

1.1 Rahmen – Schutzkonzept zur
Prävention von sexualisierter
Gewalt in der Ev. Ref. KG. Oberfischbach
im Ev. Kirchenkreis Siegen- Wittgenstein



Stand: Mai 2025 - nach der Presbyteriumssitzung

Dieses Rahmen-Schutzkonzept dient dem evangelischen Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein und dessen Gemeinden und Einrichtungen als Orientierung zur Erstellung des eigenen individuellen Schutzkonzeptes. Passagen können übernommen oder entsprechend angepasst werden. Arbeitsanweisungen, wie diese, werden mit einem roten Kasten markiert und können nach Fertigstellung des Konzeptes gelöscht werden.

Hilfe zur Erstellung des Schutzkonzeptes erhalten Sie von der Fachstelle Prävention.

<https://www.kk-siwi.de/website/de/siwi/arbeitsbereiche/rat-und-hilfe/fachstelle-praevention>

PraeventionSG@kirchenkreis-siwi.de

Inhaltsverzeichnis

1	3
2	4
3	5
4	Potenzial- und Risikoanalyse7
4.1	7
4.2	8
5	12
5.1	12
5.2	12
5.3	12
5.4	12
5.5	15
5.6	15
5.6.1	16
5.6.2	17
5.7	19
5.8	19
5.9	19
6	21
6.1	21
6.2	22
6.3	22
7	24
7.1	24
7.2	Intervention Verstoß Abstinenzverbot30
7.3	Meldepflicht30
8	Umgang mit außerkirchlichen Meldungen und anderen Formen von Gewalt33
9	Aufarbeitung und Rehabilitation34
9.1	34
9.1.1	34
9.1.2	34
9.1.3	35
9.2	36
10	Evaluation38
11	39

11.1 39

11.2 49

11.3 51

11.4 52

11.5 54

11.6 55

11.7 56

11.8 57

11.9 60

2 Vorwort

Die Ev. Ref. Kg Oberfischbach ist sich der Verantwortung gegenüber den ihr anvertrauten Schutzbefohlenen bewusst. Sie stellt sich ihrer Verantwortung zur Prävention gegenüber sexualisierter Gewalt in diesem Schutzkonzept und schließt sich dabei dem Rahmenschutzkonzept des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein im Rahmen des Schutzkonzeptes der EKvW an.

Dieses Konzept wurde aufgrund einer Risiko- und Potentialanalyse von einer Arbeitsgruppe erarbeitet und vom Presbyterium am verabschiedet.

Es soll stets weiterentwickelt und immer wieder den neuen Herausforderungen und Veränderungen unserer Gemeindearbeit angepasst werden.

Uns ist es wichtig, dass insbesondere Kinder und Jugendliche bei uns einen sicheren Ort finden, an dem sie vor allen Formen von Gewalt geschützt sind.

3 Leitbild

Die Ev. Ref. KG Oberfischbach tritt entschieden dafür ein, Menschen im Verantwortungsbereich unserer Kirchengemeinde vor Gefahren jeder Art zu schützen. Sie duldet keine körperliche, seelische oder psychische Gewalt. Insbesondere in Bezug auf sexualisierte Gewalt wird sie alles ihr nur Mögliche tun, einen Zugriff von Tätern und Täterinnen insbesondere auf Kinder und Jugendliche auszuschließen.

Eine klare Positionierung zum Kinder- und Jugendschutz, ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema, sowie Transparenz und Sensibilisierung sind wesentliche Bestandteile unseres Selbstverständnisses und tragen maßgeblich zur Qualität unserer Gemeindegemeinschaft bei. Unser Ziel ist es als Gemeinde einen sicheren Ort zu bieten, damit sich alle Menschen bei uns wohl und sicher fühlen.

Daher haben wir gegenüber sexualisierter Gewalt eine klare Null-Toleranz-Haltung und stellen sicher, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt nach professionellen Standards

4 Begriffsbestimmung

Sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSSG)¹ wie folgt:

§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) 1 Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. 2 Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. 3 Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn der Täter oder die Täterin für deren Abwendung einzustehen hat. 4 Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

In §4 des KGSSG wird darüber hinaus festgelegt, dass

(2) 1 Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z. B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, (...) zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet (sind). 2 Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

Wenn diese Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse bestehen, sind auch einvernehmliche sexuelle Kontakte zwischen Erwachsenen unzulässig.²

Gesetzliche Altersschutzgrenze:

Kinder werden von der Rechtsordnung besonders geschützt. Dies gilt insbesondere für den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Kinder unter 14 Jahren nicht in der Lage sind, frei über ihre Sexualität zu bestimmen. Diese absolute Schutzgrenze von 14 Jahren ist in § 176 Abs. 1 StGB geregelt. Sexuelle Handlungen an, vor oder durch ein Kind sind somit ausnahmslos unter Strafe gestellt.

Vielfalt der Begriffe

Der Begriff „Sexualisierte Gewalt“ setzt sich als wissenschaftliche Bezeichnung zunehmend durch. Der Ev. Kirchenkreis Siegen – Wittgenstein schließt sich dieser Definition an. Die Begrifflichkeit macht deutlich, dass es sich in erster Linie um Gewalttaten, um Akte der Aggression, Demütigung, Erniedrigung handelt. Sexuelle Handlungen werden zur Gewalt- und Machtausübung instrumentalisiert. In Beziehungen zwischen Erwachsenen und Kindern besteht immer ein Machtgefälle. Sexualisierte Gewalt findet deshalb oft in Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen statt.

¹ <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664>

² Quelle: KGSSG, Anlage 1 zu § 2 AVO KGSSG

Diese Definition ist weitgehender als die rechtliche Definition, denn sie bezieht alle strafbaren Handlungen ein, umfasst aber auch Handlungen, die nicht unter Strafe stehen, die aber verletzend und entwicklungspsychologisch problematisch sind (beispielsweise anzügliche Bemerkungen, mehrdeutige Nachrichten und ähnliches/weiteres).

Kindeswohlgefährdung:

Kindeswohlgefährdung ist eine nicht zufällige gewaltsame körperliche und/oder seelische Schädigung, die in oder außerhalb der Familie geschieht. Sie kann zu Verletzungen, Entwicklungsverzögerungen oder sogar zum Tod führen.

Damit sind das Wohl und die Rechte des Kindes oder des Jugendlichen beeinträchtigt und ggf. bedroht.³

³ Quelle: „Handlungshilfen für Arztpraxen in Hessen“, Hessisches Sozialministerium

5 Potenzial- und Risikoanalyse

5.1 Einführung Potenzial- und Risikoanalyse

Die Potenzial- und Risikoanalyse, als wichtiger Baustein des Schutzkonzepts, wird schrittweise in den Gemeinden und Einrichtungen durchgeführt. Dieser Beteiligungsprozess erfordert die engagierte Mitarbeit verschiedener Personen der örtlichen Kirchengemeinde.

Ihr Hauptziel besteht darin, zwei Aspekte herauszuarbeiten:

Welche Potenziale und Stärken haben wir bereits und welche Chancen ergeben sich daraus?

Wo liegen unsere Probleme und wo besteht möglicherweise ein Gefahrenpotential?

Diese Analyse berücksichtigt sowohl räumliche als auch strukturelle Faktoren.

Wenn eine Vielzahl von Beteiligten in die Bearbeitung der Potenzial- und Risikoanalyse einbezogen werden, führt dies zu einer erhöhten Sensibilisierung. Kinder und Jugendliche erleben die Gemeinde auf eine andere Weise als Senioren, und diese wiederum anders als Hauptamtliche. Ehrenamtlich Mitarbeitende sehen möglicherweise Gefahren, die auf Leitungsebene sonst niemand sieht. Presbyterien beispielsweise sehen andere Herausforderungen als Menschen in der Jugendarbeit.

Die Potenzial- und Risikoanalyse nutzt ein Raster, welches nicht alle Punkte in einer Gemeinde oder Einrichtung abdecken kann und daher individuell angepasst werden sollte. Das Raster im Anhang dient zur Orientierung.

(siehe Anlage 1 Raster Potenzial- / Risikoanalyse)

Die ermittelten Ergebnisse aus der Potenzial- und Risikoanalyse dienen somit als Grundlage zur Konkretisierung dieses Schutzkonzeptes. Es werden konkrete Orte, Strukturen und Handlungsweisen sichtbar, wo Regelungen gefunden werden müssen. Damit werden Handlungssicherheit und Transparenz für alle hergestellt. Dies ist im Detail dann die Aufgabe des verantwortlichen Gremiums (i.d.R. Presbyterium, Leitung)

5.2 Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse

Kommentar [AR1]: ZU Den
Hauptergebnissen:
Sollen dort noch weitere
„Risiko“-Gruppen genannt werden?
Oder soll es bei den beiden Punkten
Kinder und Seelsorge bleiben?

Müsste das hier ggf. ausführlicher
benannt werden?

Gleiche Frage stellt sich mir bei den
Risiken...

Kommentar [AR2]: Sollten die
Risiken hinsichtlich der
Räumlichkeiten ggf. getrennt
voneinander aufgelistet werden? Also
Kirche, GMZ, Alte Schule;...?

Die Potenzial- und Risikoanalyse wurde von einer Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden verschiedener Arbeitsbereiche unserer Kirchengemeinde im Sommer 2024 durchgeführt. Sie erbrachte folgende Haupt-Ergebnisse:

Wir haben Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf:

- (z.B. Kinder unter 3 J.) in unserer Krabbelgruppe,
- in der Sonntagschule und unserem Kinderchor „Kirchenmäuse“,
- beim „Winterspielplatz“, beim Kindertreff und anderen Treffen,
- sowie Kinder und Jugendliche in verschiedenen Gruppen (teils in der Trägerschaft örtlicher CVJM)
- hilfsbedürftige Menschen, die sich an uns wenden
- Menschen, die den geschützten Rahmen in der Seelsorge suchen

Daraus ergeben sich folgende Risiken:

- Es können unbeobachtete Begegnungen unter 4 Augen stattfinden.
- Es können sich Vertrauensverhältnisse bilden, die ausgenutzt werden können

Folgende Schutzmaßnahmen haben wir daher angeordnet:

- verpflichtende Teilnahme an Präventionsschulungen für Mitarbeitende
- Schaffung eines klaren Orientierungsrahmens durch konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende im Umgang mit Kindern und Jugendlichen (s.u.)
- Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes
- Entwicklung eines Melde- und Beschwerdekompizes
- Entwicklung und Implementierung eines Verhaltenskodexes für Mitarbeitende
- Entwicklung eines Interventionsplanes (siehe Anhang)
- Wir informieren unsere Gemeindeglieder durch den Gemeindebrief und unsere Homepage über unsere Schutzmaßnahmen, die Beschwerdemöglichkeiten und die Ansprechpersonen im Kirchenkreis und in der Landeskirche (fester Infokasten)
- wir benennen darüber hinaus als lokale Ansprechpartner Pfr. Michael Junk und Presbyterin Anna Reimann
-

Folgende Punkte müssen noch bearbeitet werden: (von wem, bis wann)

