

# **Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt**

*der ev. Kirchengemeinden  
Katernberg und Schonnebeck*

März 2023

## Vorwort

Am 15. Januar 2020 hat die evangelische Kirche im Rheinland, zu der unsere beiden Kirchengemeinden in Essen-Katernberg und Essen-Schonnebeck gehören, ein Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verabschiedet. Damit wurden wir als Gemeinden verpflichtet, ein Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt zu erstellen. Das ist eine Herausforderung, neben all den anderen Dingen, die die von ehrenamtlich Mitarbeitenden getragene Gemeinde zu bewältigen hat. Und gleichzeitig, so haben wir es im Prozess immer wieder gemerkt, eine sinnvolle und wichtige Aufgabe, um positiv in unserer Kirche und Gesellschaft zu wirken.

Uns ist deutlich geworden, dass diese Aufgabe groß ist und viele Facetten hat: Führungszeugnisse beantragen, langjährigen Mitarbeitenden erklären, wieso ein solches Führungszeugnis wichtig ist und dass die Anforderung gerade kein Zeichen von Misstrauen ist. Räume und Strukturen anschauen und analysieren. Schulungen durchführen und erhalten. Mechanismen und Abläufe überlegen, die zu einer sicheren Umgebung beitragen.

Dieses Schutzkonzept bündelt diese Vorhaben, aber es ist nur ein Schritt auf einem Weg. Letztendlich kommt es darauf an, dass das Thema in den beiden Gemeinden immer wieder auf die Tagesordnung kommt und über Hierarchien und Gefahrenpotentiale geredet wird. Dies passiert im Rahmen der Schulungen, weil alle 5 Jahre erneut geschult wird und wieder Führungszeugnisse eingereicht werden. Und es wird im Jahresverlauf immer wieder Thema, wenn neu dazu kommende Mitarbeitende in das Thema hineingenommen werden.

Wir haben uns als zwei Gemeinden auf den Weg gemacht gemeinsam über das Thema nachzudenken, mit gemeinsamer Schulung (unserer Presbyterien) und einem gemeinsamen Arbeitskreis. So haben wir auch die Gedanken anderer gehört. Wir haben Partizipation gelebt, indem verschiedenste Mitarbeitende in unseren Gemeinden an der Potenzial- und Risikoanalyse beteiligt wurden. Partizipation soll weiterwachsen, indem Menschen aus und im Umfeld unserer Gemeinden Kritik, Anregungen und Beschwerden äußern, die wir gerne wahr- und aufnehmen.

Dieses Schutzkonzept wurde von dem Presbyterium der  
ev. Kirchengemeinde Essen-Schonnebeck in der Sitzung am 27.03.23  
ev. Kirchengemeinde Essen-Katernberg in der Sitzung am 14.03.2023  
beschlossen.

Das Schutzkonzept wird auf den Homepages der beiden Kirchengemeinden veröffentlicht und auf Nachfrage gerne ausgehändigt.

Wir wollen aufmerksam sein! Wir wollen sprach- und handlungsfähig sein und werden, um uns selbst und andere zu schützen! Dieses Konzept ist ein Beitrag dazu.

*Arbeitskreis der ev. Kirchengemeinden Katernberg und Schonnebeck zur Erstellung eines Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt im Februar 2023*

## 1. Potenzial- und Risikoanalyse

In unseren beiden Kirchengemeinden haben wir jeweils eine Potenzial- und Risikoanalyse durchgeführt. Dabei hat ein Arbeitskreis zur Erstellung dieses Schutzkonzeptes unter Partizipation von Mitarbeitenden in verschiedenen Hierarchie-Positionen verschiedene Räume analysiert. Wir haben uns mit physischen Räumen auseinandergesetzt (also den klassischen Räumen in Kirchen und Gemeindehäusern), mit Kommunikationsräumen (z.B. Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur), mit digitalen Räumen (Social Media, WhatsApp Gruppen, Video-Gottesdienste u.ä.) und strukturellen Räumen (also Konzepte, Verfahrenswege, Nähe und Distanzgewohnheiten) analysiert. Als Arbeitsgrundlage wurde die Handreichung „Schutzkonzepte praktisch 2021“ der Evangelischen Kirche im Rheinland verwendet, sowie eine Online-Umfrage, die durch den Kirchenkreis Essen erstellt wurde (mit dem Angebot von <https://www.umfrageonline.com/>). Der Link zu dieser Umfrage wurde verschiedenen Mitarbeitenden zur Bearbeitung zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse der Umfrage flossen teilweise direkt in dieses Schutzkonzept ein oder sind Bestandteil weiterer Überlegungen.

