

# **Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt des Hauses der Stille in Rengsdorf der Evangelischen Kirche im Rheinland vom [Stand: 12.07.2023]**

## **Präambel**

Das Haus der Stille ist als Tagungshaus mit besonderem Profil eine Einrichtung der Evangelischen Kirche im Rheinland. Das Angebot umfasst ein- und mehrtägige Kurse, in denen Menschen in ihren Fragen nach Sinn und Halt im Leben begleitet werden. Die Kurse sind eingebettet in einen Tagesablauf, der durch Tagzeitengebete und meditative Arbeit geprägt wird. An diesem Tagesablauf, sowie an den Mahlzeiten können auch Einzelgäste (Gäste außerhalb eines Kurses) teilnehmen. Alle Gäste können geistliche Begleitung in Anspruch nehmen.

Alle Gäste, aber auch die Kursleitenden und Mitarbeitenden sollen sich in der Einrichtung sicher und geschützt fühlen. Jede Form von sexualisierter Gewalt und von unangemessenen Verhaltensweisen im Sinne des § 2 Abs. 4 des *Kirchengesetzes der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt* wird nicht geduldet. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass es auch im Haus der Stille zu entsprechenden Handlungen oder Äußerungen kommt. Dies soll durch das Schutzkonzept ins Bewusstsein kommen und gleichzeitig soll das Schutzkonzept dazu dienen, sexualisierte Gewalt und unangemessenes Verhalten frühzeitig und zuverlässig zu erkennen und angemessen zu handeln, aber auch Risikopotential zu entdecken und möglichst zu mindern.

## **I. Konzeption des Hauses der Stille**

Dem Haus der Stille ist es ein wesentliches Anliegen, dass Kursteilnehmende und Einzelgäste einen Schutzraum finden und darauf vertrauen können, dass ihr Schutzbedürfnis geachtet wird. Dieses Schutzkonzept ist deshalb ein wesentlicher Pfeiler der Konzeption des Hauses der Stille.

Das Schutzkonzept befasst sich mit dem Schutz der Kursteilnehmenden und der Einzelgäste, da sich diese in ein Seelsorgeverhältnis begeben und deshalb besonders schutzbedürftig im Sinne der Grundsätze des § 4 Abs. 2 des *Kirchengesetzes der EKIR zum Schutz vor sexualisierter Gewalt* sind. Gleichzeitig sensibilisiert das Schutzkonzept die Mitarbeitenden und Kursleitenden für die Problematik auch zu ihrer eigenen Sicherheit und gibt ihnen über den Handlungs- und Notfallplan Handlungssicherheit.

## **II. Analyse und Maßnahmenkatalog**

### **1.1. Mit welchen Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es?**

Es gibt ein- und mehrtätige Kursangebote, geschlossene Gruppen sowie Einzelgäste und für kirchliche Mitarbeitende die Möglichkeit der Salutogenese. Die Kursteilnehmenden und Einzelgäste sind in der Regel volljährig, in Einzelfällen zusätzlich körperlich behindert. Selten kommen Jugendliche ab 16 Jahren, in der Regel dann in geschlossener Gruppe (z.B. Oberstufenleistungskurs Religion). Kurse nur für Kinder oder Jugendliche sowie Eltern-Kind-Kurse werden nicht angeboten. Das Haus ist von seinen Räumlichkeiten (Einzelzimmer) und seiner Kostenstruktur auf Erwachsene ausgerichtet.

Die Gäste sind allerdings häufig in einem inneren Suchprozess oder einer schwierigen persönlichen Situation und insoweit hilfebedürftig. Seelsorgeangebote gehören i.d.R. zu den Kursen und stehen auch den Einzelgästen zur Verfügung. Es gibt spezielle Angebote der Salutogenese für kirchlich Mitarbeitende. Seelsorgliche Einzelgespräche finden unter 4-Augen in geschlossenen Räumen (Beratungsräume oder Bibliothek) und damit in einer vertraulichen Atmosphäre statt.

*Welche Risiken können daraus entstehen?* Die räumliche Situation in den Einzelgesprächen könnte von dem Seelsorger oder der Seelsorgerin ausgenutzt werden. Eine Berührung etwa bei einer Segenshandlung ist möglich.

*Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:* Keine baulichen Änderungen, weil die Gefahr als gering angesehen wird und die Möglichkeit der Einsichtnahme, etwa durch Glastüren, die erforderliche vertrauliche Atmosphäre stören würde. Die Informationen der Gäste gemäß Schutzkonzept werden als ausreichende Vorsorge angesehen.

## **1.2 Räumlichkeiten**

Die Darstellung der genutzten bzw. zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten sowie die räumlichen Gegebenheiten im Innen- und Außenbereich und deren Risikopotential ergeben sich aus **Anlage 1**. Etwaiges Verbesserungspotential und dessen Umsetzung werden dort ebenfalls dargestellt.

## **1.3 Personalverantwortung/Strukturen**

### ***Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?***

Ja, siehe oben die Präambel, ergänzt in der ‚Info für Mitarbeitende‘ und das entspr. Kirchenrecht der EKIR.

### ***Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?***

Ja, ab dem 01.01.2023.

### ***Gibt es Erstgespräche mit interessierten potentiellen Ehrenamtlichen, Kursleitungen?***

Ja, ab dem 01.01.2023. Ehrenamtliche Hilfe gibt es im Büro, Beirat, Kursleitende, Freundeskreis

***Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende, Kursleitende?***

Formular wird auf Basis des EKIR-Musters erstellt und eingesetzt.

***Werden erweiterte Führungszeugnisse von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden, sowie Kursleitenden regelmäßig eingefordert?***

Für Mitarbeitende ist dies im Herbst 2022 erfolgt. Für aktiv im kirchlichen Dienst Seiende wird bei der Dienststelle abgefragt, ob es hinterlegt ist und für wie lange es gilt. Für die nicht aktiv im kirchlichen Dienst Seienden und für Ehrenamtliche wird es angefordert.

***Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen, Kursleitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?***

Ja; katholische Kursleitende werden aufgefordert, das Zertifikat vorzulegen. Freiberuflich Tätige werden aufgefordert, an einer Fortbildung, die von der Kirche anerkannt ist, teilzunehmen und das Zertifikat vorzulegen.

***Gibt es Fortbildungen für beruflich/ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?***

Ja.

***Steht für alle einsehbar entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?***

Ja. Die Kursleitenden habe in der Regel die *Richtlinien zur Ethik in der Seelsorgearbeit in der EKIR* (KABl. Vom 15.08.2018, S. 180-182) erhalten. Es ist ein Hausordner zu dem Thema mit Infomaterial angelegt und für alle Mitarbeitenden zugänglich.

***Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?***

Ja, im Schutzkonzept. Die Rechtslage wird über die Schulungen vermittelt.

***Sind nicht-pädagogisch Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?***

Sie erhalten Schulungen.

***Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im kursleitenden und seelsorglichen/beratenden Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?***

Siehe ‚Info für Mitarbeitende‘.

***Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?***

Ja, z.B. über das Hausrecht und Vertragsrecht

***Hat der Schutz von Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?***

Ja

***Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.a.?***

Siehe ‚Info für Mitarbeitende‘.

***Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?***

Siehe Beschwerdeverfahren Anl. 4 zu V.6 und ‚Info für Mitarbeitende‘.

***Gibt es Sozial-Media-Guidelines?***

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken:

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist mittlerweile alltäglich. Ein umsichtiger Umgang damit ist enorm wichtig. Sie folgen den Social Media Guidelines der Kirche in Westfalen, EKIR und Lippischen Landeskirche ([Microsoft Word - 20131120\\_SMG\\_final\\_kabl.doc \(smg-rwl.de\)](#)).

Bei Veröffentlichungen von Foto-, Video- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen hat zu unterbleiben. Beim Empfang werden Name und Zimmernummer aus Gründen des Brandschutzes ausgelegt.

***Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?***

Ja. Die Gäste erhalten Feedbackbögen.

***Wie wird diese gepflegt?***

Durch die Leitung, den Beirat und extern (Schulungen).

***Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?***

Bevorzugt: nein. Es gibt neue Mitarbeitende, die aus den eigenen Reihen geworben wurden, aber auch durch Ausschreibungen gefundene neue Mitarbeitende.

***Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?***

Nein, es wird situationsabhängig damit umgegangen. Für Mitarbeitende ergibt sich aus der ‚Info für Mitarbeitende‘ der Weg, einen Verdacht abzuklären.

## **1.4 Konzept**

***Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?***

Siehe ‚Info für Mitarbeitende‘.

***Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen durch Mitarbeitende?***

Siehe ‚Info für Mitarbeitende‘.

***Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?***

Siehe ‚Info für Mitarbeitende‘.

***Wird sexualisierte Sprache toleriert?***

Nein. Die Mitarbeitenden und Kursleitenden werden auf der Fortbildung zum Schutzkonzept sexualisierte Gewalt auf die Nicht-Toleranz sexualisierter Sprache hingewiesen.

***Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?***

In der Hauswirtschaft wird aus Gründen der Hygiene Arbeitskleidung getragen. Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der Schulungen für die Problematik sensibilisiert. Es gilt aber auch das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeitenden zu achten.

***Ist die Privatsphäre der Gäste sowie der Mitarbeitenden definiert?***

Gäste können ihr Zimmer abschließen. Wer ein geschlossenes Zimmer betreten will, hat anzuklopfen. Die Mitarbeitenden sind für das Thema sensibilisiert.

***Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?***

Nein, bis auf die Gästezimmer, bei denen der jeweilige Gast entscheidet, ob und wann er abschließt.

***Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?***

Nein, für Erwachsene nicht erforderlich.

## **1.5 Zugänglichkeit der Informationen**

***Werden Gäste an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes beteiligt?***

Ja, Feedbackphase in den Kursen und jeder Gast erhält einen Feedbackbogen.

***Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?***

Ja.

***Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kursleitende, Gäste) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeit etc.)?***

Ja.

***Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel, anhörbar etc.)?***

Für die jetzige Zielgruppe, ja.

***Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?***

Der Interventionsplan der EKIR ist im Schutzkonzept und in der ‚Info für Mitarbeitende‘ enthalten.

## **1.6 Andere Risiken**

Im Haus der Stille und von „unserem“ Blickfeld aus gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

Es wird für erforderlich gehalten, dass die Schließanlage so ertüchtigt oder ausgetauscht wird, dass die Gästezimmer immer von innen aufschließbar sind. Der Beirat hat im November 2022 einen Beschluss gefasst, die Landeskirche um eine entsprechende Änderung der Schließanlage zu bitten.

### **III. Umgang mit Mitarbeitenden**

#### **1. Allgemeines**

Zu den Mitarbeitenden gehören nicht nur die fest angestellten Mitarbeitenden in Teil- oder Vollzeit sowie die leitende Pfarrperson, sondern auch Aushilfen, Auszubildende/Praktikanten und Praktikantinnen, Honorarkräfte und ehrenamtlich Mitarbeitende. Insbesondere zählen Kursleitende, auch sofern sie nicht speziell genannt sind, zu den Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für die Umsetzung dieses Schutzkonzeptes und mit den hier vorgesehenen Maßnahmen vertraut. Alle Mitarbeitenden sind zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geschult und haben die Selbstverpflichtungserklärung der Evangelischen Kirche im Rheinland unterschrieben. Sie kennen das Beschwerdemanagement der Evangelischen Kirche im Rheinland und den Interventionsplan des Landeskirchenamtes und haben, soweit aufgrund der Art ihrer Tätigkeit erforderlich, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG vorgelegt.

#### **2. Abstinenz- und Abstandsgebot**

Zu den professionellen fachlichen Standards in der Seelsorge und Beratung gehören auch das Abstinenz- und Abstandsgebot. Dieses gilt im Haus der Stille insbesondere für alle Kursleitenden. Das Abstinenz- und Abstandsgebot ist auch Bestandteil der „*Richtlinie zur Ethik in der Seelsorgearbeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland*“ vom 3.7.2018.<sup>1</sup> Hierauf werden alle Pfarrpersonen der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie die Personen, die die Weiterbildung zur geistlichen Begleitung nach dem Programm der Evangelischen Kirche im Rheinland absolviert haben, verpflichtet.

##### **2.1 Abstinenzgebot**

Das Abstinenzgebot besagt, dass sexuelle Kontakte zu Klientinnen und Klienten mit dem Schutzauftrag und den fachlichen Standards nicht vereinbar sind. In der Seelsorge- und Beratungsarbeit sowie in der Supervision besteht immer ein Machtgefälle und ein Abhängigkeitsverhältnis, das niemals für eigene Zwecke, Vorteile oder Interessen ausgenutzt werden darf. Das Abstinenzgebot umfasst bei beraterischer Arbeit auch freundschaftliche und private Kontakte. Es gilt auch für die Zeit nach Beendigung der Beratung, so dass vor einer Aufnahme eventueller privater Kontakte mindestens ein zeitlicher Abstand von einem

---

<sup>1</sup> Evangelische Kirche im Rheinland (2018): Richtlinie zur Ethik in der Seelsorgearbeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland, <https://www.kirchenrecht-ekir.de/mobile/index.html#/document/dokument/html/41172>

Jahr einzuhalten ist. Ein Verstoß gegen das Abstinenzverbot während der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses im Haus der Stille oder des Verdachts hierzu hat arbeits- und dienstrechtlichen Folgen gem. § 5 Abs. 2 *Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt*.

## 2.2 Abstandsgebot

Das Abstandsgebot besagt, dass alle Mitarbeitenden das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten und dementsprechend berücksichtigen müssen. Die professionelle Balance zwischen professioneller Zuwendung und klaren Grenzen ist stets zu wahren.

## 3. Erweitertes Führungszeugnis

Zur Sicherstellung, dass nur Personen eingestellt werden, die nicht "einschlägig" vorbestraft sind, sind alle beruflich Mitarbeitenden verpflichtet, bei der Einstellung und danach alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Das Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Dies gilt auch für Kursleitende und je nach der Art der Tätigkeit, auch für andere ehrenamtlich Mitarbeitende und Honorarkräfte. Zur Beantragung erhalten sie ein Schreiben des Hauses der Stille (**Anhang 1**). Die Kosten erstattet bei beruflich Mitarbeitenden der Arbeitgeber; für Ehrenamtliche ist das Führungszeugnis kostenfrei.

