

Schutzkonzept des Ev. Verwaltungsverbandes an Emscher und Ruhr (EVVER)

Inhalt

1. Präambel	3
2. Leitbild	4
2.1. Schutz vor sexualisierter Gewalt	5
3. Führungszeugnisse	5
4. Verhaltenskodex	5
5. Selbstverpflichtungserklärung	6
6. Potenzial- und Risikoanalyse	6
7. Schulungen	6
8. Vertrauensperson	7
9. Intervention	7
9.1. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement allgemein	10
10. Beschwerdemanagement	10
11. Meldepflicht	11
11.1. Wenn ehrenamtliche Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:	11
11.2. Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:	12
11.3. Ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht	12
11.4. Beruflich Mitarbeitende haben einen Verdacht	13
12. Strafanzeige	13
13. Rehabilitation	14
14. Anhänge	15
14.1. Verhaltenskodex	16
14.2. Vertrauenspersonen und Beratungsstellen	17

1. Präambel

Der Evangelische Verwaltungsverband (in der Folge „EVVER“ genannt), wurde im Zuge des Zusammenschlusses der Verwaltungsämter des Ev. Kirchenkreises An der Ruhr und des Ev. Kirchenkreises Oberhausen gebildet und ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Er führt ein eigenes Siegel.

Der EVVER hat seine Arbeit zum 1. Januar 2024 aufgenommen und betreut zwei Kirchenkreise, elf Kirchengemeinden, einen Kita-Verband und weitere angeschlossene Werke und Einrichtungen der Ev. Kirche mit ca. 79.000 Gemeindegliedern (stand 01.01.2026).

Der EVVER ist sich seiner Verantwortung gegenüber den ihm anvertrauten Menschen in ihrem haupt-, neben- und ehrenamtlichen Tun bewusst. Dabei duldet der EVVER keine Form von sexualisierter Gewalt. Gewalt und missbräuchliche Machtausübung jeglicher Art sind untersagt.

Der EVVER hat dieses Schutzkonzept zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in Anlehnung an die Schutzkonzepte der Kirchenkreise An der Ruhr und Oberhausen erstellt.

Es geht bei den hier vorgesehenen Maßnahmen um die Verhinderung sexualisierter Übergriffe und Gewalt sowie um Verantwortungsübernahme und Sensibilisierung aller im EVVER beteiligten Körperschaften und Organisationseinheiten. Zur Prävention gehören regelmäßige Schulungen aller haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Der EVVER ist sich bewusst, dass Grenzverletzungen und sexualisierte Übergriffe bzw. Gewalt auch zwischen Erwachsenen z.B. unter Mitarbeitenden vorkommen und auch hier wahrgenommen und unterbunden werden müssen. Meldungen von sexualisierter Gewalt werden immer ernstgenommen und nicht vertuscht. Den Rechten der Betroffenen und Beschuldigten wird Rechnung getragen. Ein respektvoller Umgang mit allen Betroffenen ist sicher zu stellen.

Die Arbeit im EVVER geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Sie ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

Grenzverletzungen, die weder vorsätzlich noch fahrlässig begangen werden, verletzen im Einzelfall das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sind aber für eine Aufarbeitung im Gespräch geeignet. Hierzu bedarf es der Offenheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden, einer Atmosphäre wohlwollenden Vertrauens, einer Kultur der Achtsamkeit und eindeutiger Normen und Regeln.

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

Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die im 13. Abschnitt des StGB geregelt sind (§§ 174 StGB ff.), wie sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung etc., greifen straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen. Bei diesen

Straftaten wird die Abhängigkeit des bzw. der Betroffenen ausgenutzt und diese bzw. dieser oft durch Androhung von Gewalt oder anderer Nachteile zum Schweigen verpflichtet. Sexueller Missbrauch ist immer eine geplante und bewusste Handlung. Die Motive für das strafrechtlich relevante Handeln können sehr unterschiedlich und vielfältig sein, sind aber immer in der Persönlichkeit des Täters bzw. der Täterin zu finden.

Sexualisierte Gewalt beinhaltet das Ausnutzen einer Machtposition und ermöglicht es dem Täter bzw. der Täterin, seine bzw. ihre Bedürfnisse zu befriedigen.

Dieses vom Vorstand des EVVER und mit der Mitarbeitervertretung abgestimmte beschlossene Schutzkonzept und gegen sexualisierte Gewalt wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgehändigt.