Grundsätzlich hat uns diese Umfrage eine große Vielfalt an Räumen vor Augen geführt, die eine Menge Potenziale zu Gemeinschaft, Begegnung und Persönlichkeitsentfaltung bieten, aber auch Risiken darstellen. Mit diesen Ergebnissen verfahren wir so, dass wir Potenziale entwickeln und ausbauen und Risiken minimieren und beseitigen wollen. Über die Ergebnisse haben wir in den Presbyterien geredet und erste Schritte eingeleitet, um uns zu verbessern. Weitere Schritte werden folgen.

## 2. Umgang mit Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen:

### 2.1. Abstinenz- und Abstandsgebot

Das Abstinenzgebot besagt, dass sexueller Kontakt in Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen nicht mit dem kirchlichen Schutzauftrag vereinbar und daher verboten ist. Diese Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse treffen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende – auch für Pfarrer:innen – in vielen ihrer Arbeitsbereiche zu (Kinder- und Jugendarbeit, Seelsorge- und Beratungssituationen, Arbeit mit Menschen mit Behinderung und pflegebedürftigen Personen). Auch die Hierarchie eines Anstellungsverhältnisses ist ein solches Abhängigkeitsverhältnis.

Im Rahmen des Abstandgebotes werden alle Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche Essen dazu aufgefordert, sensibel mit ihrem Gegenüber umzugehen. Das Nähe- und Distanzempfinden des anderen ist zu achten und es ist darauf Rücksicht zu nehmen.

### 2.2. Selbstverpflichtungserklärung/Verhaltenskodex

Im Umgang mit Schutzbefohlenen in unseren Kirchengemeinden müssen Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation die Arbeit prägen. Deshalb ist eine Voraussetzung zur Mitarbeit die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Diese Selbstverpflichtungserklärung wird zu Beginn einer Tätigkeit unterschrieben, und regelmäßig, spätestens zu den regelmäßigen Schulungsangeboten (Vgl. 2.4 Schulung und Sensibilisierung) thematisiert. Sie 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 Erklärung beinhaltet folgende Punkte:

*Die Arbeit in unserer Gemeinde lebt von der Begegnung zwischen Menschen und von der Beziehung zueinander und zu Gott. Als Mitarbeiter:in unserer Gemeinde sind Sie daher gehalten, die Persönlichkeit und Würde aller, denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit begegnen, zu achten. Diese Achtung gilt insbesondere Menschen, die aufgrund ihres Alters, ihrer körperlichen und/oder mentalen Verfasstheit eine größere Verletzlichkeit und daher eine höhere Schutzbedürftigkeit als andere aufweisen. Darüber hinaus sind alle Personen zu schützen, die sich in Abhängigkeits-, Macht- und Anstellungsverhältnissen befinden und Ihnen beispielsweise in Seelsorge- und Betreuungssituationen, im Besuchsdienst oder der Kinder- und Jugendarbeit begegnen.*

*Daher verpflichte ich mich als Mitarbeiter:in meiner Gemeinde dazu, mich an folgende Punkte zu halten:*

- 1. Als Mitarbeiter:in bin ich mir meiner Verantwortung bewusst. Ich missbrauche meine Position und Rolle im Umgang mit den mir anvertrauten Menschen nicht und achte das Abstands- und Abstinenzgebot.*
- 2. Ich trage aktiv dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für die Menschen in meiner Gemeinde zu schaffen und zu erhalten.*
- 3. Ich begegne meinem Gegenüber mit Wertschätzung. Ich respektiere die jeweiligen individuellen Grenzen und achte die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze.*
- 4. Ich unterlasse jegliche Form von Bedrohung sowie physischer und psychischer Gewalt.*
- 5. Gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales und verbales Verhalten beziehe ich aktiv Stellung. Im Bedarfsfall setze ich mich für Betroffene ein und suche mir gegebenenfalls Unterstützung dafür.*
- 6. Ich nehme die mir anvertrauten Menschen bewusst wahr und achte dabei auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.  
Ich bin sensibel für Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen und greife im Bedarfsfall angemessen ein.*
- 7. Im Falle einer Grenzüberschreitung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Ich kenne die Ansprechpersonen im Kirchenkreis und nehme im Bedarfsfall Kontakt zu ihnen auf. Mit den mir anvertrauten Informationen gehe ich gewissenhaft um.*
- 8. Gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken gebe ich darüber keine Informationen, Mutmaßungen oder persönliche Einschätzungen weiter.*
- 9. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.*