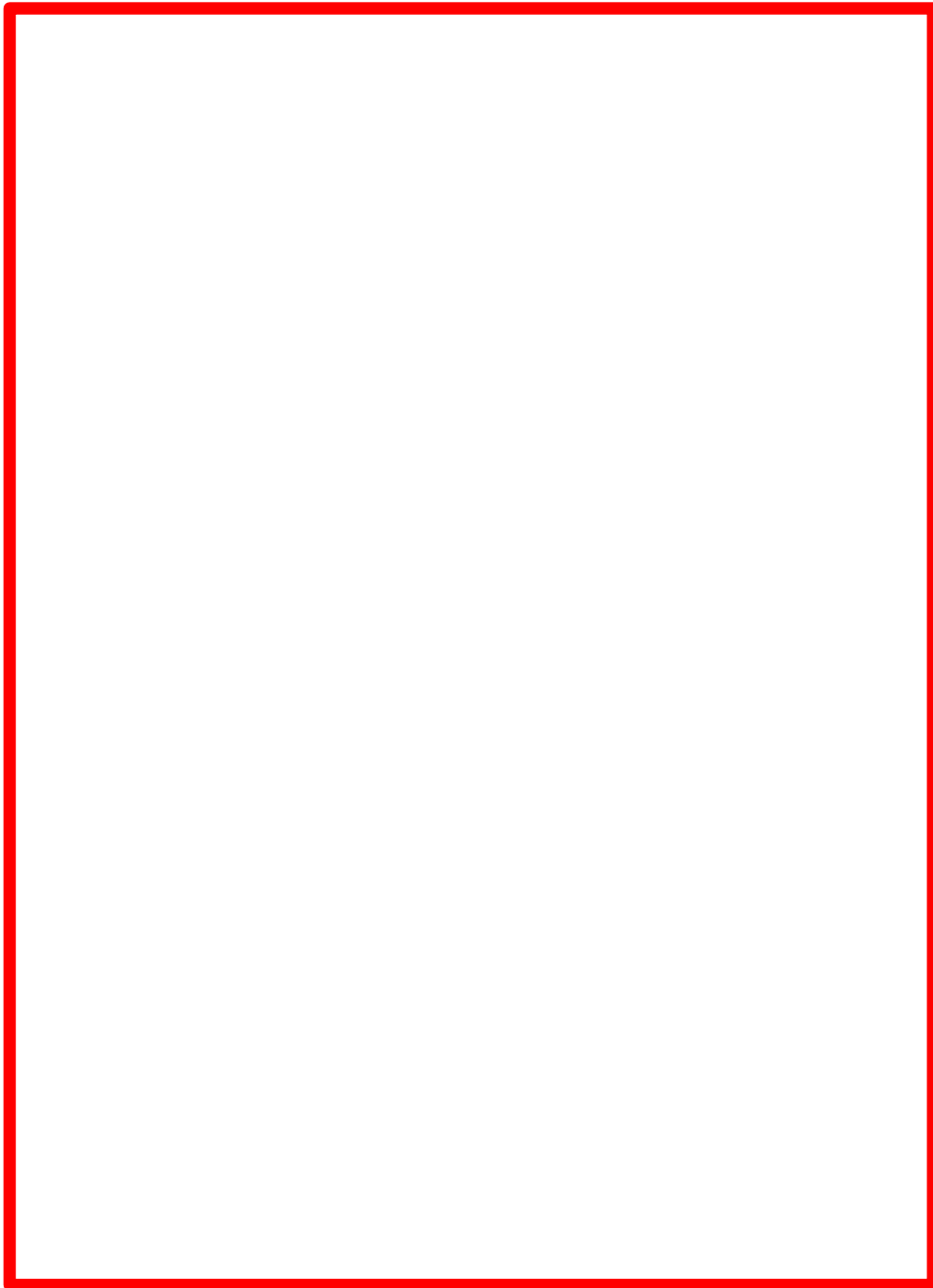
- Schaffung von altersgerechten Rückmelde- und Beschwerdemöglichkeiten (Presbyterium bis Ende 2025)
- die Vorstände der CVJMs und Gemeinschaften, mit denen wir kooperieren, werden schriftlich auf ihre Verpflichtung zur Erarbeitung eines eigenen Schutzkonzeptes hingewiesen und aufgefordert zur Prävention gegenüber sexualisierter Gewalt beizutragen (Vorsitzender des Presbyteriums bis Ende 2025)
- Alle Gruppen, die in unsere Räumlichkeiten nutzen, werden über unseren Verhaltenskodex in Kenntnis gesetzt und darauf verpflichtet diesen einzuhalten (Vorsitzender des Presbyteriums bis Ende 2025).

In und um unsere Räumlichkeiten (GMZ und Kirche Oberfischbach, Alte Schule Niederndorf) gibt es folgende Risiken:

- Abgelegene, unverschlossene, nicht einsehbare Räume in denen Nutzer*innen unbeobachtet sein können
- Unbekannte Personen kommen über öffentliche Wege auf unserer Grundstücke und

Folgende Maßnahmen sollen dagegen (von den im Folgenden genannten Verantwortlichen) getroffen werden:

- Abschlößungsmöglichkeiten für nicht einsehbare Räume (Keller, Heizungskeller) werden geschaffen (Kirchmeister bis Ende 2025)
- Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für Gefahren durch unbekannte Personen und nicht einsehbare Räume durch die Präventionsschulungen
- Ermutigung aller Mitarbeitenden unbekannte Personen anzusprechen und nicht einsehbare Räume verschlossen zu halten (siehe Verhaltenskodex)
- Neu-Ausrichtung der Außenbeleuchtung incl. Bewegungsmeldern (Kirchmeister bis Ende 2025)
-



6 Personalverantwortung / Umgang mit Mitarbeitenden / Bewerbermanagement

6.1 Qualifizierte Personalauswahl

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden müssen bei Arbeitsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis (erwFZ) vorlegen. Ehrenamtliche müssen nach Prüfschema des KGSSG der EKVW oder nach Festlegung des Leitungsgremiums ein erwFZ vorlegen.

6.2 Vorgehen Bewerbungsgespräch

Im Bewerbungsgespräch werden die Selbstverpflichtungserklärung und die Schulungsverpflichtung thematisiert.

6.3 Erstgespräch für ehrenamtlich Mitarbeitende

Ehrenamtliche Mitarbeitende haben in Bezug auf die Prävention sexualisierter Gewalt (siehe Punkt 5.1. und 5.2) dieselben Verpflichtungen wie hauptamtliche Mitarbeitende.

6.4 Schulungen sexualisierte Gewalt

Gemäß § 6 KGSSG besteht eine Fortbildungsverpflichtung für alle Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt.

Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige (§ 3 KGSSG).

Der Ev. Kirchenkreis Siegen – Wittgenstein hat ein Schulungskonzept nach „hinschauen-helfen-handeln“, einer gemeinsamen Initiative der evangelischen Landeskirchen und der Diakonie, als einen zentralen Baustein von Prävention entwickelt.

Ziel der Schulungen ist, durch gut informierte Erwachsene, Kinder, Jugendliche und besonders schutzbedürftige Personen vor sexualisierter Gewalt bestmöglich zu schützen.

In den flächendeckenden Schulungen geht es um eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, um Aufklärung und das kritische Reflektieren des eigenen Handelns. Es geht darum, die Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden zu stärken und dauerhaft eine Kultur des achtsamen Miteinanders, auch über die kirchliche Arbeit hinaus, zu etablieren.

Für die Schulungen gelten folgende Standards:

- Schulungen nach „hinschauen – helfen – handeln“ finden immer in Präsenz statt
- Schulungen werden nur von speziell qualifizierten „Multiplikator*innen hinschauen – helfen - handeln“ durchgeführt
- Die Basisschulungen „Modul I“ wird vor Ort von beruflich Mitarbeitenden der Jugendarbeit durchgeführt
- Es schulen immer (mindestens) zwei Multiplikator*innen / Hauptamtliche gemeinsam
- Die Gruppengröße ist auf 12 bis 20 Teilnehmer*innen begrenzt.

Die modulare Präventionsschulungen sind verpflichtend für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden; im Umfang angepasst an den jeweiligen Tätigkeitsbereich:

Modul	Zielgruppe	Ziele	Inhalte	Zeit
Modul I	Helfer*innen / Trainees 12-14 Jahre	Sensibilisierung	▪ Basiskenntnisse über sexualisierte Gewalt ▪ Unsicherheiten gegenüber diesem Thema abbauen ▪ Thema „Nähe und Distanz“ ▪ Grenzsensibler Umgang ▪ Rollenwechsel TN - Helfer*innen/ Trainee (Abgrenzung zu „Mitarbeitende“ im Sinne des KGSSG) ▪ Zuständigkeiten abgrenzen können ▪ Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation kennen ▪ Selbstverpflichtungs-erklärung/ Verhaltenskodex ➤ Darin enthalten die Themen „Bescheid geben“, „Hilfe holen, wenn mir etwas auffällt“ etc.	3 Std.
Modul II Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben Grundlagentraining im Bereich sexualisierter Gewalt	Alle Mitarbeitende (Ehren-, Neben-, Hauptamt) des ev. KK Siegen - Wittgenstein ab 15 Jahren	Die Teilnehmenden werden für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert. Sie sollen im Umgang mit Nähe und Distanz sowie den eigenen und den Grenzen anderer sicher gemacht werden. Es werden kirchenrechtliche Grundlagen sowie notwendiges Basiswissen über Täter*innen und deren Strategien vermittelt. Die Handlungssicherheit soll gestärkt und über die Möglichkeiten der Hilfe und Unterstützung informiert werden. Sie kennen den Interventionsplan.	• Nähe und Distanz • Definition sexualisierte Gewalt • Täter und Täterinnen • Machtaspekte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen • Kirchenrecht • Hilfen • Intervention • Selbstverpflichtungserklärung	4 Std.
Aufbaumodul Sexualpädagogisches Konzept	Hauptberuflich Mitarbeitende mit direktem pädagogischem Bezug. Das Modul	Die Teilnehmenden kennen die Bestandteile sexualpädagogischer Konzepte und werden befähigt, ein solches für die eigene Einrichtung zu entwickeln. Die Teilnehmenden erkennen, dass ein sexualpädagogisches	• Sexualpädagogik in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit • Ziele und Möglichkeiten einer sexualpädagogischen Konzeption • Grundkenntnisse zur psychosexuellen Entwicklung von Kindern • Unterscheidung kindlicher und	4 Std.

	richtet sich an Mitarbeitende, die mit der Entwicklung und Umsetzung sexualpädagogischer Konzepte befasst und beauftragt sind.	Konzept ebenso dem Schutz sowie der positiven sexuellen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen dient.	erwachsener Sexualität • Grundlagen der Konzeptarbeit	
Aufbaumodul Aufgepasst und hingeschaut	Mitarbeitende mit Leitungsfunktion	Die Teilnehmenden werden für die frühen Möglichkeiten von Prävention sensibilisiert.	• Präventive Aspekte im Bewerbungsverfahren • Strukturelle Risikofaktoren (schlechte Einarbeitung, Unterbesetzung...)	2 Std.
Aufbaumodul Entwicklung eines Schutzkonzeptes in Kirchengemeinden	Mitarbeitende, die an der Erstellung eines Schutzkonzeptes beteiligt sind	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind für die Gefahren für Kinder und Jugendliche in der Kirchengemeinde sensibilisiert. Sie wissen, wie sie diese Gefahren mittels einer Risikoanalyse ermitteln können. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kennen die Bestandteile eines Schutzkonzeptes und können für ihre Kirchengemeinde ein Schutzkonzept entwickeln.	• Bestandteile eines Schutzkonzeptes • Wie gelangt man zu einem Schutzkonzept • Durchführung einer Risikoanalyse	2 St

Schulungstermine finden Sie auf der Homepage der Fachstelle Prävention:

<https://www.kk-siwi.de/website/de/siwi/arbeitsbereiche/rat-und-hilfe/fachstelle-praevention>

Darüber hinaus können Mitarbeitende sich gerne an die Fachstelle Prävention des Ev. Kirchenkreises Siegen – Wittgenstein wenden, um individuell Schulungstermine abzustimmen. Schulungstermine für die Basisschulung u15 können über das Referat für Jugend und Gemeindepädagogik des Kirchenkreises Siegen – Wittgenstein angefragt werden.

Alle, die an der Schulung teilgenommen haben erhalten hierüber ein Zertifikat.

Die Teilnahme aller hauptamtlich Tätigen gilt als Dienstzeit, das Zertifikat ist in Kopie an die Personalsachbearbeitung weiterzuleiten.

Verantwortlich für die Umsetzung der Schulungsverpflichtungen und für die Dokumentation der Teilnahme aller ehrenamtlich Tätigen (ebenso Honorarkräfte) in den einzelnen Kirchengemeinden und Einrichtungen ist das jeweilige Leitungsorgan (vgl. §6 (1) KGsSG). Auch prüfen diese ggf. mit Unterstützung der Präventionsfachkräfte des Kirchenkreises, welcher Schulungsbedarf besteht.

