

**„KONZEPT ZUM SCHUTZ  
VOR SEXUALISIERTER GEWALT“  
IM KIRCHENKREIS MOERS**

# „KONZEPT ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER GEWALT“ IM KIRCHENKREIS MOERS

---

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
Leitbild .....	4
Ziele des Schutzkonzeptes.....	5
Definition sexualisierte Gewalt .....	5
Potenzial- und Risikoanalyse .....	7
Prävention .....	8
Abstinenz- und Abstandsgebot .....	8
Selbstverpflichtungserklärungen.....	8
Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis.....	9
Beruflich Mitarbeitende .....	9
Ehrenamtlich Mitarbeitende .....	9
Schulungen .....	9
Fortbildungskonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Moers	9
Überblick über Fortbildungen, Zielgruppen und Inhalte .....	9
Durchführung der Fortbildungen durch Multiplikator*innen .....	10
Organisation von Fortbildungen im Kirchenkreis Moers.....	11
Beschwerdemanagement.....	13
Fehlerkultur und Beschwerdemanagement .....	13
Personalmanagement.....	14
Krisenintervention.....	15
Vertrauensperson .....	15
Interventionsplan bei der Vermutung von sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Moers	15
.....	15
Die Schritte einer Intervention – ein erster beispielhafter Überblick.....	16
Zusammensetzung des Interventionsteams.....	17
Aufgaben eines Interventionsteams .....	17
Exemplarischer Ablauf einer Intervention .....	17
Meldepflicht.....	18
Schutzauftrag zum Kindeswohl .....	19

Grundsätzlich rechtliche Verpflichtung .....	19
Empfohlenes Vorgehen bei der Erfüllung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII	20
Insoweit erfahrene Fachkraft .....	21
Presse / Leitfaden Krisenkommunikation .....	23
Begleitung und Schutz von Betroffenen, Beschuldigten und Beteiligten .....	25
Aufarbeitung.....	25
Rehabilitierung von Personen, denen nicht geglaubt wurde.....	25
Rehabilitierung von falsch Beschuldigten .....	26
Rehabilitierung von direkt oder indirekt betroffenen Personen .....	26
Evaluation und Monitoring .....	27
Anlagen.....	28
(1) Arbeitshilfe Potenzial- und Risikoanalyse .....	28
(2) Selbstverpflichtung.....	30
(3) Materialien zu Führungszeugnissen .....	32
Muster Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis für Ehrenamtliche	33
Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz.....	34
Muster für Dokumentation Einsichtnahme Führungszeugnis.....	35
(4) Übersicht Fortbildungen.....	36
ÜBERSICHT ÜBER FORTBILDUNGEN, ZIELGRUPPEN UND INHALTE (IN ANLEHNUNG AN DAS RAHMENSCHUTZKONZEPT DER EKIR).....	36
(5) Fortbildungsplan KK Moers (Stand März 2021) .....	38
(6) Schriftliches Beschwerdeverfahren.....	42
(7) Liste der Vertrauenspersonen des Kirchenkreises Moers und der Ansprech- und Meldestellen .....	44
(8) Arbeitsweise des Interventionsteams .....	46
(9) Materialien zu SGB VIII §8a .....	49
Liste der Jugendämter im Kirchenkreis Moers.....	51
(10) Aushang Landeskirchliche Meldestelle / Ansprechstelle / Fachberatung	54
(11) Verfahrensweisen für jeweilige Verdachtfälle .....	55
(12) Konkretion der Monitoringgruppe (Stand April 2021) .....	57
(13) Auszüge aus den Gesetzbüchern.....	58
(14) Verweis auf eigene Schutzkonzepte (Diakonie, CVJM, Schulreferat, Beratungsstelle, Telefonseelsorge).....	59

## Einleitung

Der Kirchenkreis Moers tritt nach außen wie nach innen ein für die Wahrung der in der Gottesebenbildlichkeit gründenden Menschenwürde. Die Arbeit im Kirchenkreis Moers geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes und ist von Respekt und Wertschätzung getragen. Die Persönlichkeit und Würde der Menschen wird geachtet und die individuellen Grenzen werden respektiert.

Sexualisierte Gewalt und andere Gewalterfahrungen verletzen die Würde und Integrität des Menschen. Der Kirchenkreis Moers lehnt jegliche Form von Gewalt ab. Deshalb übernimmt der Kirchenkreis Verantwortung für die Schaffung von Rahmenbedingungen, die geschützte und angstfreie Räume des Miteinanders ermöglichen. Er steht an der Seite der ihm anvertrauten Menschen. Dazu gehören ein Klima der Offenheit, der Transparenz sowie eine „Kultur der Achtsamkeit und des Hinschauens“. Ein besonderer Schutzauftrag besteht in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Daher hat der Kirchenkreis Moers von seinem Selbstverständnis her den Anspruch, Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen einen sicheren und geschützten Raum zur Entfaltung zu bieten. Sie brauchen besondere Unterstützung, Hilfe, Schutz und Sicherheit. Erfährt ein Kind / ein\*e Jugendliche\*r / ein\*e Schutzbefohlene\*r sexualisierte Gewalt, werden seine/ihre Entwicklungsgrundlagen gefährdet und seine/ihre seelische Entwicklung nachhaltig geschädigt!

Das Schutzkonzept fördert die Auseinandersetzung mit den Themen Kindeswohlgefährdung, grenzachtendes Verhalten und sexualisierte Gewalt und beschreibt die Präventionsarbeit sowie die Abläufe in Akutsituationen. Dieses gilt für das Miteinander in allen Arbeitsbereichen des Kirchenkreises. Es betrifft den Umgang mit Kindern und Jugendlichen ebenso wie den Umgang mit Erwachsenen und die Beziehung der Mitarbeitenden untereinander sowie zur Leitung.

## Leitbild

Ein Leitbild des Kirchenkreises liegt aktuell nicht vor. Es wird zum geeigneten Zeitpunkt erstellt und die Leitgedanken des Schutzkonzeptes mit aufnehmen.

## Ziele des Schutzkonzeptes

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene in den Kirchengemeinden und Einrichtungen sollen vor Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlichen Formen sexualisierter Gewalt geschützt werden. Unter Schutzbefohlenen versteht der Kirchenkreis Moers alle Volljährigen, die kreiskirchliche Angebote in Anspruch nehmen. Das Schutzkonzept schließt darüberhinaus auch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende ein.

- 1.) Es soll ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema „Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt“ geschaffen werden.
- 2.) Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sollen sich der Ursachen und Folgen von sexualisierter Gewalt bewusst und für Grenzverletzungen sensibilisiert werden. Sie werden in ihrer Arbeit unter diesem Schutzaspekt besonders geschult und qualifiziert.
- 3.) Kinder und Jugendliche sollen in den unterschiedlichen Formen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gestärkt und sprachfähig gemacht werden, um sie dadurch vor Übergriffen und Grenzverletzungen zu schützen.
- 4.) Potentiellen Täterinnen und Tätern soll der Zugang zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen verwehrt werden – durch die proaktive Auseinandersetzung mit dem Thema soll eine erhöhte Aufmerksamkeit und verbesserte Sprachfähigkeit innerhalb der Gemeinden und Einrichtungen erlangt werden.
- 5.) Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sollen wissen, wo und bei wem sie im Kirchenkreis schnell und verlässlich Hilfe finden.