Die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung wird im Rahmen der Zertifizierung der Schulungen (Vgl. Punkt 2.4) für Katernberg von

- Personalkirchmeister Tim König,  
tim.koenig@ekir.de
- Pfarrerin Annette Stolte,  
0201/3165832,  
Annette.stolte@ekir.de

für Schonnebeck von

- Pfarrerin Bianca Neuhaus,  
0208/4434754  
bianca.neuhaus@ekir.de

entgegenommen. Wie auch die Schulungen alle 5 Jahre durchlaufen werden, wird alle 5 Jahre auch wieder an die Selbstverpflichtungserklärung erinnert.

### 2.3. Erweiterte Führungszeugnisse

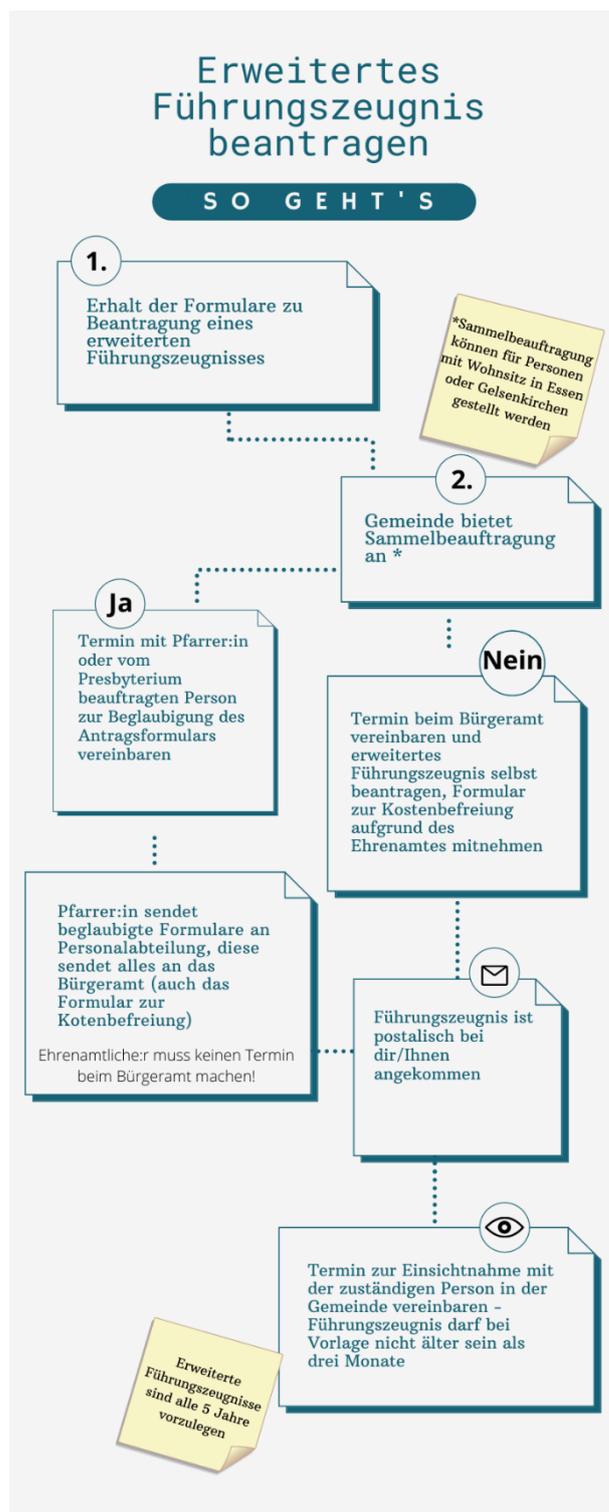
Entsprechend der Handreichungen der evangelischen Kirche im Rheinland „Schutzkonzepte praktisch 2021“ und der Handreichung des Kirchenkreises Essen „Leitlinien zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes für den Kirchenkreis Essen“ wurde in beiden Gemeinden geprüft, welche Mitarbeitenden ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen müssen. Zusammengefasst kann man sagen, dass neben allen beruflich Mitarbeitenden auch alle Mitarbeitenden in Leitungsverantwortung und alle verantwortlichen Mitarbeitenden ab 14 Jahren in der Kinder- und Jugendarbeit ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen müssen. Über folgende Personen erhalten Sie das Antragsformular:

für Katernberg

- Personalkirchmeister Tim König,  
tim.koenig@ekir.de
- Pfarrerin Annette Stolte,  
0201/3165832,  
Annette.stolte@ekir.de

für Schonnebeck

- Pfarrerin Bianca Neuhaus,  
0208/4434754  
bianca.neuhaus@ekir.de



Diese Personen sind siegelberechtigt und beglaubigen Ihr Antragsformular:  
für Katernberg