Haben Mitarbeitende des Kirchenkreises bereits eine Schulung an anderer Stelle erhalten, ist eine Anerkennung der externen Schulung durch die Fachstelle Prävention grundsätzlich möglich. Hierfür werden die der Fachstelle Prävention vorgelegten Unterlagen dahingehend geprüft, durch wen geschult wurde und inwieweit die Inhalte deckungsgleich mit den entsprechenden Modulen nach hinschauen-helfen-handeln sind. Über ergänzende Regelungen zu den Bestimmungen der Landeskirche von Westfalen werden die Antragsstellenden gegebenenfalls informiert.

Bei persönlicher Betroffenheit oder Bedenken zu den Inhalten der Schulung treten Sie bitte im Voraus mit uns in Kontakt.

Zur Anerkennung von Schulungen durch andere Träger bitten wir ebenfalls mit uns in Kontakt zu treten. (PraeventionSG@kirchenkreis-siwi.de)

6.5 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung ist bei Arbeitseintritt (Ehren- und Hauptamt) zu unterzeichnen.

Die Selbstverpflichtungserklärung für den ev. Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein muss noch von der Leitung entwickelt und beschlossen werden. Bis dahin nutzen wir folgende

Selbstverpflichtungserklärung der ekir (s.u.)

6.6 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Der §72 a SGB VIII sieht vor, dass freie Träger der Jugendhilfe keine Personen haupt- und ehrenamtlich einsetzen, die rechtskräftig wegen einer in §72 a SGB VIII genannten Straftat verurteilt sind. Um dies zu verhindern, sind die freien Träger dazu aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes von allen hauptberuflichen Mitarbeitenden sowie von den Neben- und Ehrenamtlichen einzusehen, die dauerhaften, regelmäßigen oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen haben.

Im Kontakt und der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen entstehen Vertrauensverhältnisse und Machtgefälle, die die Einsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen (erwFZ) für diesen Personenkreis zwingend erforderlich machen.

Das KGsSG verpflichtet zusätzlich alle Mitarbeitenden mit Leitungsfunktion, im Ehren- und Hauptamt, zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Darüber hinaus entscheidet in allen anderen Fällen das rechtsvertretende Leitungsorgan, ob nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

Zur Einschätzung, wer ein Führungszeugnis vorlegen muss siehe auch [Anlage 1 zu §2 AVO KGsSG](#)

Der Antrag auf Erstellung des erwFZ wird durch die Person, die dieses vorzulegen hat, bei der örtlichen Meldebehörde des Wohnortes, gestellt. Jeder Person, die das 14. Lebensjahr vollendet hat, kann einen solchen Antrag stellen. Eine schriftliche Aufforderung der anfordernden Stelle ist erforderlich. ([Anlage Antrag](#))

Die Einsicht des erweiterten Führungszeugnisses obliegt einer zuvor schriftlich benannten hauptamtlichen Person, die auf der Grundlage der Datenschutzverordnung die Vorlage des Dokuments bezeugt.

Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsicht nicht älter als drei Monate sein und muss als Original vorgelegt werden. Dokumentiert werden darf lediglich das Datum der Einsichtnahme und ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag vorweist. Ebenso wird die Wiedervorlage für die erneute Einsicht nach 5 Jahren terminiert.

Wichtig: Das erwFZ wird nur eingesehen. Das Original wird weder zur Verwahrung genommen, noch darf eine Kopie angefertigt werden. Nach erfolgter Einsichtnahme wird das Dokument der jeweiligen Person wieder ausgehändigt!

6.6.1 — Vorgehen auf Kirchenkreisebene

Ausgangslage:

Eine Kirchengemeinde bzw. der Ev. Kirchenkreis teilt die Einstellung eines Arbeitnehmers der Personalabteilung mit.

Ablauf:

Die Personalabteilung fordert beim Arbeitnehmer die Unterlagen an, insbesondere ein erweitertes Führungszeugnis. Der Mitarbeiter muss bei der Beantragung bei der Behörde ein Schreiben der Anstellungskörperschaft vorlegen, aus der die Notwendigkeit der Vorlage aufgrund des Tätigkeitsbereiches sowie die kirchengesetzliche Grundlage hervorgeht. Der Mitarbeiter legt nach dessen Erhalt das erweiterte Führungszeugnis in der Personalabteilung vor. Die Personalabteilung sieht das Führungszeugnis ein und erstellt hierüber einen Vermerk über die Einsichtnahme. Der Mitarbeiter erhält das Führungszeugnis zurück, die Auslagen für die Gebühren der Erteilung werden ihm tarifgemäß erstattet. Die Personalabteilung erfasst in der Wiedervorlage einen Termin für eine erneute Vorlage des Führungszeugnisses. Nach Ablauf von fünf Jahren werden die Arbeitnehmer erneut um die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gebeten.

6.6.2 Vorgehen auf Gemeindeebene

Wir haben gegenüber sexualisierter Gewalt eine klare Null-Toleranz-Haltung. Im Kontext der sexualisierten Gewalt, ist ein frühzeitiges Erkennen und Melden von Fehlverhalten zwingend notwendig, um gezielt Korrektur- und Präventionsmaßnahmen vorzunehmen. Wir stellen sicher, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt, nach professionellen Standards gehandelt wird.

Bei Mitarbeitenden im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, sowie in Leitungsverantwortung wird daher verpflichtend ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis angefordert.

Bei Ehrenamtlichen wird vor Beginn der Mitarbeit über unser Schutzkonzept und den Verhaltenskodex informiert und die folgende Selbstverpflichtungserklärung eingeholt.

Selbstverpflichtungserklärung

Name und Anschrift

Die Arbeit der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Oberfischbach, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

Daher ist unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Sie geschieht unter Beachtung der Grundsätze des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG §4):

Dies anerkennend wird von mir die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung 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*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot (§ 4 KGSsG).
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei einer Vertrauensperson.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. 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

Quelle: Schutzkonzepte praktisch 2021, ekir. Bearbeitet für die Gemeinde.

Im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit und auf Leitungsebene muss ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden

6.7 Mitarbeitende auf Zeit

Immer wieder gibt es personelle Engpässe oder Mitarbeitende fallen kurzfristig aus oder es soll für eine Maßnahme/ein Angebot eine Honorarkraft beschäftigt werden. Die ist oftmals recht kurzfristig. Um unserem Anliegen des sicheren Ortes und der Prävention gerecht zu werden, sollen diese Personen daher eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen.

Sollte ein Zertifikat einer Schulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt oder vergleichbares vorliegen, kann dies gerne ergänzend und als Kopie abgelegt werden.

Ebenso wird dringend empfohlen, auch die Selbstverpflichtung und die Erklärung bezüglich dem Vorliegen eines Verfahrens zu unterschreiben.

Anlage Selbstverpflichtung)

Anlage bei nicht vorliegendem erweitertem Führungszeugnis

6.8 Zusammenarbeit CVJM

Es besteht eine enge Zusammenarbeit von CVJM und einzelnen Kirchengemeinden des Kirchenkreises Siegen – Wittgenstein. Um dieser Zusammenarbeit einen Rahmen zu geben, und verbindliche Regelungen festzulegen, hat es erste Gespräche mit dem CVJM Kreisverband Siegerland und dem CVJM Kreisverband Wittgenstein gegeben.

Beauftragt eine Kirchengemeinde den CVJM verantwortlich mit der Organisation und Durchführung der Ev. Kinder- und Jugendarbeit muss dies individuell vor Ort schriftlich vereinbart werden. Eine Kooperationsvereinbarung, wie z. B. über Formen der Zusammenarbeit, Nutzen von Räumlichkeiten, Finanzen, Laufzeit ist zu erarbeiten.

Eine rechtssichere Vorlage für solch eine Vereinbarung muss vom Ev. Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein für die Gemeinden und Einrichtungen noch erstellt werden. Wenn diese vorliegt, wird sie in den Anhang eingebunden und an dieser Stelle verlinkt.

Bis dies vorliegt, werden die Vorstände der CVJMs, mit denen wir kooperieren, schriftlich auf ihre Verpflichtung zur Prävention gegenüber sexualisierter Gewalt beizutragen, hingewiesen und um die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes gebeten (Pfr. Junk bis Dez 2025).

Alle Gruppen, die unsere Räumlichkeiten nutzen, werden auf die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes in Kenntnis gesetzt und darauf verpflichtet diesen einzuhalten (Pfr. Junk bis Dez. 2025)

6.9 Anerkennung von Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Im Rahmen mit der Zusammenarbeit mit dem CVJM Siegerland und Wittgenstein wurden Standards für die verpflichtenden Schulungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt festgelegt. Somit erkennen wir die Teilnahme an Schulungen gegenseitig an, Mitarbeitende können somit wählen, bei welchem Träger sie die Schulung absolvieren möchten.

Ebenso wird mit der Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt des Kreises Siegen-Wittgenstein über Qualitätsstandards der Präventionsschulungen gesprochen. Vereine und Einrichtungen, die sich diesen Standards anschließen, können somit Schulungen gegenseitig anerkennen.

7 Beschwerdeverfahren

7.1 Allgemeines Beschwerdemanagement

Ein weiteres Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, klar auf die Abläufe und Verantwortlichkeiten in Bezug auf das Beschwerde- und Notfallmanagement hinzuweisen.

Nicht nur in Fällen von sexualisierter Gewalt ist ein klarer und transparenter Ablauf unabdingbar.

Ein allgemeines Beschwerdemanagement trägt einen elementaren Teil zur Qualitätssicherung bei.

Wir, im Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein, haben eine positive Grundhaltung im Hinblick auf Beschwerden. Für uns sind sie Impulse der Weiterentwicklung und keine Infragestellung des Gewohnten. Beschwerden sehen wir als konstruktive Kritik an, die auf einen Missstand hinweisen.

Gemeldete Missstände können somit überprüft und eventuell behoben werden. Viele Beschwerden werden nicht vorgetragen, da sie oftmals als nicht erfolgsversprechend erscheinen. Dem möchten wir, mit der Implementierung eines „Beschwerdeverfahrens“, entgegenwirken.

Aus diesem Grund hat der Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein ein Beschwerdeverfahren eingerichtet und auf der Homepage [ein Beschwerdeformular \(Anlage\)](#) hinterlegt.

Beschwerdemöglichkeiten und –verfahren für erwachsene Schutzbefohlene, finden sich in den jeweiligen Arbeitsfeldern, mit den entsprechenden gesetzlichen Verankerungen, wieder.

Im Kirchenkreis Siegen – Wittgenstein gelten zurzeit folgende Regelungen für die unterschiedlichen Zielgruppen:

Hauptamtliches Personal

- Der/die Vorgesetzte ist ansprechbar für alle hauptamtlichen Beschäftigten.
- Darüber hinaus ist die Leitung des jeweiligen Arbeitsbereiches, sowie die Leitung des Kirchenkreises Siegen – Wittgenstein, ansprechbar für alle Mitarbeitenden.
- Die Mitarbeitendenvertretung steht an der Seite der Mitarbeitenden und ist bei Bedarf hinzuzuziehen. Auch allgemeine Fragen und Anregungen können bei der Mitarbeitendenvertretung thematisiert werden.

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen werden vor Ort auf die Beschwerdewege des „Evangelischen Kirchenkreises Siegen – Wittgenstein“ aufmerksam gemacht.

Besucher*innen von Veranstaltungen/Besucher*innen allgemein

- Die, jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung verantwortliche Person, ist Ansprechpartner*in für die Teilnehmenden. Die Ansprechperson muss explizit erkennbar sein und zu Beginn der Veranstaltung bekannt gemacht werden.
- Darüber hinaus ist die Leitung, der für die jeweilige Veranstaltung verantwortlichen Abteilung/des Referates, ansprechbar.

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ist unabhängig von Anschuldigungen, die den strafrechtlichen Bereich treffen.

In Fällen von sexualisierter Gewalt, tritt immer der Interventionsplan in Kraft.

Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

7.2 Fehlerkultur

Grundsätzlich streben wir im Kirchenkreis Siegen – Wittgenstein einen konstruktiven Umgang mit Fehlern an. Wir betrachten Fehler als Chance zur Weiterentwicklung und analysieren Entstehungszusammenhänge entsprechend gewissenhaft und sachlich. Fehler sind erlaubt, aber die Suche nach den Ursachen ist unerlässlich, um erneutem Fehlverhalten entgegenzuwirken.

