



Prävention sexualisierter Gewalt

Schutzkonzept der
Geschäfts- und Studienstelle
des eeb Nordrhein e.V.

1	<i>Vorbemerkung</i>	4
2	Unsere Grundhaltung	4
3	Sexualisierte Gewalt	5
3.1	Abstufungen sexualisierter Gewalt	5
3.2	Sexualisierte Gewalt im digitalen Raum	6
3.3	Täter*innenstrategien	6
4	Organigramm	7
5	Prävention	8
5.1	Kultur der Achtsamkeit	8
5.2	Bewerbungsverfahren	8
5.3	Selbstverpflichtungserklärung	8
5.4	Abstinenz- und Abstandsgebot	8
5.5	Führungszeugnis	8
5.6	Schulungen	9
6	Potential- und Risikoanalyse	9
7	Verhaltenskodex	9
8	Beschwerdemanagement	10
9	Verfahrenswege in Fällen von sexualisierter Gewalt	10
9.1	Verantwortliche Stelle	10
9.2	Vertrauensperson	10
9.3	Interventionsteam	10
9.4	Interventionsplan	15

10	Leitfaden Krisenkommunikation	11
11	Meldepflicht	11
11.1	Meldestelle	11
11.2	Ansprechstellen	12
12	Begleitung und Schutz von Betroffenen, Beschuldigten und Beteiligten	13
12.1	Aufarbeitung	13
12.2	Rehabilitierung von Personen, denen nicht geglaubt wurde	13
12.3	Rehabilitierung von falsch Beschuldigten	13
12.4	Rehabilitierung von direkt oder indirekt betroffenen Personen	13
13	Evaluation und Monitoring	14
14	Interventionsplan Ablaufdiagramm	15
	<i>Anhang</i>	16
	Formular für die Potential- und Risikoanalyse	16
1.	Arbeitsfelder	16
2.	Räumlichkeiten	17
3.	Personalverantwortung / Strukturen	20
4.	Konzept	21
5.	Zugänglichkeit der Informationen	22
6.	weitere Risiken	23
	Selbstverpflichtungserklärung	24
	Führungszeugnis	25
1.	Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen	25
2.	Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen	27
	Schulungskonzept	29
	Beschwerdemanagement/Verbesserungsbogen	30

1 Vorbemerkung

Der eeb Nordrhein e.V. ist Träger einer Einrichtung der allgemeinen Weiterbildung mit Zweigstellen im nordrhein-westfälischen Teil der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) und von vier Familienbildungsstätten in Nordrhein-Westfalen. Er ist Dienst- und Arbeitgeber für die Mitarbeitenden der Geschäfts- und Studienstelle in Düsseldorf. Gegenüber dem Land Nordrhein-Westfalen (NRW) ist er für die Bildungsangebote der Zweigstellen und Familienbildungsstätten fachlich verantwortlich.

Mit diesem Schutzkonzept nimmt der eeb Nordrhein e.V. seine Verantwortung zur Prävention sexualisierter Gewalt in seiner Geschäfts- und Studienstelle (GuS) wahr. Die Prävention anderer Formen von Gewalt nehmen wir ebenfalls ernst. In der GuS und bei unseren Veranstaltungen dulden wir keinen Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen, Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und anderen Erwachsenen. Wir verpflichten uns zu besonderer und verstärkter Aufmerksamkeit für Betroffene und zur konsequenten Einnahme ihrer Perspektive.

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes beschränken wir uns vorrangig auf den Schutz von Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen, Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und anderen Erwachsenen vor Formen sexualisierter Gewalt in der GuS und bei unseren eigenen Veranstaltungen. Wir fördern und unterstützen darüber hinaus eine weitergehende Sensibilisierung für solche Formen von Gewalt, auch wenn sie außerhalb unseres hier beschriebenen Kontextes begangen worden sind.

2 Unsere Grundhaltung

Durch die Studienstelle des eeb Nordrhein (Einrichtung der Weiterbildung) werden Menschen in verschiedenen Lebensphasen weitergebildet, begleitet und unterstützt, ihre Fähigkeiten zu entdecken, ihr Leben mit Sinn und Verantwortung zu gestalten, sich selbst und Gott zu erfahren. Grundlage unserer Arbeit ist die Überzeugung, dass jeder Mensch einzigartig ist und dass keinem Menschen vorsätzlich Leid angetan werden darf. Diese basiert auf unserer christlichen und gesellschaftlichen Wertevorstellung sowie dem Grundgesetz.

