begründeter Verdacht bestehen, dass (sexualisierte) Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende (egal ob beruflich oder ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben sie die Pflicht, dies unverzüglich der Meldestelle der Landeskirche zu melden (vgl. §8 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt).

7.3 Vertrauenspersonen des Kirchenkreises

In jedem Kirchenkreis gibt es Vertrauenspersonen für die Mitteilung von sexualisierter Gewalt, an die sich Betroffene und Ratsuchende wenden können. Die Vertrauenspersonen haben Kenntnisse über Verfahrenswege, Beratungsstellen und Hilfeeinrichtungen. Sie nehmen die Erstmeldung von Verdachtsfällen auf und klären über das weitere Vorgehen auf. Im Bedarfsfall

unterstützen sie Betroffene bei der ersten Kontaktaufnahme mit der landeskirchlichen Ansprechstelle. Außerdem weisen sie in begründeten Verdachtsfällen auf die Meldepflicht hin (vgl. Rahmenschutzkonzept des Ev. Kirchenkreises Bad Godesberg- Voreifel).

Diese Vertrauenspersonen sind aktuell (Stand Okt. 2026):
Sabine Cornelissen, Frauenbeauftragte des Kirchenkreises
Janine Freis, Jugendleiterin der Kirchengemeinde Flamersheim

Das Rahmenschutzkonzept des Ev. Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel und die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen befinden sich unter:
https://bgv.ekir.de/hilfe-seelsorge/sexualisierte-gewalt/

7.4 Synodales Interventionsteam

Das Synodale Interventionsteam ist eine beratende und unterstützende Gruppe in Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt. Diesem Interventionsteam gehören der / die Superintendent*in, Öffentlichkeitsreferent*in und eine Vertrauensperson an. Sie erhalten fachkompetente Unterstützung durch entsprechende Referate und Aufgabenfelder. Je nach Fall werden weitere Fachpersonen hinzugezogen.
Bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch Personen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, wie z.B. Pfarrer*innen oder andere berufliche Mitarbeiter*innen, liegt die Fallverantwortung bei der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes und der juristisch ermittelnden Person.
Es gilt in solchen Fällen der Interventionsplan des Kirchenkreises Bad Godesberg-Voreifel.
(s. Anhang)

7.5 Rehabilitierung und Aufarbeitung

Im Falle, dass ein begründeter Verdacht zwar vorlag, sich jedoch im Verlauf herausstellt, dass:

- es tatsächlich zu keiner sexualisierten Gewalt durch die verdächtigte Person kam
- irrtümlich vom Vorliegen eines begründeten Verdachts ausgegangen wurde,

werden geeignete und erforderliche Rehabilitierungsmaßnahmen ergriffen. Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde. Ein Rehabilitierungsverfahren muss immer durch Fachkräfte begleitet werden.

8. Öffentlichkeitsarbeit

Die Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt ist ein Qualitätsmerkmal guter Gemeindearbeit. Dieses Schutzkonzept wird auf der Homepage der Gemeinde veröffentlicht und somit allen Gemeindegliedern und anderen Interessierten zugänglich gemacht.
Die Kontaktdaten der gemeindlichen Ansprechpersonen sowie der Vertrauenspersonen des Kirchenkreises und der Krisenplan müssen in den Gemeindezentren und in den Räumen der Kinder- und Jugendarbeit ausgehangen werden.

9. Reflexion und Evaluation

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. Dies geschieht alle vier Jahre. Dazu gehören insbesondere folgende Punkte:

- Aktualisierung der Potential- und Risikoanalyse (siehe Anhang) und Anpassung
- 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 das Presbyterium. Dies soll in Form einer AG unter Beteiligung der verantwortlichen Jugendleitung und der gemeindlichen Ansprechpersonen geschehen. Vor allem bei internen Verdachtsfällen werden die Strukturen, Abläufe und Informationswege sorgfältig geprüft, um weitere Gefährdungsquellen möglichst gering zu halten.

10. Anhang

- Tabelle Schulungen und Führungszeugnisse (Gruppen und Kreise)
- Selbstverpflichtungserklärung
- Krisenplan
- Interventionsplan für den Umgang mit Vermutungsfällen
- Potential- und Risikoanalyse
- Feedbackbögen