Uns ist bewusst, dass eine gute Fehlerkultur, die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren ist.

Fehlverhalten in Bezug auf sexualisierte Gewalt sind jedoch anders zu betrachten. Wir haben gegenüber sexualisierter Gewalt eine klare Null-Toleranz-Haltung. Im Kontext der sexualisierten Gewalt, ist ein frühzeitiges Erkennen und Melden von Fehlverhalten zwingend notwendig, um gezielt Korrektur- und Präventionsmaßnahmen vorzunehmen. Wir stellen sicher, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt, nach professionellen Standards gehandelt wird.

7.3 Beschwerdemöglichkeiten für Kinder und Jugendliche

- Für die Kindertagesstätten besteht ein eigenes Beschwerdemanagement, das in der Konzeption der Einrichtung verankert ist.

Das Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen.

Dabei werden Beschwerden von Kindern und Jugendlichen als Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Außerdem werden Kinder und Jugendliche dazu ermutigt, ihre Wahrnehmung der Situation zu schildern und sich zu äußern, wenn sie Grenzverletzungen erleben.

Gute Erreichbarkeit, umfassende Informationen, Interesse, Aufmerksamkeit, Verständnis und eine alters- und entwicklungsangemessene Sprache, sowie eine schnelle Reaktion sind wesentliche Aspekte des Beschwerdemanagements für Kinder und Jugendliche.

Möglichkeiten zur Beschwerde, sind das Gespräch, zwischen dem Kind bzw. Jugendlichen und den betreffenden Mitarbeitenden, einem oder einer anderen Mitarbeitenden, einer von ihm selbst gewählten Vertrauensperson oder einer benannten zuständigen Person, sowie sonstige schriftliche Rückmeldungen in jeder Form oder des **Beschwerdeformulars**.

Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

Natürlich können sie auch jederzeit, im „**Kummerkasten**“ der Mitarbeitervertretung eingeworfen werden. Diese werden von der MAV bearbeitet und gegebenenfalls weitergeleitet.

Beschwerde aufnehmen

- Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind oder der/die Jugendliche sich gewandt hat. Die Zuständigkeiten für die jeweilige Beschwerdebearbeitung wird geklärt.
- 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.
- Dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen wird für seine Offenheit gedankt.
- Gemeinsam mit dem Kind oder Jugendlichen werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- Bei Schritten, die das Kind oder der/die Jugendliche selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und Bedarf Unterstützung gegeben.
- Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden dem Kind/Jugendlichen gegenüber eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person, das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache und mit Information des Kindes/Jugendlichen, soweit möglich.
- Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen der Kindeswohlgefährdung, muss sofort gemäß des Interventionsleitfaden gehandelt werden.
- In Absprache mit dem Kind/Jugendlichen und bei Fällen sexualisierter Gewalt und nach Rücksprache mit dem Interventionsteam, werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und mit ihnen auch das weitere Vorgehen abgesprochen.
- Möchte das Kind/der Jugendliche nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

Das „**Beschwerdemanagement**“ bedarf einer regelmäßigen Evaluation.

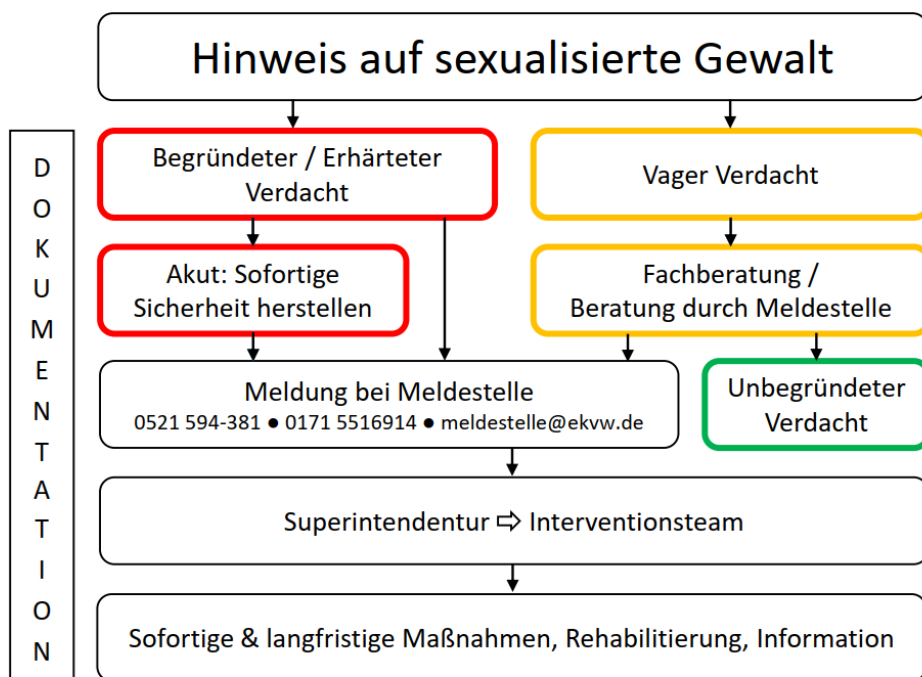
Unser Beschwerdemanagement vor Ort beinhaltet folgende Punkte:

- Installation einer weiblichen und einer männlichen Vertrauensperson: Pfr Michael Junk und Presbyterin Anna Reimann
- Einrichtung je einer verschließbaren Wunsch- und Meckerbox (Kummerkasten) für Erwachsene und Kinder im GMZ Ofi und in der Alten Schule in Niederndorf (ein Beschwerdeformular wird dort deponiert)
- Alle Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit werden gebeten regelmäßig in ihrer Gruppe auf die Möglichkeiten zur Beschwerde hinzuweisen und sie dazu zu ermutigen.
- Die Vertrauenspersonen sichten regelmäßig die Wunsch- und Meckerbox und bearbeiten die Beschwerden nach dem o.g. Verfahren.

8 Interventionsleitfaden

8.1 Intervention sexualisierte Gewalt

Definition sexualisierte Gewalt nach dem KGsSG: §2 Absatz 1: „Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass **die Würde der betroffenen Person verletzt wird.**“ (verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten, Form des Unterlassens (§2 Absatz 1))



Wenn ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende aufkommt, ist es notwendig, zeitnah eine professionelle Intervention durchzuführen. Menschen schrecken aufgrund freundschaftlicher Verbundenheit oder der Angst vor ungerechtfertigten Anschuldigungen, Rufschädigung oder rechtlichen Konsequenzen davor zurück, sexualisierte Gewalt anzusprechen oder zu melden. Dieses Verhalten ist menschlich und moralisch nachvollziehbar, besonders, wenn man zu der potentiellen Tatperson in einer engeren Beziehung steht. Dennoch ist es wichtig, jede Form von sexualisierter Gewalt zu melden und fachliche Expertise hinzuzuziehen, um Handlungsoptionen aufzuzeigen und die Gewalt zu stoppen.

Vager Verdacht

„[...] wenn es Verdachtsmomente gibt, die an sexuelle Gewalt denken lassen, es aber weiterer Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung bedarf.“⁴

⁴ E-KGsSG-8-W Erläuterungen zu § 8

Ein vager Verdacht entsteht oft dann, wenn grenzüberschreitendes Verhalten regelmäßig auftritt, beziehungsweise Irritationen oder Unstimmigkeiten wiederholt auftreten und sich nicht auflösen lassen.

Im Falle eines vagen Verdachts auf sexualisierte Gewalt ist immer professionelle Beratung hinzuzuziehen. Die Beratung kann von einer Beratungsstelle, einer fachkompetenten Person oder der Meldestelle (auch anonym) erfolgen. Diese können bei der Einschätzung der Situation helfen und unterstützende Maßnahmen empfehlen. Indem man sich professionelle Hilfe sucht, trägt man nicht mehr alleine die Last des vagen Verdachts und erhält Unterstützung bei der weiteren Vorgehensweise.

Fragen, die bei der Klärung eines vagen Verdachts hilfreich sein können:

- Gibt es eine plausible Erklärung für das irritierende Verhalten? Sind mögliche Missverständnisse oder andere Faktoren denkbar, die das Verhalten erklären könnten?
- Gibt es andere Personen, die ebenfalls das Verhalten als problematisch empfinden oder ähnliche Bedenken geäußert haben? Besteht eine gemeinsame Bewertung der Problematik des Verhaltens?
- Gibt es Anzeichen dafür, dass die potenzielle Tatperson das problematische Verhalten bagatellisiert oder herunterspielt? Wird der Ernst der Situation von ihr nicht erkannt oder ignoriert?
- Ist das problematische Verhalten ein einmaliger Vorfall oder gibt es wiederholt Irritationen oder ähnliche Vorfälle? Liegt ein Muster vor?
- Können Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass das problematische Verhalten nicht erneut auftritt?
- Wäre es angemessen, die betreffende Person vorläufig von bestimmten Arbeitsbereichen auszuschließen, bis der Verdacht weiter geklärt ist, um potenzielle Risiken zu minimieren?

Diese Fragen dienen als Orientierung und können helfen, den vagen Verdacht genauer zu betrachten und eine weitere Vorgehensweise zu planen.

Auch ohne das Vorliegen von grenzüberschreitendem oder irritierendem Verhalten von möglichen Tatpersonen, kann es sein, dass es Andeutungen oder beunruhigende Signale von möglichen Betroffenen gesendet werden:

Verhaltensänderung

- Ängstlichkeit / Aggression
- Rückzug
- Meiden von Personen / Orte
- Auffälliges Waschverhalten
- Auffälliges Sexualverhalten

Psychosomatische Beschwerden

- Kopf- / Bauchschmerzen
- Schlafstörungen
- Hauterkrankungen

- Selbstverletzung
- Gewichtsänderung⁵

Leider gibt es keine eindeutigen Signale oder spezifische Symptome für sexualisierte Gewalt.⁶ Diese Hinweise können zeigen, dass es einem Menschen nicht gut geht. Es muss jedoch nicht sein, dass diese Symptome für sexualisierte Gewalt oder andere psychische Belastungen sprechen.

Es sollte vermieden werden, jedes Verhalten automatisch im Kontext sexualisierter Gewalt zu interpretieren. Es ist dennoch wichtig, offen und sensibel für alle Hinweise oder Äußerungen zu sein und gleichzeitig nicht voreilige Schlüsse zu ziehen.

Dennoch ist zu bedenken: „Kinder brauchen bis zu acht Anläufe, bevor ein Erwachsener ihnen glaubt“⁷

Wenn der Verdacht nach dem Kontakt zu einer beratenden Stelle weiterhin vage ist und es keine klaren Informationen darüber gibt, was genau geschehen ist oder wer möglicherweise sexualisierte Gewalt ausgeübt haben könnte, muss weiterhin den möglichen Betroffenen gegenüber Gesprächsbereitschaft gezeigt werden und auf Hilfsmöglichkeiten hingewiesen werden.

Ohne nähere Informationen und einer Person die bereit ist etwas zu berichten, können weitere Interventionsschritte schwierig sein. Daher ist es wichtig, eine einfühlsame und unterstützende Atmosphäre zu schaffen, um möglichen Betroffenen zu ermöglichen, ihre Stimme zu finden und ihre Erfahrungen zu teilen, wenn sie dazu bereit sind.

