



Schutzkonzept der EJiR

Die Delegiertenkonferenz nimmt den folgenden Rahmenentwurf „Schutzkonzept Evangelische Jugend im Rheinland (EJiR)“ zustimmend zur Kenntnis. Die Delegiertenkonferenz setzt eine Projektgruppe ein, die auf der Grundlage dieses Entwurfes ein Schutzkonzept erarbeitet, das sie der Delegiertenkonferenz im Herbst 2022 zur Beschlussfassung vorlegt. Diese Vorlage soll zugleich Antworten auf die im Entwurf aufgeworfenen Fragen beinhalten.

Die Projektgruppe wird zugleich gebeten, die in Teil 2 aufgeführten Vorschläge zur Juleica sowie zu Qualitätsstandards und Schulungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu beraten und der Delegiertenkonferenz im Herbst 2022 einen Vorschlag zur Umsetzung und ggf. zur Anpassung der Qualitätsstandards der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen-Qualifizierung (beschlossen durch die DK im März 2021) vorzulegen.

Der zu bildenden Projektgruppe sollen bis zu 7 Personen angehören. Die Vorsitzende der Evangelischen Jugend im Rheinland ist Vorsitzende der Projektgruppe. Der Projektgruppe gehören zwei weitere Mitglieder des Vorstandes an, die der Vorstand festlegt. Weitere 4 Mitglieder der Projektgruppe werden durch die Delegiertenkonferenz gewählt. Die im Amt für Jugendarbeit zuständige Fachreferentin nimmt die Geschäftsführung der Projektgruppe wahr. Die Projektgruppe kann zur fachlichen Unterstützung Expert*innen hinzuziehen und Gäste bzw. ständige Gäste einladen.

Teil 1

Entwurf Schutzkonzept Evangelische Jugend im Rheinland (EJiR)

Vorwort (schreiben die Vorsitzenden?)

1. Präambel
2. Leitgedanken und Verantwortungsbereich
3. Potenzial- und Risikoanalyse
4. Umgang mit Mitarbeitenden
 - Selbstverpflichtungserklärung
 - Erweitertes Führungszeugnis
 - Schulungen
5. Vertrauenspersonen
6. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement
7. Intervention
 - Interventionsteam
 - Interventionsleitfaden
 - Meldepflicht
8. Aufarbeitung
9. Rehabilitation
10. Evaluation und Monitoring

Anlagen

Zu 1. Präambel

In der Evangelischen Jugend im Rheinland (EjIR) gestalten wir unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Verantwortung gegenüber Gott und den Menschen. Deshalb soll alles, was wir im Verantwortungsbereich der EjIR tun von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt sein. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen und respektieren individuelle Grenzen. (Fußnote: siehe Ordnung der EjIR, Amtsblatt 08/2019, Präambel: „Evangelische Jugend-arbeit macht allen Menschen das Wort Gottes, das Wort von der Befreiung, das Zeugnis des Zuspruchs und Anspruch Gottes auf das ganze Leben und auf die Gestaltung der Welt lebendig.“)

Wir übernehmen Verantwortung für das Wohlergehen, den Schutz und die Realisierung der Rechte aller, die in der EjIR mitarbeiten.

Zu 2. Leitgedanken und Verantwortungsbereich

Mit unserer Arbeit als Jugendverband wollen wir Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor physischer, sexualisierter und emotionaler Gewalt bewahren. Wir stellen uns der Verantwortung sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen nicht zu tabuisieren und nehmen die Rechte von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen auf der Grundlage der UN-Kinderrechtskonvention ernst. Mit unserer Arbeit wollen wir sowohl einen Schutz-raum bieten, in dem Gewalt und sexualisierte Gewalt keinen Platz haben, als auch einen Kompetenzort bieten, an dem alle Hilfe erhalten, die von Gewalt oder einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung betroffen sind.

(Siehe Schutzkonzept der EKIR, S. 7)

Deshalb setzen wir uns aktiv und präventiv für den Schutz des Kindeswohls ein.

Wir sind sensibel und sensibilisieren in unserer Sprache und unseren Texten im Sinne des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wir stellen uns gegen einen leichtfertigen Umgang mit Grenzverletzungen auch in der digitalen Kommunikation.

Wir setzen uns für eine Kultur der Aufmerksamkeit und des Hinschauens auf der Basis eines partizipativen und prozessorientierten Verständnisses von Prävention und Intervention ein.