2. Leitbild

Das gemeinsame Ziel von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, betreuten Einrichtungen und Verwaltung ist es, evangelisches Leben und gelebten Glauben zu ermöglichen.

Wir, die Mitarbeitenden des Ev. Verwaltungsverbandes an Emscher und Ruhr, verstehen uns als Teil einer (Dienst-)Gemeinschaft mit den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen An der Ruhr und Oberhausen.

Wir beraten die Gremien der Kirchengemeinden, Kirchenkreise und betreuten Einrichtungen, damit sie rechtskonforme Entscheidungen treffen können, und wir setzen diese Entscheidungen administrativ um. Wenn wir Handlungsalternativen aufzeigen oder neue Impulse geben können, dann verstehen wir das ebenfalls als Teil unseres Auftrags.

Wir sind:

- verbindlich und verlässlich,
- bemühen uns stets um Freundlichkeit und wertschätzende Kommunikation,
- wir sorgen für klare Zuständigkeiten und Handlungsabläufe
- wir schätzen empfangenorientierte Kommunikation und Termintreue,
- wir fühlen uns verantwortlich für unsere Aufgaben und für das Wohlergehen der Körperschaften, für die wir tätig sind.

Als Mitarbeitende setzen wir unsere Fachkompetenz zugunsten der Kirchengemeinden und Kirchenkreise ein. Wir sind erreichbar, sowohl persönlich als auch schriftlich. Wir bemühen uns um Transparenz und behalten unser Gegenüber und sein Anliegen stets im Blick. Wir kommunizieren respektvoll und auf Augenhöhe nach innen und außen und prüfen Art, Inhalt und Wege unserer Kommunikation regelmäßig.

Untereinander stärken und unterstützen wir uns. Wir teilen unsere Erfahrungen und unser Fachwissen miteinander. Wir pflegen einen respektvollen, offenen und ehrlichen Umgang miteinander. Dabei legen wir Wert auf eine faire Streit- und Fehlerkultur. Wir achten auf uns selbst, auf andere und auf Gottes Schöpfung.

Unser Handeln ist christlich und nachhaltig, ökonomisch und zukunftsorientiert. Wir treten ein für Chancengleichheit und Gerechtigkeit.

Wir haben es in der Hand, unser Zusammenleben nach obigen Grundsätzen zu gestalten. Unser Leitbild überprüfen wir regelmäßig und passen es veränderten Anforderungen an.

Unser Leitbild lebt durch uns und das Handeln jeder und jedes Einzelnen.

2.1. Schutz vor sexualisierter Gewalt

Im EVVER ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung gegenüber allen Personen unverzichtbare Grundlage der Arbeit. Wir sehen die sexuelle Selbstbestimmung eines jeden Einzelnen als unabdingbar.

Zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hat der EVVER ein entsprechendes Schutzkonzept implementiert.

3. Führungszeugnisse

Um nicht „einschlägig“ vorbestrafte Personen zu beschäftigen, legen alle haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende bei ihrer Einstellung und regelmäßig alle fünf Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 a BZRG, § 5 KGSsG bzw. § 72a SGB VIII vor. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein.

Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden der angeschlossenen und betreuten Rechtsträger entscheidet der Träger je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Intensität der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

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

Bei allen Mitarbeitenden wird Einsicht genommen und ein entsprechender Vermerk in der Personalakte erstellt.

4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit.

Mit der Unterzeichnung (siehe Anhang 1) bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang.

Der Verhaltenskodex ist bei der Einstellung vom Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Diese Regelung gilt bei der Ernennung oder Übernahme von Beamtinnen und Beamten entsprechend. Bei bereits im EVVER tätigen Mitarbeitenden ist diese in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein

Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist der Verhaltenskodex vor Aufnahme der Tätigkeit zu unterzeichnen, ein Original verbleibt im EVVER. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche.

Der Verhaltenskodex kann arbeitsfeldspezifisch ergänzt werden und unterliegt der Mitbestimmung durch die Mitarbeitendenvertretung.

5. Selbstverpflichtungserklärung

Mit der Selbstverpflichtungserklärung versichern Mitarbeitende, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren gegen sie läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen sie ergangen ist, das in dem vorgelegten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Sie verpflichten sich, die vorgesetzte Person zu informieren, falls sie im Laufe der kirchlichen Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalten.