Die Geschäftsstelle führt die Geschäfte des Vereins, sie ist im Rahmen der Satzungen zuständig für die fachliche Begleitung der Zweigstellen des eeb Nordrhein (Einrichtung der allgemeinen Weiterbildung) und der Familienbildungsstätten und sie überwacht die ordnungsgemäße Verwendung der Fördermittel, die das Land NRW dem Weiterbildungsgesetz entsprechend gewährt.

Wir tolerieren keine Form von sexualisierter Gewalt. Wir beziehen klar Position und nehmen unsere gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr. Unsere Arbeit ist von Respekt, Achtsamkeit und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jedes einzelnen Menschen, unabhängig von geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Herkunft und Religion, Alter und persönlichen Fähigkeiten. Wir achten die individuellen Grenzen von Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen.

Kinder, Jugendliche, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen, Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und andere Erwachsene (Schutzbefohlene) haben ein besonderes Recht auf Schutz vor allen Formen sexualisierter Gewalt innerhalb des eeb Nordrhein e.V. Sie haben auch ein Recht, vor anderen Formen von Gewalt geschützt zu werden. Wir wollen, dass Schutzbefohlenen auf der Grundlage dieses Schutzkonzeptes umfassenderer Schutz zuteil wird, insbesondere auch dort, wo individuelle und strukturelle Handlungsmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind. Wir wollen, dass alle Menschen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben, wirkungsvoll Hilfe erhalten.

Klare Verhaltensregeln sichern respektvollen Umgang und ein fachliches Verhältnis. Die Regeln dieses Schutzkonzeptes können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen.

3 Sexualisierte Gewalt

Dieses Schutzkonzept orientiert sich an dem Begriff der sexualisierten Gewalt, den die Evangelische Kirche Deutschlands verwendet.¹ Sexualisierte Gewalt findet immer in einem Kontext von Machtausübung und Machtmissbrauch statt; in der Regel besteht ein Machtgefälle.

3.1 Abstufungen sexualisierter Gewalt

Für sexualisierte Gewalt können verschiedene Abstufungen unterschieden werden: Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

- **Grenzverletzungen**

Grenzverletzungen werden definiert als Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen gegenüber Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen und anderen Erwachsenen missachten. Grenzverletzungen können unbewusst und zufällig verübt werden, entstehen aus fachlichen oder persönlichen Unzulänglichkeiten oder resultieren aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“.

- **Sexuelle Übergriffe**

Sexuelle Übergriffe sind nicht unbewusst oder zufällig, sie geschehen immer absichtlich. Sie sind Ausdruck eines mangelnden Respektes vor dem Gegenüber. Übergriffigkeit ist eine Missachtung bestehender gesellschaftlicher Normen und Regelungen sowie fachlicher Standards. Sexuelle oder psychische Übergriffe werden auch zur strategischen Vorbereitung sexualisierter Gewalttaten eingesetzt.

- **Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt**

Sexualisierte Gewalt ist in verschiedenen Formen und Abstufungen mit und ohne Körperkontakt strafrechtlich relevant.

Es wird unterschieden zwischen:

„Hands off“

z.B. Beleidigungen, altersunangemessene Gespräche über Sexualität, zugänglich machen von Pornografie, Veranlassung einer unterstützungsbedürftigen Person zur Selbstbefriedigung, Veranlassung einer unterstützungsbedürftigen Person eine dritte Person zu berühren, Cyber-Sexualität

„Hands on“

z.B. körperliche Handlungen an Schutzbefohlenen, wie erotisch motiviertes Küssen, oraler, vaginaler, analer Sexualverkehr, pornografische Ausbeutung von Schutzbefohlenen.

Darüber hinaus sind die Grenzen immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird.

Sexualisierte Gewalt liegt nach Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) der Evangelischen Kirche im Rheinland vor, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

¹ Vgl. Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband, Evangelische Kirche in Deutschland (Hg.): Auf Grenzen achten – Sicherer Ort geben, Prävention und Intervention, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, o.O. 2014, S. 10-13, https://www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/2014-09-08_Broschuere_Auf_Grenzen_achten.pdf, aufgerufen am 24.07.2025.

3.2 Sexualisierte Gewalt im digitalen Raum

Digitale Medien erleichtern Grenzverschiebungen, fördern und fordern die Selbstdarstellung und zudem verändern sie das Beziehungsleben. Fast alle Kinder und Jugendlichen nutzen Social-Media-Angebote, fast die Hälfte von ihnen verschickt oder veröffentlicht Bilder und Videos.² Befragt zu sexuellen Online-Kontakten nennen 43% der 14- bis 17 Jährigen Bilderaustausch.³ Insbesondere Kinder und Jugendliche sind sich der digitalen Gefahren und Ausmaße oft nicht umfänglich bewusst. Das erleichtert Täter*innen den Zugang zu ihren potentiellen Opfern.