Wir verstehen Sexualität als eine gute Gabe Gottes und eine positive Lebenskraft, die zu jeder Phase menschlichen Lebens gehört. Dies gilt für das gesamte Spektrum sexueller Orientierungen und Geschlechteridentitäten, solange die Würde und die Grenzen der Beteiligten geachtet werden, solange niemand verletzt, missbraucht oder ausgebeutet wird. (Siehe Schutzkonzept der EKIR, Seite 6)

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene haben ein Recht auf altersangemessene Bildung und damit auch ein Recht auf sexuelle Bildung. Je nach Angebotsform ergänzen sexualpädagogische Konzepte dieses Schutzkonzept.

Die Evangelische Kirche im Rheinland hat auf der Landessynode am 15. Januar 2020 ein Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verabschiedet. Dieses ist am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Es verpflichtet alle Körperschaften zur Erstellung eines Schutzkonzepts.

(<https://www.ekir.de/ansprechstelle/Downloads/praeventionsgesetz.pdf>)

Die EjIR kommt dieser Verpflichtung mit dem vorgelegten Schutzkonzept nach.

Das Schutzkonzept der EjIR ist auf der Grundlage des Rahmenschutzkonzepts der EKIR formuliert

(siehe https://www.ekir.de/ansprechstelle/Downloads/rahmenschutzkonzept_der_ekir_09.06.-2021_komprimiert.pdf) und folgt damit auch den im Bundeskinderschutzgesetz seit 2011 festgelegten Verfahren zur Stärkung des aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen. (<https://www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/bkischg.pdf>)

Ziel:

Mit dem Schutzkonzept der EjiR sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die gewährleisten, dass allen aktiven Mitarbeitenden Handlungssicherheit und Sprachfähigkeit im Umgang mit sexualisierter Gewalt gewinnen. Das Schutzkonzept der EjiR dient der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und bietet Orientierung im Blick auf gemeinsame Haltungen und Verhaltensrichtlinien.

Allen sollen ihre Rechte, Beschwerdewege, Interventionspläne und Hilfemöglichkeiten bekannt sein. Das Schutzkonzept umfasst die Strukturen der EjiR mit ihren Gremien (Delegiertenkonferenz, Vorstand, Ausschüsse, Projekt- und Arbeitsgruppen) und Veranstaltungen. Die Mitglieder der EjiR sind verpflichtet eigene Schutzkonzepte zu erstellen, bzw. sich an bestehende Schutzkonzepte der Kirchenkreise, Werke und Verbände mit je eigenen Risikoanalysen anzuschließen.

Kasten oder Anlage:

Definition Kindeswohlgefährdung und sexualisierte Gewalt nach § 2 des 110. Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKIR (aus Kirchliches Amtsblatt 3 vom 16. März 2020, Seite 45 ff, <https://www.kirchenrecht-ekir.de/kabl/45772.pdf>).

§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen.

Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere dann unerwünscht, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag entgegenzutreten.

Zu 3. Potential- und Risikoanalyse

Stichworte:

Potential:

- Selbstverpflichtungserklärung und Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen bereits seit 2012 Praxis
- Viele Aktive in der EjiR bereits in ihren Kirchenkreisen, Werken und Verbänden geschult

Risikoanalyse

Umfasst die Strukturen der EjiR mit

- DK
- Vorstand
- ELJVR
- Ausschüsse
- Projekt- und Arbeitsgruppen
- Konferenz der synodalen Jugendreferate
- Sowie ggf weitere

Für Veranstaltungen/Events, bei denen die EjiR Veranstalter ist, muss je ein eigenes Schutzkonzept erstellt werden.

Dies betrifft u.a.

- Zukunftskongress (Jugendkongress)
- Jugendfestival/Jugendcamp
- Begegnungs- und Delegationsreisen
- sowie ggf. weitere

Mit der folgenden Risikoanalyse werden die Arbeitsbereiche und Angebote der EjiR aufgelistet und ihre jeweiligen Stärken und Schwächen im Blick auf den Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt untersucht.

Nur mögliche Stichworte aus dem Rahmenschutzkonzept der EKIR zur Orientierung:

Die Risikoanalyse lässt sich in vier Schritte untergliedern:

1. Risiko-Identifikation: Welche Risiken möglicher (sexualisierter) Gewalt können in den verschiedenen Aktivitäten/Praxisformen/Angeboten/Veranstaltungen auftreten?
2. Risiko-Bewertung: Benennen, wann ein Risiko eintreten könnte.
3. Risiko-Management: Erkennen von Ursachen, Maßnahmen- und Ressourcenplanung zur Risikovermeidung, Prävention, Dokumentation und Umsetzung.
4. Überprüfung: Risikoanalyse in regelmäßigen Abständen durchlaufen und aktualisieren.