## Definition sexualisierte Gewalt

Dieses Konzept orientiert sich an dem Begriff der **sexualisierten Gewalt**, den die Evangelische Kirche Deutschlands verwendet. **Sexualisierte Gewalt** findet immer in einem Kontext von Machtausübung und Machtmissbrauch statt; in der Regel besteht ein Machtgefälle.

In der Fachliteratur werden verschiedene Abstufungen sexualisierter Gewalt unterschieden: Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

- **Grenzverletzungen** werden definiert als Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen gegenüber Erwachsenen, Jugendlichen oder Kindern und Klient\*innen missachten. Verletzt werden können Grenzen zwischen Generationen und Geschlechtern. Grenzverletzungen können unbewusst und zufällig verübt werden, entstehen aus fachlichen oder persönlichen Unzulänglichkeiten oder resultierend aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“.
- **Sexuelle Übergriffe** geschehen nicht unbewusst oder zufällig, sondern immer absichtlich. Sie sind Ausdruck eines mangelnden Respektes vor dem Gegenüber. Übergriffigkeit ist eine Missachtung bestehender gesellschaftlicher Normen und Regelungen sowie fachlicher Standards. Die übergriffige Person kann sexuelle oder psychische Übergriffe zur strategischen Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs einsetzen.

- **Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt.** Diese kann in verschiedenen Formen und Abstufungen mit und ohne Körperkontakt stattfinden.

Es wird unterschieden zwischen:

- „*Hands off*“: z.B. Beleidigungen, altersunangemessene Gespräche über Sexualität, zugänglich machen von Pornografie, Veranlassung des Kindes zur Selbstbefriedigung, eine dritte Person zu berühren, Cyber-Sexualität
- und „*Hands on*“:  
z.B. Körperliche Handlungen an Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen, erotisch motiviertes Küssen, oraler, vaginaler, analer Sexualverkehr, Pornografische Ausbeutung von Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen
- Die Grenzen sind immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird.  
Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo ein Mensch sexuelle Erregung sucht oder mit sexuellen Mitteln andere Ziele verfolgt (Machtausübung), ohne dass er auf die freie, reife, gleichberechtigte und informierte Zustimmung des Gegenübers zählt oder zählen kann.

## Potenzial- und Risikoanalyse

(vg. Anlage Nr. 1)

In einer Potenzial- und Risikoanalyse sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können,

- erkannt,
- mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert
- und wenn möglich beseitigt werden.

Die Durchführung einer Risikoanalyse lenkt die Aufmerksamkeit auf vorhandene bewusste oder unbewusste Strukturen und Gewohnheiten und konfrontiert ggf. auch erstmals mit Faktoren, die zuvor nicht in den Blick genommen wurden. So ermöglicht eine Potenzial- und Risikoanalyse gleichzeitig das Erkennen von Potenzialen, die bereits Schutz bieten, und gleichzeitig Risiken, die nie in den Blick genommen wurden. Die Risikoanalyse soll nicht „geschönt“ werden, sondern eine realistische Einschätzung der Strukturen der Arbeit ergeben. Es geht darum, Achtsamkeit zu entwickeln und geeignete Maßnahmen für die jeweilige Einrichtung oder den jeweiligen Arbeitsbereich zu planen und perspektivisch umzusetzen. Wichtig ist, dass die Potenzial- und Risikoanalysen jeweils unter Beteiligung betroffener Personen aus unterschiedlichen Blickwinkeln durchgeführt werden (z.B. Mitglied KSV oder Presbyterium, Küsterei, Kinder- und Jugendarbeit, Ehrenamt, MAV, Fachausschüsse, usw.).

In den meisten vom Kirchenkreis Moers verantworteten Arbeitsbereichen wurden bereits anhand von Fragebögen Potenzial- und Risikoanalysen durchgeführt. Dies geschah in Anlehnung an die Broschüre der Ev. Kirche im Rheinland (EKiR) „Schutzkonzepte praktisch“.

Sämtliche Potenzial- und Risikoanalysen müssen binnen fünf Jahren oder bei strukturellen Veränderungen erneut erstellt werden. Dazu werden überarbeitete Fragebögen verwendet, die bisherige Erfahrungen aufnehmen. Teilnehmende des Arbeitsbereiches werden einbezogen.

Ferner sind aufgrund der Implementierung des Schutzkonzeptes bereits Risiken erkannt oder beseitigt worden. Beispielhaft ist hier zu nennen, dass zukünftige Stellenausschreibungen deutlich erkennen lassen, dass im Kirchenkreis Moers ein Schutzkonzept zur Prävention sexueller Gewalt existiert und dieses besondere Achtsamkeit fordert.

Bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen auf allen Kirchenkreisebenen müssen die Verantwortlichen die Inhalte der jeweiligen Risikoanalyse berücksichtigen und für deren Verhinderung sorgen. Dies gilt für Gremien wie KSV, Synode, Ausschüsse und Arbeitskreise ebenso wie für Veranstaltungen.

Den Gemeinden wird empfohlen, den im Anhang abgedruckten Fragebogen aus der Broschüre der Ev. Kirche im Rheinland (EKiR) „Schutzkonzepte praktisch 2021“ zu verwenden und ggf. zu erweitern.

## Prävention

Evangelische Arbeit lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Das Vertrauen darf nicht zu ihrem Schaden ausgenutzt werden.

**Alle Mitarbeitenden, beruflich und ehrenamtlich, sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Sie sind sensibilisiert und geschult in den Grundlagen der Prävention, haben eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. einen Verhaltenskodex unterschrieben, kennen das Beschwerdeverfahren und den Interventionsplan und haben je nach Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Sie wirken aktiv an der Umsetzung mit und sind somit Teil des Miteinanders in einer „Kultur der Achtsamkeit“.**

## Abstinenz- und Abstandsgebot

In vielen Aufgabenbereichen kirchlicher Arbeit gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse, insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten. Dort gilt das **Abstinenzgebot**. Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.

Das **Abstandsgebot** besagt, dass alle Mitarbeitenden das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten und dementsprechend Rücksicht nehmen müssen.

*(Siehe dazu im Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt die Präambel sowie § 4 Abs. 2 und 3.)*

## Selbstverpflichtungserklärungen

(vg. Anlage Nr. 2)

Im Umgang mit Schutzbefohlenen in der Evangelischen Kirche im Rheinland müssen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die Arbeit prägen. Deshalb ist eine Voraussetzung zur Mitarbeit die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Diese wird zu Beginn einer Tätigkeit (auch im Ehrenamt) und in regelmäßigen Abständen besprochen und zentral beim Träger hinterlegt. Eine Selbstverpflichtungserklärung dient allen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten. Die Regelungen werden in einem gemeinsamen Prozess mit Beteiligung von Schutzbefohlenen, Mitarbeitenden und Leitungspersonen besprochen.