Sexualisierte Gewalt nimmt im digitalen Raum unterschiedliche Formen an, u.a.

- Cybergrooming (annähern/ anbahnen)
- Sexting (erotische/ sexuelle Textnachrichten)
- Sextortion (Erpressung und Bloßstellung)
- sexualisierte Peergewalt (Übergriffe/ Gewalt unter Kindern und Jugendlichen gleichen Alters)
- Sharegewaltigung (digitale Verbreitung von sexualisierter Gewalt)
- Livestream-Missbrauch

3.3 Täter*innenstrategien

Sexualisierte Gewalt ist kein Randphänomen und häufig sind Täter*innen nahestehende Personen aus dem Freundes- und Familienkreis. Auch Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche sich aufhalten, leben oder betreut werden, werden von Täter*innen gezielt genutzt, um Kontakte aufzunehmen.⁴ In 80 – 90 % der Fälle wird sexualisierte Gewalt durch Männer/Jungen begangen, Frauen/Mädchen begehen 10 – 20 % der Taten.⁵

Täter*innen

- suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- arbeiten oft in entsprechenden Arbeitsfeldern
- zeigen ein überdurchschnittliches Engagement
- suchen gezielt emotional bedürftige Menschen
- bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potentiellen Opfern auf
- bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenke, besondere Aktivitäten, etc.
- testen die Widerstände der Betroffenen
- platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf
- erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen
- bedienen sich psychotrop wirkender Substanzen (Alkohol, K.O.-Tropfen, u.ä.)
- gehen planvoll vor
- erzeugen Schuldgefühle
- verpflichten zur Geheimhaltung
- sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus
- isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie.⁶

2 Vgl. Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien (Hg), Gefährdungsatlas. Digitales Aufwachsen. Vom Kind aus denken. Zukunftssicher handeln, Aktualisierte und erweiterte 2. Auflage Bonn 2022, <https://www.bzkg.de/resource/blob/197826/5e88ec66e545bcb196b7bf81fc6dd9e3/2-auflage-gefaehrungsatlas-data.pdf>, aufgerufen am 24.07.2025

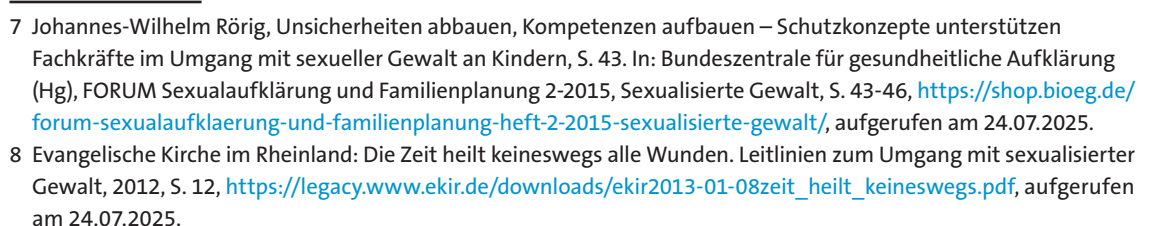
3 A.a.O., S. 115.

4 Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M., Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm 2016, S. 30-32, https://www.uniklinik-ulm.de/fileadmin/default/Kliniken/Kinder-Jugendpsychiatrie/Dokumente/Sprich_mit_Handlungsempfehlungen.pdf, aufgerufen am 24.07.2025.

5 Vgl. Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Zahlen und Fakten, Sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, Mai 2021, S. 6, https://beauftragter-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Materialien/Publikationen/Zahlen_und_Fakten/Fact_Sheet_Zahlen_und_Fakten_UBSKM_bf.pdf, aufgerufen am 24.07.2025.

6 Vgl. Ursula Enders, Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen, 2003

4 Organigramm



5 Prävention

5.1 Kultur der Achtsamkeit

Alle Mitarbeitenden (berufliche und ehrenamtliche, Auszubildende und Praktikant*innen sowie Honorartätige entsprechend der Potential- und Risikoanalyse) sind für die Umsetzung des Schutzkonzeptes mitverantwortlich. Sie sind sensibilisiert und entsprechend dem Schulungskonzept in den Grundlagen der Prävention geschult. Sie wirken aktiv an der Umsetzung mit und sind somit Teil des Miteinanders in einer „Kultur der Achtsamkeit“. Alle Mitarbeitenden, auch Honorarkräfte, haben ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen und den Verhaltenskodex sowie eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Der Interventionsplan liegt allen Mitarbeitenden vor.

