



**Evangelische Christuskirchengemeinde  
Mönchengladbach**

# **Schutzkonzept**

## **gegen sexualisierte Gewalt**

# Einleitung

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept beschreibt die Grundlagen aktiver Präventions- und Interventionsarbeit und bezieht sich auf das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

In allen Bereichen unserer Arbeit müssen Schutzkonzepte strukturell verankert werden. Übergeordnetes Ziel ist es, in unserer Kirche eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Schutzbefohlenen zu vertiefen und zu leben.

Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt möglichst verhindert und wo sie doch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden.

Alle kirchlichen Organisationen sollen einen Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen darstellen.

Zielgruppen dieses Schutzkonzeptes:

- alle Schutzbefohlenen
- Angehörige von Schutzbefohlenen
- Personen, die verdächtigt werden
- Personen, die Hinweise auf sexualisierte Gewalt geben (möchten)
- Personen, die bei der Aufklärung von Fällen Verantwortung übernehmen
- Personen, die sich über das Thema informieren möchten

Das Rahmenschutzkonzept umfasst verschiedene Bausteine. Jeder Baustein ist gleich wichtig und nur zusammen bilden die Bausteine die Basis für die Gestaltung eines Schutzraumes

## Präambel

„Wir als Christuskirchengemeinde verkündigen die frohe Botschaft von der freien Gnade Gottes und bieten in der Nachfolge Christi Gemeinschaft und das Erleben christlicher Werte.

Wir vermitteln Glaubenshilfe als Lebenshilfe durch vielfältige, offene Angebote für Menschen jeden Alters, damit sie Mut, Kraft, Schutz und Hoffnung finden.“

(Leitsatz aus der Gemeindekonzeption der Evangelischen Christuskirchengemeinde Mönchengladbach)

Kinder und Jugendliche sind uns in der Evangelischen Christuskirchengemeinde Mönchengladbach besonders wichtig. Durch vielfältige, offene Angebote verkünden wir ihnen die frohe Botschaft von der freien Gnade Gottes, bieten Gemeinschaft und das Erleben christlicher Werte. Wir leben mit ihnen Nächstenliebe und gestalten mit ihnen die Kirche Jesu Christi.

Aufgrund ihrer Schutzbedürftigkeit sind Kinder und Jugendliche besonders gefährdet. Wir mussten erfahren, dass auch in evangelischen Einrichtungen und Kirchengemeinden Kindern und Jugendlichen Gewalt bis hin zum sexuellen Missbrauch angetan wurde. Um solcher Gewalt vorzubeugen, gibt sich die evangelische Christuskirchengemeinde Mönchengladbach dieses Schutzkonzept.

Die in diesem Schutzkonzept grundlegende Haltung dient auch dem Schutz Erwachsener vor sexualisierter Gewalt.

Das Schutzkonzept wurde im Laufe der Jahre 2022/2023 von einer Arbeitsgruppe des Presbyteriums erarbeitet und im Mai 2023 vom Presbyterium beschlossen.

Es wird im Laufe des Jahres 2025 überarbeitet.

(Schutzkonzept orientiert sich an den Broschüren: „Aktiv gegen sexualisierte Gewalt“ und „Schutzkonzepte praktisch“ der Evangelischen Kirche im Rheinland)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>Präambel</b>	<b>2</b>
<b>I. Begriffsbestimmung: „Sexualisierte Gewalt“</b>	<b>4</b>
<b>II. Verhaltenskodex</b>	<b>5</b>
<b>III. Potential- und Risikoanalyse</b>	<b>7</b>
<b>IV. Umgang mit Mitarbeitenden</b>	<b>10</b>
2. Selbstverpflichtungserklärung	10
3. Erweiterte Führungszeugnisse	10
4. Sensibilisierung und Schulungen von Mitarbeitenden	11
<b>V. Die*der Präventionsbeauftragte</b>	<b>13</b>
<b>VI. Umgang mit Schutzbefohlenen</b>	<b>14</b>
Unsere Präventionsgrundsätze	14
<b>VII. Mitteilungs- und Beschwerdemanagement</b>	<b>16</b>
Meldebogen	16
<b>VIII. Fallklärung und Intervention</b>	<b>17</b>
<b>IX. Meldepflicht und Meldestellen</b>	<b>19</b>
<b>X. Aufarbeitung</b>	<b>20</b>
<b>XI. Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes</b>	<b>21</b>
<b>XII. Kontakte</b>	<b>22</b>
<b>Hilfsangebote bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt:</b>	<b>22</b>
<b>Anlagen</b>	<b>24</b>

# I. Begriffsbestimmung: „Sexualisierte Gewalt“

Sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wie folgt:

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.

## II. Verhaltenskodex

Unseren Mitarbeitenden ist ihre besondere Vertrauensstellung zu den ihnen anvertrauten Menschen bewusst. Daher arbeiten wir mit klaren, verbindlichen und transparenten Regeln zum achtsamen und respektvollen Umgang mit Schutzbefohlenen und Kollegen. Der Verhaltenskodex ist Ausdruck unserer gemeinsamen Basis im Umgang mit unseren Zielgruppen.