Bei der Risikoanalyse wird gefragt:

- » Wo bestehen Unsicherheiten?
- » Wo treten bei einzelnen Personen ungute Gefühle auf?
- » Welche Risiken gibt es und wodurch bestehen sie?
- » Was läuft nicht gut, und wo gibt es Lücken oder Probleme?

Die Analyse bezieht sich auf verschiedene „Räume“:

- physische Räume (z. B. Tagungsräume, Übernachtungshäuser bei mehrtägigen Gremiensitzungen...)

- Kommunikationsräume (z. B. Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur, usw.)
- strukturelle Räume (z. B. Ordnung der EjiR, Konzepte, Verfahrenswege, Nähe- und Distanzgewohnheiten usw.)
- virtuelle Räume (digitale Kommunikation, Social Media usw.)

Bei der Analyse müssen unter anderem folgende Aspekte beachtet werden:

- In welchen Formen bestehen in der Organisation Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? Welche Risiken entstehen daraus?
- In welchen Formen entstehen in der Organisation Vertrauensverhältnisse? Welche Potenziale und welche Risiken ergeben sich daraus?
- Welches Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt ist in der Organisation vorhanden? Wer verfügt darüber, und wie wird dieses Potenzial genutzt?
- Welche Vorerfahrungen hat die Organisation im Bereich sexualisierter Gewalt?

Aus: Rahmenschutzgesetz der EKIR https://www.ekir.de/ansprechstelle/Downloads/rahmenschutzkonzept_der_ekir_09.06.2021_komprimiert.pdf (Seite 4)

Weitere Aspekte müssen je nach Angebotsformat beachtet werden

Bei Veranstaltungen mit Minderjährigen ist immer die Möglichkeit von sexualisierter Peergewalt und damit auch die Möglichkeiten pädagogischer Intervention in die entsprechenden Schulungskonzepte einzubeziehen. Auf dem Weg zu schützenden Strukturen in der EjiR kennen wir Risiko- und Schutzfaktoren. Manches ist beides zugleich. Wir wissen um die Stärken und Schwächen unserer Arbeit und die unserer Mitglieder und erwarten im Sinne eines achtsamen Umgangs blinde Flecken und Fehler.

Zu 4. Umgang mit Mitarbeitenden

Nur Stichworte aus dem Rahmenschutzkonzept der EKIR und dem EKIR Gesetz, die auf die EjiR angepasst werden müssen:

Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzeptes.

Sie sind sensibilisiert und geschult in den Grundlagen der Präventionsarbeit, haben eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. einen Verhaltenskodex unterschrieben, kennen das Beschwerdeverfahren und den Interventionsplan und haben je nach Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

„Unter dem Begriff Mitarbeitende werden alle verstanden, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen oder die sich in einer Ausbildung befinden sowie ehrenamtlich Tätige.“

(Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Präambel sowie § 3.)

Der Begriff Mitarbeitende umfasst also alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst und im Praktikum.

Abstinenz- und Abstandsgebot:

In vielen Aufgabenbereichen kirchlicher Arbeit gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse – insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen 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: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Präambel sowie § 4 Abs. 2 und 3.)

Selbstverpflichtungserklärung

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 / dieser wird zu Beginn einer Tätigkeit (auch im Ehrenamt) und in regelmäßigen Abständen z. B. im Rahmen von Jahresgesprächen, besprochen.

Eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex 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 sollten in einem gemeinsamen Prozess unter Beteiligung von Schutzbefohlenen, Mitarbeitenden und Leitungspersonen formuliert werden.

(Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum 257 Schutz vor sexualisierter Gewalt, § 6 Abs. 3.)

Welche Selbstverpflichtungserklärung nutzt die EjiR ab Beschlussfassung über ihr Schutzkonzept?

Option a)

die bisher verwandte der EjiR mit dem Zusatz, wie er in der Broschüre Ermutigen-Begleiten-Schützen seit der 4. Auflage empfohlen wird:

„Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.“

Option b)

Die Selbstverpflichtungserklärung der EKIR (siehe Anlage)?

Option c)

Die Selbstverpflichtungserklärungen der entsendenden Stellen werden anerkannt und überprüft, dass die Aktiven in der EjiR diese unterschrieben haben?

Wer soll ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen?

Alle Mandatsträger*innen?

Nur bei den Veranstaltungen unter Trägerschaft der EjiR nach Art, Dauer und Intensität?

Wer kontrolliert was? Kontrolle der Vorlage in einem Kirchenkreis/Gemeinde/Verband oder soll einer vom Vorstand beauftragten oder einer zu bestimmenden externen Person vor Aufnahme einer Tätigkeit ein aktuelles Führungszeugnis vorgelegt werden?

