

## **Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

**Vom 11. Dezember 2020**

(KABl. S. 281)

Aufgrund von § 11 und § 12 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 15. Januar 2020 (KABl. S. 45) erlässt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

### **1. Abschnitt: Erweitertes Führungszeugnis**

#### **§ 1**

(1) Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes (z. B. freiwilliges soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst) oder einer Arbeitsgelegenheit im Sinne des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch (Ein-Euro-Job) gelten als Mitarbeitende im Sinne von § 3 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Für sie gilt § 5 Absatz 1 und Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

(2) Für Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter § 1 der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO)<sup>1</sup> fallen, gelten die Regelungen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und dieser Verordnung für Ehrenamtliche.

(3) In Honorarverträgen ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu vereinbaren, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage erfordert.

#### **§ 2**

(1) Das Leitungsorgan ist dafür verantwortlich, dass dokumentiert wird, in welchen Arbeitsbereichen ehrenamtlich Mitarbeitende, Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter § 1 PraktO fallen sowie weitere Mitarbeitende oder Honorarkräfte, für deren Personalverwaltung nicht die gemeinsame Verwaltung zuständig ist, tätig sind. Das Leitungsorgan entscheidet, für welche Arbeitsbereiche Listen mit allen dort Tätigen geführt werden, damit sichergestellt ist, dass alle erforderlichen erweiterten Führungszeugnisse eingeholt werden. Die Listen sind im Fall von Veränderungen zu aktualisieren.

(2) Das Leitungsorgan sorgt dafür, dass das erweiterte Führungszeugnis unter Beachtung der vorgesehenen Fristen eingeholt wird.

---

<sup>1</sup> RS 880

### § 3

Bemisst sich die Frage, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss, nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, entscheidet die gemeinsame Verwaltung in den Fällen, für die die Personalverwaltung zuständig ist, im Übrigen die oder der Vorsitzende des Leitungsgans. Die Bewertung ist zu dokumentieren.

### § 4

Soweit eine Gebührenbefreiung nicht greift, trägt der Anstellungsträger oder der Träger der kirchlichen Arbeit die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses.

### § 5

Die Bewertung von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen bemisst sich nach den in Anlage 1 genannten Kriterien.

### § 6

Für die landeskirchliche Ebene werden die Zuständigkeiten für die Aufgaben nach den §§ 2 und 3 von der Kirchenleitung durch Verwaltungsvorschrift geregelt.

### § 7

Kirchlicher Dienst ist öffentlicher Dienst im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes.

## **2. Abschnitt: Vertrauenspersonen**

### § 8

(1) In jedem Kirchenkreis wird durch den Kreissynodalvorstand eine Vertrauensperson berufen.

(2) Die Vertrauensperson hat folgende Aufgaben:

- a) sie informiert über Verfahrenswege,
- b) sie informiert über Hilfemöglichkeiten und stellt entsprechende Kontaktdaten zur Verfügung,
- c) bei Bedarf unterstützt sie bei der ersten Kontaktaufnahme,
- d) sie pflegt Kontakt zu den verschiedenen Stellen.

(3) Die Kontaktdaten der Vertrauensperson sind in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

(4) Die Vertrauenspersonen nehmen an den Treffen der Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche im Rheinland teil.

(5) Die Vertrauensperson ist in allen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet werden, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

### **3. Abschnitt: Meldepflicht**

#### **§ 9**

(1) Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher an die Vertrauensperson wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot, stellt die Vertrauensperson den Kontakt zur Ansprechstelle her.

(2) Meldet eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson ist diese verpflichtet, die Meldung an die Meldestelle weiter zu geben und den Kontakt zwischen der oder dem Ehrenamtlichen und der Meldestelle herzustellen. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.

#### **§ 10**

(1) Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot oder wegen der Meldung eines begründeten Verdachts 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 zu der Ansprech- und Meldestelle zu unterstützen.

(2) Meldet eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender einen Verdacht an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungsorgans oder eines Aufsichtsorgans, ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie oder er sich unmittelbar bei der Meldestelle melden müssen. 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.

### **4. Abschnitt: Übergangsregelung, Inkrafttreten**

#### **§ 11**

(1) Für Mitarbeitende und Honorarkräfte, die nach geltendem Recht bereits erweiterte Führungszeugnisse vorlegen müssen, z. B. im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, und für die bereits die Rechtspflicht besteht, diese in wiederkehrenden Zeiträumen erneut vorzulegen, gelten die laufenden Fristen unabhängig vom Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

- (2) Für Mitarbeitende, die bereits beschäftigt werden und die bisher kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, muss die Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses so rechtzeitig erfolgen, dass es spätestens bis zum 31.12.2021 vorgelegt werden kann. Gleiches gilt für die Ehrenamtlichen und Honorarkräfte, die bereits tätig sind und erstmalig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.
- (3) Für Mitarbeitende, die nach geltendem Recht bereits einmalig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, gilt eine Frist für die erneute Vorlage, die sich ab dem letzten Vorlagedatum berechnet, sofern seit der letzten Vorlage nicht fünf Jahre vergangen sind. Sind fünf Jahre vergangen, muss die Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses so rechtzeitig erfolgen, dass es spätestens bis zum 31. Dezember 2021 vorgelegt werden kann.
- (4) Das Leitungsorgan muss die Schutzkonzepte für die Körperschaft und ihre unselbstständigen Einrichtungen spätestens bis zum 31. Dezember 2021 beschließen. Gleiches gilt für die erforderliche Änderung bereits bestehender Schutzkonzepte. Die Schutzkonzepte sind nach der erstmaligen Erstellung und nach jeder Änderung dem Aufsichtsorgan zeitnah zur Kenntnis vorzulegen.

## § 12

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

<b>Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer</b>	
<b>Niedrig</b>	<b>Hoch</b>
<b>Art</b>	
Kein Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich	Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich
Kein Hierarchie- / Machtverhältnis	Bestehen eines Hierarchie- / Machtverhältnisses
Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis	Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: Behinderung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis
Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: höheres Alter, keine Altersdifferenz	Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: junges Alter, signifikante Altersdifferenz

<b>Intensität</b>	
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.	Tätigkeit wird allein wahrgenommen.
Sozial offener Kontext hinsichtlich – Räumlichkeit oder strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich – Räumlichkeit oder – strukturelle Zusammensetzung oder Stabilität der Gruppe
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit einzelner Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
kein Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)	Wirken in Privatsphäre des Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt)

<b>Dauer</b>	
Einmalig / punktuell / gelegentlich	von gewisser Dauer / Regelmäßigkeit / umfassende Zeitspanne
regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	dieselben Schutzbefohlenen für gewisse Dauer