Bei beruflich Mitarbeitenden, werden folgende Daten erhoben und gespeichert:

- die Tatsache und Datum der Einsichtnahme
- das Datum des Führungszeugnisses
- ob eine relevante, rechtskräftige Verurteilung eingetragen war – nicht welche

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden und Honorarkräften werden diese Daten nur festgehalten, wenn eine relevante, rechtskräftige Eintragung vorlag, sonst nur das Datum für die Wiedervorlage.

## 4. Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden des Hauses der Stille als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit. Der Umgang mit den Gästen ist nach unserem Selbstverständnis geprägt von Respekt, Wertschätzung und grenzachtender Kommunikation.

Mit der Unterzeichnung der einheitlichen Selbstverpflichtungserklärung (**Anhang 2**) der Evangelischen Kirche im Rheinland bestätigen alle Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang.

Die Selbstverpflichtung wird bei der Einstellung von Mitarbeitenden oder bei Begründung des Dienstverhältnisses als Zusatz zum Arbeitsvertrag/Honorarvertrag unterzeichnet. Bei bereits im Haus der Stille tätigen Mitarbeitenden ist diese in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin.

Bei ehrenamtlich Tätigen und Kursleitenden ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Schutzbefohlenen ebenfalls in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt im Haus der Stille. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche bzw. Kursleitende.

## **5. Schulungen**

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden erhalten eine Schulung gem. den Vorgaben und Regelungen der Evangelischen Kirche im Rheinland, die sie entsprechend ihren Tätigkeiten für die Problematik und die Gefahrensituationen sensibilisiert, sowie das Verfahren bei Verdacht oder Bekanntwerden von sexualisierter Gewalt thematisiert. Bei beruflich Mitarbeitenden zählt die Teilnahme als Dienstzeit und eine Kopie des ausgestellten Zertifikates ist zur Personalakte zu neben. Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden und Kursleitenden ist die nachgewiesene Teilnahme zu vermerken.

Auch die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Anbietern außerhalb der evangelischen Kirche können bei vergleichbarem Inhalt durch die Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung als gleichwertig anerkannt werden.

## **IV. Vertrauensperson, Ansprechstelle, Meldestelle**

### **1. Vertrauensperson**

Die Evangelische Kirche im Rheinland hat Vertrauenspersonen berufen, an die sich von sexualisierter Gewalt Betroffene, Angehörige von Betroffenen und ratsuchende beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende, sowie Honorarkräfte bei einem vagen, begründeten oder erhärteten Verdacht von sexualisierter Gewalt wenden können. Eine Vertrauensperson hat die Funktion eines „Lotsen im System“, weil sie Menschen, die einen Verdacht haben, berät und weiß, welche Verfahrenswege in der Evangelischen Kirche im Rheinland einzuhalten sind und welche Unterstützungsangebote es gibt. Die Vertrauenspersonen sind nicht für die Fallbearbeitung verantwortlich. Die Verantwortung für die Fallbearbeitung liegt bei der Leitung des Interventionsteams der Evangelischen Kirche im Rheinland. Bei Unsicherheiten in der Einschätzung, ob ein Verdacht vage oder begründet ist, unterstützt die Vertrauensperson die ratsuchende Person bei der Kontaktaufnahme zur Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Vertrauenspersonen sich anonymisiert von der Ansprechstelle beraten lassen können und das Ergebnis der ratsuchenden Person mitteilen. Die Vertrauensperson kann bei einem begründeten Verdacht ehrenamtlich Mitarbeitende bei ihrer Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle unterstützen.

Die Kirchenleitung hat für die landeskirchliche Ebene der Evangelischen Kirche im Rheinland folgende Vertrauenspersonen berufen:

Erika Georg-Monney, Tel.: 0211/4562-471, E-Mail: [vertrauensperson.georg-monney@ekir.de](mailto:vertrauensperson.georg-monney@ekir.de)



Dr. Felix Müller, Tel.: 0211/4562-210, E-Mail: [vertrauensperson.mueller@ekir.de](mailto:vertrauensperson.mueller@ekir.de)

Lara Salewski, Tel.: 0211/4562-369, E-Mail: [vertrauensperson.salewski@ekir.de](mailto:vertrauensperson.salewski@ekir.de)

## 2. Ansprechstelle

Die Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der Evangelischen Kirche im Rheinland ist ein Arbeitsbereich in der Evangelischen Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung. Sie berät Betroffene von sexualisierter Gewalt, Angehörige von Betroffenen und ratsuchende beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende, sowie Honorarkräfte und vermittelt ihnen Hilfen. Sie ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenen-orientierte Haltung ein. Sie gibt ohne Einverständnis der Betroffenen keinerlei Daten weiter. Dementsprechend leitet die Ansprechstelle im Falle eines Falleingangs bei ihr die Information nicht ohne ausdrückliches Einverständnis des bzw. der Betroffenen weiter. Die einzige Ausnahme hiervon sind Straftaten gegen Minderjährige.

Die Ansprechstelle berät bei Bedarf oder Unsicherheiten in der Einschätzung eines aktuellen Verdachts die Vertrauenspersonen der Landeskirche und die der Kirchenkreise. Aber auch alle ehrenamtlichen und beruflich Mitarbeitenden haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen.

### Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefonnummer: 0211 3610312

E-Mail-Adresse: [ansprechstelle@ekir.de](mailto:ansprechstelle@ekir.de)

## 3. Meldepflicht und Meldestelle

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzverbot durch eine kirchliche Mitarbeiterin oder einen kirchlichen Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder eine Honorarkraft oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, sind berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Honorarkräfte verpflichtet, diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden (Meldepflicht). Ehrenamtlich Mitarbeitende können sich durch die Vertrauensperson unterstützen lassen.

Die Meldung ist an die zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland im Landeskirchenamt in Düsseldorf zu richten. 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 Fall und die Verdachtsmomente an und leitet die Meldung dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an die zuständigen Jurist\*innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige

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

**Kontaktdaten der Meldestelle:**

Telefonnummer: 0211 4562-602

E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de

Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland

## **V. Intervention, Strafanzeige**

### **1. Intervention**

Ein Handlungsleitfaden für den Interventionsfall (Interventionsleitfaden), der sich an den spezifischen Bedingungen der Evangelischen Kirche im Rheinland orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt.

### **2. Interventionsteam**

Die Vertrauensperson informiert die Leitung des Interventionsteams über das Vorliegen einer Mitteilung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt, die dann sofort das Interventionsteam gem. **Anlage 2** zusammenruft. Dieses kommt zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, bei Minderjährigen zur Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, zur Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zeitnah zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen. Die Kirchenleitung legt fest, welche Personen vom Interventionsteam über den Eingang der Mitteilung mit vagem Verdacht und die erste Einschätzung vertraulich zu informieren sind. In Fällen mit begründetem Verdacht informiert die Meldestelle den Kreis der festgelegten, mit dem Verdachtsfall befassten Personen.