*(Siehe dazu im Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 6 Abs. 3.)*

## Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

### BERUFLICH MITARBEITENDE

Alle beruflich Mitarbeitenden müssen ab dem 1.1.2021 ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen – unabhängig von ihrer Tätigkeit. Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis. Für beruflich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besteht diese Pflicht bereits durch die Regelung im SGB VIII (§ 72a).

Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch für Pfarrer\*innen und Kirchenbeamt\*innen.

### Ehrenamtlich Mitarbeitende

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden, Honorarkräften und Praktikant\*innen wird auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen geprüft, ob die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt wird. Näheres kann in Vereinbarungen mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe nach § 72a Absatz 4 Aches Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – bestimmt werden. Die Prüfung nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes ist Aufgabe der für den jeweiligen Arbeitsbereich verantwortlichen Leitungen im Kirchenkreis und den Kirchengemeinden. Orientierung gibt die Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren in Gemeinden und Kirchenkreisen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende kann die Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis, gemäß § 12 JVKostO, beim Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit in den Bereichen der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen beantragt werden. Die Einsichtnahme wird ordnungsgemäß von den dazu beauftragten Personen dokumentiert (vgl. Vorlagen in Anlage 3).

## Schulungen

### FORTBILDUNGSKONZEPT ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISierter GEWALT IM KIRCHENKREIS MOERS

Damit das Schutzkonzept umfassend greift, bedarf es verpflichtender Fortbildungen für alle Mitarbeitenden (vgl. Kirchengesetz § 6 (3) 4), die im Kirchenkreis Moers ausschließlich auf der Basis des vorliegenden Fortbildungskonzeptes im Kirchenkreises Moers (in den Regionen oder auf synodaler Ebene) durchgeführt werden.

### ÜBERBLICK ÜBER FORTBILDUNGEN, ZIELGRUPPEN UND INHALTE

Die Basis-Fortbildung ist für alle Berufs- und Beschäftigungsgruppen sowie für alle Ehrenamtlichen verpflichtend.

Je nach Intensität des Kontaktes mit Schutzbefohlenen gibt es spezifische Intensiv-Fortbildungen und für Verantwortliche eine Leitungs-Fortbildung, die jeweils inhaltlich auf die Basis-Fortbildung aufbauen.

Die Fortbildungen werden im wiederkehrenden Rhythmus von 5 Jahren durchgeführt. Alle Fortbildungen müssen durch Multiplikator\*innen erfolgen, die durch die EKIR ausgebildet wurden und die mit dem „Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ des Kirchenkreises Moers vertraut sind.

Zur Erstellung der Schutzkonzepte anderer Träger im Kirchenkreis oder zu besonderen Anlässen können zusätzlich Informationsveranstaltungen zum Konzept Schutz vor sexualisierter Gewalt durchgeführt werden.

Fortbildungen zum Kindeswohl nach §8a SGB VIII müssen weiterhin parallel durchgeführt werden.

### DURCHFÜHRUNG DER FORTBILDUNGEN DURCH MULTIPLIKATOR\*INNEN

Alle Fortbildungen im Rahmen des Fortbildungskonzeptes des Kirchenkreises Moers werden durch ausgebildete Multiplikator\*innen durchgeführt, die mit dem Schutzkonzept Kirchenkreis Moers vertraut sind. Nach Möglichkeit soll jede Fortbildung von zwei Multiplikator\*innen durchgeführt werden. Insbesondere in Basis- und Intensiv-Fortbildungen ist es angestrebt, diese geschlechterparitätisch anzubieten.

Die Qualifizierung der Multiplikator\*innen erfolgt über die Ansprechstelle der EKIR. Die ausgebildeten Multiplikator\*innen werden Teil einer landeskirchlichen Internet-Plattform, auf der sie sich mit eigenem Profil und ihren Schwerpunkten bei Fortbildungen im Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) Hinschaun-Helfen-Handeln oder Evangelischen Kirche im Rheinland (EKIR)-Portal vorstellen. Alle Multiplikator\*innen können landeskirchenweit zu Fortbildungen angefragt werden.

Stand März 2021 gibt es im Kirchenkreis Moers einen Pool von sechs ausgebildeten Multiplikator\*innen, weitere sollen im Laufe des Jahres ausgebildet werden, damit alle Berufs- und Beschäftigungsgruppen im Kirchenkreises Moers entsprechend des Fortbildungskonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt fortgebildet werden können.

Die Monitoring-Gruppe (vgl. siehe „Evaluation und Monitoring“) akquiriert für die Durchführung des Fortbildungskonzeptes Kirchenkreis Moers weitere Multiplikator\*innen. Dabei nimmt sie eine Vor-Prüfung der Eignung vor und klärt, ob deren zukünftige Fortbildungs-Tätigkeit für den Kirchenkreis Moers und seine Gemeinden und Einrichtungen abgestimmt ist.

Personen, die sich zum/zur Multiplikator\*in ausbilden lassen möchten, benötigen einen disbezüglichen Auftrag des Kirchenkreises Moers und sollen sich bereit erklären, die Fortbildungen entsprechend des „Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ des Kirchenkreises Moers durchzuführen.

Die Leistung einer/eines Multiplikatorin/Multiplikators inkludiert mehr Aufgaben als eine Dozent\*innentätigkeit:

- Inhaltliche und dokumentarische Vor- und Nachbereitung der Fortbildung

- Durchführung der Fortbildung mit der Haltung, mit verantwortlich zu sein, dass eine Struktur geschaffen wird, die andere Menschen schützt
- Kontaktperson für Nachfragen der Teilnehmenden aufgrund der Fortbildung
- Weiterleitung von Anfragen der Teilnehmenden an adäquate Hilfestellen.

Die Honorierung für die Tätigkeit als Multiplikator\*in erfolgt - je nach Beschäftigungsverhältnis – auf folgende Weise:

- **Hauptamtlich beim Kirchenkreis oder in einer Kirchengemeinde im Kirchenkreis beschäftigte Multiplikator\*innen**  
führen Fortbildungen im Kirchenkreis Moers als zusätzliche Aufgabe durch, die in die Dienstweisung aufgenommen wird. Die Tätigkeit als Multiplikator\*in erfolgt im Rahmen des Dienstes / zusätzlich zum Dienst (angeordnete Mehrarbeit bzw. Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten).  
Die Mehrarbeit wird von den jeweiligen Anstellungsträger\*innen der Mitarbeitenden, die die Schulungen wahrnehmen, finanziell getragen.
- **Multiplikator\*innen, die bei einem diakonischen Träger beschäftigt sind,**  
führen Fortbildungen im Kirchenkreis Moers im Rahmen ihres Dienstes durch und deren Arbeitgeber\*in erhält eine Erstattung in Höhe von Euro 70,00 pro Zeitstunde (finanziert von den jeweiligen Anstellungsträger\*innen der Mitarbeitenden, die die Schulungen wahrnehmen).
- **Multiplikator\*innen, die als selbständige Dozent\*innen tätig sind,**  
erhalten eine Erstattung in Höhe von Euro 70,00 pro Zeitstunde (finanziert von den jeweiligen Anstellungsträger\*innen der Mitarbeitenden, die die Schulungen wahrnehmen).