Im Verhaltenskodex werden folgende Aspekte berücksichtigt:

- das Nähe-Distanz-Verhältnis von Mitarbeitenden zu Schutzbefohlenen
- die Trennung von beruflichen und privaten Kontakten
- das Nähe – Distanzverhältnis von Mitarbeitenden untereinander
- der respektvolle Umgang miteinander
- der Sprachgebrauch innerhalb der Institution
- der Schutzauftrag
- die Raumnutzung
- das Verhalten bei Ausflügen und Freizeiten

Alle Mitarbeitenden unserer Christuskirchengemeinde Mönchengladbach unterschreiben den im Anhang hinterlegten Verhaltenskodex (Anlage 1), der mit dem Arbeitsvertrag und der unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 2) bei der Personalverwaltung aufbewahrt wird.

Die derzeit Beschäftigten (Mitarbeitende, Praktikanten, Ehrenamtliche) erhalten den Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung von den Gruppenleitenden/Verantwortlichen zur Unterschrift. Diese Unterlagen werden ebenfalls in der Personalverwaltung aufbewahrt.

### **1. Gestaltung von Nähe und Distanz**

In der Arbeit mit anvertrauten Menschen ist es notwendig, ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Bei der Beziehungsgestaltung ist darauf zu achten, dass keine körperlichen Abhängigkeiten entstehen.

Wo körperliche oder psychische Grenzen berührt werden, ist die Teilnahme freiwillig. Jede\*r Teilnehmende hat das Recht, bei Aktivitäten, bei denen sie\*er sich in ihren\*seinen individuellen Grenzen verletzt fühlt, nicht mitzumachen. Aufgaben, zu denen alle verpflichtet sind, müssen für alle transparent einsichtig sein und dürfen keine Grenzen verletzen.

## **2. Sprache und Wortwahl**

Sprache ist allgegenwärtig und bestimmt den wertschätzenden Umgang in Einrichtungen, Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit und in den unterschiedlichen Angeboten der Gemeindearbeit. Die Kommunikation sollte daher immer an die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst werden und einen respektvollen Umgang fördern.

## **3. Umgang mit und Nutzung von sozialen Medien und Netzwerken**

Digitale Medien sind längst im Alltag angekommen und werden wie selbstverständlich von jungen Menschen genutzt. Ein umsichtiger Umgang ist hier von entscheidender Bedeutung. Die Auswahl von Videos, Fotos und Spielen sowie der generelle Einsatz von digitalen Medien sollte hinreichend reflektiert werden.

## **4. Umgang mit Geschenken**

Der Umgang mit Geschenken soll transparent im Team besprochen und reflektiert werden. Finanzielle Zuwendungen oder Belohnungen an einzelne Personen sollen weder von Teilnehmenden, Anvertrauten und haupt- und ehrenamtlich Tätigen gemacht werden. Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen (z.B. Geburtstag) soll reflektiert und der Umgang damit für alle transparent und nachvollziehbar gestaltet sein.

## **5. Verhalten auf Freizeiten und Ausflügen**

Eine besondere Herausforderung bei Freizeiten ist z.B. die Regelung der Übernachtungssituation. Hier bedarf es Regeln, die bei allen Angeboten gelten. Diese werden im Vorhinein im Team festgelegt und mit allen Teilnehmenden besprochen.

### III. Potential- und Risikoanalyse

#### Grundlegende Analyse und konkrete Auswertung unserer Gemeinde

Stärken und Schwachstellen in der Organisation wurden erkannt und aufgeschrieben. Das Ergebnis dient der weiteren Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken müssen beseitigt bzw. so weit wie möglich reduziert werden. Dabei wurden Akteurinnen und Akteure aller Gemeindegruppen an der Analyse beteiligt.

Bei der Potenzialanalyse wurde gefragt:

Was haben wir in den Arbeitsbereichen schon?

Was gibt es dort, und was funktioniert gut?

Bei der Risikoanalyse wurde gefragt:

Wo bestehen Unsicherheiten?

Wo treten bei einzelnen Personen ungute Gefühle auf?

Was läuft nicht gut, und wo gibt es Lücken oder Probleme?

Welche Risiken gibt es in den unterschiedlichen „Räumen“ und wodurch bestehen sie?

- strukturelle Räume (z. B. Konzepte, Verfahrenswege, Nähe- und Distanzgewohnheiten usw.)
- physische Räume (z. B. Gruppenraum, Keller, Treppenhaus, Toiletten, Garten, usw.)
- Kommunikationsräume (z. B. Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur, usw.)
- virtuelle Räume (Social Media usw.)

#### **Auswertung im Frühjahr 2022**

##### **1. Risikoanalyse:**

Von der Risikoanalyse ausgenommen ist der Kindergarten der Gemeinde mit eigenständiger pädagogischer Konzeption, sowie einem separaten, in Erarbeitung befindlichem institutionellem Schutzkonzept.

