



Auf Grenzen achten, einen sicheren Ort geben

**Schutzkonzept zur Prävention gegenüber sexualisierter
Gewalt**

**in der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach
im Ev. Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein**

Stand: 13.06.2025

Status: so beschlossen, Wiedervorl. Ende 2026

Aktualisierungsstand: 16.07.2026

Inhalt

1	Vorwort	2
2	Leitbild	2
3	Begriffsbestimmung	3
4	Potenzial- und Risikoanalyse	5
4.1	Einführung Potenzial- und Risikoanalyse	5
4.2	Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse	5
5	Personalverantwortung und Prävention.....	7
5.1	Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	7
5.2	Selbstverpflichtungserklärung	8
5.3	Mitarbeitende auf Zeit.....	9
5.4	Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt	9
5.5	Zusammenarbeit mit den CVJM	9
6	Beschwerdeverfahren	10
7	Interventionsleitfaden	11
8	Meldepflicht	12
9	Meldestelle	13
9.1	Beratungsrecht	13
9.2	Intervention bei einem Verstoß gegen das Abstinenzverbot.....	13
10	Umgang mit außerkirchlichen Meldungen und anderen Formen von Gewalt	15
11	Aufarbeitung und Rehabilitation	16
11.1	Aufarbeitung	16
11.2	Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht.....	16
12	Evaluation.....	16
13	Anlagen	17
13.1	Raster Potenzial- / Risikoanalyse.....	17
13.2	Dokumentationsbogen	26
13.3	Vorlage Beantragung Führungszeugnis	28
14	Selbstverpflichtungserklärung.....	29
14.1	Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG	30
14.2	Anlage Dokumentation Vorlage erweitertes Führungszeugnis EKvW.....	31
14.3	Anlage Beschwerdeformular.....	32
14.4	Anlage Schweigepflichtsentbindung.....	35

1 Vorwort

Die Ev.-Ref. Kirchengemeinde 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 an.

Dieses Konzept wurde aufgrund einer Risiko- und Potentialanalyse von einer Arbeitsgruppe der Kirchengemeinde erarbeitet und vom Presbyterium am 18.06.2025 verabschiedet.

Es soll stets weiterentwickelt und immer wieder den neuen Herausforderungen und Veränderungen unserer Gemeindegarbeit angepasst werden. Daher bleibt der Status „in Arbeit“ bestehen.

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.

2 Leitbild

Die Ev.-Ref. Kirchengemeinde 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 Gemeindegarbeit 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 gehandelt wird, die in diesem Schutzkonzept beschrieben werden.

3 Begriffsbestimmung

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

§ 2 Abs. 1 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

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.

Darüber hinaus gilt der Grundsatz aus §4 Abs.2 KGSsG:

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, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet.
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. Die Ev.-Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach 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.

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

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

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

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

4 Potenzial- und Risikoanalyse

4.1 Einführung Potenzial- und Risikoanalyse

Die Potenzial- und Risikoanalyse ist ein Beteiligungsprozess, der die engagierte Mitarbeit verschiedener Personen aus der Gemeinde erfordert. Das Hauptziel besteht darin, zwei Aspekte herauszuarbeiten:

- Welche Potenziale und Stärken haben wir bereits und welche Chancen ergeben sich daraus?
- Wo haben wir Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen und welche Maßnahmen können in einem angemessenen Zeitraum ergriffen werden, um diese, wenn möglich, zu beseitigen?

Diese Analyse berücksichtigt sowohl räumliche als auch strukturelle Faktoren.