6. Potenzial- und Risikoanalyse

Der EVVER verpflichtet sich, seine Mitarbeitenden zu sensibilisieren und eine Kultur der Achtsamkeit zu schaffen. Dazu gehören die achtsame Begleitung und Reflexion innerhalb der einzelnen Teams, die offene Kommunikation bei Problemanzeigen und praktische Verhaltensregeln wie z. Bsp. die Vermeidung von Situationen, in denen Mitarbeitende mit den Ihnen anvertrauten Schutzbefohlenen alleine und unbeobachtet sind.

Der EVVER lässt von allen Bereichen Potenzial- und Risikoanalysen gemäß der EKIR-Broschüre aus dem Jahr „Schutzkonzepte praktisch 2021“ durchführen. In diesen Risikoanalysen sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert und wenn möglich beseitigt werden.

Der EVVER ist eine lernende Organisation und soll sich in der Risikoanalyse bewusst mit den Strukturen, die sexualisierte Übergriffe bzw. Gewalt begünstigen können, auseinandersetzen und diese perspektivisch minimieren. Die Potenzial- und Risikoanalyse soll nicht „geschönt“ werden, sondern eine realistische Einschätzung der Strukturen der Arbeit ergeben. Es geht darum, die entsprechende Sensibilität zu entwickeln und geeignete Maßnahmen zu planen und perspektivisch umzusetzen.

7. Schulungen

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des EVVER sind zur regelmäßigen Teilnahme alle 5 Jahre an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Übergriffe bzw. Gewalt verpflichtet.

Die Teilnahme zählt als Dienstzeit und eine Kopie des ausgestellten Zertifikates ist zur Personalakte zu nehmen. Je nach Tätigkeit sind Grund-, Intensiv- oder

Leitungsschulungen zu absolvieren. Die Teilnahme an weiterführenden Fortbildungsangeboten wird ermöglicht.

8. Vertrauensperson

Frau Sarah Kaule (Standort Oberhausen) und Frau Daniela Konings/Frau Ilka Käufer (Standort Mülheim) stehen als Vertrauenspersonen der Kirchenkreise an den jeweiligen Standorten des Verbandes für den EVVER zur Verfügung. Sie sind die Ansprechpersonen, an die sich jede bzw. jeder bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt wenden kann.

Die Vertrauensperson hat die Funktion eines „Lotsen im System“ und ist mit dem Interventionsteam des Verwaltungsverbandes vernetzt, um passgenaue Angebote für Betroffene und deren Personensorgeberechtigte vermitteln zu können. Sie nimmt eine erste Einschätzung vor, der betroffenen Person auf, welche Anlaufstellen, Fachberatungsstellen, Polizei etc. kontaktiert werden können und stellt bei Bedarf den Kontakt zu genau diesen Anlaufstellen/Personen her. Sie ist nicht für die Fallbearbeitung verantwortlich. Dies ist die Aufgabe einer Fachberatungsstelle. Alle Vertrauenspersonen erhalten eine Leitungsschulung oder eine auf Vertrauenspersonen spezialisierte Schulung.

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

Die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen sind im Anhang genannt. Für diese Aufgabe stellt der Verband Handys mit entsprechenden Verträgen zur Verfügung, oder greift auf vorhandene Ressourcen zurück. Die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen mit deren jeweiligen Handynummer sind in geeigneter Weise, zum Beispiel auf der Homepage des EVVER, veröffentlicht.

9. Intervention

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

Interventionsteam

Mitglieder des Interventionsteams sind der Superintendent/die Superintendentin, der/die den Vorsitz des Verbandsvorstandes innehat, die Geschäftsführung, die Öffentlichkeitsreferentin oder der Öffentlichkeitsreferent (Standort Oberhausen, da dort gesetzliche Meldeanschrift), eine Vertrauensperson des Standortes sowie bei Bedarf eine insoweit erfahrene Fachkraft § 8 a SGB VIII. Weitere Mitglieder können zum Beispiel die Fachvorgesetzten sein. Vorab können nicht alle Personen des Interventionsteams genannt werden, da sie von Fall zu Fall variieren. Es ist abhängig davon, in welchem Bereich es einen Vorfall gab.