Ausgewertet wurden die

##### 1.1. Gruppen:

- Kinder- und Jugendgruppen verschiedensten Alters (Krabbelgruppe bis zur Volljährigkeit)
- Erwachsene, ältere Menschen sowie Menschen mit Behinderungen
- Gruppen in verschiedenen Projektstrukturen, mit Fluchterfahrungen, in Aktionsbetreuung, zum Teil in Begleitung der Eltern
- Menschen in Beratungsstrukturen
- Gruppen in Übernachtungssituationen mit besonderem Schutzbedarf



## 1.2. Räumlichkeiten:

- Innen- und Außenbereich
- gemeinschaftlich genutzte, sowie konzeptionell getrennte Räumlichkeiten
- einsehbare und nichteinsehbare Räume, teilweise mit unkontrolliertem Zugang

## 1.3. Personalverantwortung:

Die wenigsten Einrichtungen/Gruppen haben ein eigenes, fertiggestelltes Schutzkonzept.

In Bewerbungssituationen ist das „Schutzkonzept“ bis jetzt wenig Thema. Selbstverpflichtungserklärungen für Haupt- und Ehrenamtliche werden nicht verwendet.

Das erweiterte Führungszeugnis wird für alle hauptberuflich Beschäftigten verlangt. Ehrenamtlich tätige müssen dies nur in einigen Bereichen vorzeigen.

Nicht alle beruflich und mitarbeitenden Personen haben eine Fortbildung zum Thema erhalten.

Teilweise steht den Einrichtungen Fachliteratur und Informationsmaterial zur Verfügung.

Zuständigkeiten und informelle Strukturen sind aktuell nicht geregelt.

Ehrenamtliches Personal ist nicht über bestehende Regeln informiert.

Konkret vereinbarte Regeln im pädagogischen, wie pastoralen Arbeitsbereich sind bisher nicht festgelegt.

Regelungen zu Geschenken und Privatkontakten gibt es zumeist nicht.

Ein Beschwerdemanagement besteht nur zum Teil.

Socialmedia Guidelines existieren nicht.

## 1.4. Konzept:

Ein sexualpädagogisches Konzept und konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende sind nicht in allen Gemeindegruppen verschriftlicht.

## 1.5. Zugänglichkeit der Informationen:

Die Informationen liegen in den Häusern der Gemeinde nicht vor. Die Beschwerdemöglichkeit ist nicht klar geregelt und nicht bekannt gemacht. Ein Handlungs-, Interventions-, Notfallplan gibt es nicht, somit sind bei einem Verdachtsfall die Aufgaben, das Handeln und konkrete Ansprechpartner (intern und extern, unabhängig, vertraut) noch nicht geklärt.

Der kritische und differenzierte Blick der Beteiligten auf die Risiken zeigt den aktuellen Handlungsbedarf und begründen die Arbeit an und mit dem Konzept gegen sexualisierte Gewalt in der Christuskirchengemeinde Mönchengladbach.

## 2. Potentialanalyse

### 2.1. Personalverantwortung:

Vereinbarte Regeln im pädagogischen, wie pastoralen Arbeitsbereich werden durch Erarbeitung und Überprüfung des neuen Schutzkonzepts konkretisiert. Leitungen intervenieren immer bei Fehlverhalten.

Die Priorisierung des Kinderschutzes liegt im Fokus ebenso der Blick auf den Schutz der Mitarbeitenden.

Es existiert in allen Einrichtungen eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur.

### 2.2. Konzept:

In den Einrichtungen der Gemeinde existiert ein jeweiliges pädagogisches Konzept, zum Teil mit konkreten Handlungsanweisungen für die Mitarbeitenden.

### 2.3. Zugänglichkeit von Informationen:

Die Kindertageseinrichtung der Gemeinde erarbeitet derzeit ein eigenes institutionelles Schutzkonzept, entsprechend der geforderten Richtlinien und gesetzlichen Vorgaben.

## IV. Umgang mit Mitarbeitenden

Der Begriff Mitarbeitende umfasst alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst und im Praktikum. (siehe dazu: Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Präambel sowie § 3.)

### 1. 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, daher verboten sind und sich Mitarbeitende deshalb bewusst dagegen entscheiden.

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.)

### 2. Selbstverpflichtungserklärung

Im Umgang mit Schutzbefohlenen in der Evangelischen Christuskirchengemeinde Mönchengladbach müssen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die Arbeit prägen. Deshalb ist eine Voraussetzung zur Mitarbeit die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung und eines Verhaltenskodexes. Diese / dieser wird zu Beginn einer Tätigkeit (auch im Ehrenamt) und in regelmäßigen Abständen, z. B. im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Schulungen besprochen. Eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. ein Verhaltenskodex dienen allen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formulieren Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

### 3. Erweiterte Führungszeugnisse

Alle beruflich Mitarbeitenden (auch verbeamtete Personen, alle im Pfarrdienst tätigen Personen) müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen – unabhängig von ihrer Tätigkeit. Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis sowie für Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden (auch Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten), Praktikant\*innen und Honorarkräften entscheidet Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen bei der Tätigkeit, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss.  
(Anlage 3 Anforderungsformular für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses)

#### **4. 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 unserer Christuskirchengemeinde müssen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verfügen.