Es ist sinnvoll, zukünftig auf Kirchenkreis-Ebene, ergänzend zum Angebot der EKIR-Ansprechstelle, ausgebildeten Multiplikator\*innen Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und gegenseitiger Unterstützung zu bieten (Kollegiale Beratung, Interversion, Supervision).

## ORGANISATION VON FORTBILDUNGEN IM KIRCHENKREIS MOERS

Zur Planung, Organisation und Durchführung der Fortbildungen zum „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ sind folgende Schritte auszuführen:

- Festlegung des Fortbildungsformats der Zielgruppe entsprechend
- Festlegung des Termins
- Akquise der (zwei) Multiplikator\*in(nen)
- Reservierung eines Raums
- Ausschreibung in Abstimmung mit Leitungsverantwortlichen in Kirchengemeinden bzw. in Regionen oder im Kirchenkreis
- Durchführung des Anmeldeverfahrens
- Erstellen von Teilnahmebescheinigungen
- Information an Leitungsverantwortliche über die Nicht-Teilnahme von Mitarbeitenden

Des Weiteren soll die zentrale Eingabe aller Daten über das EKD-Portal „Hinschauen-Helfen-Handeln“ (<https://www.hinschauen-helfen-handeln.de>) inkl. des Aushändigens von Teilnahmebescheinigungen angestrebt werden. Zurzeit muss diese von jeder/jedem Multiplikator\*in selbst durchgeführt werden.

Das „Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ erfordert die Fortbildung aller beruflich und ehrenamtlich bei Kirchengemeinden oder beim Kirchenkreis Moers Tätigen im 5-Jahres-Turnus. Es ist geboten, dass die jeweiligen Anstellungsträger die Teilnahme ihrer Mitarbeitenden systematisch erfassen.

Die Organisation der Fortbildungen im Kirchenkreis Moers soll Synergieeffekte der bestehenden Strukturen nutzen:

- Die Personalverwaltung Niederrhein erfasst die Daten beruflich Beschäftigter.
- Im Verwaltungsamt Kirchenkreis Moers werden die Daten der Presbyter\*innen, Mitglieder in Pflicht-Ausschüssen der Kirchengemeinden erfasst.
- Die Superintendentur verfügt über die Daten der Mitglieder der synodalen Ausschüsse.
- Die Kirchengemeinden haben Kenntnis über die ehrenamtlich Tätigen in ihren unterschiedlichen Arbeitsbereichen.
- Die Fortbildungen sollen je nach Format und Zielgruppe auf Gemeindeebene, in der Region oder auf synodaler Ebene organisiert werden. Die notwendigen Räume werden von den Kirchengemeinden zur Verfügung gestellt.
- Fortbildungen für einzelne Berufsgruppen wie z.B. von Küster\*innen sollen mit den jeweiligen kreiskirchlichen Ansprechpersonen koordiniert werden.
- Ein Veranstaltungskalender, in dem alle organisierten Fortbildungen abgebildet sind, soll für Akteure (Multiplikator\*innen, Presbyteriumsvorsitzende u.a.) einsehbar sein.
- Das Neue Evangelische Forum ist die Beratungs- und Bildungseinrichtung des Kirchenkreises Moers und ist mit der Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen wie Fortbildungen vertraut und arbeitet für und mit Menschen, die in den kirchlichen Einrichtungen beruflich oder ehrenamtlich tätig sind. Das Neue Evangelische Forum nutzt eine Software, in der bereits viele dieser Personen gespeichert sind (unter Beachtung der gültigen Datenschutzrichtlinien).

Es ist sinnvoll, die verpflichtenden Fortbildungen im Kirchenkreis Moers durch **eine** Einrichtung zentral zu planen und zu organisieren, insbesondere, wenn Fortbildungen ab 2022 gremienübergreifend in den Regionen oder auf der synodalen Ebene entsprechend den verschiedenen Beschäftigungsgruppen durchgeführt werden.

Durch eine zentrale kirchenkreisweite Organisation der Fortbildungen wird zudem gewährleistet, dass ein Multiplikator\*innen-Pool aufgebaut und gepflegt wird. Dies ist für die Planung und Organisation der Fortbildungen sinnvoll, z.B. für die kurzfristige Regelung von Vertretungen.

Die Leitungsverantwortlichen stellen dieser Einrichtung die für die Fortbildungen notwendigen Daten der beruflichen - und ehrenamtlichen Mitarbeitenden für diesen Zweck zur Verfügung.

Mit der Planung, Organisation und Durchführung von Fortbildungen zum „Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wird das Neue Evangelische Forum Kirchenkreis Moers beauftragt.

Die Fortbildungen können im Rahmen des Schutzkonzeptes – in Abstimmung mit den Kirchengemeinden und in Zusammenarbeit mit den anderen Einrichtungen wie Personalverwaltung Niederrhein, zentrale Daten-Erfassung der Berufs- und Beschäftigungsgruppen, geplant, organisiert und durchgeführt werden.

Die Kirchengemeinden stellen unentgeltlich Räume zur Durchführung von Präsenz-Fortbildungen im Rahmen des Fortbildungskonzeptes zur Verfügung.

Ein ständig aktualisierter Fortbildungsplan für den Kirchenkreis Moers findet sich in Anlage 5.

## Beschwerdemanagement

### FEHLERKULTUR UND BESCHWERDEMANAGEMENT

#### *Fehlerkultur*

Der Kirchenkreis etabliert eine Fehlerkultur, die eine frühzeitige, niedrigschwellige Fehlermeldung nicht nur ermöglicht, sondern durch klare und professionelle Verfahren alle Personen befähigt und ermutigt, Beobachtungen oder Fehlverhalten zu melden. Diese werden fachlich analysiert und münden in gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen ein.

Eine Fehlerkultur beschreibt ein positives, vertrauensvolles Miteinander und dient dem respektvollen Umgang untereinander. Sie lebt von konstruktiver Kritik.

- Die Fehlerkultur ist im Rahmen des Schutzkonzeptes allen Mitarbeitenden bekannt und „wird gelebt“.
- Die Fehlerkultur dient auch der Weiterentwicklung der Dienststellen.
- Fehlverhalten wird erkannt auch im Hinblick auf Auswirkungen für Schutzbefohlene.
- Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert.
- Durch angemessene und kontrollierte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen soll zukünftiges Fehlverhalten ausgeschlossen werden.
- Für Fehler wird Verantwortung übernommen und bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten muss mit (arbeitsrechtlichen) Konsequenzen gerechnet werden.