Im Sinne der Prävention werden die Erfahrungen mit diesem Schutzkonzept einmal jährlich im Rahmen der Teamsitzung mit den Mitarbeitenden besprochen.

5.2 Bewerbungsverfahren

Bei jedem Bewerbungsgespräch wird die Prävention sexualisierter Gewalt explizit angesprochen. Eine Einstellung erfolgt erst nach der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und der Unterzeichnung des Verhaltenskodex sowie der Selbstverpflichtungserklärung. Außerdem wird auf die verpflichtende Teilnahme an Schulungen hingewiesen. Potentielle Täter*innen sollen durch diese präventiven Maßnahmen abgeschreckt werden.

5.3 Selbstverpflichtungserklärung

Die Voraussetzung für eine Anstellung, die Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses oder eines Praktikums im eeb Nordrhein e.V. ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung.

5.4 Abstinenz- und Abstandsgebot

Sexuelle Kontakte von Mitarbeitenden mit Schutzbefohlenen sind unzulässig. Auch sexuelle Kontakte in Seelsorge- und Beratungssituationen sind mit dem Schutzauftrag unvereinbar und unzulässig. (Abstinenzgebot)

Alle Mitarbeitenden haben das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers zu achten. (Abstandsgebot)

5.5 Führungszeugnis

Alle angestellten Mitarbeitenden im eeb Nordrhein e.V. legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Bei Ehrenamtlichen oder Honorartätigen entscheidet die Leitung der Einrichtung der allgemeinen Weiterbildung je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Rechtskräftig verurteilte Personen bezüglich Straftaten nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184l, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches sind grundsätzlich von einer Tätigkeit im eeb Nordrhein e.V. auszuschließen.

Der eeb Nordrhein e.V. stellt sicher, dass diese Vorschriften eingehalten werden und veranlasst die Vorlage bei Einstellung und die regelmäßige Wiedervorlage gemäß § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 2 des Bundeszentralregisters. Die Einsichtnahme wird dokumentiert.

5.6 Schulungen

Die Geschäftsführung trägt dafür Sorge, dass die Mitarbeitenden des eeb Nordrhein e.V. in Schulungen nach dem Konzept „Hinschauen – helfen – handeln“ allgemein für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, über deren Vielfalt aufgeklärt und über Präventionsmaßnahmen sowie die internen Verfahrenswege in einem Verdachtsfall informiert werden. Neue Mitarbeitende sind im ersten Jahr nach erfolgter Tätigkeitsaufnahme zur Teilnahme an einer Schulung verpflichtet, alle fünf Jahre nehmen die Mitarbeitenden an einer Auffrischungsschulung teil.

6 Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse beschreibt Stärken und Schwachstellen bei der Prävention sexualisierter Gewalt. Bei ihrer Erstellung und Aktualisierung wirken Teilnehmende und Mitarbeitende mit. Die Analyse dient dazu, den Schutz vor sexualisierter Gewalt zu verbessern. Insbesondere die identifizierten Risiken sollen so weit als möglich beseitigt bzw. reduziert werden. Nicht alle Risiken können vermieden werden, denn in der Bildungsarbeit entstehen Vertrauensverhältnisse, die oft die Grundlage individueller Bildungsprozesse sind. Wichtig ist, dass Mitarbeitende sich dieser Risiken bewusst sind und den Verhaltenskodex einhalten. Die Potential- und Risikoanalyse wird regelmäßig im Rahmen des externen Audits überprüft und aktualisiert.

7 Verhaltenskodex

Mitarbeitende, Kursleitende und Dozent*innen verpflichten sich, die folgenden Regeln einzuhalten:

- Ich achte die Diversität der Geschlechterrollen und –identitäten.
- Ich schütze Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende vor sexualisierter Gewalt. Ich toleriere keine Form von Gewalt.
- Ich schaffe und/ oder wahre ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.
- Ich tue alles, damit in der Arbeit der Einrichtungen des eeb Nordrhein e.V. sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
- Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich vertusche nichts. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der zuständigen Vertrauensperson. Bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung kann ich mich von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
- Ich gehe bei jeder Vermutung entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes der Geschäfts- und Studienstelle des eeb Nordrhein e.V. vor. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
- Ich beziehe Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten.
- Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen, Mitarbeitenden und Teilnehmenden um.
- Ich respektiere individuelle Grenzen und ich achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze meines Gegenübers.
- Ich unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexualisierte Kontakte mit Schutzbefohlenen. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
- Ich bilde mich kontinuierlich zur Thematik sexualisierter Gewalt fort.
- Beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gebe ich gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiter.

8 Beschwerdemanagement

Das eeb Nordrhein verfügt über ein etabliertes Beschwerdemanagement. Dieses Verfahren wird um die Verfahrenswege, die Verantwortlichen und die Vertrauensperson für die Meldung von sexualisierter Gewalt und Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung erweitert. Kinder und Jugendliche nehmen in der Regel nicht an Veranstaltungen der Geschäfts- und Studienstelle teil. Trotzdem müssen sie ihre Rechte wahrnehmen können, wenn es nötig ist. Neben dem allgemeinen Beschwerdeverfahren tritt in Fällen von sexualisierter Gewalt immer der Interventionsplan in Kraft.

9 Verfahrenswege in Fällen von sexualisierter Gewalt

9.1 Verantwortliche Stelle

Bei der Vermutung eines Falles von sexualisierter Gewalt in der Geschäfts- und Studienstelle oder bei einem ihrer Bildungsangebote nimmt die Geschäftsführung die Trägerverantwortung wahr. In einem Verdachtsfall wird sie von der Meldestelle informiert.

9.2 Vertrauensperson

Die Vertrauensperson kennt die Verfahren, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen. Sie ist Ansprechperson für Betroffene und Ratsuchende, nimmt die Erstmeldung von Verdachtsfällen auf und gibt, entsprechend ihrer Lots*innenfunktion, diese weiter bzw. klärt über das weitere Vorgehen auf. Im Bedarfsfall unterstützt sie Betroffene bei der ersten Kontaktaufnahme mit entsprechenden Stellen.

Die Vertrauensperson nimmt an den Tagungen des Netzwerks Vertrauenspersonen der EKIR teil und bildet sich regelmäßig fort.

Die Vertrauensperson wird durch die Nennung ihrer Kontaktdaten (z.B. auf evangelische-bildung-nordrhein.de) bekannt gemacht.

Die Vertrauensperson hat folgende Aufgaben:

- Ansprechbarkeit rund um das Thema sexualisierte Gewalt;
- Anlaufstelle für Betroffene und Angehörige;
- Erste Ansprechperson für alle Mitarbeitenden bei aufkommendem Verdacht
- Kontaktvermittlung zu flankierenden Angeboten und professionellen Hilfsangeboten.

9.3 Interventionsteam

Mit dem ehrenamtlichen Vorstand des eeb Nordrhein e.V. und 7 festangestellten Personen in der Geschäfts- und Studienstelle verfügt das eeb Nordrhein nicht über die personellen Ressourcen, um ein festes Interventionsteam zu bilden. In Verdachtsfällen oder Fällen von sexualisierter Gewalt wird das Interventionsteam der EKIR durch die Meldestelle informiert

9.4 Interventionsplan

Menschen, die sexualisierte Gewalt erleben, suchen zunächst das Gespräch mit einer vertrauten Person, bei der sie sich sicher und verstanden fühlen. Diese Person ist in der Regel nicht die Vertrauensperson. Deshalb kennen und beachten alle Mitarbeitenden den Interventionsleitfaden.

Mitarbeitende, denen ein Fall von sexualisierter Gewalt bekannt wird, dokumentieren, was sie beobachtet oder gehört haben. Sie informieren eine Vertrauensperson, die für den eeb Nordrhein e.V. zuständig ist.

Die Vertrauensperson oder die landeskirchliche Ansprechstelle nimmt eine erste Beurteilung vor, ob ein begründeter Verdacht für sexualisierte Gewalt vorliegt.

Liegt ein begründeter oder erhärteter Verdacht vor, informiert die Meldestelle die Geschäftsführung, die*den zuständige*n Dezernent*in im Landeskirchenamt und die Leitung des Interventionsteams der EKIR.

10 Leitfaden Krisenkommunikation

Im Falle einer Krise aufgrund eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt geschieht die **Kommunikation mit den Medien** ausschließlich durch die dazu autorisierten Personen der Stabsstelle Kommunikation und Medien der EKIR. Für alle Mitarbeitenden und Vorstandsmitglieder gilt die Verschwiegenheitspflicht. Anfragen der Medien werden an die Stabsstelle Kommunikation und Medien der EKIR weitergeleitet.