Dies schafft Handlungssicherheit im Umgang mit dem Schutzkonzept und dem Interventionsplan.

Die Kirchengemeinde bietet darüber hinaus in Abstimmung mit dem Kirchenkreis folgende Schulungsmöglichkeiten, die in Anlage Tabelle Schulungsauftrag Personengruppen näher erläutert sind:

##### **4.1. Basismodul:**

für haupt-, neben- oder ehrenamtlich Mitarbeitende ohne regelmäßigen Kontakt zu Kindern und/oder Jugendlichen (ca. 3 Stunden, Auffrischung alle 2 Jahre)

##### **4.2. Kompaktmodul:**

für ehrenamtlich Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern und/oder Jugendlichen (ca. 6 Stunden, Auffrischung alle 2 Jahre)

##### **4.3. Intensivmodul:**

für haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern und/oder Jugendlichen und für ehrenamtlich Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Kindern und/oder Jugendlichen (12 Stunden, Auffrischung alle 2 Jahre)

##### **4.4. Leitungsmodul:**

für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende in Leitungsfunktion (12 Stunden, Auffrischung alle 4 Jahre)

Personen, die sowohl zum Intensiv- als auch zum Leitungsmodul verpflichtet sind, nehmen im zweijährigen Wechsel an den beiden Schulungen teil.

Personen, die zum Leitungsmodul, aber nicht zum Intensivmodul verpflichtet sind, nehmen im zweijährigen Wechsel am Basis- oder Kompaktmodul und am Leitungsmodul teil.

##### **4.5. Tabelle Fortbildungsmodulle für die Arbeitsgebiete**

Personengruppe	Schutzkonzept	Basismodul	Kompaktmodul	Intensivmodul	Leitungsmodul
<i>Dauer Turnus</i>	<i>Jährlich aktualisierte Version lesen + unterschreiben</i>	<i>3 Stunden Alle 2 Jahre</i>	<i>6 Stunden Alle 2 Jahre</i>	<i>12 Stunden Alle 2 Jahre</i>	<i>12 Stunden Alle 4 Jahre</i>
Pfarrer*in	x			x	x
Pädagogisch Mitarbeitende in der Kita	x			x	x
Jugendleiter*in Gemeindepädagog*in	x			x	x
Presbyter*in	x	x			x
Ansprechperson	x			x	x
Mitarbeiter*in im Gemeindeamt	x	x			
Mitarbeiter*in im Kirchencafé	x	x			
Küster*in	x	x			
Prädikant*in	x		x		
Kantor*in	x			x	
Organist*in	x		x		
Reinigungskraft	x				
Freiberuflich Tätige, die mind. ein Jahr vor Ort mit Kindern agieren	x		x		
Freiberuflich Tätige, die mind. ein Jahr vor Ort mit Erwachsenen agieren	x	x			
Freiberuflich Tätige in kurzfristigen Projekten	x				
Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit vor Ort und bei Veranstaltungen	x		x		
Ehrenamtliche bei Kinder- und Jugendfreizeiten	x und Belehrung über Schutzkonzept max. 2 Wochen vor Projektstart	x			
Ehrenamtliche in der Arbeit mit Erwachsenen		x			
Ehrenamtliche, die nicht direkt mit Menschen tätig sind	x				

(Entstehende Kosten für die Schulungen werden aus dem Haushalt der Kirchengemeinde bezahlt.)

## V. Die\*der Präventionsbeauftragte

Die Kirchengemeinde ist verpflichtet eine\*n Präventionsbeauftragte\*n zu benennen und die Kontaktdaten in der Verwaltung, in den Gemeindehäusern (zusammen mit den Mitteilungsbriefkästen s. Punkt VI.), im Schutzkonzept und somit digital auf der Homepage sichtbar zu machen.

### **Der\*die Präventionbeauftragte:**

- ist verantwortlich für Einsicht und Dokumentation der Führungszeugnisse und Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung
- sorgt für eine regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema im Presbyterium
- klärt weitere Schritte des Vorgehens bei einem Verdachtsfall, ist verantwortlich für die Dokumentation (s. Punkt VI.)
- ist Ansprechpartner\*in für regelmäßige Schulungen (Initiierung und Dokumentation)
- kann den hauptamtlichen Personen in seiner\*ihrer Einrichtung die Verantwortung übertragen, Einsicht zu nehmen in die Führungszeugnisse der Ehrenamtlichen, die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben zu lassen mit entsprechender Dokumentation.

## VI. Umgang mit Schutzbefohlenen

Beteiligung und Partizipation ist nicht nur bei der Entwicklung dieses Schutzkonzeptes von Bedeutung, sondern stellt einen eigenständigen und zentralen Bestandteil unseres Gemeindelebens dar.