Das Interventionsteam hat die Fürsorgepflicht für die betroffene Person und ggf. die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht im Rahmen des Dienst- bzw. Arbeitsrechts für die beschuldigte Mitarbeiterin bzw. den beschuldigten Mitarbeiter der Evangelischen Kirche im Rheinland zu berücksichtigen. In einem

begründeten Verdachtsfall besteht Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle, die regelmäßig der Kirchenleitung Bericht erstattet.

### **3. Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt**

Der Interventionsleitfaden der Evangelischen Kirche im Rheinland stellt den Ablauf bei einem Verdachtsfall dar. Er ist in **Anlage 3** abgedruckt.

### **4. Strafanzeige**

„Die Strafverfolgungsbehörden sind grundsätzlich über tatsächliche Anhaltspunkte zu informieren, die darauf hindeuten, dass eine Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“) begangen wurde.“<sup>2</sup>

Unabhängig von den hier aufgezeigten innerkirchlichen Abläufen sind Betroffene, Ratsuchende, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und ggf. andere Zeugen auf der Grundlage eigener Abwägungen frei, Strafanzeige bei den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) zu erstatten.

Die Strafverfolgungsbehörden werden grundsätzlich von der Evangelischen Kirche im Rheinland über tatsächliche Anhaltspunkte informiert, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde. Die Evangelische Kirche im Rheinland unterstützt die Strafverfolgungsbehörden bei deren Ermittlungen, indem Informationen oder wenn gewünscht Datenträger etc. zur Verfügung gestellt werden. Auf das Seelsorgegeheimnis ist im Einzelfall hinzuweisen und auf eine Beteiligung eines Rechtsanwaltes an der Auswertung soll hingewirkt werden.

In allen Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Interventionsteam immer die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige durch die Evangelische Kirche im Rheinland gegen den Mitarbeitenden bzw. die Mitarbeitende geprüft, da die Evangelische Kirche im Rheinland keine sexualisierte Gewalt duldet.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben des Unabhängigen Beauftragten gegen sexuellen Kindesmissbrauch der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigte die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen, die Gefahr einer Retraumatisierung besteht, Gefahr für Leib oder Gesundheit der betroffenen Person oder Suizidgefährdung gegeben ist. Dies ist vom Interventionsteam und der Evangelischen Kirche im Rheinland gründlich abzuwägen und zu dokumentieren. Die Möglichkeiten der Anonymen Spurensicherung (ASS) sind allen Mitarbeitenden bekannt und die Vertrauensperson berät Betroffene im Einzelfall hierüber.

Die in der Beratung tätigen Mitarbeitenden der Evangelischen Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung, also auch der Ansprechstelle, unterliegen der Schweigepflicht nach § 203

---

<sup>2</sup> Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2020): Sexueller Kindesmissbrauch in Einrichtungen – Was ist in einem Verdachtsfall zu tun? Frankfurt a. M., S. 49.

StGB und Pfarrpersonen dem Seelsorgegeheimnisgesetz. Ein Zeugnisverweigerungsrecht besteht nur für Pfarrpersonen nach § 53 StPO. Für Zeugenaussagen der Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche im Rheinland, bei der Polizei, Staatsanwaltschaft oder vor Gericht ist immer die schriftliche Aussagegenehmigung der Evangelischen Kirche im Rheinland als Arbeitgeber erforderlich.

## **VI. Ablauf verschiedener Fallgestaltungen, Beschwerdeverfahren**

### **1.1 Wenn ehrenamtlich Mitarbeitende oder Honorarkräfte einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:**

⇒ Einschätzung eines Verdachtes:

Wenn ehrenamtliche Mitarbeitende des Hauses der Stille oder Honorarkräfte 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 der EKIR 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 gilt die Meldepflicht. Die Ehrenamtlichen bzw. die Honorarkräfte 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 oder die Honorarkraft ein, dass die Vertrauensperson ihre Daten und den Fall an die Meldestelle weitergibt, ist das möglich. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.

### **1.2 Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:**

⇒ Einschätzung eines Verdachtes:

Wenn beruflich Mitarbeitende des Hauses der Stille 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 der EKIR 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.

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

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

#### **1.3.1 Ehrenamtlich Mitarbeitende oder Honorarkräfte haben einen Verdacht**

⇒ Einschätzung eines Verdachtes:

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

⇒ Begründeter Verdacht:

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

#### **1.3.2 Berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht**

⇒ Einschätzung eines Verdachtes:

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich

Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass sie oder er Kontakt zur Vertrauensperson oder zur Ansprechstelle aufnimmt.

⇒ Begründeter Verdacht:

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

Weitere externe Beratungsmöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die Hotline des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung und die Unabhängige Ansprechstelle „Help“ der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Anhang 6). Eine Mitteilung dort ersetzt die Meldepflicht nicht!

## **2. Beschwerdeverfahren des Hauses der Stille**

Beschwerden von Gästen werden als Möglichkeit zur Verbesserung ernst genommen und schriftlich aufgenommen. Feedbackbögen liegen in allen Zimmern aus. Abgegebene Feedbackbögen, werden ausgewertet. Beschwerden helfen, eine offene Fehlerkultur zu etablieren, die auch das Verhältnis der Mitarbeitenden untereinander und zur Leitung prägen sollen, wobei im Miteinander unter den Mitarbeitenden einschließlich der Leitung Formen konstruktiver Kritik etabliert werden sollen.

Das Beschwerdeverfahren im Einzelnen, insbesondere das Verfahren des Umgangs mit einer Beschwerde ist in **Anlage 4** dargestellt.

## **VII. Aufarbeitung, Rehabilitation, Evaluation und Monitoring**

### **1. Aufarbeitung**

„Eine Institution, in der sexueller Missbrauch durch einen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter aufgedeckt wird, ist meist zutiefst erschüttert. Für Kinder, Eltern, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die Einrichtungsleitung ist es in der Regel unfassbar, dass ein Mensch, den sie geachtet und dem sie sich anvertraut haben, mit

dem sie eventuell sogar persönlich befreundet waren, sie persönlich derart getäuscht und zudem das Vertrauen der Institution missbraucht hat.“<sup>3</sup>

Vermutungen und Verdachtsmitteilungen irritieren die Personen, die von ihnen erfahren und ganze Systeme wie Teams, Einrichtung und Träger. Professionelle Aufarbeitung ist für die betroffene Person und die Institution immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen, wie es zu dem Fall von sexualisierter Gewalt kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird, ob der Interventionsleitplan funktioniert hat und für den Einzelfall angemessen war, was im Zuge der Rehabilitation der betroffenen Person und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist. Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten. Dies ist ein langer und oft mühevoller Weg. Betroffene brauchen Seelsorgende oder Fachkräfte, die ihnen zuhören, glauben, ihr Leid anerkennen und Ambivalenzen aushalten.<sup>4</sup>

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

„Zum Thema sexualisierte Gewalt in pädagogischen Institutionen herrschte in der Erinnerungskultur der Bundesrepublik Deutschland bis ins Jahr 2010 Schweigen vor.“<sup>5</sup> Die Evangelische Kirche in Deutschland hat 2020 eine wissenschaftliche Aufarbeitungsstudie durch einen unabhängigen Forschungsverbund beschlossen, mit der 2021 begonnen wurde. „Wir wollen Geschehenes rückhaltlos aufarbeiten, um so dafür Sorge zu tragen, dass künftiges Leid und Gewalt in Kirche und Diakonie bestmöglich verhindert werden.“<sup>6</sup> Dies gilt auch für die Evangelische Kirche im Rheinland.