- Pfarrerin Annette Stolte,  
0201/3165832,  
Annette.stolte@ekir.de

für Schonnebeck

- Pfarrerin Bianca Neuhaus,  
0208/4434754  
bianca.neuhaus@ekir.de

Diese Personen sind für die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis zuständig:  
für Katernberg

- Personalkirchmeister Tim König,  
tim.koenig@ekir.de
- Pfarrerin Annette Stolte,  
0201/3165832,  
Annette.stolte@ekir.de

für Schonnebeck

- Pfarrerin Bianca Neuhaus,  
0208/4434754  
bianca.neuhaus@ekir.de

#### 2.4. Schulungen und Sensibilisierung

Es braucht offene Ohren und einen sensiblen Umgang mit allen Menschen, die eine Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmung erfahren haben. Um unser Bewusstsein dafür zu schärfen, nehmen alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden regelmäßig an Schulungen teil. Somit findet eine grundlegende Sensibilisierung aller in der Kirche tätigen Personen statt. Die Schulungen befähigen dazu, mögliche Gefährdungen zu erkennen, und tragen dazu bei, Handlungsfähigkeit herzustellen.

Je nach Aufgabenbereich werden vertiefende Fortbildungen wahrgenommen.

Die Schulung findet entsprechend der Standards von „hinschauen - helfen - handeln“ statt, die die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) aufgestellt hat. Die Teilnahme wird mit einer Bescheinigung, der die Schulungsinhalte zu entnehmen sind, bestätigt.

In 2023 werden zunächst Leitungsverantwortliche und Menschen, die begründet aus ihrer Tätigkeit ein Führungszeugnis vorlegen mussten, geschult. Weitere Mitarbeiter folgen dann danach. Die Schulungen werden alle 5 Jahre wiederholt.

Die Teilnahme an den Schulungen wird in den beiden Gemeinden von folgenden Personen erfasst:

für Katernberg

- Personalkirchmeister Tim König,  
tim.koenig@ekir.de
- Pfarrerin Annette Stolte,  
0201/3165832,  
Annette.stolte@ekir.de

für Schonnebeck

- Presbyterin Renate Preidt,  
renate.preidt@ekir.de
- Pfarrerin Bianca Neuhaus,  
0208/4434754  
bianca.neuhaus@ekir.de

## 2.5. Umgang mit Schutzbefohlenen und Partizipation

Im Umgang mit Menschen allgemein, aber insbesondere mit Schutzbefohlenen ist uns Partizipation ein wichtiger Wert. Zunächst ist vor allem die Möglichkeit der Partizipation in unseren Kirchengemeinden zu nennen, es gibt viele Möglichkeiten selbst aktiv mitzugestalten und mitzuarbeiten und so mit anderen darüber zu entscheiden, wie unsere Angebote, Gruppen und Kreise aussehen und gestaltet werden. Daneben gibt es in den evangelischen Kirchengemeinden die Möglichkeit ab der Konfirmation mit aktivem und passivem (ab 18 Jahren) Wahlrecht die Gemeinden selbst mitzuleiten. Darüber hinaus gestalten wir Gruppen und Angebote so, dass Teilnehmende selbst mitgestalten können.

Insbesondere in den beiden Jugendhäusern Katernberg Nord und Neuhof wird auch durch zahlreiche Projekte das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit gestärkt. Hierzu stellen die hauptamtlich Mitarbeitenden regelmäßig neue Projektanträge.

Grundlagen, wie wir in den beiden Kirchengemeinden mit Schutzbefohlenen umgehen, finden sich in den Ausführungen zum Abstinenz- und Abstandsgebot (Vgl. Nr. 2.1) und in den Punkten der Selbstverpflichtungserklärung.