([siehe Anlage 1 Raster Potenzial- / Risikoanalyse](#))

4.2 Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse

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

Wir haben Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf:

- in unserer Krabbelgruppe (Kinder unter 3 Jahren)
- in der Sonntagsschule und unserem Kinderchor „Kirchenmäuse“,
- beim „Winterspielplatz“, beim Kindertreff und anderen Treffen,
- Konfirmandinnen und Konfirmanden
- sowie Kinder und Jugendliche in verschiedenen Gruppen in der Trägerschaft der örtlichen CVJMs Niederndorf und Oberfischbach
- hilfsbedürftige Menschen, die wir besuchen oder 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 Beschwerdekonzepthes
- Entwicklung und Implementierung einer Selbstverpflichtungserklärung, die von allen Mitarbeitenden unterschrieben wird.
- 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
(Anna Reimann und Nicole Schäfer-Linden bis Ende 2025) => erledigt 31.12.2025

- 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) => erledigt 31.12.2025
- Alle Mitarbeitenden der Gruppen, die unsere Räumlichkeiten nutzen, werden über unsere Selbstverpflichtungserklärung in Kenntnis gesetzt und darauf verpflichtet diese zu unterschreiben und sich entsprechend zu verhalten.
(Vorsitzender des Presbyteriums bis Ende 2025).

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

- Abgelegene, unverschlossene, nicht einsehbare Räume in denen Nutzer*innen unbeobachtet sein können
- Unbekannte Personen kommen über öffentliche Wege auf unsere Grundstücke und könnten ggf. auch in geöffnete, nicht-einsehbare Räume gelangen

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

- Abschließungsmöglichkeiten für folgende nicht einsehbare Räume werden geschaffen:
GMZ Oberfischbach:
Keller („Bunker“), Heizungskeller, Abstellraum unter der Treppe, Technik-Lager OG, Kirche (Kirchmeister bis Ende 2025) => erledigt 31.12.2025
Gemeindehaus Alte Schule Niederndorf:
Im UG wird der Bereich Jugendraum und Abstellraum/Keller über die gemeinsame Zugangstüre gesichert. (Kirchmeister bis Ende Q1/2026) => erledigt 10.07.2026
- Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für Gefahren durch unbekannte Personen und nicht einsehbare Räume durch die Präventionsschulungen
(laufender Prozess)
- Ermutigung aller Mitarbeitenden unbekannte Personen anzusprechen und nicht einsehbare Räume verschlossen zu halten (laufender Prozess).
- Neu-Ausrichtung der Außenbeleuchtung incl. Bewegungsmeldern
(Kirchmeister bis Ende 2025) => erledigt 31.12.2025

5 Personalverantwortung und Prävention

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. Alle Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen werden über die Schulungsverpflichtung informiert. Des Weiteren gilt:

5.1 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Alle bei uns tätigen Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen oder Aushilfen müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen

Das gilt, wenn sie oft, regelmäßig oder lange mit Kindern oder Jugendlichen zu tun haben.

Das Führungszeugnis muss im Original gezeigt werden:

- wenn sie ihren Dienst beginnen,
- und danach alle fünf Jahre, wenn wir darum bitten. (gem. § 30 a BZRG, § 72a SGB VIII)

So stellen wir sicher, dass sie keine schweren Straftaten begangen haben.

Vgl. dazu § 5 Abs. 1 (1) KGSsG

Eine schriftliche Aufforderung der anfordernden Stelle ist erforderlich. (Anlage Antrag)

Für Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane gilt dies ungeachtet des Kontakts zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen immer.

Die Einschätzung, wer ein Führungszeugnis vorlegen muss, übernimmt das Presbyterium, siehe auch Anlage 1 zu §2 AVO KGSsG

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein.

Dokumentiert werden darf lediglich das Datum der Einsichtnahme und ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag vorweist.

Wichtig: Das erweiterte Führungszeugnis 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!

Die Einsicht und Dokumentation erfolgt durch die Gemeindesekretärin.

5.2 Selbstverpflichtungserklärung

Bei Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen wird vor Beginn der Mitarbeit über unser Schutzkonzept informiert und die folgende Selbstverpflichtungserklärung eingeholt:

Selbstverpflichtungserklärung

Die Ev.-Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach tritt entschieden dafür ein, Menschen im Verantwortungsbereich unserer Kirchengemeinde vor Gefahren jeder Art zu schützen. Sie duldet keine körperliche, seelische oder psychische Gewalt. Daher haben wir gegenüber sexualisierter Gewalt eine klare Null-Toleranz-Haltung und stellen sicher, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt nach professionellen Standards gehandelt wird.