In den verschiedenen Gemeindegruppen gibt es mindestens eine verantwortliche Person, d.h. beruflich Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Gruppenleitende. Die Verantwortlichen tragen dafür Sorge, dass die Gruppenteilnehmenden in der Gruppe partizipieren können. Alle Teilnehmenden gestalten die Gruppe mit, indem die gruppeneigenen Regeln, Vereinbarungen und Entscheidungen miteinander entwickelt und gelebt werden. In der Partizipation aller Gruppenteilnehmenden wird ihr Selbstbewusstsein, ihre Selbstwirksamkeit gestärkt und sie erleben sich als mitgestaltende Persönlichkeiten mit eigenen Rechten und Pflichten. Ziel ist es, das Machtgefälle zwischen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden abzuschwächen und das Abhängigkeitsverhältnis zu verringern. Es soll eine Atmosphäre von Offenheit und Vertrauen gelebt werden, in der Schwierigkeiten, Grenzverletzungen, mögliche Gefährdungen oder Probleme aller Art angesprochen werden können. So werden Handlungen ermöglicht, die den Schutz und die Sicherheit aller gewährleisten.

### **Unsere Präventionsgrundsätze**

sollen die Rechte aller Gruppenteilnehmenden sicher stellen:

#### **Sieben Mutmacher für Kinder und Jugendliche:**

1. Dein Körper gehört dir!  
Niemand hat das Recht, dich gegen deinen Willen anzufassen. Du darfst selbst bestimmen, wer dich streicheln oder küssen darf. Gegen Berührungen und Blicke, die dir unangenehm sind, egal von wem, darfst du dich wehren.
2. Vertraue deinem Gefühl!  
Du kannst dich auf deine eigenen Gefühle verlassen, auch wenn jemand dir etwas anderes einreden will. Es gibt angenehme Gefühle, da fühlst du dich gut und wohl. Unangenehme Gefühle sagen dir, dass etwas nicht stimmt, du fühlst dich komisch. Sprich über deine Gefühle, auch wenn es schwierig ist.
3. Du hast ein Recht, nein zu sagen!  
Wenn dich jemand gegen deinen Willen anfassen will oder dich zu Dingen überreden will, die dir unangenehm sind, darfst du sagen: „Nein, das will ich nicht!“ Trau dich, auch wenn es nicht einfach ist! Du kannst auch laut werden!

4. Unheimliche Geheimnisse darfst du weitererzählen!  
Geheimnisse sollen Freude machen, zum Beispiel eine Geburtstagsüberraschung. Geheimnisse, die dir Angst machen, erzählst du jedoch besser weiter, auch wenn du versprochen hast, sie für dich zu behalten.
  
5. Du hast ein Recht auf Hilfe!  
Hole Hilfe, wenn du das brauchst, das kann dir niemand verbieten. Und wenn der, dem du dich anvertraust, dir nicht glaubt, dann gib nicht auf und suche einen anderen, bei dem du dich verstanden fühlst. Hilfe holen ist kein Petzen!
  
6. Keiner darf dir Angst machen!  
Lass dir von niemandem einreden, dass etwas Schreckliches passiert, wenn du ein schlechtes Geheimnis verrätst oder Hilfe holst. Das zeigt nur, dass der andere selbst etwas Schlimmes verbergen möchte.
  
7. Du bist nicht schuld!  
Wenn Erwachsene deine Grenze überschreiten – egal, ob du Nein sagst oder nicht – sind immer die Erwachsenen verantwortlich für das, was passiert.

Quelle: „Ermutigen-Begleiten-Schützen, Ev. Jugend im Rheinland, 3. Auflage 2013, S. 44“

Diese Grundsätze finden sich in der Präventionsarbeit der Gemeinde wieder. Aus diesem Grund werden der Träger, beruflich Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Gruppenleitende in die Inhalte des Schutzkonzeptes eingearbeitet und erhalten regelmäßig Schulungen.

Eltern und Sorgeberechtigte wissen um die Inhalte des Schutzkonzeptes.

Die Verantwortung, Schutzbefohlene vor jeglicher Form von Gewalt und Missbrauch zu schützen, liegt immer bei den Erwachsenen / Leitenden. Sie sind in der Verantwortung, durch eine klare, respektvolle, grenzachtende und bejahenden Erziehung / Begleitung zu schützen. Das eigene vorbildliche, grenzschützende und respektvolle Verhalten bildet die Basis.

Wir gehen davon aus, dass alle Mitarbeitenden mit einer reflektierten und selbstkritischen Haltung fähig sind, Gefährdungen realistisch einzuschätzen. Durch eine transparente Struktur und funktionierende Beschwerdemöglichkeiten soll es gelingen, genau hinzuschauen und Fehlverhalten aufzudecken, bzw. frühzeitig Grenzen zu ziehen. Gute Präventionsarbeit hat immer auch einen aufdeckenden Charakter.



## VII. Mitteilungs- und Beschwerdemanagement

Die Evangelische Christuskirchengemeinde Mönchengladbach etabliert eine Fehlerkultur, 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.