Soweit möglich, werden **anlassbezogene Diskussionen in sozialen Medien** beobachtet und falsche Tatsachenbehauptungen maßvoll dosiert und konzentriert auf Fakten korrigiert. Zuständig ist die Geschäftsführung im Benehmen mit der Stabsstelle Kommunikation und Medien der EKIR.

Die **interne Kommunikation** innerhalb des eeb Nordrhein, innerhalb der EKIR, mit Kooperationspartnern und weiteren Partnern aus dem Netzwerk des eeb Nordrhein wird ausschließlich durch die Geschäftsführung und den Vorstand wahrgenommen. Für alle Mitarbeitenden gilt die Verschwiegenheitspflicht.

Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten und möglichen Betroffenen sind jederzeit zu wahren und Identifizierbarkeit ist zu vermeiden. Im Verdachtsfall gilt immer die **Unschuldsvermutung** für Beschuldigte.

11 Meldepflicht

11.1 Meldestelle

In jedem begründeten Verdachtsfall besteht für die Mitarbeitenden des eeb Nordrhein e.V. eine gesetzliche Meldepflicht bei der Meldestelle der EKIR. Die Meldestelle ist telefonisch, per Mail und persönlich nach Vereinbarung zu erreichen.

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine*n Mitarbeiter*in des eeb Nordrhein (beruflich, ehrenamtlich, auf Honorarbasis) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: 0211 4562-602
E-Mail: meldestelle@ekir.de
Anschrift: Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

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.

11.2 Ansprechstellen

Alle Mitarbeitenden haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von einer der Ansprechstellen 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 den Ansprechstellen beraten lassen.

Kontakt Daten der Ansprechstellen:

Kirchliche Ansprechstelle für Betroffene und Intervention

Telefon: 0211 4562-391
E-Mail: pia-ansprechstelle@ekir.de
Anschrift: Stabsstelle Prävention,
Intervention und Aufarbeitung
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

Externe Ansprechstelle für Betroffene und Intervention

Telefon: 0521 5573466
(montags von 15 bis 16.30 Uhr)
E-Mail: ansprechstelle@wildwasser-bielefeld.de

12 Begleitung und Schutz von Betroffenen, Beschuldigten und Beteiligten

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

12.1 Aufarbeitung

Professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person, die Einrichtung und den Verein sind immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten. Der Vorstand des eeb Nordrhein e.V. benennt eine Person, die für die Aufarbeitung verantwortlich ist.

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 einer möglicherweise zu Unrecht beschuldigten Person zu tun ist.

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer:

Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, den Verein und seine GuS 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 ggfls. eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.

12.2 Rehabilitierung von Personen, denen nicht geglaubt wurde

In dem Fall, dass einer betroffenen Person zunächst nicht geglaubt oder ihre Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der betroffenen Person/en zu treffen und durchzuführen.

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

12.3 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, ist eine Strategie notwendig, durch die die zu Unrecht beschuldigte Person und ggfls. 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 der beschuldigten Person 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 daraus

resultierenden Folgen mit dem Kind oder dem jungen Menschen und ggfls. 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 der zu Unrecht beschuldigten Person am Arbeitsplatz.
- Bemühung zur Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder von der Person nicht gewünscht ist. Hier ist die Unterstützung durch das Landeskirchenamt der EKIR notwendig.
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person.

Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für Vorgesetzte und Mitarbeitende mitwirken.

12.4 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.

13 Evaluation und Monitoring

Angebote, Strukturen und Mitarbeitende verändern sich. Daher ist insbesondere die Potential- und Risikoanalyse nur eine Momentaufnahme, die regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben werden muss. Die Potential- und Risikoanalyse wird alle drei Jahre, jeweils zum externen Audit aktualisiert. Erkannte Risiken, die sexualisierte Gewalt strukturell begünstigen, sind innerhalb von drei Monaten zu bearbeiten.

Der Umgang mit Verdachts- und konkreten Fällen wird ausgewertet, dabei wird überprüft, ob die installierten Instrumente (Beschwerde- und Interventionspläne) greifen. Hierzu wird bei Bedarf eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Mit den Ergebnissen der Überprüfung wird das Schutzkonzept umgehend aktualisiert. Wenn keine Fälle ausgewertet werden konnten, wird das Schutzkonzept alle drei Jahre im Rahmen des externen Audits überprüft und ggfls. aktualisiert.

14 Interventionsplan

zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Geschäfts- und Studienstelle des eeb Nordrhein e.V.