Brauchen wir die Unterschriften von Sorgeberechtigten bei Minderjährigen? Im Sinne von: "Hiermit bestätige ich, dass mein Sohn/Tochter die Selbstverpflichtungserklärung der Gemeinde xy unterschrieben hat" oder reichen uns Unterschriften der ggfs. minderjährigen Mandatsträger*innen. Oder regeln wir dies über die entsendenden Stellen (Kirchenkreis, synodaler Jugendausschuss, Ev. Jugend xy oder Gemeinde xy)?

Erweiterte Führungszeugnisse (Regelungen Kirchengesetz)

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 sowie für Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes. Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch für alle im Pfarrdienst tätigen Personen und für verbeamtete Personen im Kirchendienst. Für beruflich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besteht diese Pflicht bereits seit Langem durch die Regelung im SGB VIII (§ 72a).

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden (auch Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten), Praktikant*innen und Honorarkräften muss die Organisation entscheiden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Kriterien für die Entscheidung sind Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen bei der Tätigkeit. Orientierung geben hier die Anlage „Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer“ in der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie weitere Materialien auf der Seite der Ansprechstelle der E-KiR (z. B. „Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher ab 14 Jahren“).

(Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, § 5 Abs. 3.)

Schulungen

Schulungskonzept „Hinschauen-Helfen-Handeln“ der EKD?

Voraussetzung zur Annahme eines Mandats in der DK/Gremien/Projekt- und Arbeitsgruppen ist die Basisschulung (bzw. im Rahmen ihrer JuLeiCa Schutzkonzept geschult sein), bzw. EjiR bietet in jeder Legislatur 1 Basisschulung an für alle, die vor Annahme des Mandats noch keine Basisschulung absolvieren konnten. Wer kommt für eine Intensivschulung infrage? Wer muss eine Leitungsschulung absolvieren?

(Aus Rahmenschutzkonzept der EKiR)

Sensibilisierung und Schulungen von Mitarbeitenden

Ziel aller Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema sexualisierte Gewalt sind eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Ferner bieten Schulungssituationen den Raum, die eigene Haltung zu reflektieren.

Alle (!) Mitarbeitenden einer Organisation müssen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verfügen. Je nach Aufgabenbereich werden einige Mitarbeitende vertieft fortgebildet. Ein gutes Fortbildungskonzept zum Thema sexualisierte Gewalt dient als vertrauensbildende Maßnahme. Die Mitarbeitenden wissen, an welche Personen sie sich im Bedarfsfall wenden können und fühlen sich handlungssicher.

Wichtig ist, dass Schulungen regelmäßig stattfinden, um die Kultur der Achtsamkeit und das Wissen über den Schutz vor sexualisierter Gewalt immer wieder zu aktualisieren.

(Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt)

Zu 5. Vertrauenspersonen

- Rollenbeschreibung „Lotse im System“ nach EKIR Gesetz
- Vertrauenspersonen für die EJR suchen

Zu 6. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement

(Aus Rahmenschutzkonzept der EKIR)

Es ist eine Fehlerkultur etabliert, die es möglich macht, frühzeitig Fehlverhalten zu melden, dies zu analysieren und dann gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen einzuleiten.

Für alle Personen ist es möglich, Beobachtungen und Fehler zu melden bzw. einzugestehen, weil sie sicher sein können, dass nach der Meldung nach professionellen Standards gehandelt wird.

Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren. Im Rahmen des Schutzkonzeptes wird die Fehlerkultur aufgenommen. Sie beschreibt ein positives und vertrauensvolles Miteinander sowie einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Betont wird, dass eine gute Fehlerkultur den wichtigen Aspekt der konstruktiven Kritik beinhaltet.

- Die Fehlerkultur ist im Rahmen des Schutzkonzeptes allen Mitarbeitenden bekannt und vertraut, da diese „gelebt“ wird.
- Fehlverhalten wird erkannt, und es gibt ein Wissen über Auswirkungen auf Schutzbefohlene.
- Fehler werden nicht einfach verdammt, sondern dienen unter anderem auch als Chance zur Weiterentwicklung.
- Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert.
- Fehler werden behoben und entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen sorgfältig kontrolliert, damit zukünftiges Fehlverhalten ausgeschlossen wird.
- Wer Fehler macht, übernimmt die Verantwortung dafür und muss bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten mit (arbeitsrechtlichen) Konsequenzen rechnen.

Beschwerdeverfahren

Ein Beschwerdesystem verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt Schutzbefohlene vor unprofessionellem Handeln und / oder bewusstem Fehlverhalten.

Ein Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umganges mit Beschwerden in der Organisation und schafft so klare und sichere Arbeitsstrukturen. Es beinhaltet einen konsequenten Umsetzungsplan sowie eine entsprechende Prüfung und Auswertung.