Menschen können sich direkt persönlich, per Telefon, per Formular, per Brief oder E-Mail an die selbstgewählten Vertrauenspersonen wenden:

In der Christuskirche und den zwei Gemeindehäusern (Wichernhaus, Kirchsaal Ohlerfeld) werden die Meldebögen (Anlage 4), Umschläge und Stifte bereitgelegt. Anonyme Mitteilungen sind möglich indem der Meldebogen im Umschlag im Briefkasten des Hauses (Kirchsaal Ohlerfeld: Ohlerfeldstr. 14, Christuskirche Mönchengladbach: Kapuzinerstraße 44&46, Gemeindeamt: Viersener Str. 71) hinterlassen wird.

### Meldebogen

Die Präventionsbeauftragten leeren die „Briefkästen“ monatlich.

Die Evangelische Christuskirchengemeinde benennt zwei Vertrauenspersonen in Aushängen und im Gemeindebrief:

Gabriela Ferfers-Weitz, Kontaktaufnahme über E-Mail: [gabriela.ferfers-weitz@ekir.de](mailto:gabriela.ferfers-weitz@ekir.de)

Anja Säger, Kontaktaufnahme über E-Mail: [anja.saenger@ekir.de](mailto:anja.saenger@ekir.de)

Beschwerdewege sind gekennzeichnet durch:

- einfache und unkomplizierte Zugänge
- die Möglichkeit, die Beschwerde anonym vorzubringen/einzureichen
- die Sicherheit, nicht bestraft zu werden
- unbefangen, vorbehaltlos und neutrale Bearbeitung der Beschwerde durch die Präventionsbeauftragten
- eine zeitnahe Rückmeldung auf Wunsch

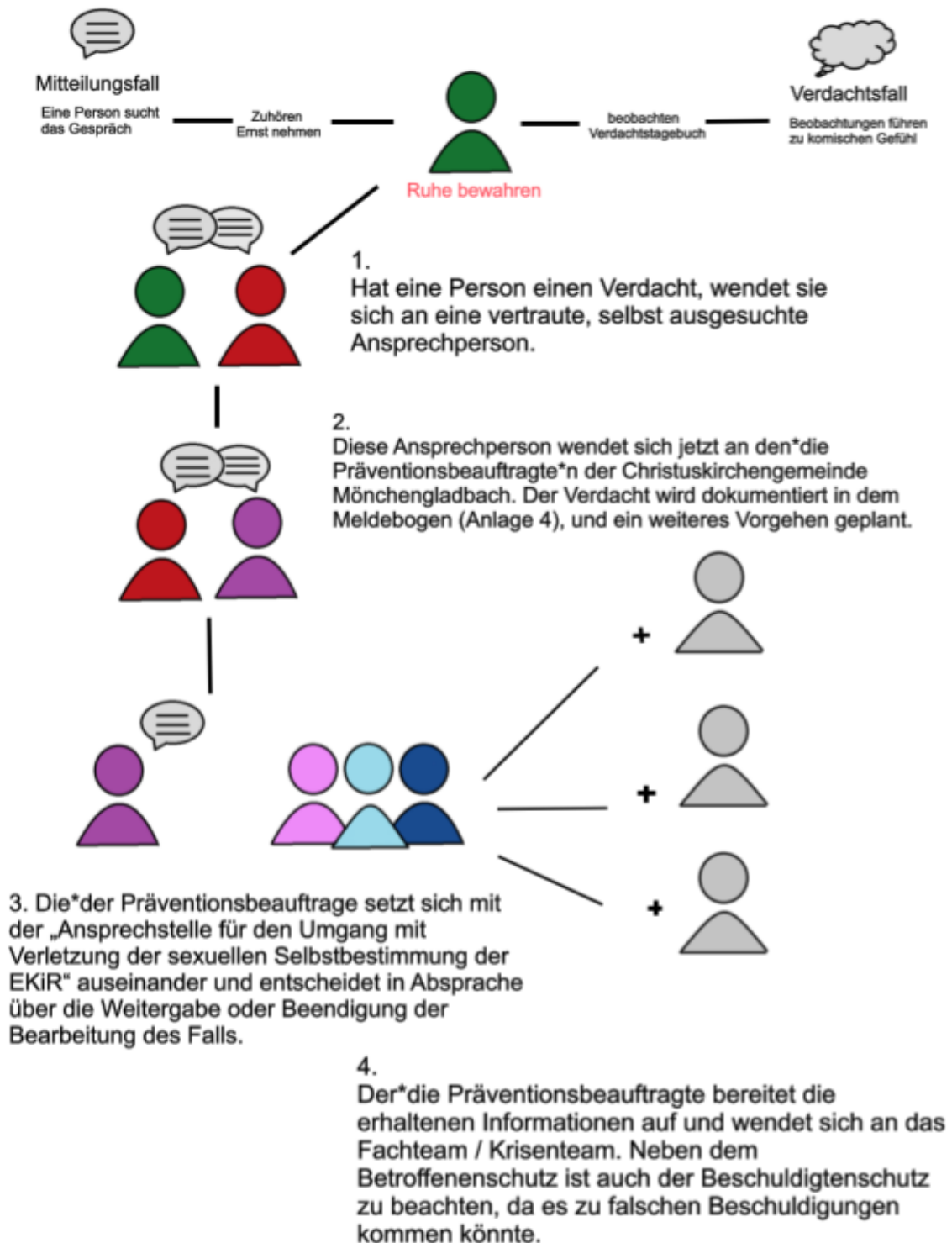
Die Vertrauenspersonen planen im Verdachtsfall die weiteren Schritte und dokumentieren das Vorgehen in der Beschwerdedokumentation (Anlage 5).