#### *Beschwerdeverfahren*

Ein gutes Beschwerdesystem fördert die Qualität der Arbeit im Kirchenkreis Moers und das professionelle Handeln der Mitarbeitenden. Ein Beschwerdeverfahren regelt die Art und

Weise des Umganges mit Beschwerden im Kirchenkreis und schafft klare und sichere Arbeitsstrukturen. Es beinhaltet einen konsequenten Umsetzungsplan mit entsprechender Prüfung und Auswertung. Ziel ist immer die Auseinandersetzung mit und Bearbeitung der Beschwerde sowie eine akzeptable Lösung für alle Beteiligten.

Beschwerden werden von der jeweiligen Leitung entgegengenommen – schriftlich, telefonisch oder persönlich. Beschwerden über Leitungskräfte nimmt entsprechend d. Superintendent\*in entgegen.

Beschwerdeverfahren für Kinder und Jugendliche oder andere anvertraute Schutzbefohlene erfordern besondere Sensibilität. Hier können auch geschulte Ehrenamtliche eine Beschwerde entgegennehmen, da zunächst ein grundlegendes Vertrauen angenommen werden / gegeben sein muss. Die entsprechenden Beschwerdeverfahren sind in der Anlage 6 geregelt.

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist immer eine Vertrauensperson zu informieren, oder direkt die landeskirchliche Ansprechstelle oder bei begründetem Verdacht die landeskirchliche Meldestelle.

## PERSONALMANAGEMENT

Im Kirchenkreis Moers werden im Umgang mit allen Mitarbeitenden die Grundsätze des Schutzkonzeptes umgesetzt.

- Der Kirchenkreis stellt durch sein Einstellungsverfahren sicher, dass bei neuen Mitarbeitenden neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung vorliegt.
- In jeder Stellenausschreibung wird auf die hohe Bedeutung des „Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ des Kirchenkreises hingewiesen.
- Im Bewerbungsgespräch werden ein grenzachtender Umgang, der Verhaltenskodex, bzw. die zu unterschreibende Selbstverpflichtungserklärung, das vorzulegende polizeiliche Führungszeugnis und die für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Präventionsschulungen thematisiert.
- Im Rahmen einer qualifizierten Einarbeitung setzen sich die neu eingestellten Mitarbeitenden mit dem Schutzkonzept und dem Verhaltenskodex auseinander. Die Teilnahme an fachspezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist selbstverständlich und wird unterstützt.
- Jede\*r beruflich Mitarbeitende hat dem Arbeitgeber vor Tätigkeitsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Alle 5 Jahre ist dieses Führungszeugnis zu aktualisieren.
- In regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen, die qualifiziert nach dem Leitfaden der EKIR durchgeführt werden, werden Erfahrungen mit dem Schutzkonzept thematisiert.

# Krisenintervention

## Vertrauensperson

Der Kirchenkreis Moers hat Vertrauenspersonen benannt, an die sich jede\*r bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt wenden soll (vgl. Anlage 7).

- Die Vertrauenspersonen nehmen die Mitteilung auf und wissen, wie der weitere Verfahrensweg ist.  
Hierzu beraten sie als Lots\*innen im System.
- Sie sind mit dem Interventionsteam des Kirchenkreises Moers vernetzt, um notwendige nächste Schritte für Betroffene und ggf. deren Eltern (oder Personensorgeberechtigte) einzuleiten.
- Sie rufen bei Meldung einer bzw. eines Betroffenen das Interventionsteam zusammen.

Für die Fallbearbeitung ist die Vertrauensperson nicht verantwortlich.

Die Vertrauenspersonen

- sind mit anderen Hilfeeinrichtungen (landeskirchlicher Meldestelle, Fachberatungsstellen, Jugendamt, insoweit erfahrenen Fachkräften, Polizei etc.) vernetzt, um bei einer Mitteilung schnell und sicher handeln, beraten und reagieren zu können.
- stehen im Kontakt mit der „Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der Ev. Kirche im Rheinland“
- nehmen an den Tagungen der Netzwerkvertrauenspersonen der EKIR teil und bilden sich regelmäßig fort.
- werden durch die Nennung ihrer Namen und Kontaktdaten so bekannt gemacht, dass sie im Bedarfsfall sofort leicht zu finden sind (z. B. auf den Internetseiten des Kirchenkreises und der Gemeinden, in Gemeindebriefen, Aushängen etc.).

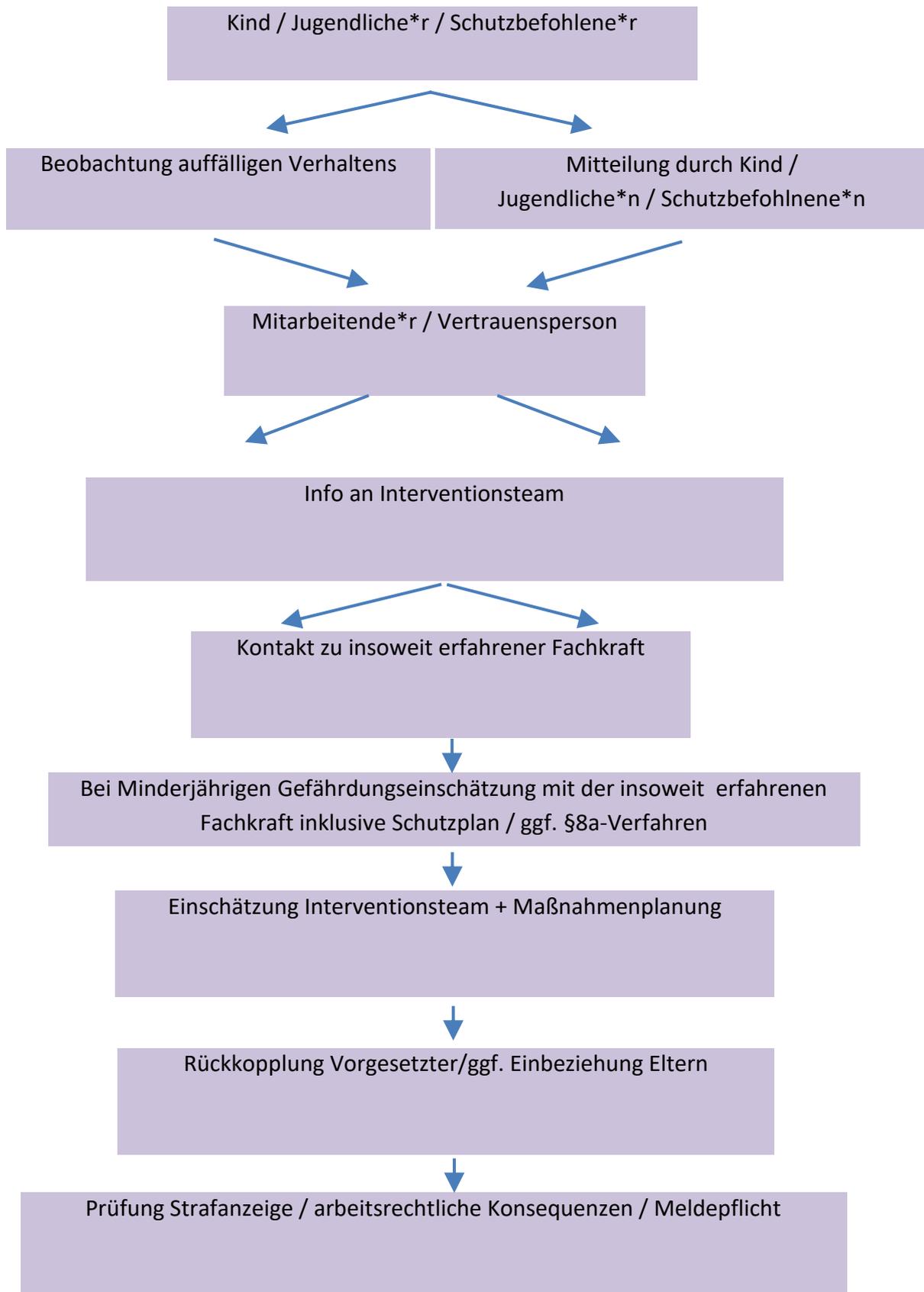
Als Vertrauenspersonen im Kirchenkreis Moers sind benannt