Ein Beschwerdeverfahren sollte auf verschiedenen Ebenen angesiedelt werden. Wichtig ist ein niederschwelliges Angebot, das leicht erreichbar bzw. nutzbar ist und auch anonym verwendet werden kann. Dabei ist zu beachten, dass bei weitreichenden Anschuldigungen oder auf Wunsch der Meldenden ein Weg zu einer erweiterten Beschwerde möglich gemacht werden muss.

Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht und bekannt sein.

Beschwerdewege sind gekennzeichnet von:

- Anonymität der Person, die die Beschwerde einreicht, wenn sie anonym bleiben möchte.
- Sanktionsfreiheit für die Person, die die Beschwerde einreicht.
- Unbefangenheit der Person, die die Beschwerde bearbeitet.
- Einer zeitnahen Rückmeldung, wenn die Person, die die Beschwerde einreicht, das wünscht.
- Einfachheit des Beschwerdewegs. Wichtig ist:
- Beschwerden werden als konstruktive Verfahren von allen Beteiligten akzeptiert und genutzt.

- Alle sind über das Beschwerdeverfahren informiert und kennen die Verfahrensweisen.
- Alle Mitarbeitenden gehen verantwortungsvoll und reflektiert mit ihrer Rolle, mit Macht und ihrer Einflussnahme um.
- Alle kennen ihre Rechte und die Möglichkeit zur Beteiligung und Beschwerde und werden dazu aktiv aufgefordert und ermutigt.

Zu 7. Intervention

Interventionsteam

Wer soll dem Interventionsteam angehören?

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 den Medien
- Hinweise zur Aufarbeitung
- ggf. Hinweise zur Rehabilitierung

Interventionsleitfaden

(Aus Rahmenschutzkonzept der EKiR)

Bei einem Vorfall dient der Interventionsplan als Handlungsleitfaden für die Verantwortlichen.

Das professionelle Handeln wird durch genaue Regelungen vorgegeben, wodurch alle Beteiligten Handlungssicherheit erfahren.

Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt vor, muss unmittelbar gehandelt werden. (Siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, § 8 Abs. 1.)

Interventionspläne dienen einem strukturierten Vorgehen, um die Sicherheit der betroffenen Person herzustellen. Hierbei müssen die drei unterschiedlichen Handlungsebenen in Blick genommen werden:

- die Ebene der Einrichtung
- die Ebene der Betroffenen
- die Ebene der beschuldigten Person(en)

Zudem können wir drei Arten von Fallkonstellationen unterscheiden:

- I. Sexualisierte Gewalt, die durch beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende begangen wird.
- II. Sexualisierte Gewalt, von der Schutzbefohlene in der Organisation berichten, die aber außerhalb stattgefunden hat oder stattfindet.
- III. Sexualisierte Gewalt unter Schutzbefohlenen in der Organisation.

Achtung: In allen Fällen mit begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder bei Verstoß gegen das Abstinenzverbot besteht Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle.

Achtung: Im Falle eines begründeten Verdachts von sexualisierter Gewalt an Personen unter 18 Jahren, steht das Kindeswohl an erster Stelle. In diesen Fällen ist eine Gefährdungseinschätzung bezüglich des Kindeswohls gemäß § 8a SGB VIII mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft vorzunehmen.

Achtung: Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine Person im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, so liegt die Fallverantwortung immer in der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes bei den ermittelnden Jurist*innen. Handelt es sich bei der beschuldigten Person um beruflich Mitarbeitende, so liegt die Fallverantwortung beim Anstellungsträger. Wichtig:

- Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind im Interventionsplan geregelt. Die Verantwortlichen sind benannt. Ein Interventionsteam auf Ebene des Kirchenkreises wird empfohlen.
- Das Vorgehen im Krisenfall ist festgelegt. Entsprechend der Art der Meldung gibt es einen speziellen Handlungsplan.
- Es kommt zeitnah zu einer Klärung der Vermutung / des Verdachtes.
- Der Schutz von Betroffenen wird schnellstmöglich sichergestellt.
- Arbeitsrechtliches Handeln bei begründetem Verdacht kann greifen.
- Angemessene Hilfsangebote für alle Beteiligten werden aktiviert.
- Es erfolgt eine Dokumentation nach internen Vorgaben.

Nach der Intervention entsprechend dem Interventionsplan muss immer eine Aufarbeitung und gegebenenfalls eine Rehabilitierung erfolgen.

(Aus Rahmenschutzkonzept der EKIR)

Seit dem 1.1.2021 besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder auf einen 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.

Alle ehrenamtlichen und beruflichen 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.