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

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

Das Interventionsteam hat die Fürsorge- und Aufsichtspflicht des Trägers für das anvertraute Kind, der/ dem Jugendlichen oder der/ dem Schutzbefohlenen und die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht für die bzw. die beschuldigte Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter des EVVER zu beachten.

Das Interventionsteam berät den Träger und hat im Falle des Verdachts vertraulich zu informieren, gründlich fachlich abzuwägen und angemessen zu reagieren.

Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam nimmt bei minderjährigen Betroffenen eine Gefährdungseinschätzung mit den Fachkräften des Fachbereichs ggf. unter Hinzuziehung des Interventionsteams vor und erstellt mit den Fachkräften und dem Interventionsteam den Schutzplan. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind vom Träger in Absprache mit dem Interventionsteam umzusetzen.

Im Falle eines unbegründeten Verdachts hat das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vorzuschlagen und kann an Formulierungen für den bzw. die Vorgesetzten - den Superintendenten bzw. die Superintendentin - und die Mitarbeiterschaft mitwirken.

Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht von sexualisierter Übergrifflichkeit bzw. Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen oder sonstigen abhängigen Personen an einen Mitarbeitenden, wendet diese sich an die Vertrauensperson oder die landeskirchliche Ansprechstelle.

Bei einem begründeten Verdacht besteht die Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle. Die Meldestelle informiert den Superintendenten/die Superintendentin, der/die den Vorsitz des Verbandsvorstandes inne hat und die Geschäftsführung des EVVER. Dann kommt das Interventionsteam zur Beratung des Trägers zusammen.

Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam nimmt bei minderjährigen Betroffenen eine Gefährdungseinschätzung vor und erstellt mit dem Interventionsteam den Schutzplan. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind vom Träger in Absprache mit dem Interventionsteam sowie dem bzw. der Vorgesetzten umzusetzen.

Auf die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist besonders zu achten, wenn hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Der Schutz der betroffenen Person hat besondere Priorität. Die Personensorgeberechtigten werden bei Minderjährigen umgehend über den Vorfall und die unternommenen Schritte informiert. Deren Wünsche und Lösungsvorschläge werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt nur da, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet werden würde.

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

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

Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot, etc.) zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen. In besonders schweren Fällen oder wenn sich die Verdachtsmomente verdichten, besonders aber wenn gegen die beschuldigte Person Anklage erhoben wird, kann auch eine sog. "Verdachtskündigung" in Frage kommen. Eine Verdachtskündigung erfordert eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz.

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

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

Ablauf:

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

- Verpflichtung zur Verschwiegenheit;
- dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung der Geschehnisse zur Verfügung gestellt;
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit unter Einbeziehung des Öffentlichkeitsreferenten, der auch Mitglied des Interventionsteams ist.

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

9.1. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement allgemein

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

10. Beschwerdemanagement

Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Beschwerden werden vom jeweiligen Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterin schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen.

Für Beschwerden über die Geschäftsführung ist der Superintendent/die Superintendentin zuständig, der/die den Vorsitz im Verbandsvorstand innehat. Generell soll nach dem Ablauf „Beschwerdemanagement“ verfahren werden. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist immer von dem Mitarbeitenden, dem die Beschwerde mitgeteilt wurde, ein Mitglied des Interventionsteams unverzüglich zu informieren.

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und sonstigen Schutzbefohlenen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt hat.

Alle Mitarbeitenden sollten mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein und über die weiteren Zuständigkeiten informiert sein und informieren können. So können Kinder, Jugendliche und sonstige Schutzbefohlene am besten unterstützt werden. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

Externe Beschwerdemöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Ansprechstelle der EKIR, (unabhängige Beratungsstellen oder das Hilfetelefon der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung.

11. Meldepflicht

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

Hierzu ist eine zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland im Landeskirchenamt in Düsseldorf eingerichtet worden. Eine Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen. Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs zunächst einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich aufmerksam den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und leitet dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an die zuständigen Jurist*innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige Leitungsperson bzw. das Leitungsgremium) zur Verdachtsklärung und gegebenenfalls Intervention weiter.