## 2.6. Entwicklung einer allgemeinen Fehlerkultur

Fehler anzusprechen kann helfen, Veränderungen zum Wohle aller anzustoßen. Gelebte Fehlerkultur ist daher kein notwendiges Übel, sondern hilfreiche Unterstützung, um die Qualität der Arbeit und des Miteinanders vor Ort zu verbessern. Nur wo Kritik gehört und Veränderungen angegangen werden, fühlen sich Menschen mit ihren Anliegen wahr und ernst genommen.

Weil uns das in beiden Gemeinden wichtig ist, möchten wir mit diesem Schutzkonzept über die Meldung von Verdachtsfällen hinaus (Für diese ist der Weg „3. Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt“ wichtig!), feste Möglichkeiten zur Meldung von Fehlern oder Abgabe von Beschwerden etablieren.

Dazu gibt es ein Formular für Beschwerde, Kritik, Anregung, das diesem Schutzkonzept anhängt (Vgl. Punkt 4.2) und in den Gemeinden ausliegt und an folgende Personen ausgehändigt werden kann:

für Katernberg

- Gisela Kayer-Lantin,  
gisela.kayser-lantin@ekir.de  
ev. Kirchengemeinde Essen-Katernberg  
z.H. Gisela Kayser-Lantin  
Katernberger Markt 4  
45327 Essen

für Schonnebeck

- Presbyterin Renate Preidt,  
renate.preidt@ekir.de  
ev. Kirchengemeinde Essen-Schonnebeck  
z.H. Renate Preidt  
Immelmannstr. 12/14  
45309 Essen

Eingehende Meldungen werden mit einem Formular (Vgl. Punkt 4.3) von oben genannten Personen dokumentiert und bearbeitet.

### 3. Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt

#### 3.1. Interventionsplan

Der Interventionsplan soll bei einem Verdacht oder bei einem konkreten Vorfall von sexualisierter Gewalt eine Hilfe sein, die entsprechenden Handlungsschritte vorzunehmen. Er ist allen Mitarbeitenden im Kirchenkreis Essen bekannt und wird im Rahmen der Sensibilisierungsschulungen besprochen. Im Falle einer Beobachtung, eines Anvertrauens, einer Vermutung oder eines konkreten Verdachts ist es wichtig, dass Mitarbeitende sensibel mit dem Beobachteten und Gehörten umgehen. Auf keinen Fall sollten Sie etwas auf eigene Faust unternehmen oder gar den Beschuldigten oder die Beschuldigte mit dem Verdacht konfrontieren.

Wichtig ist es, dass der:die Mitarbeitende Ruhe bewahrt und der sich anvertrauenden Person zuhört und glaubt. Nach dem Gespräch sollte der:die Mitarbeitende das soeben geführte Gespräch gut dokumentieren.

Die erste Anlaufstelle ist dann eine der drei Vertrauenspersonen des Kirchenkreises. Diese übergibt nach einer ersten Einschätzung den Fall an das Interventionsteam.

#### 3.2. Vertrauenspersonen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Der Kirchenkreis Essen beruft drei Personen zu sogenannten Vertrauenspersonen. Diese sind im Verdachtsfall als erste Ansprechpartner:innen sowohl für Betroffene als auch für Ratsuchende zuständig. Sie fungieren als sogenannte „Lots:innen im System“ und sind dafür zuständig, Ratsuchenden und Betroffenen zuzuhören und in einem gemeinsamen Gespräch herauszufinden, welches die nächsten Schritte sind. Sie sind innerhalb der Stadt Essen, sowie mit Ansprechpartner:innen der Landeskirche gut vernetzt und verfügen über eine Ausbildung in Seelsorge.

Darüber hinaus sind die Vertrauenspersonen eng mit dem Interventionsteam des Kirchenkreises (siehe Interventionsplan) im Kontakt. Um einem Rollenkonflikt vorzubeugen, sind die Vertrauenspersonen nicht für die konkrete Fallbearbeitung zuständig.