Wir beachten dabei die Grundsätze des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG §4):

Name und Anschrift

Als Mitarbeitende/r

1. Achte ich die Persönlichkeit und Würde aller.
2. Stärke und fördere ich die Persönlichkeit, die Entwicklung einer geschlechtlichen Identität und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
3. Verpflichte ich mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche sowie weitere Schutzbefohlene zu gestalten. Ich pflege einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit anderen.
4. Nehme ich Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.
5. Respektiere ich die individuellen Grenzen aller Menschen und achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze. Ich gehe verantwortlich mit Nähe und Distanz um. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot (§ 4 KGSsG).
6. Bin ich mir meiner Verantwortung und Rolle als Mitarbeiter*in bewusst und suche mir kompetente Hilfe, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch sowie Formen der Vernachlässigung vermute.
7. Greife ich bei Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende ein. Hierbei nehme ich keine Rücksicht auf Vorgesetzte, Freunde und Mitarbeitende. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei einer Vertrauensperson.
8. Tabuisiere und toleriere ich Gewalt nicht, sondern beziehe aktiv Stellung und greife ein gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches Verhalten und alle Arten von Gewalt. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexuelle Übergriffe) als auch für verbale Gewalt (z.B. Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).
9. Werde ich bei jeder Vermutung entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts der Ev. Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht dokumentiere und melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
10. Versichere ich, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Weiterhin verpflichte ich mich bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, den Verantwortlichen der Ev. Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.“

Datum, Unterschrift

5.3 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.

5.4 Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

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

Der Ev. Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein arbeitet mit dem Schulungskonzept nach „hinschauen-helfen-handeln“, einer gemeinsamen Initiative der evangelischen Landeskirchen und der Diakonie, als einen zentralen Baustein der Prävention.

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

Es geht 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.

Alle, die an der Schulung teilgenommen haben erhalten hierüber ein Zertifikat. Dies muss zeitnah im Gemeindebüro vorgelegt und dokumentiert werden. Die Dokumentation wird einmal jährlich durch das Presbyterium gesichtet.

Schulungstermine und weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Fachstelle Prävention des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein: <https://www.kk-siwi.de/fachstelle-praevention>

Bei persönlicher Betroffenheit oder Bedenken zu den Inhalten der Schulung kann im Vorfeld Kontakt zur Fachstelle für Prävention des Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein aufgenommen werden.

PraeventionSG@kirchenkreis-siwi.de)

Gleiches gilt bezüglich der Anerkennung von Schulungen durch andere Träger.

5.5 Zusammenarbeit mit den CVJM

Bis der rechtssichere Entwurf des Ev. Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein für die Zusammenarbeit mit dem CVJM vorliegt, werden die Vorstände der CVJMs, mit denen wir kooperieren, schriftlich auf ihre Verpflichtung zur Prävention gegenüber sexualisierter Gewalt beizutragen, hingewiesen und darum gebeten, sich entsprechend der Selbstverpflichtungserklärung zu verhalten.

(Vorsitzender des Presbyteriums bis Dez 2025).

Alle Mitarbeitenden der CVJM-Gruppen, die unsere Räumlichkeiten nutzen, werden über die Selbstverpflichtungserklärung in Kenntnis gesetzt und darauf verpflichtet diese zu unterschreiben und sich entsprechend zu verhalten.

(Vorsitzender des Presbyteriums bis Dez. 2025)

6 Beschwerdeverfahren

Beschwerdeverfahren sollten als Chance verstanden werden, Fehler zu identifizieren und aus diesen für die Zukunft zu lernen. Es bietet in vertraulicher Form die Möglichkeit, über ein Fehlverhalten zu berichten, Abläufe und Regeln zu hinterfragen oder Situationen zu benennen, in denen man sich unwohl fühlt.

Unser Beschwerdeverfahren 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 Oberfischbach und in der Alten Schule in Niederndorf (das 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.

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

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt richtet sich das Vorgehen nach dem Interventionsleitfaden des Kirchenkreises.

Ansprechmöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt ist die landeskirchliche Melde- und Ansprechstelle:

Meldestelle der EKvW (berät auch anonym!):

Tel. 0521 594-381, Mobil: 0171 551 69 14

Meldestelle@ekvw.de

Ansprechstelle der EKvW (berät auch anonym!):

Tel. 0521 594-308

Oder eine Beratungsstelle vor Ort:

**Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle
des Evangelischen Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein**

Stockweg 2; 57076 Siegen

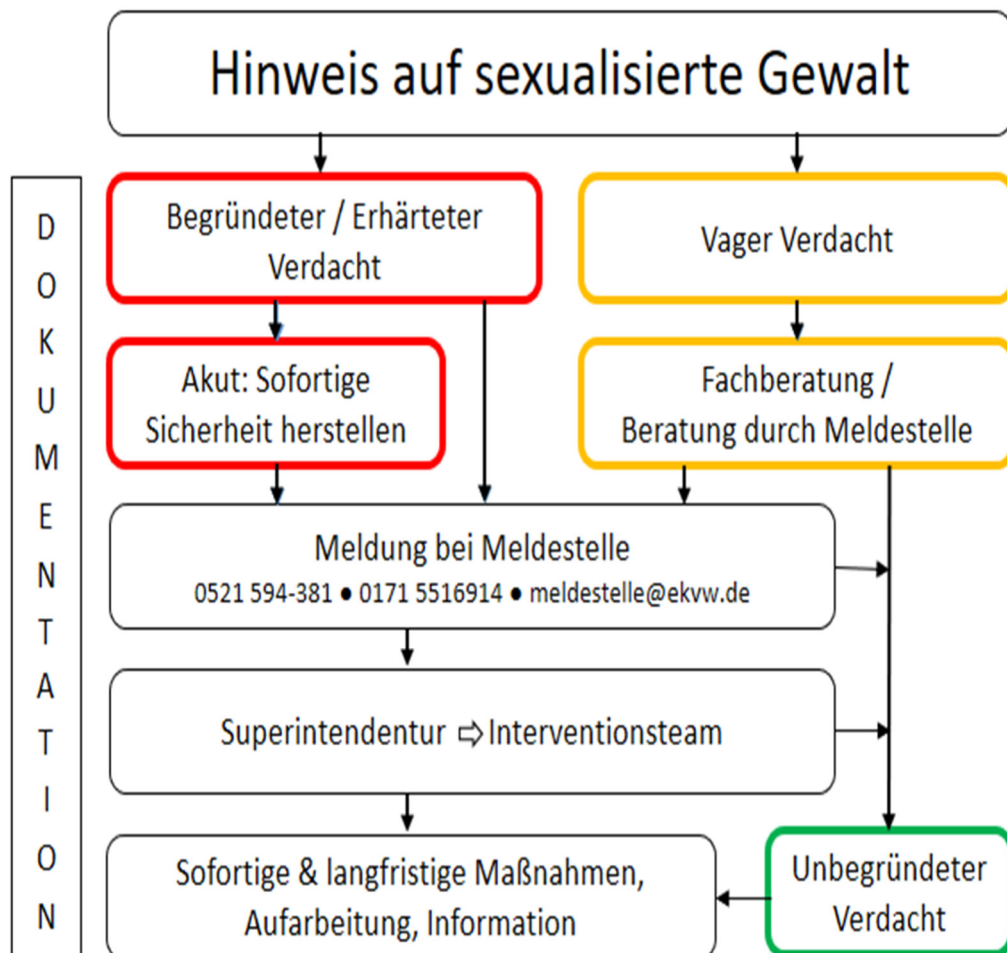
Tel. 0271 25028-0

E-Mail: info@EFL-Siegen.de

www.efl-siegen.de

7 Interventionsleitfaden

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 potenziellen 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.

Was bei einem vagen Verdacht oder einem begründeten bzw. erhärteten Verdacht zu tun ist, regelt ausführlich das Rahmenschutzkonzept des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein.

Vgl. dazu: https://www.kk-siwi.de/resources/ecics_3687_h62y0vp8x1.pdf

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.