Wenn ehrenamtliche Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

Einschätzung eines Verdachtes:

Wenn Ehrenamtliche einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauenspersonen der EjiR wenden. Die Vertrauenspersonen unterstützen die ratsuchende Person bei der Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauenspersonen sich anonymisiert von der Ansprechstelle beraten lässt und das Ergebnis der ratsuchenden Person mitteilt. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

Begründeter Verdacht:

Bei einem begründeten Verdacht gilt die Meldepflicht.

Die Ehrenamtlichen müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden.

Melden Ehrenamtliche einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson, verweist diese an die Meldestelle. Willigt die ehrenamtliche Person ein, dass die Vertrauensperson ihre Daten und den Fall an die Meldestelle weitergibt, ist das möglich. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.

Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

Einschätzung eines Verdachtes:

Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson unterstützt die ratsuchende Person bei der Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauensperson sich anonymisiert von der Ansprechstelle beraten lässt und das Ergebnis der ratsuchenden Person mitteilt. 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 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.

Ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht:

Einschätzung eines Verdachtes:

Wenden sich Ehrenamtliche wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot an beruflich Mitarbeitende oder an in ihrem Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche oder an in ihrem Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche, so sind sie verpflichtet, die Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zu der Vertrauensperson oder der Ansprechstelle zu unterstützen.

Begründeter Verdacht:

Wenden sich Ehrenamtliche wegen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt an beruflich Mitarbeitende oder an in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche, so sind sie verpflichtet, die Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zur Meldestelle und der Vertrauensperson zu unterstützen.

Berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht:

Einschätzung eines Verdachtes:

Wenden sich beruflich Mitarbeitende wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans, ist dieses Mitglied verpflichtet, die beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass Kontakt zur Vertrauensperson oder zur Ansprechstelle aufgenommen wird.

Begründeter Verdacht:

Wenden sich beruflich Mitarbeitende wegen eines begründeten Verdachts an Vorgesetzte, an Mitglieder des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans, sind diese verpflichtet, die beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie sich unmittelbar bei der Meldestelle melden müssen. Die Vorgesetzten und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der Meldenden und sofern möglich, den Anlass der Meldung mitzuteilen.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: 0211 4562-602

E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de

Postanschrift:

Evangelische Kirche im Rheinland

Landeskirchenamt

Hans-Böckler-Str. 7 574

40476 Düsseldorf

Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefon: 0211 3610-312

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

Postanschrift:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung
der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR

Graf-Recke-Str. 209 a

40237 Düsseldorf

Zu 8. Aufarbeitung

(aus dem Rahmenschutzkonzept der EKIR)

Durch eine professionelle Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und auf Ebene der Institution wird ein Fall strukturiert und gründlich aufgearbeitet, wodurch die Schäden so gering wie möglich gehalten werden.

Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalles von sexualisierter Gewalt ein ebenso wichtiges Instrument. Ein Fall von sexualisierter Gewalt kann einer Organisation und allen beteiligten Personen großen Schaden zufügen.

Aus diesem Grund ist wichtig, ein nachhaltiges Aufarbeitungskonzept zu entwickeln. Hierbei sind alle primär beteiligten betroffenen Personen (Schutzbefohlene und deren Sorgeberechtigte, Geschwister usw.) aber auch sekundär betroffene Personen sowie die Mitarbeitenden und der Träger in den Fokus zu setzen.

a) Institutionelle Aufarbeitung:

Eine gute Aufarbeitung bietet die Chance, traumatisierte /betroffene Systeme wieder handlungsfähig zu machen und zu stabilisieren. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und der daraus resultierenden Handlungsabläufe und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung von bestehenden Strukturen, kann nachhaltig eine Heilung und auch ein verbesserter Schutz vor sexualisierter Gewalt erreicht werden. Hierfür ist es notwendig, Fachkräfte von außen (z. B. Fachberatungsstellen) mit einzubeziehen, um Fehlerquellen eindeutiger identifizieren zu können. Eine gute Fehlerkultur und ein offener Umgang mit dem Geschehen bedeuten einen großen Schritt in der Qualitätssicherung der Arbeit.

b) Individuelle Aufarbeitung:

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

- Identifizierung von Fehlerquellen und deren Behebung.
- Durch die Hinzuziehung von außenstehenden Fachkräften wird ein erweiterter Blick auf das Geschehene ermöglicht.
- Hilfsangebote für direkt oder indirekt Betroffene.
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden.
- Transparente und geregelte Verfahrensabläufe bieten Sicherheit und schaffen Nachhaltigkeit.
- Das Geschehen wird dokumentiert und nachhaltig bearbeitet und begleitet

(Rahmenschutzkonzept der EKIR)

Hinweis auf Anerkennungsleistungen: „Anerkennung Leid“

Erlittenes Leid und Unrecht kann nicht ungeschehen gemacht werden. Die Evangelische Kirche im Rheinland will mit der Hilfe finanzieller Leistungen zum Ausdruck bringen, dass sie das Leid der Betroffenen wahrnimmt und anerkennt. Dass eine Wiedergutmachung damit nicht möglich ist, steht außer Frage. Menschen, die in ihrer Kindheit oder Jugend sexualisierte Gewalt durch beruflich Mitarbeitende in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen in der EKIR erlebt haben, können Anträge auf individuelle Anerkennungsleistungen stellen. Die Taten müssen verjährt sein und ein institutionelles Versagen muss vorliegen.