Anhang

Formular für die Potential- und Risikoanalyse

1. Arbeitsfelder

Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es?

	ja	nein
Erwachsene		
Kinder		
Jugendliche		
Projekte		
Seminargruppen		
Finden Übernachtungen statt?		
Anvertraute Menschen in Beratung / Seelsorge		

Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderung		
Kinder / Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Erwachsene mit Behinderung		
Erwachsene mit Fluchterfahrung		
Hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen		
Seelsorge		
Beratung		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

2. Räumlichkeiten

Welche Räumlichkeiten nutzen wir?

	ja	nein
Büros und Besprechungs-/Seminarraum in der GuS		
Besprechungs-/Seminarräume in den Zweigstellen und Familienbildungsstätten		
Angemietete Gemeinderäume		
Angemietete Seminarräume		
Angemietete / zur Verfügung gestellte Kirchen		
Angemietete Tagungshäuser/-hotels		

Räumliche Gegebenheiten: Innenräume der GuS

	ja	nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller, Dachboden, Tiefgarage)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn, etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich der GuS

Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn, etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

Räumliche Gegebenheiten: Innenräume angemietetes / überlassenes Objekt
(für jedes Objekt ist zu prüfen, ob eine Analyse der Räumlichkeiten erforderlich ist)

	ja	nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller, Dachboden, Tiefgarage)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn, etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich angemietetes / überlassenes Objekt
(für jedes Objekt ist zu prüfen, ob eine Analyse der Räumlichkeiten erforderlich ist)

Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn, etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

3. Personalverantwortung / Strukturen

	ja	nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Schutzkonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Vorstand, Geschäftsführung, Einrichtungsleitung) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Steht in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Intervenierte sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz von Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke, u. ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

4. Konzept

	ja	nein
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und / oder anderen Schutzbefohlenen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

5. Zugänglichkeit der Informationen

	ja	nein
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Teilnehmende, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten, etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel, etc.)?		
Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

6. weitere Risiken

In der GuS gibt es Risiken in weiteren Bereichen

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

Zur Vorlage am:

--

Selbstverpflichtungserklärung

von

Vorname

Name

gegenüber dem Evangelischen Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e. V.

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

Datum

Unterschrift

* das KGSsG verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch genannt.

Führungszeugnis

1 Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen

Tätigkeit:

--

	ja	nein
Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und/oder anderen Schutzbefohlenen.		
Es werden Leistungen oder andere Aufgaben nach SGB VIII, SGB IX und SGB XII wahrgenommen.		
Die Aufgabe wird durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung (teil-)finanziert.		

Gefährdungspotenzial	gering	mittel	hoch
Art:			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie- / Macht- / Abhängigkeitsverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren der*des Schutzbefohlenen / Verletzlichkeit			
Intensität:			
Abwesenheitszeiten weiterer Personen			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Veranstaltung mit Übernachtung			
Grad an Intimität des Kontaktes / Wirken in die Privatsphäre			
Dauer:			
Zeitlicher Umfang			
Regelmäßigkeit			

Abschließende Einschätzung	ja	nein
Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig		

Begründung

--

Datum

Unterschrift

2 Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen

2.1 Anschreiben für ehrenamtlich Tätige

[Anschrift]

Sehr geehrte*r

wir freuen uns sehr, dass Sie als [Kursleitung / Dozent*in / Kinderteamer*in ...] im Evangelischen Erwachsenenbildungswerk tätig sind/werden und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unseren Arbeitsfeldern ein Schutzkonzept erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen. Ein besonderes Qualitätsmerkmal stellt in diesem Zusammenhang die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse vor Aufnahme einer Tätigkeit als [Kursleitung / Dozent*in / Kinderteamer*in ...] und regelmäßig alle fünf Jahre dar.

Unser Schutzkonzept orientiert sich am Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland. Dort steht in § 5 Abs. 3, dass Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Aufnahme in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen müssen. Das gilt für alle ehrenamtlichen Personen, die aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben dürfen.

Sie sollen zum Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für das Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein im Bereich aufnehmen. Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] haben. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst [genaue Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird. Das Führungszeugnis ist in diesem Fall kostenfrei (Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der*dem Geschäftsführer*in des Ev. Erwachsenenbildungswerkes Nordrhein zur Einsichtnahme vorzulegen.

Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

2.2 Bescheinigung für ehrenamtlich Tätige

Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz

Vorname, Nachname,

geboren am in,

wohnhaft,

ist ehrenamtliche*r Mitarbeiter*in im Bereich
des Ev. Erwachsenenbildungswerkes Nordrhein.

Hiermit wird bestätigt, dass die oben genannte Person gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Fassung vom 15. Januar 2020 zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz verpflichtet ist.