8 Meldepflicht

Laut §8 KGSsG sind alle Mitarbeitende bei **begründetem** Verdacht meldepflichtig.

Alle mitarbeitenden Personen der Ev. Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach sind verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch einen kirchlichen Mitarbeitenden 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. Dazu sollte der im Anhang befindliche Dokumentationsbogen genutzt 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.

Für Personen die dem [§203 StGB](#) unterliegen, besteht die Möglichkeit sich vor einer Meldung von ihrer Schweigepflicht entbinden zu lassen. [Anlage Vordruck der Schweigepflichtentbindung](#). Die Ev. Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach empfiehlt jedoch allen Personen hier immer soweit möglich eine Schweigepflichtentbindung einzuholen.

Soweit die betroffene Person die oder den Berufsgeheimnisträger*in nicht von ihrer oder seiner Schweigepflicht entbindet, bleibt die Nichtmeldung für die oder den Berufsgeheimnisträger*in dienst- oder arbeitsrechtlich folgenlos.

Wenn Unterstützung bei der Meldung an die Meldestelle gewünscht ist, kann diese durch eine Vertrauensperson geschehen

9 Meldestelle

Wenn Sie einen Verdacht haben oder einen Vorfall von sexualisierter Gewalt melden wollen oder sich zunächst anonym zu einer Falleinschätzung beraten lassen wollen, nehmen Sie bitte Kontakt mit der Meldestelle auf:

Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW

Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Telefon: **0521 594-381**

meldestelle@ekvw.de

9.1 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 einer anonymen Beratung heraus, dass ein meldepflichtiger Fall gemäß KGSsG vorliegt, kann direkt eine Meldung vorgenommen und die Intervention eingeleitet werden.

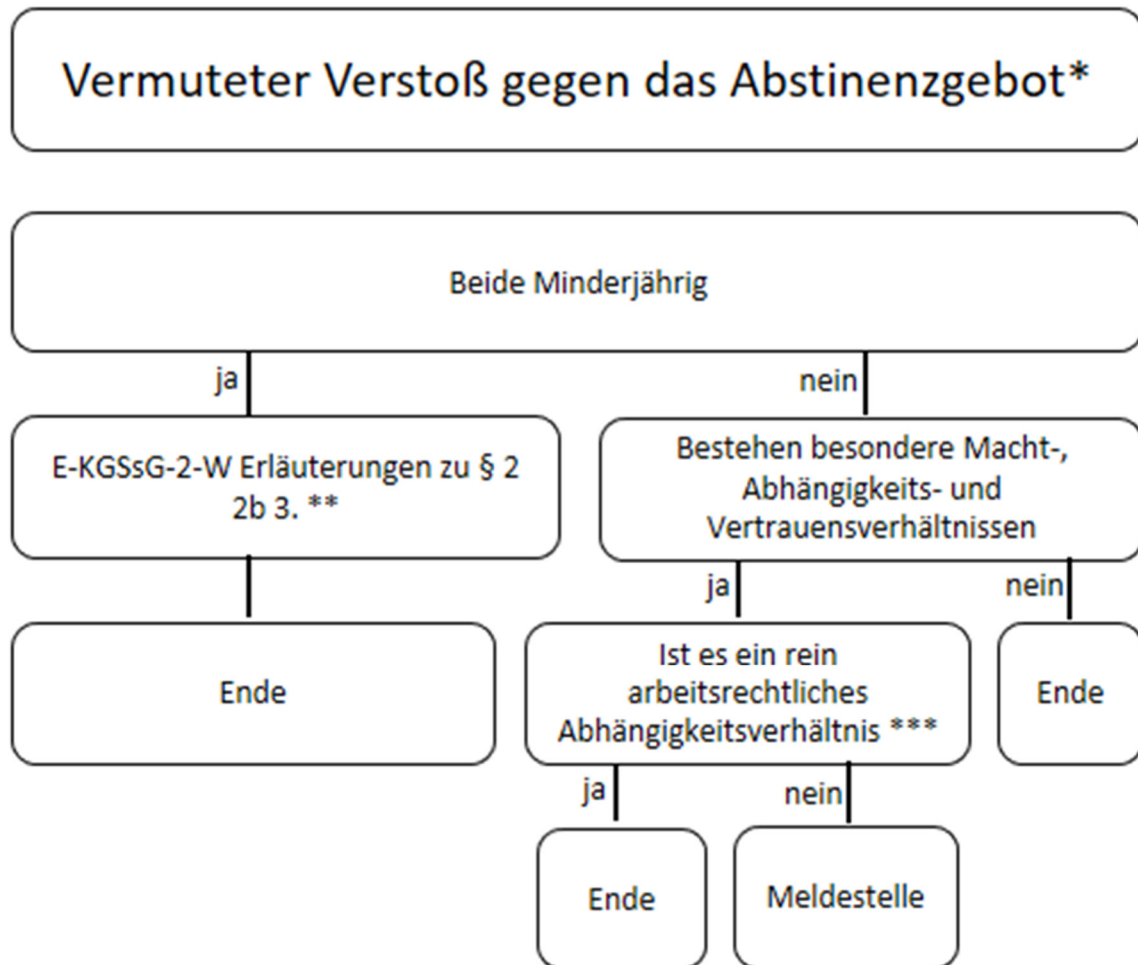
Diese Beratung kann auch durch eine Beratungsstelle vor Ort erfolgen.