Im Kirchenkreis Essen sind folgende Vertrauenspersonen benannt:

- Claudia Hartmann: Diakoniewerk des Kirchenkreises Essen e.V.
- Iris Müller-Friege: Pfarrerin und Seelsorgerin am LVR-Klinikum Essen
- Pieter Roggeband: Pfarrer in der Gemeinde Altenessen-Karnap

### 3.3. Interventionsteam

Das Interventionsteam stimmt das weitere Vorgehen ab, setzt sich mit Beratungsstellen in Verbindung und begleitet die nächsten Schritte. Innerhalb des Interventionsteams werden die Zuständigkeiten verteilt. Es wird vereinbart, wer den Kontakt zu der betroffenen Person, den Angehörigen, der Institution und der beschuldigten Person hält und wer die Fallverantwortung übernimmt. Bei der Besetzung des Interventionsteams und der Beratung durch Fachkräfte ist auch deren Unabhängigkeit ein wichtiges Kriterium.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Skriba Silke Althaus
- Imke Schwertfeger – Fachanwältin für Familienrecht
- Stefan Koppelman – Pressesprecher im Kirchenkreis Essen
- Kordula Bründl – Pfarrerin im Schuldienst, ehem. Koordinatorin der Ökumenischen Notfallseelsorge Essen
- Bei hauptamtlichen Personen: Thilo Marunga – Personalabteilung

(Externe) Fachkräfte werden nach Bedarf hinzugezogen.

Ebenso können die Vertrauenspersonen in Beratungsprozesse mit einbezogen und die Leitung der betroffenen Organisation jeder Zeit mit eingebunden werden.

### 3.4. Meldepflicht

Nach § 8 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind Mitarbeitende des Kirchenkreises Essen dazu verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland zu melden.

Zur Einschätzung eines Verdachts sollten sich Mitarbeitende im Vorfeld an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises wenden oder sich durch die Ansprech- und Meldestelle der EKIR beraten lassen.

Erreichbarkeit der Meldestelle:

0211 4562-602

[meldestelle@ekir.de](mailto:meldestelle@ekir.de)

Unberührt bleiben von dieser Meldepflicht selbstverständlich arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz sowie Melde- und Beteiligungspflichten des Kinder- und Jugendschutzes.

### 3.5. Aufarbeitung

Steht ein Verdacht von sexualisierter Gewalt „im Raum“ oder wurde ein konkreter Vorfall beobachtet, stellt dies innerhalb einer Gemeinde, eines Teams, einer Einrichtung oder Trägers eine hohe Belastung dar. Das gesamte bisherige Miteinander ist erschüttert.

Es gibt Gefühle von Angst, Misstrauen, Verletzungen, Ohnmacht und Wut. Neben der Prävention und Intervention für die betroffene Person selbst ist darum die Aufarbeitung einer solchen Verdachtsituation auch für die im Umfeld betroffenen Personen von ebenso großer Bedeutung.

Es ist wichtig, allen die Möglichkeit der Verarbeitung zur Verfügung zu stellen. Das Interventionsteam vermittelt Beratungs- und Seelsorgeangebote. Darüber hinaus erfolgt eine systematische Analyse der Geschehnisse.

Die bestehenden Strukturen müssen angeschaut und befragt werden:

- Wie konnte es zu dem Vorfall kommen?
- Was wurde in der Risikoanalyse übersehen?
- Wo müssen wir nachbessern?

Zur Klärung dieser Fragen wird immer eine externe Fachkraft einbezogen.

### 3.6. Rehabilitation

#### 3.6.1. Rehabilitation der Betroffenen von sexualisierter Gewalt

Für die Rehabilitation von Betroffenen gilt im Kirchenkreis Essen folgende Rehabilitationsstrategie:

- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen, erhalten in angemessener Form die Mitteilung durch das Interventionsteam, dass die Entscheidung respektiert wird und die Zusammenarbeit jederzeit wiederaufgenommen werden kann.
- Meldende, denen nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Meldung nicht angemessen nachgegangen wurde, erhalten eine angemessene Erklärung und eine Entschuldigung durch das Interventionsteam. Es wird transparent dargestellt, dass der Fall nun bearbeitet wird.

#### 3.6.2. Rehabilitation von falsch Beschuldigten

Für die Rehabilitation von falsch Beschuldigten bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, gilt im Evangelischen Kirchenkreis Essen folgende Rehabilitationsstrategie:

- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung durch das Interventionsteam
- Bemühen, einen angemessenen anderen Arbeitsplatz bereit zu stellen, für den Fall, dass die Wiedereingliederung nicht möglich ist
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben (durch das Interventionsteam)
- Erkennen und Einordnen der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung des/der Meldenden (Interventionsteam)
- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisationen

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

### 3.7. Evaluation

Ein Schutzkonzept kann nur schützen, wenn das darin beschriebene nicht nur niedergeschrieben wird, sondern wenn es gelebt wird. Für einige Bereiche, wie die Kontrolle von Schulungen, Selbstverpflichtungserklärungen und der Einsichtnahme von Führungszeugnissen wurden Personen benannt. Das Thema wird durch Schulungen an neu dazu kommenden Mitarbeitenden und dem regelmäßigen Turnus der Schulungen lebendig gehalten. Außerdem wächst dieses Schutzkonzept durch die Meldungen, die über die Zeit eingehen.