Mögliche weitere Schritte bei weiterhin vagem Verdacht:

- Behutsam die Vertrauensbasis (weiter) aufbauen, das Zeigen von Verständnis für die Gefühle und Ängste und das Geben von Raum, um sich mitzuteilen.
- Informationen über sexualisierte Gewalt sollten bereitgestellt werden, um die betroffene Person und deren Umfeld aufzuklären. Dies kann in Form von Flyern oder Broschüren von Beratungsstellen erfolgen oder durch das Anbieten von entsprechenden Projekten. Dies gibt Betroffenen die Möglichkeit, sich bewusst für Unterstützung zu entscheiden, die ggf. benötigt wird.
- Vermitteln von möglichen Beratungsstellen, fachkompetenter Personen oder der Meldestelle, welche auf sexualisierte Gewalt spezialisiert sind. Die Weitergabe dieser Informationen zeigen der betroffenen Person, dass sie nicht alleine ist und Unterstützung verfügbar ist.
- Die Rolle der Person die den vagen Verdacht hat, ist die einer verlässlichen Vertrauensperson und nicht zu versuchen, ein möglicherweise geschehenes Verbrechen zu beweisen oder jemanden überführen zu wollen. Das Zeigen von Mitgefühl, das Bieten von Unterstützung und Verständnis liegen im Fokus. Dabei ist das Thema Selbstfürsorge, das Erkennen der eigenen Belastbarkeit und Grenzen und diese bei Bedarf klar zu formulieren und Hilfe von einer professionellen Beratungsstelle einzuholen nicht aus den Augen zu verlieren.

⁵ https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Erzbistum/Praevention/2017AHJugendarbeit.pdf

⁶ <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/symptome-und-signale>

⁷ Julia von Weiler vom Kinderschutzverein „Innocence in Danger“

Das Ziel ist, möglichen Betroffenen zu zeigen, dass sie nicht alleine sind und dass Unterstützung vorhanden ist, ohne sie zu drängen oder zusätzlichem Druck auszusetzen, um den vagen Verdacht aus dem Weg zu räumen.

Eine kontinuierliche **Dokumentation** der Vorfälle oder Hinweise und der eigenen Beobachtungen mit dem [Dokumentationsbogen](#) ist dabei von großer Bedeutung. Eine gründliche Dokumentation ermöglicht es, den Verlauf der Ereignisse nachzuvollziehen und dient als wichtige Grundlage für eventuelle spätere Untersuchungen oder rechtliche Schritte. Alle Informationen müssen vertraulich behandelt werden und sicher vor einer möglichen Einsicht anderer aufzubewahren.

Begründeter bzw. erhärteter Verdacht

Begründeter Verdacht:

„[...] wenn die vorliegenden Verdachtsmomente erheblich und plausibel sind.“

Erhärteter Verdacht:

„[...] bei dem es direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel gibt.“⁸⁹

Ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt wird durch konkrete Aussagen von betroffenen Personen oder durch die eigene Beobachtung solcher Vorfälle gekennzeichnet.

Die unmittelbaren Reaktionen, wenn eine Person von sexueller Gewalt berichtet, umfassen nach dem Prinzip des E.R.N.S.T.-machens folgende Schritte:

E.R.N.S.T. machen¹⁰

E: Erkennen von Anzeichen: Wissen um Strategien von Tatpersonen und um mögliche Anzeichen bei Kindern und Jugendlichen, ernstnehmen jedes Anzeichens – auch von Grenzverletzungen. Kein Bagatellisieren und den Betroffenen Glauben schenken.

R: Ruhe bewahren, keine überschnelle Reaktion, nicht vermeintliche Tatpersonen ansprechen. Reflektiertes dem Anlass entsprechendes Handeln: entweder direktes Hinzuholen einer Fachberatungsstelle oder der Meldestelle bzw. Verständigen der Polizei / Jugendamt.

N: Nachhören / aktiv Zuhören

- o Glauben: Zeigen Sie, dass Sie der Person glauben und dass Sie ihre Aussage ernst nehmen. Dies schafft Vertrauen und ermutigt sie, weiter zu sprechen.
- o Trösten: Bieten Sie den Betroffenen Trost und Unterstützung. Zeigen Sie Mitgefühl für das, was sie durchmachen, und lassen Sie sie wissen, dass sie nicht alleine sind.
- o Anerkennung von Mut: Loben Sie die Person für den Mut, von dem Vorfall zu berichten, und erklären Sie, wie wichtig es ist, bei solch einem schwierigen Problem Hilfe zu suchen.
- o Respektieren Sie, wenn die betroffene Person nicht alles erzählen möchte.

⁸ Begründeter und erhärteter Verdacht werden im dem vorliegenden Interventionsplan des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein mit der gleichen Vorgehensweise behandelt.

⁹ E-KGSsG-8-W Erläuterungen zu § 8

¹⁰ Power-Child e. V. (Hrsg.): E.R.N.S.T. machen, Sexuelle Gewalt unter Jugendlichen verhindern, Köln 2008

- o Vermeiden Sie bestimmte Fragen: Vermeiden Sie Fragen wie „Hast du dich gewehrt?“ oder „Hast du gesagt, dass du das nicht willst?“. Diese Fragen können zusätzlich belasten. Auch Suggestivfragen wie: „Hat die Person dich berührt, obwohl du es nicht wolltest?“ sollten nicht gestellt werden. Dies kann die Erinnerung verfälschen und folglich bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung – besonders bei Kindern – kann eine Aussage als nicht glaubhaft eingestuft werden
- o Keine Geheimhaltung versprechen: Versprechen Sie keine Geheimhaltung. Erklären Sie, dass Sie darüber sprechen müssen. (Dies gilt nicht im Rahmen des § 203 StGB)
Informieren Sie über alle Schritte, was als Nächstes geschieht.
- o Altersgerechte Information bei Kindern und Jugendlichen: Machen Sie deutlich, dass dies verboten ist und dass die Verantwortung immer bei den Erwachsenen liegt. Betonen Sie, dass sie als Betroffene nicht schuld sind.
- o Erkennen Sie dabei auch ihre eigenen Grenzen und Belastbarkeit an.

S: Sicherheit herstellen: Bei einem akuten Fall, eingreifen, soweit Sie sich in der Lage fühlen und es nicht die eigenen Grenzen oder Möglichkeiten überschreitet. Sonst Hilfe holen (andere Personen, Polizei verständigen). Sicherheit herstellen bedeutet aber auch für Sie, dass Sie auf sich selbst achten, Ihre Grenzen erkennen und sich Unterstützung holen. Sicherheit für die betroffene Person bedeutet, dass diese über alle kommenden Schritte informiert wird und sie davon ausgehen kann, dass alles vertraulich behandelt wird.

T: Tatperson stoppen: Melden an die Meldestelle: Informieren Sie die Meldestelle über den Vorfall. Mitarbeitende sind verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt zu melden. Ihre Aufgabe besteht darin, die genauen Informationen zu dokumentieren und an die Meldestelle weiterzugeben. Die Meldestelle wird alle weiteren Schritte einleiten, damit es nicht zu weiteren Übergriffen kommt.

Meldestelle

Laut §8 KGSsG sind alle Mitarbeitende bei begründetem Verdacht meldepflichtig. Die Meldestelle nimmt die Meldung entgegen.

*Danach sollten Sie sich aus dem weiteren Verfahren zurückziehen, wenn die betroffene Person sie nicht weiterhin als Ansprechpartner*in braucht. Erkennen und akzeptieren Sie Ihre persönlichen Grenzen und Möglichkeiten.¹¹*

Die Meldestelle gibt den Sachverhalt in die Superintendentur des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein weiter. Dort wird so zeitnah wie möglich – je nach Dringlichkeit und Sachlage auch innerhalb von 24 Stunden - das Interventionsteam einberufen. Für den Termin sollte ausreichend Zeit eingeplant werden.

Das Interventionsteam setzt sich zusammen aus:

- Superintendentur
- externe fachliche Beratung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Juristische Beratung
- Vertreter aus dem Leitungsgremium aus dem betreffenden Bereich

¹¹

https://www.ejpfalz.de/fileadmin//user_upload/LJPA/Service/ljpa_publicationen/broschuere_handeln_a6_Aufl3_neue_Ansprechp.pdf

Weitere optionale Personengruppen sind:

Opferschutz Polizei: Susanne Otto
Ärztliche Beratungsstelle (DRK Kinderklinik): Antje Maas-Quast
Meldestelle
Juristische Unterstützung

Das Interventionsteam entscheidet:

Über die weiteren Maßnahmen **die Tatperson betreffend** (sofortige und langfristige Maßnahmen zum Schutz möglicher Betroffener, wie z.B. Freistellung, ggf. Strafanzeige, Suspendierung / Aufhebung des Arbeitsvertrages, Entlassung aus dem Ehrenamt)

Die Notwendigkeit schnelle Schritte setzen zu müssen kann in den Gemeinden / Einrichtungen zu Konflikten oder Irritationen führen. Eine Freistellung bis zur endgültigen Klärung führt dazu, dass die verdächtige Person fehlt und dies von nicht involvierten Menschen nicht nachvollziehbar ist. Das Interventionsteam muss darüber beraten, wie die Situation in der Gemeinde / Einrichtung kommuniziert wird, um mögliche Missverständnisse oder Fehlinformationen zu vermeiden.

Die mögliche Tatperson sollte zeitnah über den Verdacht ihr gegenüber informiert werden. Dies sollte, je nach Sachlage, gegeben falls erst nach Rücksprache / Anzeige bei der Polizei erfolgen, da sonst Beweismittel vernichtet werden könnten.

Weiter soll die Person über die weitere Vorgehensweise sowie über die möglichen (arbeitsrechtlichen / persönlichen) Konsequenzen aufgeklärt werden. Auch müssen an dieser Stelle schon Informationen über eine mögliche Rehabilitation gegeben werden. Sollte sich der Vorwurf als unbegründet erweisen, bietet der Kirchenkreis Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Beruf oder in die Einrichtung / Gemeinde.

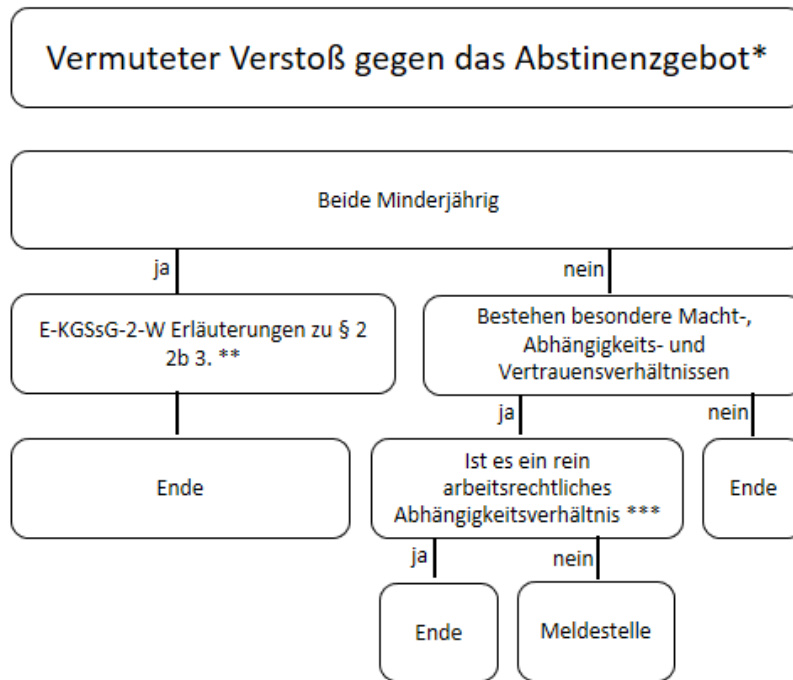
Der **betroffenen Person** muss Unterstützung angeboten werden. Zum einen ein Angebot von beratungs- oder seelsorgerischen Gesprächen. Zum anderen müssen diese über die Möglichkeit der Kostenübernahme für anwaltliche Erstberatung bei Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch die EKvW informiert werden. Die betroffene Person sollte über alle Schritte des Interventionsteams in Kenntnis gesetzt werden.

Je nach Situation bedürfen auch **Menschen im Umfeld** der Tatperson oder der betroffenen Person besondere Unterstützung. Die Möglichkeiten sind von Fall zu Fall abzuwägen (Beratungsangebot, Präventionsangebot). Dies kann z.B. die Familie oder enge Freunde betreffen oder auch eine ganze Gruppe an Menschen (wie KiTa-Gruppen mit Eltern oder eine ganze Gemeinde).

Das Interventionsteam entscheidet weiter über die Information der Öffentlichkeit. Das Geheimhalten von Vorkommnissen bietet einen perfekten Nährboden für Gerüchte und Falschaussagen. Um sexualisierter Gewalt entgegenzutreten und die Haltung des Kirchenkreises zu verdeutlichen, darf darüber nicht geschwiegen werden.