Unter Einbeziehung der „Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR“ wird die Meldung im Bearbeitungsbogen einer Beschwerde (Anlage 6) weiter eingestuft und bearbeitet.

## VIII. Fallklärung und Intervention

Auch hier ist oberstes Gebot: Ruhe bewahren! Auch wenn es schwer fällt. Überhastete Entscheidungen helfen letztlich niemandem. Denn gerade bei Verdachtsfällen muss sehr sorgfältig und behutsam vorgegangen werden.

### Krisenplan/Beschwerdeverfahren



Das Fachteam / Krisenteam des Kirchenkreises besteht aus folgenden Personen:

- Mitgliedern des Arbeitskreises Schutzkonzept des Kirchenkreises
- Superintendent\*in
- Vertrauensperson / Präventionsbeauftragte
- erste\*r Ansprechpartner\*in
- je nach Sachlage können andere Personen z.B. Beratungsstellen benannt werden

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.)

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.

Interventionspläne dienen einem strukturierten Vorgehen, um die Sicherheit der betroffenen Person herzustellen.

- Das Vorgehen im Krisenfall ist festgelegt. Entsprechend der Art der Meldung gibt es einen speziellen Handlungsplan.
- Der Schutz von Betroffenen wird schnellstmöglich sichergestellt.
- Arbeitsrechtliches Handeln bei begründetem Verdacht kann greifen.

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

- Angemessene Hilfsangebote für alle Beteiligten werden aktiviert.
- Es erfolgt eine Dokumentation nach internen Vorgaben.

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.

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

## IX. Meldepflicht und Meldestellen

Seit dem 1.1.2021 besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende (beruflich oder ehrenamtlich) oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben diese Mitarbeitenden dies 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

### 1. Kontaktdaten der Meldestelle:

Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland Landeskirchenamt,  
Hans-Böckler-Str. 7, 40476 Düsseldorf  
Telefon: 0211 4562-602 , E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de

Alle ehrenamtlich und beruflich 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.

### 2. Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Postanschrift: Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR Graf-Recke-Str. 209 a, 40237 Düsseldorf  
Telefon: 0211 3610-312, E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de

## X. Aufarbeitung

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.

### 1. 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.

### 2. Individuelle Aufarbeitung

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten. Dazu dient die Reflexionsdokumentation (Anlage 7) die zusammen mit der Sachdokumentation (Anlage 8) zu einem späteren Zeitpunkt ausgewertet werden kann, im Austausch mit fachlich qualifizierten Stellen/Personen.

### 3. Möglicher Anspruch 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. (Kontakt s.o.)

Über die Anträge entscheidet eine unabhängige Kommission. Ihr gehören sachverständige Personen aus den Arbeitsbereichen Psychiatrie, Psychologie, Recht und Theologie an. Sie stehen nicht im Dienst der Evangelischen Kirche. Die Kommission ist nicht an Weisungen der Kirchenleitung gebunden.

Anträge können bei dem nachfolgenden Kontakt der Diakonie RWL gestellt werden:

Teresa Thater, Referentin

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. - Diakonie RWL

Geschäftsstelle Düsseldorf, Lenaustraße 41, 40470 Düsseldorf

Telefon: 0211 6398-494, Fax: 0211 6398-499

t.thater@diakonie-rwl.de

<https://www.fuvss.de/fuer-betroffene/>

## XI. Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept wurde im Laufe der Jahre 2021-23 von einer vom Presbyterium berufenen Arbeitsgruppe erarbeitet und im April 2023 vom Presbyterium beschlossen. Die Arbeitsgruppe bestand aus Gabriela Ferfers-Weitz, Monika Fiedler-Rudolph, Anja Säger; bis Sommer 2022 waren Kira Papalau/Anders und Mabel Agbor-Pearson Teil der Arbeitsgruppe und schieden wegen neuer Arbeitsstelle bzw. Krankheit aus.

Das Schutzkonzept wird Mitte des Jahres 2024 überarbeitet. Dazu wird das Presbyterium zu gegebener Zeit eine Arbeitsgruppe berufen.

Das Presbyterium wird die\*den Vorsitzende\*n der Arbeitsgruppe berufen, die\*der zur Schutzkonzept-Sitzung einlädt.