Dazu ist es notwendig, dass die beteiligten Gremien regelmäßig auf dieses Konzept schauen und überprüfen, was zu aktualisieren ist. Hier bietet sich ein Turnus an, der parallel zu den alle 4 Jahre stattfindenden Wahlen zu Presbyterinnen und Presbytern stattfindet. Mit jedem neu gebildeten Presbyterium soll überlegt werden, ob das Konzept noch den aktuellen Standards und Herausforderungen entspricht, oder ob es aktualisiert werden sollte. Trotzdem bleibt es wichtig, dass einzelne, denen dieses Thema besonders am Herzen liegt, darauf hinweisen, dieses Thema im Gespräch zu behalten.

## 4. Anhang

### 4.1. Selbstverpflichtungserklärung

---

Name des:der Mitarbeitenden \_\_\_\_\_

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde \_\_\_\_\_

Die Arbeit in unserer Gemeinde lebt von der Begegnung zwischen Menschen und von der Beziehung zueinander und zu Gott. Als Mitarbeiter:in unserer Gemeinde sind Sie daher gehalten, die Persönlichkeit und Würde aller, denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit begegnen, zu achten. Diese Achtung gilt insbesondere Menschen, die aufgrund ihres Alters, ihrer körperlichen und/oder mentalen Verfasstheit eine größere Verletzlichkeit und daher eine höhere Schutzbedürftigkeit als andere aufweisen. Darüber hinaus sind alle Personen zu schützen, die sich in Abhängigkeits-, Macht- und Anstellungsverhältnissen befinden und ihnen beispielsweise in Seelsorge- und Betreuungssituationen, im Besuchsdienst oder der Kinder und Jugendarbeit begegnen.

Daher verpflichte ich mich als Mitarbeiter:in meiner Gemeinde dazu, mich an folgende Punkte zu halten:

1. Als Mitarbeiter:in bin ich mir meiner Verantwortung bewusst. Ich missbrauche meine Position und Rolle im Umgang mit den mir anvertrauten Menschen nicht und achte das Abstands- und Abstinenzgebot.
2. Ich trage aktiv dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für die Menschen in meiner Gemeinde zu schaffen und zu erhalten.
3. Ich begegne meinem Gegenüber mit Wertschätzung. Ich respektiere die jeweiligen individuellen Grenzen und achte die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze.
4. Ich unterlasse jegliche Form von Bedrohung sowie physischer und psychischer Gewalt.
5. Gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales und verbales Verhalten beziehe ich aktiv Stellung. Im Bedarfsfall setze ich mich für Betroffene ein und suche mir gegebenenfalls Unterstützung dafür.
6. Ich nehme die mir anvertrauten Menschen bewusst wahr und achte dabei auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.  
Ich bin sensibel für Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen und greife im Bedarfsfall angemessen ein.
7. Im Falle einer Grenzüberschreitung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Ich kenne die Ansprechpersonen im Kirchenkreis und nehme im Bedarfsfall Kontakt zu ihnen auf. Mit den mir anvertrauten Informationen gehe ich gewissenhaft um.
8. Gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken gebe ich darüber keine Informationen, Mutmaßungen oder persönliche Einschätzungen weiter.
9. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

---

Essen, den \_\_\_\_\_

---

Unterschrift Mitarbeitende:r \_\_\_\_\_



### 4.3. Dokumentation der Beschwerde, Kritik, Anregung

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Institution

\_\_\_\_\_  
Name des annehmenden Mitarbeitenden

\_\_\_\_\_  
Name des Beschwerdeführenden

\_\_\_\_\_  
Art/Inhalt der Beschwerde, der Kritik, der Anregung

\_\_\_\_\_  
Weitergeleitet am/an

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Weiteres Vorgehen

\_\_\_\_\_  
Umgesetzt von

\_\_\_\_\_  
Rückmeldung an die Person, die die Beschwerde, die Kritik, die Anregung eingereicht hat am/Inhalt

\_\_\_\_\_  
Nachkontrolle am/von