Die Information kann sich gezielt an bestimmte Personengruppen in der Gemeinde / Einrichtung wenden (Jugendliche in der Jugendarbeit, Mitarbeitenden in der Jugendarbeit, Eltern von Teilnehmenden, Kolleg*innen) oder generell an die Öffentlichkeit.

8.2 Intervention Verstoß Abstinenzverbot



*Nach dem Alter erlaubtes Intim- oder Liebesverhältnis, das nicht vereinbar ist auf Grund der bestehenden Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnisse und / oder gegen die unterzeichnete Selbstverpflichtungserklärung verstößt.

Bei einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot, wenn beide minderjährig sind und die Handlungen einvernehmlich vorgenommen werden, wird von einer Meldung bei der Meldestelle abgesehen. Sie erhalten eine pädagogische Maßnahme und werden auf die Selbstverpflichtungserklärung hingewiesen. Als Begründung wird die Erläuterung zu §2 herangezogen:

** E-KGSsG-2-W Erläuterungen zu § 2 2b 3. „Zudem ist unter Zugrundelegung arbeitsrechtlicher und sozialrechtlicher Gesichtspunkte zweifelhaft, ob zwischen minderjährigen Teilnehmenden an kirchlichen Veranstaltungen und minderjährigen Teamern überhaupt eine strukturelle Unterlegenheit (im Sinne einer Abhängigkeit) bejaht werden könnte.“

*** E-KGSsG-2-W Erläuterungen zu § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt 3. Nicht unter die beschriebene Form des Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses fallen rein arbeitsrechtliche Abhängigkeitsverhältnisse, etwa zwischen einem Pfarrer und seiner Sekretärin.

8.3 Meldepflicht

Mitarbeitende Personen des Kirchenkreises Siegen Wittgenstein sind verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der Meldestelle mitzuteilen (vergleiche § 8 KGSsG). Diese Meldepflicht gilt für beruflich wie ehrenamtlich Mitarbeitende.

Ein begründeter Verdacht liegt vor, wenn eine Person sexualisierte Gewalt beobachtet oder ihr dies von einer betroffenen Person mitgeteilt wird.

Die Meldung an die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen hat laut § 8 KGSSG unverzüglich zu erfolgen. Unverzüglich bedeutet, dass die Meldung so schnell wie möglich, aber nicht mit übertriebener Eile, vorzunehmen ist. Niemand soll beispielsweise eine Gruppe unbeaufsichtigt lassen, um die Meldestelle zu kontaktieren oder noch mitten in der Nacht und übermüdet einen Bericht schreiben. Selbstverständlich steht in jedem Fall der Schutz betroffener Personen an erster Stelle. Wenn etwa Gefahr in Verzug ist, ist unbedingt die Polizei zu alarmieren. Wenn eine akute Situation zunächst befriedet werden muss, bevor eine Meldung abgegeben werden kann, stellt auch das keinen Verstoß gegen die Meldepflicht dar. Sobald die Situation es aber möglich macht, soll der Kontakt zur Meldestelle aufgenommen werden.

Die Meldepflicht gemäß § 8 KGSSG ist eine direkte Meldepflicht, das heißt, dass Mitarbeitende sich im Meldefall direkt an die Meldestelle wenden müssen. Eine vorherige Absprache oder eine Information der zuständigen Leitungsperson ist im KGSSG nicht vorgesehen.

Diese direkte Meldepflicht stellt einen Schutz für meldende Mitarbeitende dar, weil sie für diese gesetzlich geregelte Abweichung vom Dienstweg (die hier ausdrücklich gewollt und bewusst installiert ist!) keine negativen dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten müssen.

Andere Meldepflichten, die sich je nach Kontext aus anderen Kindeswohlgefährdungen ergeben können, stehen unabhängig neben der Meldepflicht nach dem Kirchengesetz.

Das KGSSG setzt deutlich unterhalb der Grenze der Strafbarkeit an, deshalb ist grundsätzlich zu bedenken: nicht jeder laut KGSSG meldepflichtige Vorfall ist auch innerhalb der Regelungen des Strafgesetzbuches meldepflichtig.

Ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist dann bei der Meldestelle meldepflichtig, wenn Mitarbeitende der EKvW verdächtigt oder beschuldigt werden, diese ausgeübt zu haben.

Für Personen die dem § 203 StGB unterliegen, besteht die Möglichkeit sich vor einer Meldung von ihrer Schweigepflicht entbinden lassen. [Anlage Vordruck der Schweigepflichtentbindung](#).

Beratungsrecht

Nicht jede mitarbeitende Person kann selbstständig einschätzen, ob es sich bei einem Vorfall, einer Beobachtung oder dem Inhalt einer Mitteilung um einen meldepflichtigen begründeten Verdachtsfall in Bezug auf sexualisierte Gewalt handelt. Darum gibt es die Möglichkeit, bei einem vagen Verdacht sich anonym bzw. anonymisiert bei der Meldestelle beraten zu lassen (§ 8 Absatz 2 KGSSG). Hier kann im ersten Schritt eine fachliche Einschätzung zu einer gemachten Beobachtung oder einer Wahrnehmung durch eine unvoreingenommene externe Person erfolgen.

Je nach Situation können dann weiterführende Schritte für die Begleitung Betroffener vor Ort besprochen oder es kann Hilfestellung bei der Suche nach externer Unterstützung geleistet werden.

Stellt sich im Zuge der anonymen Beratung heraus, dass ein meldepflichtiger Fall gemäß KGSSG vorliegt, kann direkt eine Meldung vorgenommen und die Intervention eingeleitet werden.

Meldestelle:

Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW, Meldestelle nach dem KGSsG,

Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Telefon: 0521 594-381

meldestelle@ekvw.de

(vgl.: Evangelische Landeskirche vom Westfalen (2023: Interventionsleitfaden, Praxishandbuch zur Intervention von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen)

9 Umgang mit außerkirchlichen Meldungen und anderen Formen von Gewalt

Bei Meldungen sexualisierter Gewalt, die nicht kirchliche Mitarbeitende betreffen oder bei Meldungen anderer Formen von Gewalt, kann eine der folgenden Beratungsstellen Unterstützung bieten:

Beratung vor Ort:

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle

Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein

SI/BLB: 0271 250 28 0 OE: 02761 835 39 55

Ärztliche Beratungsstelle DRK-Kinderklinik
0271 23 45 240

Notfallnummern:

Hilfetelefon

Sex. Missbrauch 0800 22 55 530

Gewalt gegen Frauen 116 016

Gewalt an Männern 0800 123 9900

Kinder- & Jugendtelefon 116 111

Telefonseelsorge 1110222

Polizei 110

10 Aufarbeitung und Rehabilitation

In dem Punkt Aufarbeitung und Rehabilitation schließt sich der ev. Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein dem „Interventionsleitfaden, Praxishandbuch zur Intervention von sexualisierter Gewalt“ der Evangelischen Kirche von Westfalen, 1. Auflage aus 2023, an. Die Kapitel 5 und 6 aus diesem Leitfaden werden hier in Punkt 9 aufgeführt.

10.1 Aufarbeitung

Aufarbeitung ist neben der Prävention und Intervention ein wesentlicher Aspekt im Einsatz gegen sexualisierte Gewalt. Es geht darum, erlittenes Leid von Betroffenen zu sehen, anzuerkennen und aus Fällen sexualisierter Gewalt zu lernen. Welche Faktoren haben sexualisierte Gewalt begünstigt und welche Hilfen und Reaktionen sind möglicherweise ausgeblieben? Im Wesentlichen unterscheidet man zwischen drei Formen der Aufarbeitung, die nicht immer genau voneinander zu trennen sind, sondern sich auch überschneiden können.

10.1.1 Individuelle Aufarbeitung

In der individuellen Aufarbeitung geht es um den einzelnen Menschen und den ganz individuellen Weg, das Erlebte zu bearbeiten. Betroffene entscheiden, welche Schritte sie wann zu gehen bereit sind und welche Unterstützung sie brauchen bzw. inwiefern sie Unterstützungsangebote annehmen möchten.

Teil der individuellen Aufarbeitung kann es sein, dass Betroffene die Möglichkeit haben, über erlebtes Unrecht innerhalb kirchlicher Strukturen zu sprechen und ihr Leid anerkannt wird.

Außerdem kann es um eine aus Betroffenenansicht angemessene Intervention, den Schutz potenziell weiterer Betroffener, das zur Rechenschaft ziehen von Tatpersonen, finanzielle Anerkennung und vieles mehr gehen.

Verantwortliche in kirchlichen Einrichtungen, Gemeinden und so weiter können und sollen dazu helfen, dass betroffene Personen ihren Unterstützungsbedarf adressieren und vorhandene Unterstützungsangebote für die individuelle Aufarbeitung vermittelt bekommen. Auf Wunsch muss eine bedarfsgerechte Begleitung während dieses Prozesses ermöglicht werden.

10.1.2 Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung ist die strukturelle Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt innerhalb des jeweiligen Systems, für die das zuständige Leitungsorgan verantwortlich ist. Die Perspektive der Betroffenen ist dabei unverzichtbar. Es geht um alles, was die Institution braucht und nutzt, um aufzuklären, zu lernen, angemessen zu agieren.

Im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses werden besonders die begünstigenden Faktoren, die sexualisierte Gewalt zugelassen haben und der Umgang mit betroffenen und beschuldigten Personen in den Blick genommen.¹² Zusätzlich spielen auch die Häufigkeit und die Art der sexualisierten Gewalt eine Rolle. Diese Aufgabe kann unter Umständen nicht nur innerhalb der eigenen Institution bewältigt werden. Es ist zu überlegen, ob externe (wissenschaftliche, juristische, fachliche etc.) Unterstützung hinzugezogen werden soll.

Ein Fall von sexualisierter Gewalt im eigenen Kontext kann zu Verstörung, Schock und Ohnmacht in der betroffenen Einrichtung oder Gemeinde führen. Im Fachdiskurs ist diesbezüglich von

¹² UBSKM: Aufarbeitung von sexueller Gewalt. abrufbar unter: Aufarbeitung von sexueller Gewalt in Deutschland und weltweit: <https://beauftragte-missbrauch.de>

„traumatisierten Institutionen“ die Rede.¹³

Aufarbeitung in der Einrichtung: Nach einer abgeschlossenen Intervention muss es zu einer Reflexion der Abläufe und der fachlichen Standards kommen. Neu gewonnene Kenntnisse werden ins Schutzkonzept eingearbeitet. Es kommt zu einer Weiterentwicklung der Bausteine im Schutzkonzept. Dies dient der Sicherheit der mitarbeitenden Personen im Umgang mit sexualisierter Gewalt und erhöht den Schutz für alle Menschen im System.

Aufarbeitung mit den Mitarbeitenden im Team: Hier geht es um die Stabilisierung der Einrichtung durch die Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit von Leitungsverantwortlichen und dem beteiligten Team. Hierzu braucht es eine Bearbeitung der emotionalen Betroffenheiten aller einzelnen Mitarbeitenden. Dieser Prozess sollte von externen Fachleuten (Supervisor*innen; Mediator*innen) begleitet werden.

Aufarbeitung mit beteiligten Gruppen (zum Beispiel Kinder und Jugendliche): Einzelne Personen oder Gruppen erhalten Unterstützung bei der Aufarbeitung eigener emotionaler Prozesse. Kinder und Jugendliche, Eltern sowie Mitarbeitende unter anderem benötigen Unterstützung darin, das Geschehene begreifen zu können und zu erkennen, was dazu beigetragen hat, dass solche Taten möglich waren. Sowohl die Strategien der Tatperson(en) als auch die institutionellen Strukturen, die die Taten ermöglicht oder gar begünstigt haben, müssen analysiert und Risikofaktoren bekannt gemacht werden.