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle
Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein
SI/BLB: 0271 250 28 0
OE: 02761 835 39 55

9.2 Intervention bei einem Verstoß gegen das Abstinenzverbot

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.

Darüber hinaus gilt folgende Vorgehensweise:



*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.

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.

10 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

11 Aufarbeitung und Rehabilitation

In dem Punkt Aufarbeitung und Rehabilitation schließt sich die Ev. Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach dem „Interventionsleitfaden, Praxishandbuch zur Intervention von sexualisierter Gewalt“ der Evangelischen Kirche von Westfalen, 1. Auflage aus 2023, an.

[Interventionsleitfaden EKvW](#)

11.1 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.

Eine Aufarbeitung des Falles muss im Nachhinein in angemessener Art und Weisen stattfinden. Es ist zu analysieren, welche Faktoren haben sexualisierte Gewalt begünstigt und welche Hilfen und Reaktionen sind möglicherweise ausgeblieben. Aber auch, wie der gesamte Prozess der Intervention gelaufen ist, was gut war und was zukünftig zu verbessern wäre.

Die Kirchengemeinde schließt sich hier dem Rahmenschutzkonzept des Kirchenkreises an.

11.2 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.⁴

Die Kirchengemeinde schließt sich hier dem [Rahmenschutzkonzept des Kirchenkreises](#) an.

12 Evaluation

Dieses Schutzkonzept wird alle 4 Jahre im Turnus der Presbyteriums - 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.

13 Anlagen

13.1 Raster Potenzial- / Risikoanalyse⁵

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

Schutz vor sexualisierter Gewalt

Übergeordnetes Ziel ist es, in unserer Kirche eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbedürftigen 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! Schutzbedürftige 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
Jugendhaus
Kirche
Pfarrhaus
Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser

Büro- oder Beratungsräume

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 am:

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:

13.2 Dokumentationsbogen⁶

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:	

⁶ 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?

13.3 Vorlage Beantragung Führungszeugnis⁷

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

⁷ https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Angebote/Umgang_mit_Verletzung_der_sexuellen_Selbstbestimmung/Rundschreiben21_2021_Kirchengesetz_zum_Schutz_sexualisierter_Gewalt.pdf

14 Selbstverpflichtungserklärung⁸

Selbstverpflichtungserklärung

Die Ev.-Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach tritt entschieden dafür ein, Menschen im Verantwortungsbereich unserer Kirchengemeinde vor Gefahren jeder Art zu schützen. Sie duldet keine körperliche, seelische oder psychische Gewalt. Daher haben wir gegenüber sexualisierter Gewalt eine klare Null-Toleranz-Haltung und stellen sicher, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt nach professionellen Standards gehandelt wird. Wir beachten dabei die Grundsätze des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSSG §4):