In die Überarbeitung des Schutzkonzeptes sind die genannten Hinweise von Kindern, Jugendlichen, Mitarbeitenden und Eltern sowie die aus einem Fall resultierenden Empfehlungen einzubeziehen.

Außerdem sind die außergemeindlichen Ansprechpartner zu hören; geben sie Empfehlungen, so sind diese ebenfalls bei der Überarbeitung zu berücksichtigen.

Die Arbeitsgruppe wird das überarbeitete Schutzkonzept dem Presbyterium zur Beschlussfassung vorlegen und nach Beschlussfassung die Schutzkonzept-Broschüre entsprechend aktualisieren.

## XII. Kontakte

### 1. Ansprechpersonen der Kirchengemeinde

Das Presbyterium der Kirchengemeinde hat Frau Gabriela Ferfers-Weitz und Frau Anja Sänger zu Ansprechpersonen für Mitteilungen, Ideen und Beschwerden aller Art, auch zu sexualisierter Gewalt, berufen:

#### Hilfsangebote bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt:

Institution	Name	Adresse	Telefon	Mail
Präventionsbeauftragte der Christuskirchengemeinde	Gabriela Ferfers-Weitz			Gabriela.ferfers-weitz@ekir.de
Stellvertretende Präventionsbeauftragte der Christuskirchengemeinde	Anja Sänger			Anja.saenger@ekir.de
Jugendreferat des Kirchenkreises GL/NE	Detlef Bonsack	Hauptstraße 200 41236 Mönchengladbach	02166 – 61 59 33 0160 – 95 644 899	Detlef.bonsack@ekir.de
Vertrauensperson des Kirchenkreises GL/NE	Angelika Erben-Neumann			Angelika.erben-neumann@ekir.de
Ansprechpartnerin für Betroffene, Prävention und Intervention	Claudia Paul	Graf-Recke-Str. 209 a 40237 Düsseldorf	0211 – 36 10 312	Claudia.paul@ekir.de
Ansprechpartnerin für Prävention	Dr. Juliane Arnold	Graf-Recke-Str. 209 a 40237 Düsseldorf	0211 – 36 10 300	Juliane.arnold@ekir.de
Amt für Jugendarbeit	Erika Georg-Monney	Hans-Böckler-Str. 7 40476 Düsseldorf	0211 – 45 62 471	Georg-monney@afj-ekir.de
Superintendent des Kirchenkreises GL/NE	Pfr. Dietrich Denker	Hauptstr. 200 41236 Mönchengladbach		Dietrich.denker@ekir.de
Mitarbeiterin beim Diakonischen Werk des RK Neuss	Bianca Linden	Venloer Straße 68 41462 Neuss	02131 – 566848	b.linden@diakonierkn.de

Des Weiteren beabsichtigt es, folgende Einrichtungen zu Ansprechpartnern speziell zu Fällen sexualisierter Gewalt zu berufen:

- Zornröschen e.V.; Eickener Str. 197, 41063 Mönchengladbach,  
Tel: 02161 – 20 88 86, [www.zornroeschen.de](http://www.zornroeschen.de)
- Diakonisches Werk MG, Familienberatungszentrum, Wilhelm-Strauß-Str. 20,  
41236 Mönchengladbach, Tel: 02166 – 12 80 60, [www.diakonie-mg.de](http://www.diakonie-mg.de)

## **2. Vertrauenspersonen des Kirchenkreises**

Detlef Bonsack, Jugendreferent des KKr. Gladbach-Neuss,  
E-Mail: [Detlef.bonsack@ekir.de](mailto:Detlef.bonsack@ekir.de) Tel.: 02166 615933 oder 0160 95644899

Bianca Linden, Mitarbeiterin beim Diakonischen Werk des RK Neuss,  
E-Mail: [b.linden@diakonie-rkn.de](mailto:b.linden@diakonie-rkn.de)

Angelika Erben-Neumann, Vertrauensperson des Kirchenkreises GL/NE,  
E-Mail: [Angelika.erben-neumann@ekir.de](mailto:Angelika.erben-neumann@ekir.de)

Eine allgemeine Notfallnummer wird noch eingerichtet.

## **3. Kontaktstellen**

- Kinderschutzbund Ortsverband Mönchengladbach e.V., Hindenburgstr. 56,  
41061 Mönchengladbach, Tel: 02161 – 293948  
[kinderschutzbund-mg@t-online.de](mailto:kinderschutzbund-mg@t-online.de)
- Fachdienst Kinderschutz der Stadt Mönchengladbach, Aachener Str. 2,  
41061 Mönchengladbach, Tel: 02161 – 25 0,  
[Kinderschutz@moenchengladbach.de](mailto:Kinderschutz@moenchengladbach.de)



## Anlagen

1. Verhaltenskodex
2. Selbstverpflichtungserklärung
3. Anforderungsformular für ein erweitertes Führungszeugnis
4. Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde
5. Formular „Beschwerdedokumentation“
6. Formular „Bearbeitung einer Beschwerde“
7. Formular „Reflexionsdokumentation“
8. Formular „Sachdokumentation“