Aufarbeitung mit relevanten Dritten: Hier stehen Menschen, die mit der Institution / Einrichtung oder ähnlichem in Verbindung stehen, aber nicht originär Teil des Systems sind (im Bild gesprochen: „Zaungäste“), im Fokus. Ihnen werden Unterstützungsangebote und die Entscheidungen und Vorgehensweisen im Zuge der Intervention transparent dargestellt. Dazu eignen sich beispielsweise Informationsveranstaltungen, Gemeindeversammlungen, Informationsschreiben und so weiter.¹⁴

10.1.3 Gesellschaftliche Aufarbeitung

Die gesellschaftliche Aufarbeitung soll sexualisierte Gewalt mehr in den Fokus der Öffentlichkeit bringen. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Häufigkeit und zum Ausmaß von Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmungen im weitesten Sinne sollen bekannter werden und damit das Bewusstsein für einen sensiblen und beherzten Umgang mit sexualisierter Gewalt vergrößern.

Durch gesellschaftliche Aufarbeitung sollen die Bedingungen für betroffene Personen in allen möglichen Systemen und Zusammenhängen (Familien, Vereine, Internet, Schulen, Kirchen, Kulturveranstaltungen etc.) verbessert werden und die Notwendigkeit, flächendeckend Präventionsarbeit zu implementieren, gesellschaftlicher Konsens werden.

¹³ EKD: „Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben, Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt“, Kapitel 1.4, Aufarbeitung — https://www.ekd.de/massnahmen_zum_schutz_intervention.htm

¹⁴ Evangelische Landeskirche in Württemberg (2019): Handlungsleitfaden Interventionsplan bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Seite 28 ff.

Dabei geht es beispielsweise konkret um Unterstützungsmaßnahmen wie therapeutische und beratende Angebote, aber auch um die Entwicklung von Schutzkonzepten in Vereinen, Schulen, Kirchengemeinden und so weiter.

Die Evangelische Kirche von Westfalen ist nicht allein für die gesellschaftliche Aufarbeitung verantwortlich. Sie kann aber durch eine konsequent betroffenenorientierte Haltung, verbindliche Standards (die im KGSsG verankert sind), konsequente institutionelle Aufarbeitung und die Kommunikation über all dieses ihren Teil dazu beitragen.

10.2 Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht

Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für eine falsch beschuldigte Person und die weitere Zusammenarbeit im betreffenden (ehrenamtlichen) Arbeitskontext.

In der Praxis zeigt sich, wie schwer zu Unrecht geäußerte Vorwürfe aus der Welt zu schaffen sind, besonders bei Mitarbeitenden in pädagogischen Arbeitsfeldern.

Ziel einer Rehabilitation ist die vollständige Wiederherstellung der Reputation einer fälschlich beschuldigten Person. Die Herausforderung besteht darin, den Verdacht so weit auszuräumen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der beschuldigten Person und den involvierten Personenkreisen wieder hergestellt werden kann.¹⁵

Eine zu Unrecht beschuldigte Person leidet häufig dennoch unter den geäußerten Vorwürfen und erlebt Misstrauen oder Distanz durch Kolleg*innen und / oder andere Personen aus dem System (Eltern, Teilnehmende und so weiter).

In allen gesellschaftlichen Bereichen ist eine Rehabilitation nach Ermittlungen durch Strafverfolgungsbehörden dann schwierig, wenn diese „aus Mangel an Beweisen“ und nicht „wegen erwiesener Unschuld“ eingestellt wurden. Dann sind die Verdachtsmomente nicht eindeutig ausgeräumt und in der öffentlichen Wahrnehmung bleiben Zweifel an der Unschuld bestehen.

Innerhalb der Evangelischen Kirche von Westfalen kann sich eine Rehabilitation jedoch ohnehin nicht nur am Strafrecht und eventuell vorliegenden Ermittlungsergebnissen staatlicher Stellen orientieren. Das KGSsG definiert sexualisierte Gewalt wie erwähnt weit unter dem Niveau der Strafbarkeit, sodass auch Taten, die strafrechtlich nicht relevant sind, für Mitarbeitende unserer Landeskirche mit Konsequenzen verbunden sein können. Es können also nicht pauschal beschuldigte Mitarbeitende rehabilitiert werden, denen keine Straftat aus dem Strafgesetzbuch nachgewiesen werden konnte. Der Blick muss differenzierter sein und die Definition sexualisierter Gewalt (§ 2 KGSsG) sowie das Abstands- und das Abstinenzgebot (§ 4 KGSsG) müssen beachtet werden.

Rehabilitation bedeutet in der praktischen Umsetzung, alle Handlungsschritte, die die beschuldigte Person betreffen, wieder umzukehren und darzulegen, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht gehandelt hat.

Gab es beispielsweise eine Pressemitteilung, so braucht es im Rehabilitationsprozess erneut eine Presseerklärung mit Informationen zum neuen Erkenntnisstand.

¹⁵ Hamburger Sportjugend im Hamburger Sportbund e. V. (HSJ) (2021): HSJ-Interventionsleitfaden Prävention sexualisierter Gewalt. abrufbar unter: https://www.hamburger-sportjugend.de/images/Kinderschutzmaßnahmen/HSJ-Interventionsleitfaden_Prävention_sexualisierter_Gewalt.pdf

Sofern Mitarbeitendengespräche geführt werden, sollte dort erklärt werden, dass und (soweit möglich) wodurch der Verdacht ausgeräumt wurde.

Relevante Gruppen innerhalb des Systems brauchen möglicherweise Aufarbeitungsprozesse, die durch externe Fachpersonen (zum Beispiel Mediation, Supervision, Gemeindeberatung) begleitet werden sollten, um ein Vertrauensverhältnis wiederherzustellen.

Alle dem System zugehörigen und verbundenen Personen brauchen Informationen und Transparenz über den aktuellen Sachverhalt.

Auch in Prozessen der Rehabilitation ist es wichtig, transparent gegenüber der falsch beschuldigten Person zu agieren und sie über alle Handlungsschritte zu informieren, sie miteinzubeziehen und ihre Perspektive ernst zu nehmen.

Ehrlicherweise muss erwähnt werden, dass es Situationen geben kann – besonders in pädagogischen Arbeitsfeldern, in denen eine Rehabilitation innerhalb der früheren (ehrenamtlichen) Arbeitsbedingungen an den Menschen im jeweiligen System scheitert und daher eine Versetzung auf eine andere Stelle als einziger Schritt hin zu einer neuen Normalität infrage kommt.

Eine Versetzung kann ebenso auf Wunsch der zu rehabilitierenden Person initiiert werden

11 Evaluation

Dieses Schutzkonzept wird alle 4 Jahren im Turnus der Presbyterien- Wahlen neu evaluiert. Oder falls die Notwendigkeit auf Grund von Umstrukturierungen oder Vorfällen es nötig macht. Verantwortlich dafür ist die Leitung. Die Fachstelle Prävention unterstützt den Prozess.

12 Anlagen

12.1 Raster Potenzial- / Risikoanalyse¹⁶

¹⁶ https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2021/12/Schutzkonzept-2021_140521_formular.pdf
Abgerufen am 26.1.2024

Schutz vor sexualisierter Gewalt

Übergeordnetes Ziel ist es, in unserer Kirche eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu vertiefen und zu leben. Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt möglichst verhindert und wo sie doch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Alle kirchlichen Organisationen, Kirchenkreise, Gemeinden und alle ihre Einrichtungen, sollen einen Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen darstellen.

Alle Personen im Wirkungskreis der Kirche sollen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden! Schutzbefohlene im Sinne des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland sind insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen. Dies sind Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen, z. B. Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, alle Menschen in der Seelsorge und in Beratungskontexten.

(>> Siehe Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Präambel sowie § 3 und § 4 Abs. 1.)

Bedienungsanleitung



1. Bilden Sie eine Projektgruppe mit Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zur Bearbeitung der Analyse.
2. Setzen Sie sich einen festen Zeitrahmen (Timeline). So kann ein guter Start für ein Schutzkonzept (s. Punkt 2: Verankerung des Schutzkonzeptes im Leitbild / der Gemeindekonzeption) gelingen.
3. Gehen Sie die Leitfragen erst einmal ganz in Ruhe durch.
4. Ergänzen oder streichen Sie die notwendigen Punkte.
5. Nummerieren Sie ihren Fragenkatalog – das hilft in der Besprechung und bei der Überarbeitung der Risikosituation.
6. Diskutieren Sie die Fragen: So lassen sich unklare Situationen aus der Gruppe heraus erklären. Nur so kann alles von allen Teilnehmenden erfasst werden.
7. Notieren Sie die „Risikosituationen“, besprechen Sie Lösungswege und halten Sie fest, wer sich wann um was kümmert. Verabreden Sie einen Termin zur Überprüfung!
8. Das Ergebnis der Potenzial- und Risikoanalyse sollte mit den Mitarbeiter*innen besprochen und anschließend schriftlich festgehalten werden.
9. Die Potenzial- und Risikoanalyse sollte in regelmäßigen Abständen, alle 3 bis 5 Jahre, immer wieder überprüft werden. Nur so kann festgestellt werden, ob es wirklich zu Veränderungen gekommen ist, ob alte Fehler wieder aufgetreten sind oder ob sich neue Risiken ergeben haben. Wir arbeiten immer wieder unter neuen Bedingungen (Umbauten, Umzüge, neue Mitarbeitende auf den unterschiedlichsten Ebenen, neue gesetzliche Bestimmungen u. ä.) und erleben kontinuierlich Veränderungen in unserer pädagogischen Arbeit.

1.1 GEMEINDE

a. Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmand*innengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder- / Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Kinderfreizeiten		

	JA	NEIN
Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		
Anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung		
Anvertraute Menschen in der Pflege		
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten		

b. Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	JA	NEIN
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Seelsorge		
Beratung		
hilfebedürftige Menschen		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Zur Vorlage am:

1.2 RÄUMLICHKEITEN

a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

Gemeindehaus	Büro- oder Beratungsräume
Jugendhaus	
Kirche	
Pfarrhaus	
Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser	

b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		



c. Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

1.3 PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Schutzkonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer*innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Presbyter*innen)) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Intervenierte sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen? ¹

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: ²

>> Wer ist dafür verantwortlich? ³

>> Bis wann muss das behoben sein? ⁴

>> Zur Vorlage am: ⁵

1 Beispiel: Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? Antwort: Nein a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und / oder Übergriffe nicht. b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden. c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.

2 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

3 Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

4 Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

5 Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

1.4 KONZEPT

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und / oder Schutzbefohlenen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und / oder Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage an:

1.5 ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		
Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

1.6 ANDERE RISIKEN

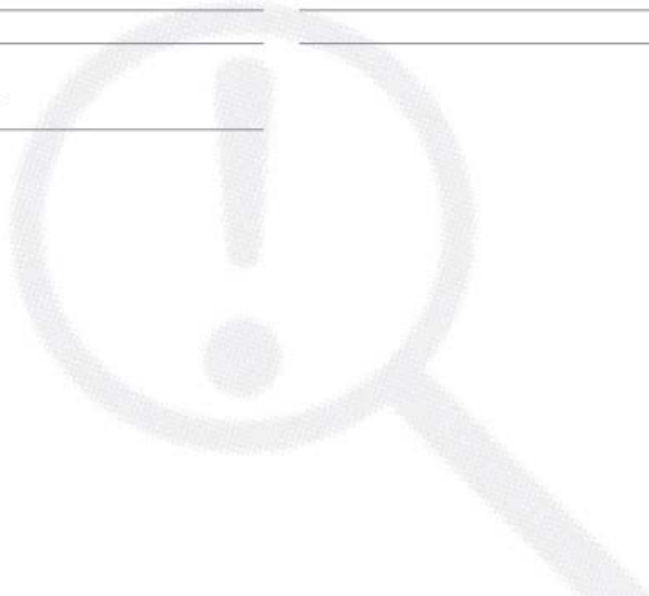
>> In unserer Institution, von meinem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:



12.2 Dokumentationsbogen¹⁷

Erfassungsbogen bei Verdacht auf Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung



Sachdokumentation

Aufnahme der Meldung

Datum: _____ Uhrzeit: _____
Aufgenommen von (Name, Vornamen) _____

Angaben zur meldenden Person:

Name, Vorname: _____
Anschrift: _____
Telefon: _____
Erreichbarkeit: _____
Arbeitsbereich, Sonstiges: _____

Angaben zur betroffenen Person:

Name, Vorname: _____
Anschrift: _____
Telefon: _____
Handelt es sich um eine schutzbefohlene Person? ☐ Ja ☐ Nein
Alter: _____

Angaben zur beschuldigten Person:

Name, Vorname: _____
Anschrift: _____
Telefon: _____
Alter: _____
Tätigkeit: ☐ Hauptamtlich ☐ Ehrenamtlich
Tätigkeitsbereich: _____

¹⁷ Interventionsleitfaden der EKvW https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Service/Download/Interventionsleitfaden_2023_11_02.pdf

Angaben zum Sachverhalt
(Fakten, keine Bewertungen)

Was ist passiert?