- Torsten Kapturek
- Andrea Kröger
- Jürgen Voß
- Externe Vertrauensperson: Lea Cerny

## Interventionsplan bei der Vermutung von sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Moers

Dieser Interventionsleitfaden regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt. Der Interventionsleitfaden ist allen Mitarbeitenden bekannt und zu beachten.

## Die Schritte einer Intervention – ein erster beispielhafter Überblick



## Zusammensetzung des Interventionsteams

- SuperintendentIn (Vertretung Assessor)
- Jurist\*in (N.N.)
- Presse ( Herr Schäffer / Vertretung Frau Mathias)
- Anke Jäger (als Fachberatung)
- Jeweilige Trägervertretung
- Ggf. Fachberatung im weiteren Sinne ( MAV, KiTa-Leitung z.B. aus Rheinhausen, Beratungsstelle Frau Borsch, Vertretung Grafschafter Diakonie oder Erziehungsverein, InSoFa .....

## Aufgaben eines Interventionsteams

- Einschätzung und Beurteilung eines Verdachtes
- Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention mit Empfehlung konkreter Handlungsschritte gemäß Interventionsplan
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Hinweis auf die Meldepflicht
- Umgang mit der Öffentlichkeit und Medien
- ggf. Abstimmung mit der Öffentlichkeitsarbeit der Landeskirche
- Hinweise zur Aufarbeitung
- ggf. Hinweise zur Rehabilitierung

## Exemplarischer Ablauf einer Intervention

- Darstellung des Verdachts/des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde oder die Einrichtungsleitung im Interventionsteam
- Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes oder Jugendlichen oder Schutzbefohlenen
- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- Bei minderjährigen Betroffenen Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- ggf. Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- bei Kitas: Information an den örtlichen öffentlichen Jugendhilfeträger und das Landesjugendamt
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften wird externe Unterstützung zur Verfügung gestellt

- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit.

Weitere Erläuterungen zum Interventionsplan finden sich im Anhang 8.

## Meldepflicht

In jedem begründeten Verdachtsfall besteht für die Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche im Rheinland die gesetzliche Meldepflicht bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die Meldestelle ist telefonisch, per Mail und persönlich nach Vereinbarung zu erreichen. Dort werden alle erforderlichen Daten, Schilderungen und Angaben aufgenommen und sowohl zur Bearbeitung als auch zu statistischen Zwecken erfasst.

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

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

### Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefonnummer: 0211 4562602

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

Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland

Landeskirchenamt  
Hans-Böckler-Str. 7  
40476 Düsseldorf

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

**Kontaktdaten der Ansprechstelle:**

Telefonnummer: 0211 3610312

E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de

Postanschrift:                    Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der  
sexuellen Selbstbestimmung der EKIR

Graf-Recke-Str. 209a

40237 Düsseldorf

Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz bleiben unberührt. Ein druckfertiger Aushang für alle Träger findet sich in Anlage 10.

Detaillierte Verfahrensweisen für jeweilige Verdachtfälle regelt die Anlage 11.

## **Schutzauftrag zum Kindeswohl**

### **GRUNDSÄTZLICH RECHTLICHE VERPFLICHTUNG**

Im Jahre 2005 wurde aufgrund mehrerer bundesweiter Fälle von Kindesmisshandlung mit Todesfolge der § 8 a SGB VIII eingeführt. Mit dem neuen Bundeskinderschutzgesetz, das am 01.01.2012 in Kraft trat, kam es zu einer Reform des § 8a SGB VIII, einer Ergänzung um § 8b SGB VIII und um das Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG).

„Der § 8 a SGB VIII konkretisiert den Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe bei Kindeswohlgefährdung. Er präzisiert die Aufgaben des Jugendamtes und verpflichtet den öffentlichen Träger, in Vereinbarungen mit den Trägern von Diensten und Einrichtungen sicherzustellen, dass deren Fachkräfte den Schutzauftrag ebenfalls innerhalb geregelter Verfahren wahrnehmen.“ (Rader, Psychologisches Beratungszentrum, Haltern am See)

Der § 8 b SGB VIII legt fest, dass die bei den Trägern beruflich Beschäftigten gegenüber dem Jugendamt einen Anspruch auf Beratung durch eine „insoweit erfahrene“ Fachkraft haben.

Ein wesentlicher Bestandteil des § 8 a SGB VIII ist die Verpflichtung zur Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung zum Zwecke einer Gefährdungseinschätzung (§ 8 a Abs. 4 SGB VIII). Hierbei besteht die Verpflichtung der Fachkräfte, bei den Personensorgeberechtigten oder den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinzuwirken, Maßnahmen zum Schutz des oder der

Minderjährigen zu ergreifen und das Jugendamt zu informieren, falls die Hilfen nicht ausreichend erscheinen oder nicht angenommen werden, um die Gefährdung abzuwenden (§ 8 a Abs. 1-3 SGB VIII).

Besonderes Augenmerk ist im Verfahren der Gefährdungsprüfung auf die Einhaltung des Datenschutzes zu richten. Eine Information des Jugendamtes ohne Einwilligung der Personensorgeberechtigten ist daher nur unter bestimmten Bedingungen möglich, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen aber auch verpflichtend. Die dazu notwendigen Regelungen über die Rechte und Pflichten bei der Informationsweitergabe sind in dem durch das Bundeskinderschutzgesetz neu geschaffenen Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) getroffen.