## 2. Rehabilitation

---

<sup>3</sup> Enders, Ursula (Hrsg.) (2012): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Kiepenheuer & Witsch, Köln, S. 220.

<sup>4</sup> Kerstner, Erika, Haslbeck, Barbara, Buschmann, Annette (2016): Damit der Boden wieder trägt. Seelsorge nach sexuellem Missbrauch. Schwabenverlag, Ostfildern.

<sup>5</sup> Keupp, Heiner: Wie eine Reforminstitution sich selbst zerstört. Eine sozialpsychologische Deutung sexueller Gewalt in der Odenwaldschule. In Andresen, Sabine, Kistenich-Zerfaß, Johannes (Hrsg.) (2020): Archive und Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs, Reinheim, S. 165.

<sup>6</sup> Evangelische Kirche in Deutschland (2020): Evangelische Kirche beschließt breit angelegte Aufarbeitungsstudie zu sexualisierter Gewalt. Zusammenarbeit mit UBSKM bei Aufarbeitung wird weiterentwickelt, <https://www.ekd.de/evangelische-kirche-beschliesst-aufarbeitungsstudie-56666.htm>

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam der Evangelischen Kirche im Rheinland geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für die Führungskräfte und die Mitarbeiterschaft mitwirken.

In dem Fall, dass einer bzw. einem Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder dessen bzw. deren Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Bitte um Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der betroffenen Person zu treffen und durchzuführen. „Es hat sich zudem gezeigt, dass die Bewältigung von traumatisierenden Erfahrungen, wie der sexuelle Missbrauch als Schutzbefehlener im Kontext der Kirche, auch davon abhängt, wie annehmend und empathisch oder ablehnend und desinteressiert das soziale Umfeld und die Institution Kirche auf die Erlebnisse der Betroffenen reagieren ... Die Erfahrung, dass die eigene Person und Position herabgewürdigt wird, machen viele Betroffene ein zweites Mal, wenn sie versuchen, über das Erlebte zu sprechen und ihnen nicht geglaubt wird. Die Erfahrung hingegen, dass ihre Position etwas ‚zählt‘, können Betroffene nur dann machen, wenn das soziale und kirchliche Umfeld sich für ihre Erfahrungen interessiert, daran Anteil nimmt und darauf eingeht.“<sup>7</sup>

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

### **3. Evaluation und Monitoring**

„Die Umsetzungsqualität der Schutzkonzepte profitiert vom Zusammenwirken vielfältiger Sichtweisen auf und in der Einrichtung oder Organisation, von Vernetzung und Austausch guter Praxis sowie von - im besten Fall - auf Dauer angelegten Kooperationen.“<sup>8</sup>

Das Schutzkonzept des Hauses der Stille soll stets auf dem aktuellen Stand sein. Wird Bedarf erkannt, sind Aktualisierungen bei allen Verantwortlichen zeitnah vorzunehmen. Darüber hinaus soll das Schutzkonzept spätestens alle 5 Jahre auf den Prüfstand gestellt werden.

### **4. Anlagen und Anhänge**

Die Anlagen 1 bis 4 erläutern und ergänzen die Stellen des Schutzkonzepts, in denen auf die jeweilige Anlage verwiesen wird.

Die Anhänge 1 und 2 enthalten Musterschreiben für Umsetzung des Schutzkonzepts und der Anhang 3 informiert über weitere Beratungsangebote.

---

<sup>7</sup> Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.) (2018): Fallanalyse. Sexueller Kindesmissbrauch im Kontext der katholischen und evangelischen Kirche. Auswertung der vertraulichen Anhörungen und schriftlichen Berichte der Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs. Berlin, S. 111.

<sup>8</sup> Nationaler Rat gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen (2021): Gemeinsame Verständigung des Nationalen Rates gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen, <https://www.nationaler-rat.de>, S. 35.



## **Anlage 1 zu: II. 1.2**

### **Räumlichkeiten**

#### **a) Welche Räumlichkeiten werden genutzt bzw. stehen zu Verfügung?**

Die Einrichtung besteht aus dem Haupthaus, dem Frieda-Schindelin-Haus und dem Stillen Haus. Alle drei Häuser sind in eine große Parkanlage eingebettet. Dazu gehört auch ein Parkplatz, ein nur den Hausmeistern und leitenden Mitarbeitenden zugängliches Blockhaus für Gartengroßgeräte und ein offener Schuppen für Mülltonnen und kleine Gartenarbeitsmaterialien.

#### ***Haupthaus:***

**EG:** zwei kombinierbare Speiseräume, ein Wintergarten, die Küche und der Zugang zum Keller, sowie Eingangsbereich, Toilette, Treppenhaus und Büroräume.

**1.Etage:** Kreativraum, Bibliothek, der blaue Salon (kleinerer Gruppenraum mit Zugang zu einem großen Balkon, Toiletten und Kopier- und Personalraum, der zugleich Übergang zum Bürotrakt ist.

**Dachgeschoß:** ein großer Gruppenraum.

#### ***Frieda-Schindelin-Haus:***

**EG:** Eutonieraum, Toilette, Abstellraum, kl. Putzraum, 4 Gästezimmer (behindertengerecht)

**1.Etage:** 7 Einzelzimmer mit jeweils eigenem Duschbad, Wäscheraum, kleiner Putzraum.

**2.Etage:** 5 Einzelzimmer mit jeweils eigenem Duschbad, Wäscheraum, kleiner Putzraum.

#### ***Stilles Haus:***

**EG:** Meditationsraum, 2 kleine Zimmer für Einzelgespräche, 2 Toiletten, kl. Putzmittelraum, Kapelle, Zugang zur Terrasse und zum Garten, Kellerzugang,

**Keller:** 2 Kellerräume, Heizungsraum

Die Tür zu den oberen Etagen ist vom Flur aus nur mit den Zimmerschlüsseln des Stillen Hauses zu öffnen.

**1.Etage:** 2 x Einzelzimmer, jeweils mit Duschbad,

**2.Etage:** 1 x Einzelzimmer mit Duschbad, Gemeinschaftsküche

**3.Etage:** 1 x Doppelzimmer mit Duschbad, Abstellraum

Der Eingang zu dem Haupthaus, dem Frieda-Schindelin-Haus und dem Stillen Haus von der Gartenseite sind jeweils mit dem Zimmerschlüssel zu öffnen. Die Gästezimmer sind von anderen Gästen mit ihrem Schlüssel nicht zu öffnen. Bis auf die Küche und den Keller im Haupthaus, sowie die Büros, die Personaltoilette und deren Vorraum außerhalb der Bürozeiten im Haupthaus sind in den Häusern alle gemeinschaftlichen Räume auch für die Gäste zugänglich.

Neben den Übernachtungsgästen kann es auch ein paralleles Kursangebot für Tagesgäste geben. Beiden Gruppen werden unterschiedliche Gruppenräume zur Verfügung gestellt. Auch Tagesgäste müssen einchecken und erhalten Namensschilder.