Wann ist es passiert?

Wo ist es passiert?

Wie oft ist es vorgekommen?

Sind weitere Personen betroffen? Wenn ja, welche?

Gibt es Zeuginnen/Zeugen?

12.3 Selbstverpflichtung bei (noch) nicht vorhandenem Führungszeugnisses

Erklärung Selbstverpflichtung

Erklärung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

Vorname, Name:

Geb. am:

Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig.

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber / Träger:

sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den oben genannten Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

Ort, Datum und Unterschrift

Quelle: https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/praevention_auf_grenzen_achten_neu.pdf Abgerufen am 4.3.2022

12.4 Vorlage Beantragung Führungszeugnis¹⁸

An die zuständige Meldebehörde

Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG

Für

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Anschrift:

Hiermit wird bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a BZRG für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses vorliegen:

1. Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses ist aufgrund eines Gesetzes – hier: **§ 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt** (Kirchliches Amtsblatt der Evangelischen Kirche von Westfalen 2021/1 Teil I Seite 1 - 16 Nr. 1 - 8) - vorgesehen. Der öffentlich-rechtliche Körperschaftsstatus der Evangelischen Kirche von Westfalen und die Rechtssetzungskompetenz ergeben sich aus Art. 140 Grundgesetz i. V. m. Art. 137 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919.

2. Anforderungsgrund:

Das erweiterte Führungszeugnis ist Voraussetzung für die Einstellung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis / privatrechtliches Arbeitsverhältnis / die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit bei der _____ gemäß § 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Die erneute Vorlage des erweiterten Führungszeugnis nach längstens 5 Jahre ist gemäß § 5 Absatz 3 Satz 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis / privatrechtlichen Arbeitsverhältnis / der ehrenamtlichen Tätigkeit bei der _____ erforderlich.

Im Auftrag

¹⁸ https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Angebote/Umgang_mit_Verletzung_der_sexuellen_Selbstbestimmung/Rundschreiben21_2021_Kirchengesetz_zum_Schutz_sexualisierter_Gewalt.pdf

Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber (Träger)

Name

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde / Einrichtung / Kirchenkreis _____ , insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbedürftigen, 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 Kinder, Jugendliche und andere Schutzbedürftige zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung 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*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbedürftigen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren, und ich kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers 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

13 Selbstverpflichtungserklärung¹⁹ Beispiel ekir

¹⁹ https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2021/12/Schutzkonzept-2021_140521_formular.pdf

13.1 Anlage 1 zu § 2 AVO KGsSG

Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer	
Niedrig	Hoch
Art	
Es besteht kein besonderes Vertrauensverhältnis.	Es besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis.
Es besteht kein Hierarchie-/Machtverhältnis.	Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis.
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 oder nur geringe Altersdifferenz	Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: junges Alter; signifikante Altersdifferenz
Intensität	
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.	Tätigkeit wird allein wahrgenommen.
Sozial offener Kontext hinsichtlich • Räumlichkeit oder • struktureller Zusammensetzung oder • Stabilität der Gruppe	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich • Räumlichkeit oder • struktureller Zusammensetzung oder • Stabilität der Gruppe
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit einzelnen Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
Kein Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)	Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)
Dauer	
Einmalig/punktuell/gelegentlich	Von gewisser Dauer/Regelmäßigkeit/umfassende Zeitspanne
Regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	Dieselben Schutzbefohlenen für eine gewisse Dauer

13.2 Anlage Dokumentation Vorlage erweitertes Führungszeugnis EKvW²⁰

Datum.

Anstellungsträger

Organisationseinheit

Aktenzeichen:

1. Vermerk über die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis

Das mit Schreiben am _____ . erweiterte Führungszeugnis von _____ wurde heute von _____ eingesehen.

Das erweiterte Führungszeugnis für _____ wurde vom Bundesamt für Justiz am _____ erstellt und enthält

☐ keine Eintragung nach § 5 Absatz 1 Nr. 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

☐ eine Eintragung nach § 5 Absatz 1 Nr. 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Ort Datum Unterschrift

2. Wiedervorlage: _____

²⁰ https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Angebote/Umgang_mit_Verletzung_der_sexuellen_Selbstbestimmung/Rundschreiben21_2021_Kirchengesetz_zum_Schutz_sexualisierter_Gewalt.pdf

13.3 Anlage Beschwerdeformular²¹

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,

mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Meldungen an

Vorname, Nachname

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/ Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen, zu mailen oder zu faxen.

Datum

Ort

Name

Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen:

Anschrift

E-Mail

Telefon

Situation:

Anliegen (bitte ankreuzen):

☐	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
☐	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
☐	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
☐	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartnern.
☐	Ich möchte...

²¹ https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2021/12/Schutzkonzept-2021_140521_formular.pdf
Abgerufen am 26.1.2024

Beschwerde-Dokumentation

Vom _____ Institution _____

Name(n) annehmender Mitarbeitenden

Name(n) Beschwerdeführenden

Art / Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am / an

Unterschrift

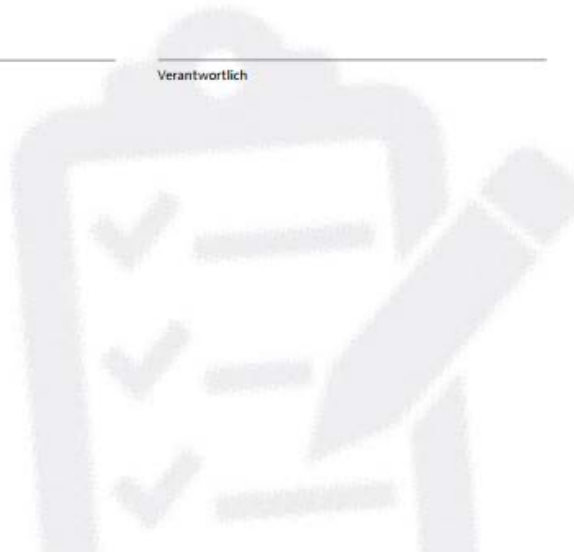
Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an

Verantwortlich

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

Wiedervorlage am:

Verantwortlich



Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

☐ keine Konsequenz ☐ folgende Konsequenz

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift



13.4 Anlage Schweigepflichtsentbindung

Muster – EKvW – Stand 19.04.2024

Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht:

Betreffend:

(Name, Vorname Betroffene*r)

(geb. am)

Hiermit entbinde/n ich/wir

(Name, Vorname Betroffene*r)

(Ggf. Name, Vorname Inhaber*in der Personensorgeberechtigung)ⁱ

(Ggf. Name, Vorname Betreuer*in)ⁱⁱ

Frau/Herrn

(Name, Vorname der/des Mitarbeitenden) von (Name der Einrichtung)

gegenüber der Meldestelle der

(Körperschaft als Trägerin der Meldestelle)ⁱⁱⁱ

von der Schweigepflicht.

Diese Erklärung dient dem Zweck, dass das anvertraute oder bekannt gewordene Geheimnis an die Meldestelle offenbart werden kann und diese das Geheimnis an die Verantwortlichen für Maßnahmen zur Aufklärung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Intervention) weiterleiten kann. Dies kann umfassen, dass mit der beschuldigten Person sowie Zeuginnen und Zeugen über das Geheimnis gesprochen und es für Interventionsmaßnahmen verwendet wird.^{iv}

Ich bin/wird sind damit einverstanden, dass die Meldestelle den Inhalt an die Verantwortlichen für die Aufklärung eines Verdachts auf Verstoß gegen das Abstinenzgebotes oder auf sexualisierte Gewalt und Intervention offenbart, diese es für diese Aufgaben verwenden und sich auch untereinander austauschen. Die Personen sind ggf. keine Berufsheimnisträgerinnen- und -träger. Sie unterliegen aber der kirchlichen Verschwiegenheitspflicht und den gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz.

Die Verantwortlichen sind^v

Die Entbindung von der Schweigepflicht betrifft folgende Inhalte (anvertrautes Geheimnis)^{vi}:

Mir ist bekannt, dass ich diese Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

Ort, Datum

ggf. Unterschrift Betroffene*r

Ort, Datum

Sorgeberechtigte/r 1

ggf. Unterschrift

Ort, Datum

Sorgeberechtigte/r 2

ggf. Unterschrift

Ort, Datum

ggf. Unterschrift Betreuer*in

ⁱ **Inhaber*in der Personensorgeberechtigung** - Sofern die/der Minderjährige über die nötige Einsichtsfähigkeit verfügt, kann sie oder er die Erklärung allein unterschreiben. Eine feste Altersgrenze gibt es nicht, aber die/der Minderjährige sollte mindestens 12 Jahre alt sein; mit dem Erreichen des 14. Lebensjahr wird häufig ausreichende Einsichtsfähigkeit verbunden sein. Die Einschätzung trifft die Person, die sich die Erklärung ausstellen lässt. Bei Zweifeln über die Einwilligungsfähigkeit ist auch die Zustimmung beider Personensorgeberechtigten einzuholen.

Leben die Eltern dauerhaft getrennt und steht ihnen die Personensorge gemeinsam zu müssen beide unterschreiben, da davon auszugehen ist, dass es sich um eine Angelegenheit von erheblicher Bedeutung für das Kind im Sinne von § 1687 BGB handelt.

ⁱⁱ **Betreuer*in** - Die Bestellung einer*s rechtlichen Betreuers*in führt nach § 1823 BGB dazu, dass die/der Betreuer*in den Betreuten gerichtlich und außergerichtlich vertreten kann. Die Bestellung hat keine Auswirkungen auf die Geschäftsfähigkeit, daher ist immer zunächst die Unterschrift des Betreuten maßgeblich. Die/der Betreuer*in kann nur tätig werden, wenn der Betroffene entweder geschäftsunfähig ist, oder sein Wunsch zu einer erheblichen Gefährdung der Person oder des Vermögens führt (§ 1821 BGB Abs. 3 BGB). Daher ist die stellvertretende Erteilung einer Schweigepflichtsentbindung die Ausnahme. Sollte eine Erklärung stellvertretend abgegeben werden, ist keine zusätzliche Unterschrift notwendig, aber wünschenswert.

ⁱⁱⁱ **Körperschaft als Trägerin der Meldestelle** - Z.B. Evangelischen Kirche von Westfalen, Evangelischen Kirche im Rheinland.

^{iv} **Weitere Aufgaben** der Meldestelle wie z.B. Prävention oder Aufarbeitung werden hier nicht aufgenommen. Dafür braucht es einer **gesonderten Erklärung**.

^v **Verantwortliche für die Aufklärung und Intervention** - Hier Auswahl passend zur konkreten Konstellation treffen, z.B.

- das Leitungsorgan _____ (z.B. Presbyterium, Kreissynodalvorstand) der Kirchlichen Körperschaft _____

- das Leitungsorgan _____ (z.B. Geschäftsführung, Vorstand) der Einrichtung _____

- das zuständige Aufsichtsorgan (z.B. Superintendent*in, Kollegium des Landeskirchenamtes)

- das nach dem jeweiligen Schutzkonzept zuständige Interventionsteam

- ggf. Angabe von besonderen Absprachen

Eine Weitergabe an die Staatsanwaltschaft oder Polizei wird nicht aufgenommen. In der Regel braucht es dafür eine gesonderte Erklärung.

^{vi} **Anvertrautes Geheimnis** - Beschreibung kurz, abstrakt (z.B. sexualisierte Gewalt, Verstoß gegen Abstinenzgebot), zeitlich eingegrenzt (in der Zeit von ... bis ...), beteiligte Personen.