Unverzichtbar ist die sorgfältige Dokumentation des gesamten Verfahrens zur Gefährdungsprüfung.

Der Wortlaut der Rechtstexte findet sich im Internet unter folgenden Links:

- § 8 a SGB VIII [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/\\_\\_8a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/__8a.html)
- § 8 b SGB VIII [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/\\_\\_8b.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/__8b.html)
- § 72 a SGB VIII [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/\\_\\_72a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/__72a.html)
- § 79 a SGB VIII [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/\\_\\_79a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/__79a.html)
- KKT <https://www.gesetze-im-internet.de/kkg/BJNR297510011.html>

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Kirchengemeinden und deren Einrichtungen ist Teil der freien Jugendhilfe. Träger im Sinne des Achten Sozialgesetzbuches sind die Presbyterien. Dienstvorgesetzte\*r der beruflich in der Jugendarbeit Beschäftigten sind die Vorsitzenden des Presbyteriums.

Daraus ergibt sich, dass jedes einzelne Presbyterium, wenn es Angebote der Jugendhilfe vorhält, verpflichtet ist, die „Vereinbarung gemäß § 8 a Abs. 4 und § 72 a SGB VIII“ mit den jeweiligen im Kirchenkreis Moers zuständigen Jugendämtern abzuschließen und rechtsverbindlich zu unterzeichnen.

Der Kirchenkreis Moers hat für seine Arbeitsbereiche mit allen im Kirchenkreis zuständigen Jugendämtern ebenfalls eine Vereinbarung abgeschlossen. Diverse Vorlagen finden sich in Anlage 9.

## EMPFOHLENES VORGEHEN BEI DER ERFÜLLUNG DES SCHUTZAUFTRAGES NACH § 8A SGB VIII

Bei einer konkreten Kindeswohlgefährdung müssen folgende Verfahrensregelungen berücksichtigt werden:

- 1.) Bei einer Gefährdung des Kindeswohls in Form von physischer oder psychischer Gewaltanwendung muss im Sinne des § 8a SGB VIII immer ein entsprechendes Kinderschutzverfahren eingeleitet werden.

- 2.) Dies gilt für alle Fälle, die innerhalb von Einrichtungen der Kirchengemeinde sowie des Kirchenkreises stattfinden sollten.
- 3.) Gibt es Hinweise auf Gewaltanwendung bei Kindern und Jugendlichen im familiären Kontext, die innerhalb von Einrichtungen der Kirchengemeinden oder des Kirchenkreises auffallen (z.B. Kita), muss ebenfalls ein Verfahren nach § 8a SGB VIII eingeleitet werden.
- 4.) Dies gilt ebenso bei Fällen von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen durch kirchliche Mitarbeitende. Hierbei ist besonders zu beachten, dass spätestens wenn gewichtige Anhaltspunkte für einen Verdacht vorliegen, das Interventionsteam des Kirchenkreises informiert werden muss. Das Interventionsteam wird dann parallel zum Verfahren nach § 8a SGB VIII den Interventionsplan zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Träger umsetzen.

Die Anlage 9 verdeutlicht das entsprechende Vorgehen bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung.

### INSOWEIT ERFAHRENE FACHKRAFT

Definition: Insoweit erfahrene Fachkraft (**InsoFa**) ist in Deutschland die gesetzlich gem. § 8a und § 8b SGB VIII festgelegte Bezeichnung für die beratende Person zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung. Inoffizielle Bezeichnungen ist auch **Kinderschutzfachkraft**. Diese muss laut § 8a (4) Satz 2 „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“ im SGB VIII durch Träger der Jugendhilfe bei der Gefährdungseinschätzung für ein Kind immer beratend hinzugezogen werden. Die insoweit erfahrene Fachkraft zeichnet sich durch eine Zusatzausbildung aus und darf nicht mit den "(mehreren) Fachkräften" im Satz 1 § 8a verwechselt werden. Des Weiteren ist die Bezeichnung gesetzlich fundiert im § 4 (2) KKG (Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz).

Werden dem Jugendamt gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt, so hat es das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einzuschätzen. Soweit der wirksame Schutz dieses Kindes oder dieses Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird, hat das Jugendamt die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder den Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einzubeziehen und, sofern dies nach fachlicher Einschätzung erforderlich ist, sich dabei einen unmittelbaren Eindruck von dem Kind und seiner persönlichen Umgebung zu verschaffen. Hält das Jugendamt zur Abwendung der Gefährdung die Gewährung von Hilfen für geeignet und notwendig, so hat es diese den Erziehungsberechtigten anzubieten (§ 8a Abs. 1 SGB VIII).

§ 8a Abs. 4 SGB VIII regelt die Einbeziehung freier Träger in den Kinderschutzauftrag. Die Jugendämter sind verpflichtet sicherzustellen, dass auch bei freien Trägern gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung von betreuten Kindern oder Jugendlichen in einem angemessenen Verfahren professionell bearbeitet werden.

In Vereinbarungen des Jugendamtes mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass

- 1.) deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,
- 2.) bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen wird sowie
- 3.) die Personensorgeberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

In die Vereinbarung ist neben den Kriterien für die Qualifikation der beratend hinzuzuziehenden insoweit erfahrenen Fachkraft insbesondere die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann. (§ 8a Abs. 4 SGB VIII)

In einer konkreten Situation von Kindeswohlgefährdung in einer Kirchengemeinde, Einrichtung oder im Kirchenkreis muss daher immer eine Kinderschutzfachkraft hinzugezogen werden (siehe hierzu das Ablaufdiagramm Kindeswohlgefährdung). Ausgebildete Kinderschutzfachkräfte arbeiten bei der Ev. Beratungsstelle und bei der Grafschafter Diakonie und können diesen Auftrag übernehmen.

Hierzu gibt es eine Vereinbarung zwischen dem Kirchenkreis Moers und den beiden genannten Institutionen (siehe Formulare in der Anlage 9).

Ansprechpartner\*innen vor Ort sind:

- **Grafschafter Diakonie:**  
Karola Haderlein  
E-Mail: [k.haderlein@grafschafter-diakonie.de](mailto:k.haderlein@grafschafter-diakonie.de)  
Tel.: 02843 903630

## Presse / Leitfaden Krisenkommunikation

Im Folgenden findet sich eine Struktur, wie im Kirchenkreis Moers mit den Medien und der Öffentlichkeit im Falle einer Krise aufgrund eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt umzugehen ist.