Beratung und Informationen hierzu erhalten Sie bei der Ansprechstelle durch Claudia Paul.

Zu 9. Rehabilitation

(Aus Rahmenschutzkonzept der EKIR)

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

Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

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

» Eine Person wurde bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt, um dieser zu schaden. Handelt es sich bei der Person, die falsch beschuldigt hat, um Kinder oder Jugendliche, so besteht hier die Pflicht, die Situation und die damit resultierenden Folgen mit den betroffenen Kindern oder Jugendlichen 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 am Arbeitsplatz.
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die Mitarbeitenden das wünschen.
- Erkennen der Motivlage und des dahinter liegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person.
- Klarstellung, dass es sich um Fehlinterpretationen gehandelt hat, gegenüber dem Kreis der Personen, die von der Falschbeschuldigung erfahren haben. Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen. 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 und die Entscheidung selbstverständlich akzeptiere, 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 erhalten, warum das passiert ist, und sie sollten um Entschuldigung gebeten werden. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird.

Zu 10. Evaluation und Monitoring (Aus Rahmenschutzkonzept der EKiR)

Das Schutzkonzept entspricht den neusten Standards und ist stets passgenau.

Alle Angaben von verantwortlichen Personen sind aktualisiert.

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Das bedeutet gleichsam, dass Schutzkonzepte immer wieder neu auf Entwicklungen überprüft und eventuell verändert werden müssen. Ein Zeitraum von 3 bis 5 Jahren ist nach Erfahrungswerten zu empfehlen.

Ein wirkungsvoller Schutz kann nur stattfinden, wenn er sich an die aktuellen Gegebenheiten anpassen lässt. Die Arbeit mit dem Schutzkonzept muss ausgewertet, bewertet und fachgerecht beurteilt werden. Das Schutzkonzept muss dann weiterentwickelt oder angepasst werden.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes muss klar geregelt sein. Auch hier ist es sinnvoll, eine Fachkraft von außen in den Prozess miteinzubeziehen.

Achtung:

Für die Überprüfung der im Schutzkonzept genannten verantwortlichen Personen ist ein Zeitraum von 3 bis 5 Jahren zu lang. Diese Angaben sollten bei einem Wechsel einer dieser Personen sofort aktualisiert werden. Eine allgemeine Überprüfung dieser Angaben empfiehlt sich jährlich. Sinnvoll ist ein separates Datenblatt vorne im Schutzkonzept, auf dem die verantwortlichen Personen und weitere Adressen (wie z. B. Beratungsstellen) aufgelistet sind.

Wichtig:

- Benennung einer Verantwortungsgruppe, die den Prozess bewusst begleitet, betreut und deren Mitglieder mit entsprechenden Themen vertraut sind.
- Die konsequente Weiterentwicklung des Themas.
- Schaffung einer Kultur der Kompetenz, des Vertrauens und der Sicherheit.
- Die Möglichkeit der Einbindung von Personen, die nicht im Entstehungsprozess mitwirken konnten.
- Anpassung an aktuelle Standards.

Teil 2

JuLeiCa, Qualitätsstandards und Schulungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Grundlagen:

Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland und darauf bezogen das Rahmenschutzkonzept der EKIR und die Handreichung „Schutzkonzepte praktisch“ (2021) à Schulungen (Basis-, Intensiv- und Leitungsschulung (Achtung: Leitung hier im Sinne von Personalverantwortung, nicht im Sinne von Leitung einer Freizeit!))

Jugendleiter*in-Card (JuLeiCa) à Ausbildung umfasst das Thema Kinderschutz = Baustein Kindeswohlgefährdung, aber allgemein und nicht ausreichend im Kontext Schutz vor sexualisierter Gewalt; JuLeiCa ab 16 Jahren, Helfer*innen ab 14 Jahren.

EjIR: Wir machen Qualität anders! „Qualitätsstandards der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen- Qualifizierung und Selbstverpflichtung der Evangelischen Jugend im Rheinland“

Gesetz:

Was ist laut Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKIR und der entsprechenden Verordnung im Hinblick auf Mitarbeitende vorgegeben?