Die Speisen werden gemeinsam im Erdgeschoss des Haupthauses eingenommen, bis auf Einzelgäste, die sich selbst verpflegen und dafür die Gästeküche im Stillen Haus nutzen können.

## **b) Räumliche Gegebenheiten/Innenräume**

***Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche?*** Ja, der Gang zu den Einzelzimmern im EG und im 2. OG des Frieda-Schindelin-Hauses.

***Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Gäste bewusst zurückziehen können?*** Ja, Übernachtungsgäste können sich in ihr Zimmer zurückziehen. Allen Gästen steht die Bibliothek, der Kreativraum, der/die Gemeinschaftsräume, die der Gruppe zugewiesen sind, der Meditationsraum im stillen Haus, die Kapelle zur Verfügung. Zugänglich sind auch die Speiseräume und der Wintergarten. Diese, von allen nutzbaren Räume, sind nicht abschließbar.

***Werden die obengenannten Räume zwischendurch kontrolliert?***

Der Hausdienst 1 kontrolliert einmal am Tag die von allen nutzbaren Räume.

***Haben alle Mitarbeitenden zu allen Räume Zugang?***

Ja, bis auf die belegten Gästezimmer. (Diese werden im Bedarfsfall nur mit Erlaubnis des Gastes oder zu zweit betreten.) In der anderen Räumen muss jederzeit damit gerechnet werden, dass Mitarbeitende oder andere Gäste den Raum ebenfalls aufsuchen.

***Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu der Einrichtung haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker\*innen, externe Hausmeister\*innen oder Reinigungskräfte, Nachbarn etc.?)***

Nein

***Werden Besucher\*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?***

Ja

## **c) Außenbereich**

***Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?***

Ja

***Ist das Grundstück von außen einsehbar?***

Ja

***Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?***

Ja

***Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker\*innen, externe Hausmeister\*innen oder Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?***

Ja

***Werden Besucher\*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?***

Ja, außer nach Dienstschluss! Niemand vom Personal übernachtet im Haus. Die Kursleitenden sollen gebeten werden, außerhalb des Dienstschlusses, sowie in der Mittagspause Unbekannte anzusprechen und keine Lieferung anzunehmen.

*Welche Risiken können daraus entstehen?* Der nicht einsehbare Gang im EG und 2. OG des Frieda-Schindelin-Hauses stellt eine Gefahrenzone dar.

In zugänglichen Räumen können unbemerkt Geräte, z.B. eine Kamera versteckt werden.

Die Ansprache von nicht bekannten Besuchern auf dem Grundstück ist nicht durchgängig sichergestellt.

*Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:* Der nicht einsehbare Gang im EG und 2. OG zu den Einzelzimmern im Frieda-Schindelin-Haus kann durch Bewegungsmelder oder eine automatische Beleuchtung sicherer gemacht werden. Außerdem soll darauf geachtet werden, dass möglichst mehr als 1 Zimmer dort belegt wird.

Der Hausdienst 1, der die tägliche Raumkontrolle durchführt, soll dafür sensibilisiert werden, auf ungewohnte Geräte zu achten.

## **Anlage 2 zu: V. 2.**

### **Interventionsteam**

Das Interventionsteam der Evangelischen Kirche im Rheinland besteht aus den folgenden Personen:

- Einer/einem Beauftragten der Kirchenleitung als Leitung des Interventionsteams
- Vertrauenspersonen
- Stabsstelle Kommunikation im Landeskirchenamt

Je nach Verdachtskonstellation erweitert um:

- eine im Kinderschutz erfahrene Fachkraft
- verantwortliche Person aus der zuständigen Fachabteilung
- Leitung des Amtes für Jugendarbeit
- Leitung der Personalabteilung
- bei einem Verdacht im Kontext einer Ev. Schule in Trägerschaft der Landeskirche: Schulleitung und Jurist\*in aus dem zuständigen Dezernat
- Dienstrechtler\*in, Arbeitsrechtler\*in
- Ansprechstelle.

## **Anlage 3 zu: V. 3.**

### **Interventionsleitfaden**

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen durch einen Mitarbeitenden oder eine Mitarbeitende der Evangelischen Kirche im Rheinland wenden sich Mitarbeitende an eine der Vertrauenspersonen der Evangelischen Kirche im Rheinland. Selbstverständlich können sich auch Personen, die selbst von sexualisierter Gewalt betroffen sind, an die Vertrauenspersonen wenden. Die angesprochene Vertrauensperson weist bei begründetem Verdacht auf die Meldepflicht bei der Meldestelle hin und informiert das Interventionsteam. Ehrenamtlich bei der Evangelischen Kirche im Rheinland Mitarbeitende können bei der Meldung an die Meldestelle von der Vertrauensperson unterstützt werden. Die Vertrauensperson selbst ist von der Meldepflicht ausgenommen. Wenn eine minderjährige Person betroffen ist, nimmt das Interventionsteam mit einer im Kinderschutz erfahrenen Fachkraft eine Gefährdungseinschätzung vor und erstellt mit dieser den Schutzplan gemäß § 8a SGB VIII (Anhang 6). Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind umzusetzen. Auf die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist besonders zu achten, sofern hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Der Schutz der betroffenen Person hat besondere Priorität. Bei minderjährigen Betroffenen werden die Personensorgeberechtigten umgehend über den Verdacht und die unternommenen Schritte informiert. Deren Wünsche und Lösungsvorschläge werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt nur dann, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet wäre. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung u.a. durch die Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten. Den Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, sich vor Erstattung einer Anzeige juristisch beraten zu lassen.