- Als Teil des Interventionsteams begleitet das Pressereferat engmaschig die Krisenkommunikation.
- Es muss sofort vereinbart werden, wer Presseanfragen übernimmt (nur eine Person sollte das tun, die zudem permanent über den jeweils neuesten Stand informiert wird). Für alle anderen Mitarbeitenden gilt die Verschwiegenheitspflicht.
- Maßnahmen der Pressearbeit geschehen in Absprache mit dem Interventionsteamteam bzw. in enger Abstimmung mit dem Anstellungsträger (z.B. Presbyteriumsvorsitzende\*r) und dem/der Superintendenten/in.
- Bei Verdachtsfällen ist situativ zu entscheiden, ob Pressearbeit geleistet wird.
- Mit externen Akteuren (Jugendamt, Staatsanwaltschaft...) ist das kommunikative Vorgehen abzustimmen.
- **Persönlichkeitsrechte** von Beschuldigten und möglichen Opfern sind jederzeit zu wahren und Identifizierbarkeit ist zu vermeiden. Im Verdachtsfall gilt immer die **Unschuldsvermutung** für d. Beschuldigte\*n.
- Das bedeutet für die Außendarstellung: Es werden ausschließlich gesicherte Tatsachen mitgeteilt und keine Interpretationen und Vermutungen geäußert.
- **Statements** gegenüber der Presse sollten:
  - **transparent** sein (d.h. Fakten, soweit bekannt und (z.B. unter Wahrung der individuellen Persönlichkeitsrechte) kommunizierbar, sollen vollständig dargestellt werden (Fehler einräumen, Salami-Taktik vergiftet jedes Vertrauen)
  - empathisch gegenüber möglichen Opfern sein und die eigene Verantwortung anerkennen
  - eine Perspektive eröffnen. Wie ist das weitere Vorgehen? Wenn weitere Informationen (zu einem bestimmten Zeitpunkt) angekündigt werden, ist diese Zusage auch einzuhalten. Es kann sinnvoll sein darzustellen, welche Präventionsmaßnahmen zuvor ergriffen wurden, und auf das bestehende Schutzkonzept zu verweisen. Ggf. kann der Anstellungsträger darstellen, welche Maßnahmen er kurz- oder langfristig zusätzlich ergreift.
- In der Kommunikation intern/extern sollte eine allgemeine Darstellungsform gewählt werden, ein Beispiel:

*"Kreiskirchlicher Angestellte/r (Name nicht nennen, evtl. die Funktion, wenn notwendig) wird beschuldigt, eine Straftat begangen zu haben. Entsprechende Vorwürfe werden derzeit durch die Staatsanwaltschaft überprüft. Angesichts der laufenden Ermittlungen gegen ihn, für den — wie für jeden Beschuldigten — bis zum Beweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung gilt, hat ihn der Kirchenkreis unmittelbar vom Dienst freigestellt. Diese Maßnahme gilt dem Schutz des Beschuldigten wie auch möglicher Betroffener. Da Personalangelegenheiten ihrem*

*Wesen nach vertraulich sind, können wir zum Vorgang keine weiteren Angaben machen..."*

- Soweit möglich, werden anlassbezogene Diskussionen in sozialen Medien beobachtet und falsche Tatsachenbehauptungen maßvoll dosiert und konzentriert auf Fakten korrigiert.

## **Begleitung und Schutz von Betroffenen, Beschuldigten und Beteiligten**

Durch Vorfälle, Vermutungen und Verdachtsmitteilungen entstehen Irritationen und Verunsicherungen, die eine Dynamik bei allen betroffenen Personen und Institutionen auslöst. Dies macht einen achtsamen Umgang mit allen dadurch entstehenden Konsequenzen erforderlich.

### **Aufarbeitung**

Professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person und die Institution sind immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen,

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte,
- was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde,
- wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird,
- ob der Interventionsplan funktioniert hat,
- was im Zuge der Rehabilitierung der Betroffenen und eines/einer möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist.

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, die Institution wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierter Umgang für die Zukunft erreicht werden. Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten. Hierfür ist nach Beratung durch die Ansprechstelle ggf. eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.

### **Rehabilitierung von Personen, denen nicht geglaubt wurde**

In dem Fall, dass einer bzw. einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt oder dessen bzw. deren Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, in dem die Information keinen Glauben fand.

## Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

Ziel: Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, liegt eine Strategie vor, durch die die/der zu Unrecht Beschuldigte und gegebenenfalls auch die Organisation rehabilitiert werden.

Eine Vermutung, die eindeutig als falsch bezeichnet werden kann, kann unterschiedliche Ursachen haben:

- Eine Person wurde bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt, weil sie d. Beschuldigten schaden wollte. Handelt es sich bei der Person, die falsch beschuldigt hat, um ein Kind oder eine\*n Jugendliche\*n, so besteht hier die Pflicht, die Situation und die damit resultierenden Folgen mit dem Kind oder d. Jugendlichen und ggf. den Personensorgeberechtigten zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu entwickeln. Handelt es sich um eine erwachsene Person, kommen u. a. strafrechtliche Maßnahmen in Betracht.
- Es können aber auch Äußerungen und/oder Beobachtungen falsch interpretiert worden sein. Diese Fehlinterpretationen müssen transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisation.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung d. zu Unrecht Beschuldigten an ihrem/seinem Arbeitsplatz.
- Bemühung zur Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder d. Mitarbeitende das wünscht.
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung d. Meldenden.
- Bei allen Vermutungsausführungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam des Kirchenkreises geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte und die Mitarbeiterschaft mitwirken.

## Rehabilitierung von direkt oder indirekt betroffenen Personen

Die Rehabilitierungsstrategie muss auch die Rehabilitierung von Betroffenen mit einbeziehen.

- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe, aber dass sie jederzeit wieder zurückkommen können.
- Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen (zunächst) nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, müssen eine angemessene Erklärung dafür, warum das passiert ist, sowie eine Entschuldigung erhalten. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird.

## Evaluation und Monitoring

Ständig veränderte Angebote, Strukturen und Mitarbeitende verlangen auch eine veränderte Sicht auf Risiken, die sexualisierte Gewalt strukturell begünstigen. Somit ist insbesondere die Risikoanalyse immer eine Momentaufnahme. Aufgrund von erkannten Defiziten der vorliegenden oder noch nicht erstellten Potenzial- und Risikoanalysen soll daran bereits zum Ende 2022 weitergearbeitet werden.

Der KSV hat eine Monitoring-Gruppe eingesetzt, die fortlaufend die Überarbeitung des Schutzkonzeptes im Blick behält.

Sie soll den Umgang mit Verdachts- und konkreten Fällen auswerten und überprüfen, ob die installierten Mechanismen (Beschwerde- und Interventionspläne) greifen. Die Arbeitsgruppe überarbeitet zeitnah Methoden und Fragebögen zur angepassten Analyse von Risiken und Potenzialen und aktualisiert mitgeltende Dokumente des Schutzkonzeptes.

Weitere Aufgaben der Monitoring-Gruppe sind in Anlage 12 gesammelt.

Der KSV wird das Schutzkonzept zur Prävention sexueller Gewalt in fünf Jahren (Sommer 2026) aktualisiert beraten und beschließen. Bei Veränderungen der Kontaktdaten wird das Schutzkonzept jeweils aktuell angepasst.

In den Gemeinden sind die Presbyterien für die Aktualisierung verantwortlich.