Name und Anschrift

Als Mitarbeitende/r

1. Achte ich die Persönlichkeit und Würde aller.
2. Stärke und fördere ich die Persönlichkeit, die Entwicklung einer geschlechtlichen Identität und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
3. Verpflichte ich mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche sowie weitere Schutzbefohlene zu gestalten. Ich pflege einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit anderen.
4. Nehme ich Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.
5. Respektiere ich die individuellen Grenzen aller Menschen und achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze. Ich gehe verantwortlich mit Nähe und Distanz um. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot (§ 4 KGSSG).
6. Bin ich mir meiner Verantwortung und Rolle als Mitarbeiter*in bewusst und suche mir kompetente Hilfe, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch sowie Formen der Vernachlässigung vermute.
7. Greife ich bei Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende ein. Hierbei nehme ich keine Rücksicht auf Vorgesetzte, Freunde und Mitarbeitende. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei einer Vertrauensperson.
8. Tabuisiere und toleriere ich Gewalt nicht, sondern beziehe aktiv Stellung und greife ein gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches Verhalten und alle Arten von Gewalt. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexuelle Übergriffe) als auch für verbale Gewalt (z.B. Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).
9. Werde ich bei jeder Vermutung entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts der Ev. Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht dokumentiere und melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.

Versichere ich, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Weiterhin verpflichte ich mich bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, den Verantwortlichen der Ev. Ref. Kirchengemeinde Oberfischbach hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.“

Datum, Unterschrift

⁸ https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2021/12/Schutzkonzept-2021_140521_formular.pdf

14.1 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

14.2 Anlage Dokumentation Vorlage erweitertes Führungszeugnis EKvW⁹

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: _____

⁹ https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Angebote/Umgang_mit_Verletzung_der_sexuellen_Selbstbestimmung/Rundschreiben21_2021_Kirchengesetz_zum_Schutz_sexualisierter_Gewalt.pdf

14.3 Anlage Beschwerdeformular¹⁰

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...

¹⁰ 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

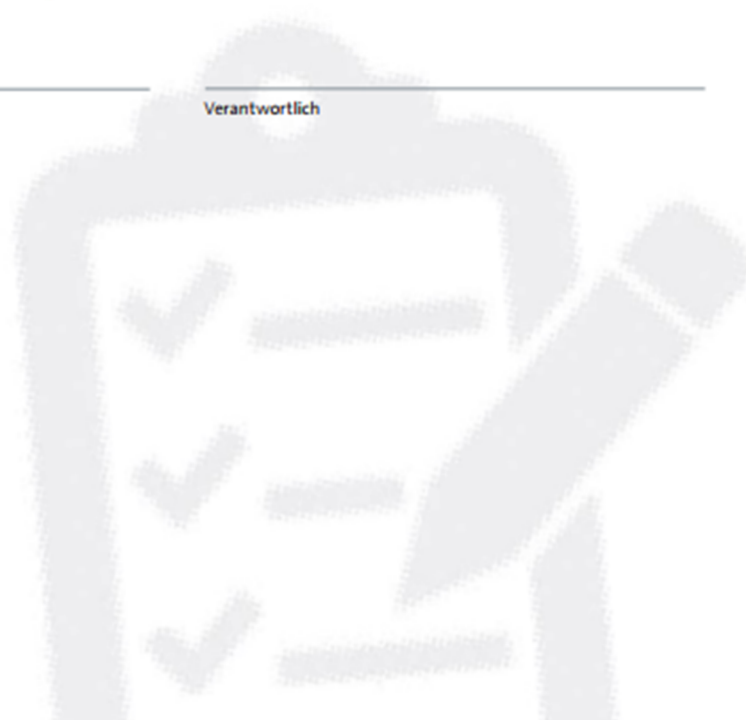
Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an

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 _____



14.4 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

ggf. Unterschrift Sorgeberechtigte/r 1

Ort, Datum

ggf. Unterschrift Sorgeberechtigte/r 2

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.