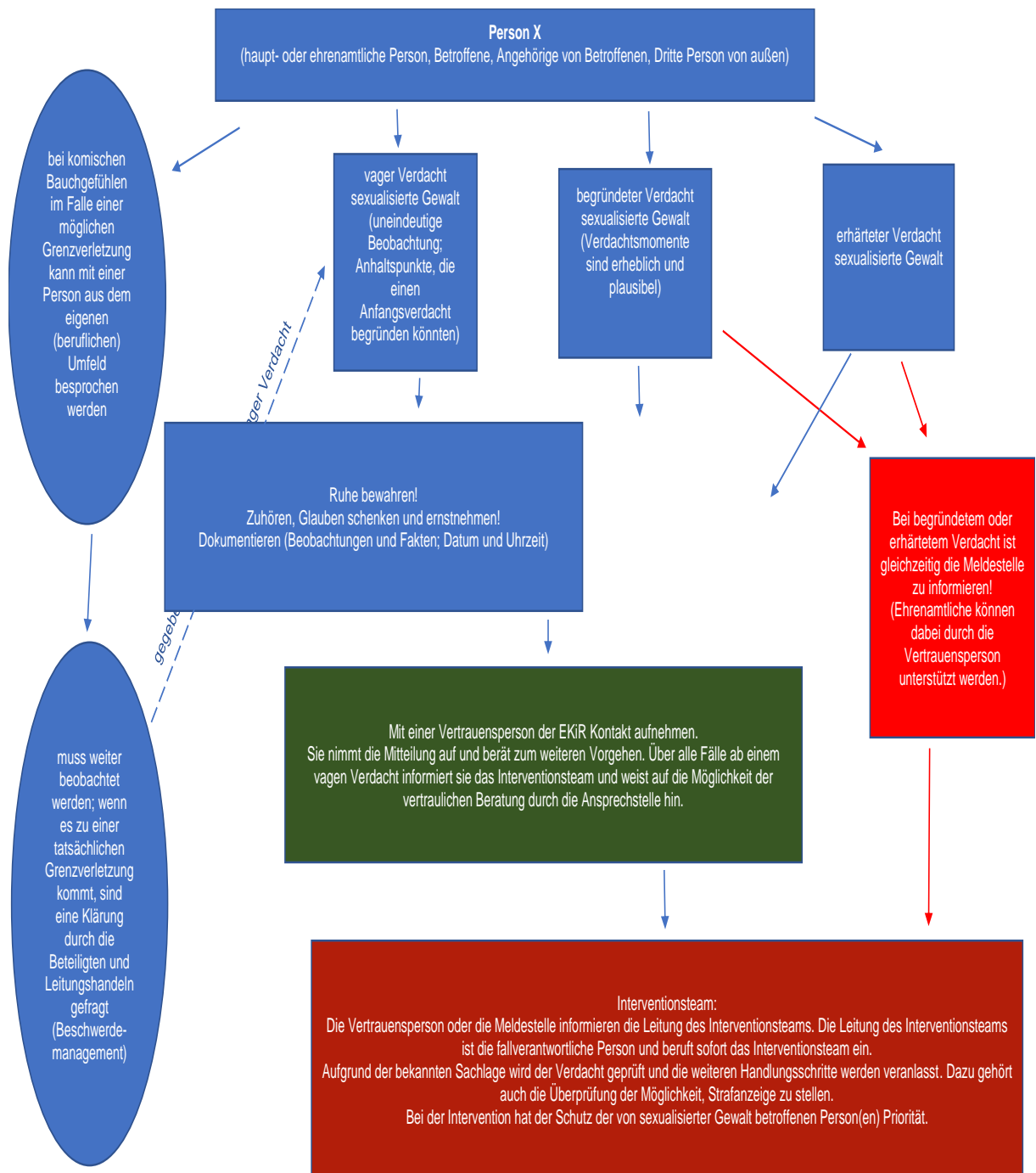
Die beschuldigte Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld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

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

Je nach Schwere des Verdachts sind verschiedene Vorgehensweisen notwendig und möglich.

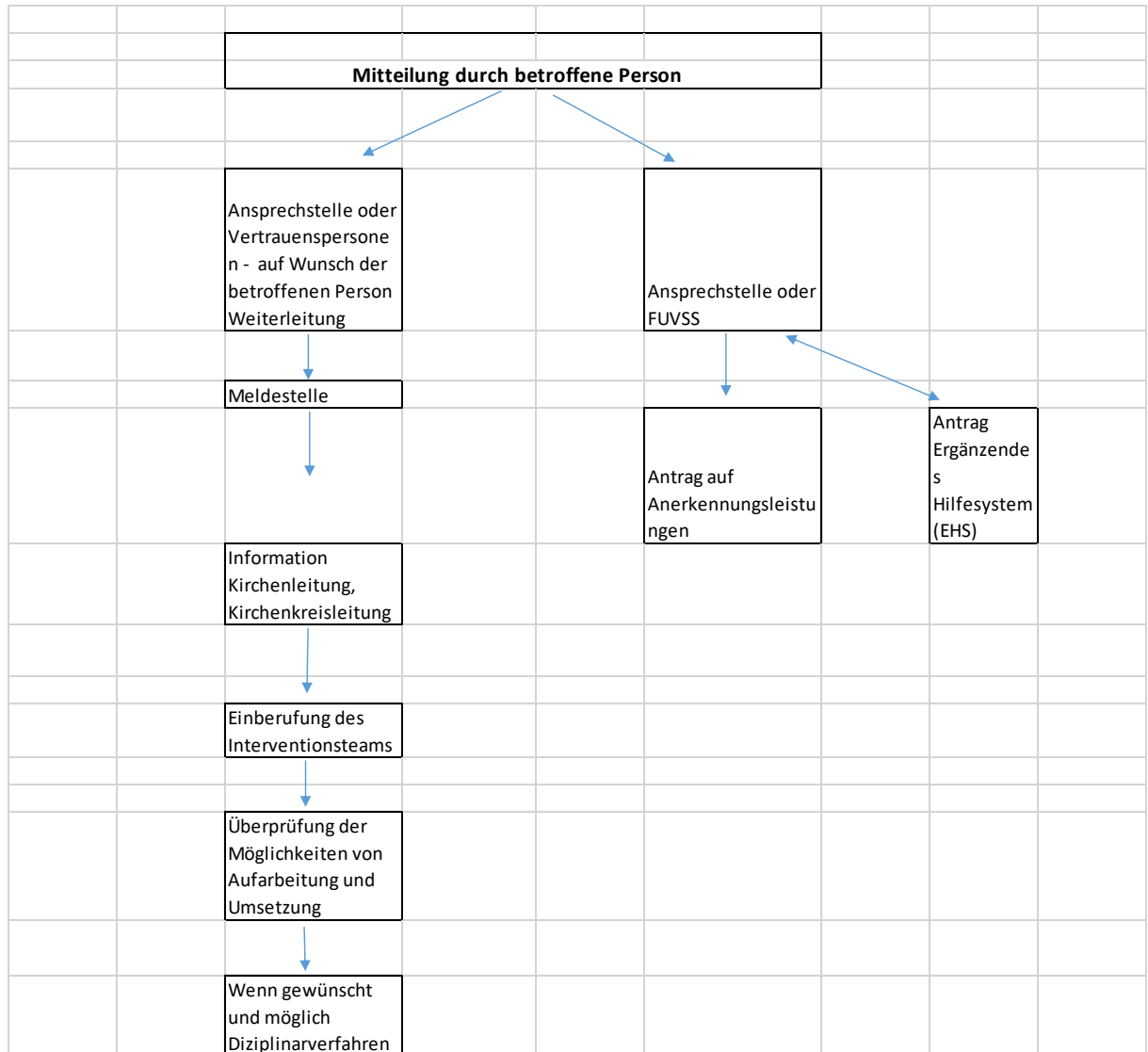
#### Ablauf:

- Darstellung der Vermutung / des Verdachts / der Beobachtung im Interventionsteam
- Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen, deren Umsetzung und Zuständigkeiten zum Schutz des betroffenen Kindes, des betroffenen Jugendlichen oder des/der betroffenen Schutzbefohlenen
- Bei minderjährigen Betroffenen erfolgt die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird.
- Bei minderjährigen Betroffenen Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Verdachts auch für die Öffentlichkeit
- Dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Führungskräften wird externe Unterstützung zur Aufarbeitung im Verfahren zur Verfügung gestellt
- Verbindliche Vereinbarung über das weitere Vorgehen.



Im Falle von wiederkehrenden Grenzverletzungen oder bei sexuellen Übergriffen von Mitarbeitenden gegenüber Erwachsenen in der Mitarbeiterschaft oder durch eine Mitarbeitende bzw. einen Mitarbeitenden gegenüber erwachsenen Klientinnen und Klienten (Schutzbefohlenen) entfällt die Einschätzung gemäß § 8a SGB VIII, der Interventionsablauf wird jedoch entsprechend angewendet.