Sie weist außerdem auf das Angebot der Beratung durch die Ansprechstelle hin, dokumentiert die Meldungen und führt über diese eine Statistik. Die Meldestelle hält die Bearbeitung sowie den Abschluss des Verdachtsfalls nach und verwahrt die Meldungen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Ev. Kirche im Rheinland
Zentrale Meldestelle
Hans-Böckler-Strasse 7
40476 Düsseldorf
Telefon: 02 11/45 62 602
Mail: meldestelle@ekir.de

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:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung
der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR
Hans-Böckler-Strasse 7
40476 Düsseldorf
Telefon: 02 11/45 621 391
Mail: pia-ansprechstelle@ekir.de

11.1. Wenn ehrenamtliche Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

Einschätzung eines Verdachtes:

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

begründeter Verdacht:

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

11.2. Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

Einschätzung eines Verdachtes:

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

begründeter Verdacht:

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

Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die vom vorgegebenen Weg abweichen:

Sollten sich Menschen wegen der Einschätzung einer Vermutung oder wegen eines begründeten Verdachts dennoch an nicht zuständige Personen wenden, gelten folgende Regelungen aus der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

11.3. Ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

Einschätzung eines Verdachtes:

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

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

begründeter Verdacht:

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

11.4. Beruflich Mitarbeitende haben einen Verdacht

Einschätzung eines Verdachtes:

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

begründeter Verdacht:

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

12. Strafanzeige

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

Die Strafverfolgungsbehörden werden grundsätzlich über tatsächliche Anhaltspunkte informiert, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde.

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

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigten die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen und die Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam und EVVER gründlich abzuwägen. Die Möglichkeiten der Anonymen Spurensicherung (ASS) sind bekannt und das Interventionsteam berät im Einzelfall Betroffene hierüber.

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

Vermutungen und Verdachtsmitteilungen irritieren immer die Personen, die von ihnen erfahren. Professionelle Aufarbeitung für betroffene Personen, Einrichtungen oder Teams sind immer notwendig, um Schäden möglichst gering zu halten.

Im Zuge der Aufarbeitung ist zu prüfen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, wie generell mit Vermutungen umgegangen wird, ob der Interventionsplan funktioniert hat, was im Zuge der Rehabilitation der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht beschuldigten zu tun ist.

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

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, die Institution wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierterer Umgang für die Zukunft erreicht werden. Hierfür ist immer eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

13. Rehabilitation

Das betrifft zum einen die betroffene Person, die die sexualisierte Übergriffigkeit erlebt hat und der man unter Umständen keinen Glauben geschenkt hat. In so einem Fall muss eine Bitte um Entschuldigung erfolgen und Maßnahmen, wie z.B. Gespräche mit Fachleuten etc. empfohlen bzw. ermöglicht werden.

Zum anderen betrifft es eine zu Unrecht verdächtige Person. Hier ist zu prüfen, was getan werden kann, um sie zu rehabilitieren. In dem Fall sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitation der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

Alle Möglichkeiten sollten von der Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Vorstand geprüft werden. Darüber hinaus könnten verschiedene Angebote, wie zum Beispiel Seelsorge, Therapiegespräche angeboten werden.

14. Anhänge

14.1. Verhaltenskodex

14.2. Vertrauensperson und Beratungsstellen /Adressen für Schulungsanfragen

14.1. Verhaltenskodex

Verhaltenskodex des Ev. Verwaltungsverbandes an Emscher und Ruhr (EVVER)

Die Arbeit des EVVER, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend beachte ich folgenden Verhaltenskodex:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des jeweiligen Standortes des Verbandes. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes des EVVER vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.

Datum

Unterschrift

14.2. Vertrauenspersonen und Beratungsstellen

Vertrauenspersonen der Kirchenkreise

Standort Oberhausen:

Sarah Kaule, Rufnummer 01 51/29 60 40 59, sarah.kaule@ekir.de

Standort Mülheim:

Daniela Konings, Rufnummer 01 76/56 88 62 34, daniela.konings@ekir.de

Ilka Käufer, Rufnummer 015 75/30 01 153, ilka.kauefer@ekir.de

Erfahrene Fachkraft:

Dipl.-Psychologe Volker Rohse, Hagdorn 23, 02 08/32 014, volker.rohse@ekir.de

Meldestelle der Ev. Kirche im Rheinland

Hans-Böckler-Strasse 7

40476 Düsseldorf

Rufnummer 02 11/45 62 602

meldestelle@ekir.de

Aktuelle Kontaktdaten zu Beratungsstellen und Hilfsangeboten entnehmen Sie bitte unserer Homepage.