Die oben genannte Person ist daher aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Ich bitte um umgehende Übermittlung an die*den Antragsteller*in, damit die Möglichkeit der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

2.3 Anschreiben für Honorarkräfte

[Anschrift]

Sehr geehrte*r

wir freuen uns sehr, dass Sie als [Kursleitung/Dozent*in/Kinderteamer*in ...] im Evangelischen Erwachsenenbildungswerk tätig sind/werden und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unseren Arbeitsfeldern ein Schutzkonzept erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ein besonderes Qualitätsmerkmal stellt in diesem Zusammenhang die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse vor Aufnahme einer Tätigkeit als [Kursleitung/Dozent*in/Kinderteamer*in ...] und regelmäßig alle fünf Jahre dar.

Unser Schutzkonzept orientiert sich am Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland. In der Verordnung zu diesem Kirchengesetz steht in § 1 Abs. 3, dass in Honorarverträgen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung zu vereinbaren ist, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage erfordert.

Sie sollen [zum Ihre Tätigkeit für das Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein im Bereich aufnehmen/
am für das Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein im Bereich tätig werden.]

Bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit werden Sie [regelmäßig] Kontakt zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] haben. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst [genaue Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung der Tätigkeit beim Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein benötigt wird.

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der*dem Geschäftsführer*in des Ev. Erwachsenenbildungswerkes Nordrhein zur Einsichtnahme vorzulegen.

Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

2.4 Bescheinigung für Honorarkräfte

Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz

Vorname, Nachname

geboren am in

wohnhaft

beabsichtigt, einen Honorarvertrag für eine Tätigkeit im Bereich

.....
mit dem Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein zu schließen.

Hiermit wird bestätigt, dass die oben genannte Person gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Fassung vom 15. Januar 2020 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11. Dezember 2020 zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz verpflichtet ist.

Die oben genannte Person ist daher aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer Tätigkeit auf Honorarbasis hier vorzulegen. Ich bitte um umgehende Übermittlung an die*den Antragsteller*in, damit die Möglichkeit des Abschlusses des Honorarvertrages geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Schulungskonzept

Tätigkeit / Verantwortungsbereich	Schulung
Vorstand	Leitungsschulung
Geschäftsführer*in	Leitungsschulung
Angestellte pädagogisch Mitarbeitende, die bei Angeboten mitarbeiten oder Angebote leiten, an denen Schutzbefohlene teilnehmen	Intensivschulung
Angestellte Mitarbeitende in der Verwaltung	Basisschulung
Honorarkräfte, die bei Angeboten mitarbeiten oder Angebote leiten, an denen Schutzbefohlene teilnehmen	Intensivschulung bzw. bei entsprechendem Nachweis Ergänzungsmodul Evangelische Spezifika
Honorarkräfte, die einmalig oder in unregelmäßigen Abständen kurz bei Angeboten mitwirken, die von eine*r geschulten Mitarbeiter*in geleitet werden und an denen ausschließlich nicht abhängige Erwachsene teilnehmen	keine Schulung
Die Schulungen werden von der Stabsstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt durchgeführt.	

Beschwerdemanagement/Verbesserungsbogen

Das eeb Nordrhein holt zu seinen Veranstaltungen regelmäßig Feedback von Teilnehmenden und Kursleitungen ein. Dazu werden unterschiedliche Rückmeldebögen eingesetzt, die je nach pädagogischem „Setting“ gewählt werden. Auf jedem Rückmeldebogen wird regelhaft und explizit nach Beschwerden und Verbesserungsvorschlägen gefragt. Darüber hinaus werden Beschwerden mündlich, per E-Mail oder Telefon geäußert. Die Bearbeitung eingegangener Beschwerden wird mit dem Verbesserungsbogen dokumentiert.

1. Aufnahme des Hinweises

Datum:		Uhrzeit:	
Ort:		Veranstaltung:	
Anlass:	☐ Inhalte ☐ Räume ☐ Unterlagen ☐ KursL / Ref ☐ Versorgung ☐ Sonstiges:		
Beschwerde/ Anregung durch:	☐ TN ☐ KursL/Ref ☐ Veranstalter ☐ Umfeld ☐ Träger ☐ HPM / MA		
Beschreibung:			
Kontaktdaten des Hinweisgebers			
Name:		Adresse:	
Telefon:		E-Mail:	

2. Bearbeitung des Hinweises

Bearbeitung	Name	Datum	Handzeichen
angenommen durch			
weitergeleitet an			
geprüft durch			
Kontakt aufgenommen durch			
abgestellt durch			
erledigt			
in KVP			
Bemerkungen:			