Auch nicht mehr justitiable Fälle ab einem begründeten Verdacht sollen gemeldet werden und werden unter Berücksichtigung der Wünsche der betroffenen Person im Interventionsteam bearbeitet.





## Anlage 4 zu: V.6.

### Beschwerdeverfahren

#### Beschwerde aufnehmen

- Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, die den jeweiligen Arbeitsbereich (Büro, Hauswirtschaft, Hausmeister) leitet, hilfsweise durch die Person, an die sich die beschwerdeführende Person gewandt hat. Richtet sich die Beschwerde gegen die Leitung des betroffenen Arbeitsbereichs oder ist sie auf inhaltliche, methodische oder gesamtkonzeptionelle Fragen des Hauses gerichtet, ist die Beschwerde der Hausleitung zuzuleiten. Zuständig für die Bearbeitung ist die jeweilige Leitung des Arbeitsbereichs, in Fällen des Satzes 2 die Hausleitung.
- Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt.
- Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.
- Der beschwerdeführenden Person wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.
- Gemeinsam mit der beschwerdeführenden Person werden Lösungsmöglichkeiten, die ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder ggf. in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- Bei Schritten, die die beschwerdeführende Person selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.
- Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzverbot ist das Verfahren gemäß dem Interventionsleitfaden unverzüglich einzuleiten und bei begründetem Verdacht eine Meldung an die Meldestelle zu machen.
- Möchte die beschwerdeführende Person nicht weiter mit der Person, die sie zuerst aufgesucht hat, sprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer Person gesucht, der sie oder er vertrauen kann.

#### Beschwerden zu Interaktionen

- Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen, so ist gemeinsam mit der Beschwerde führenden Person abzuwägen, ob er bzw. sie selbst, ggf. unter Hinzuziehung einer Vermittlungsperson, mit der betreffenden Person sprechen kann.
- Ist dies nicht möglich, kann die Beschwerde aufnehmende Person mit der bzw. dem Betroffenen, eventuell auch unter Anonymisierung der beschwerdeführenden Person, sprechen.

## Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen

- Beschwert sich ein Gast über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderungen einfließen zu lassen. Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch von Beschwerde Führenden aufgegriffen werden. In dem Fall ist eine inhaltliche Begründung zu geben, wenn nicht darauf verzichtet werden kann, weil die Beschwerde mehr als Anregung gemeint war.
- Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Gäste, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen.

Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betroffenen mitgeteilt werden.

- Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung des Hauses der Stille mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit der beschwerdeführenden Person wird unmittelbar nach der Veränderung und nach Möglichkeit zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.
- Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat die beschwerdeführende Person ihren Namen bekannt gegeben, so wird von der für die Beschwerde zuständigen Person ein Gespräch mit ihm bzw. ihr angeboten und geführt, sofern er bzw. sie dies wünscht.
- Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

Anonymen Beschwerden wird bei relevantem Inhalt ebenfalls nachgegangen.

## Anhang 1 – Musterschreiben Führungszeugnis

### 1.1 Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

Frau/Herr  
Vorname Nachname  
Anschrift

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte/r Frau/Herr \_\_\_\_\_,

gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt müssen Mitarbeitende bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen.

Diese Verpflichtung ergibt sich für angestellte Mitarbeitende zusätzlich aus § 3 Absatz 5 BAT-KF.

Alternative 1

Aufgrund Ihrer Einstellung zum \_\_\_\_\_ wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Alternative 2

Aufgrund des Zeitablaufs von fünf Jahren wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung.

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorzulegen.

Die verauslagten Kosten für das erweiterte Führungszeugnis werden gegen Vorlage der Originalquittung erstattet.

Freundliche Grüße

Unterschrift

## **1.2 Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses**

### **gem. § 30 a Abs. 2 BZRG**

Die Evangelische Kirche im Rheinland, Haus der Stille, beabsichtigt Frau / Herrn ..... geboren am .....

in ... wohnhaft ... zum ..... einzustellen.

Frau/Herr ..... ist Mitarbeiter/in der Evangelischen Kirche im Rheinland, Haus der Stille, und hat hier letztmalig am ..... ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt müssen Mitarbeitende bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen.

Frau / Herr ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um Ausstellung an die/den Antragsteller\*in, damit die Möglichkeit der – weiteren – Beschäftigung geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

## **1.3 Bescheinigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt**

Die Evangelische Kirche im Rheinland ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts gem. Artikel 140 Grundgesetz GG/137 Absatz 5 Weimarer Reichsverfassung WRV. Das Haus der Stille, Rengsdorf, ist eine Einrichtung der Evangelischen Kirche im Rheinland. Sie ist an die Kirchengesetze der Evangelischen Kirche im Rheinland gebunden.

Gemäß § 5 Absatz 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ([www.kirchenrecht-ekir.de](http://www.kirchenrecht-ekir.de), Nr. 637, ab dem 1.1.2021) müssen Mitarbeitende bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen.

Damit liegen die Voraussetzungen nach § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG vor.

Evangelische Kirche im Rheinland

Anschrift

Unterschrift

## Anhang 2 – Muster Selbstverpflichtungserklärung

### gegenüber der Evangelischen Kirche im Rheinland/Haus der Stille

---

Name

Die Arbeit des Hauses der Stille in Rengsdorf, einer Einrichtung der Evangelischen Kirche im Rheinland, mit seinen Gästen, die in der Regel als Schutzbefohlene im Sinne des § 4 Abs. 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt anzusehen sind (alle Gäste nachfolgend „Schutzbefohlene“ genannt), geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

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

7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. 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.

---

Datum Unterschrift

## **Anhang 3 – weitere Stellen mit Hilfeangeboten**

### **Hilfe und Unterstützung für Erwachsene**

Bei Fragen zum Thema oder der Suche nach Beratungsstellen oder weiteren Hilfeangeboten können persönlich oder beruflich Betroffene oder Angehörige sich außer an die Ansprechstelle (s.o. IV 2.) an das Hilfetelefon des Unabhängigen Beauftragten gegen sexuellen Kindesmissbrauch der Bundesregierung wenden:

**Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530 (kostenfrei und anonym)**

**Sprechzeiten: Mo. und Mi.: 9 bis 14 Uhr; Di. und Fr.: 16 bis 21 Uhr; So.: 15 bis 20 Uhr**

**(Das Telefon ist an Feiertagen und am 24. und 31. Dezember nicht besetzt.)**

[www.beauftragter-missbrauch.de](http://www.beauftragter-missbrauch.de)

Weitere Informationsstellen sind:

**Kampagnenwebsite: [www.kein-raum-fuer-missbrauch.de](http://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de)**

**Hilfeportal Sexueller Missbrauch: [www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de)**

**„Help“: 0800 5040112 oder per E-Mail an [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)**

„Help“ ist eine unabhängige zentrale Anlaufstelle der Evangelischen Kirche. An sie können sich selbstverständlich Betroffene auch außerhalb der Evangelischen Kirche im Rheinland kostenlos und auf Wunsch anonym wenden.