- Das Kirchengesetz definiert Mitarbeitende als Hauptamtliche und Ehrenamtliche unabhängig vom Alter (§ 3).
- Die Verpflichtung zu Fortbildungen lautet nach § 6, Abs. 4, Nr.4: Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe- Distanzverhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,
- Alle Mitarbeitenden müssen einen einrichtungsspezifischen Verhaltenskodex/ eine einrichtungsspezifische Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben (§ 6, Abs. 3, Nr. 3).
- Alle Mitarbeitenden unterliegen der Meldepflicht bei einem begründeten Verdacht (§ 6, Abs. 3, Nr. 6).
- Alle Mitarbeitenden müssen in geeigneter Weise auf ihre Rechte und Pflichten, die sich aus dem Gesetz ergeben, hingewiesen werden (§ 6, Abs.4).
- Ehrenamtlich Mitarbeitende müssen ein erweitertes Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen vorlegen (§ 5, Abs. 3). In der Verordnung findet sich im Anhang eine Liste zur Einordnung nach Art, Dauer und Intensität.

Vorschlag: Verortung in den Qualitätsstandards durch Änderung/ Ergänzung des Absatzes » Die Qualitätsstandards -“Schutz vor sexualisierter Gewalt”« (S. 21)

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGS) fordert Schutzkonzepte, deren Bestandteil Schulungen zur sexualisierten Gewalt für alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden sind. Das Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland, an dem sich die Schutzkonzepte der einzelnen Kirchenkreise orientieren, sieht dazu eine Basis-, Intensiv- und Leitungsschulung vor. Diese müssen regelmäßig wiederholt werden.

Das vorgeschriebene Schulungsformat ist klar von dem Modul „Kindeswohl und Jugendschutz“ in der Juleica-Ausbildung abzugrenzen. Das Modul „Kindeswohl und Jugendschutz“ ist inhaltlich

breiter aufgestellt als das Format „Schutz vor sexualisierter Gewalt“. Keins der beiden kann das andere inhaltlich ersetzen.

Das Format „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wird ausschließlich von dafür speziell ausgebildetem Multiplikator*innen durchgeführt.

Für die Juleica-Qualifizierung innerhalb der Evangelischen Kirche im Rheinland gilt, dass die Schulungsinhalte zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtend sind. Wir empfehlen ein Schulungsformat als zusätzliches Modul innerhalb der Juleica-Ausbildung.

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen „Leitung von Freizeiten“ und „Begleitung von Freizeiten/Helfer*innen“:

- Leitung von Freizeiten ab 16 Jahren → Inhalte der Intensivschulung sind Voraussetzung
- Begleitung von Freizeiten („Helfer*innen) schon ab 14 Jahren möglich (nur unterstützende Aufgaben; keine alleinige Aufsicht/Betreuung von Schutzbefohlenen; nie alleine mit Teilnehmenden, sondern immer begleitet von älteren geschulten Mitarbeitenden) → Inhalte der Basisschulung sind

Voraussetzung

Für Ehrenamtliche in der Jugendarbeit bis 18 Jahren sollen die Inhalte der Basis- und Intensivschulungen altersgerecht thematisiert und bearbeitet werden.

Basisschulung mit folgenden Inhalten – für Helfer*innen (14 bis 15 Jahre):

- Was ist sexualisierte Gewalt?
- Was bedeutet Schutz vor sexualisierter Gewalt?
- eigene Rechte und Pflichten kennen
- eigene Rolle und daraus resultierende Verantwortungen (Helfer*in)
- Unterscheidung zwischen guten und schlechten Geheimnissen
- Nähe- und Distanzverhältnis – Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen, grenzsensibler Umgang
- Wissen um die Ansprechpersonen
- erweitertes Führungszeugnis
- Selbstverpflichtungserklärung/ Verhaltenskodex (Zweck und Inhalte thematisieren)
- Strategien von Täter*innen Grundlagen
- Umgang mit Betroffenen
- Was tun bei einem Verdacht oder einem Vorfall?

Grundlagen des Interventionsplans Intensivschulung aufbauend auf bzw. mit Inhalten aus der Basisschulung plus folgende Inhalte für Leitung von Freizeiten (ab 16 Jahren):

- Rolle der Leitung von Kinder- und Jugendfreizeiten (insbesondere auch in Reflexion zu den Inhalten der Basisschulung)
- Inhalt des Schutzkonzeptes
- Prävention ausführlich
- Intervention ausführlich
- Strategien von Täter*innen ausführlich
- Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität, Sexualpädagogik
- Recht
- Seelsorge
- theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes