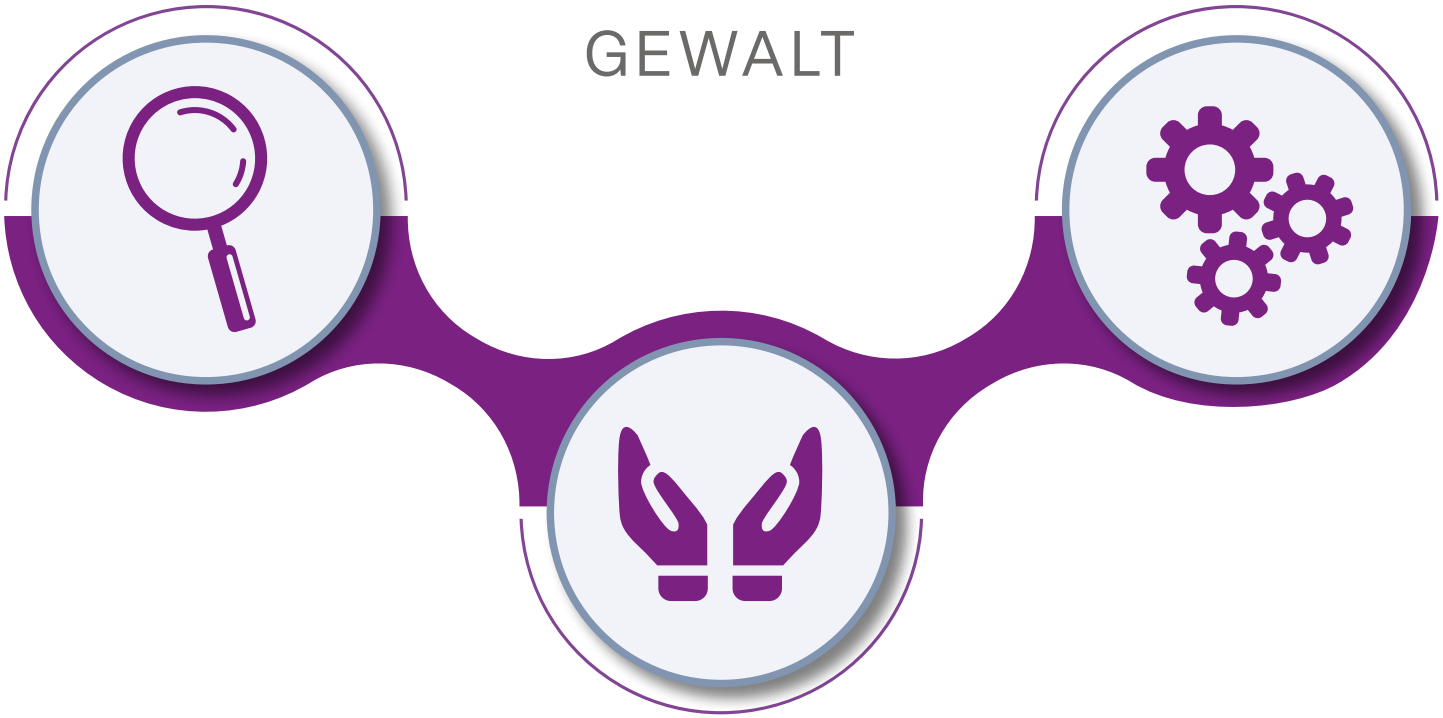
SCHUTZ-KONZEPT

SEXUALISIERTE GEWALT



EVANGELISCHE
KIRCHENGEMEINDE
MARK-WESTTÜNNEN

Stand: 05/2026

INHALT

1. EINLEITUNG 03

1.1. Worum es uns geht 03

1.2 Partizipation von Anfang an 03

2. LEITBILD 04

2.1. Leitbild 04

3. POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE 05

4. PERSONALVERANTWORTUNG 06

5. VERHALTENSKODEX 08

6. PRÄVENTION VON GRENZ-VERLETZENDEM VERHALTEN 10

7. VERTRAUENSSTELLE: GRENZEN ACHTEN 12

8. INTERVENTION/REHABILITATION/ AUFARBEITUNG 13

8.1 Einleitung 13

8.2 Intervention 13

8.3 Rehabilitation 15

8.3.1 Betroffene Personen 15

8.3.2 Zu Unrecht beschuldigte Personen 16

8.3.3 Soziales Umfeld 17

8.3.4 Öffentlichkeit 17

8.4 Aufarbeitung 18

ANHANG 21

1. Fragebogen Potenzial- und Risikoanalyse Ehrenamt / Mitarbeitende / Sonstige 21

2. Mögliche Fragestellungen für ein Vorstellungsgespräch 26

3. Vermerk über die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis 27

4. Selbstauskunftserklärung für Veranstalter:innen 28

5. Checkliste zur Erstellung eines Schutzkonzeptes 29

6. Leitfaden für Ansprechpersonen im Fall von grenzverletzendem Verhalten 34

7. Material Vertrauensstelle 35

8. Interventionsleitfaden 37

9. Gesprächsprotokoll 38

EINLEITUNG

1

1.1. WORUM ES UNS GEHT

Das vorliegende Schutzkonzept ist Teil einer landeskirchenweiten Bewegung, in der wir uns als Kirche zum Hinsehen und Hinhören verpflichten. **Im Rahmen des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) streben wir an, unsere gemeindlichen Strukturen so zu verändern, dass Gewalt in unserer Kirche vielleicht nicht verhindert, aber dennoch sehr erschwert wird.** Wir sind uns bewusst, dass nur eine transparente und machtsensible Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen dieses Ziel erreichen kann.

Dieses Schutzkonzept will sicherstellen, dass Betroffene nie wieder die Verlassenheit erleben, die ihnen bislang vielfach widerfahren ist. **Stattdessen eröffnet dieses Konzept Schutzräume und weist auf Rechte und Pflichten bei Grenzmissachtungen hin.**

Prävention von (sexualisierter) Gewalt, Intervention und Aufarbeitung sind zentrale Aufgaben unserer Gemeindeleitung. **Verantwortung zu übernehmen, bedeutet für uns, in allen Bereichen des kirchlichen Lebens Strukturen zu schaffen, die Schutz ermöglichen, Grenzen achten und Handlungssicherheit geben.**

1.2. PARTIZIPATION VON ANFANG AN

Das Schutzkonzept ist in Zusammenarbeit mit den Gemeinden der Region 3 im Ev. Kirchenkreis Hamm entstanden. Gut 15 Personen aus allen drei Gemeinden haben mit ganz individuellen Sichtweisen und großer Expertise an der Erstellung mitgewirkt.

In sieben Arbeitsgruppen wurde intensiv und verantwortungsbewusst an den verschiedenen Themenfeldern gearbeitet. Diese Vielfalt an Erfahrungen, Perspektiven und Professionen spiegelt die Bandbreite unseres gemeindlichen Lebens wider und bildet die Grundlage für ein Schutzkonzept, das auf gemeinsamer Verantwortung und gelebter Partizipation beruht.

Schutz vor Gewalt kann nur dann wirksam und dauerhaft verankert werden, wenn viele Menschen Verantwortung übernehmen, Erfahrungen teilen und gemeinsam Strukturen gestalten. Mit dem vorliegenden Konzept sind wir in diesem Prozess nun den ersten wichtigen Schritt gegangen.



Ulrike Kreutz,
Vorsitzende des Presbyteriums

LEITBILD

2



2.1. LEITBILD

GEMEINSAM KIRCHE SEIN – MIT MENSCHEN UND FÜR MENSCHEN

Wir leben in einer Zeit großer Herausforderungen. Kirche und Gesellschaft sind im Wandel. **Gewohnte Denk- und Handlungsmuster werden überprüft, und gemeinsam suchen Menschen einen gangbaren Weg für die Zukunft.**

Die Basis unseres kirchlichen Handelns ist die Offenbarung Gottes in Jesus Christus. Wir sind überzeugt: Gott ist bei den Menschen. Wir bezeugen diese Gewissheit in Wort und Tat allen Menschen, die sich nach Gottes Liebe sehnen.

WAS UNS WICHTIG IST:

Unsere Kirchengemeinde fördert eine Kultur des Hinsehens und der offenen Kommunikation. Dazu gehören der regelmäßige Dialog und die Möglichkeit, Feedback zu geben.

Weil wir uns als Teil von Gottes Schöpfung verstehen, legen wir Wert auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit allen Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion sowie ethnischer und kultureller Herkunft.

Wir verpflichten uns zu einer inklusiven Gemeinschaft, in der niemand ausgeschlossen wird. Wir schaffen Raum für angstfreien Umgang miteinander und sind offen für unterschiedliche Meinungen und Lebensformen.

ANITA - stock.adobe.com

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE MARK-WESTTÜNNEN

POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE

3



Die Potenzial- und Risikoanalyse ist eine zentrale Grundlage für unseren Schutzprozess. Sie unterstützt uns sowohl dabei, vorhandene Schutzfaktoren und Stärken sichtbar zu machen, als auch Risiken und Strukturen zu erkennen, die Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt begünstigen könnten. Nur wenn wir diese Potentiale und Risiken benennen, können wir gezielt Maßnahmen entwickeln, um sichere Räume zu schaffen.

Für die Analyse haben wir sowohl Gemeindemitglieder als auch hauptamtliche Mitarbeitende einbezogen. Besonders wichtig war uns auch Menschen zu hören, die auf Gemeindegebiet leben jedoch keine Mitglieder (mehr) sind. **Diese Vielfalt an Stimmen ermöglicht es, Stärken der aktuellen Präventionsmaßnahmen zu erkennen und Herausforderungen zu benennen, die in wirksame Maßnahmen überführt werden können.**

Die Ergebnisse wurden auf den Gemeindewebsites veröffentlicht sowie in den Kirchräumen/Gemeindehäusern ausgehangen. Die Arbeitsgruppe stand für Rückmeldungen und Anfragen zur Verfügung.

Darüber hinaus können weiterhin Rückmeldungen über die vorhandenen Strukturen (Gleichstellungsbeauftragte, Pastorale Mitarbeitende) gegeben werden. **Als digitales Format kann die „Vertrauensstelle: Grenzen achten“ genutzt werden.**

Die Potenzial- und Risikoanalyse ist kein einmaliger Vorgang, sondern Teil eines fortlaufenden Prozesses. Die Befragung *(Fragebogen siehe Anlage 1)* wird regelmäßig überarbeitet und erneut durchgeführt, um Entwicklungen sichtbar zu machen und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen.

So wird die Potenzial- und Risikoanalyse zu einem gemeinsamen Lern- und Reflexionsprozess, der in das Schutzkonzept eingeflossen ist und uns als Gemeinde darin stärkt, Verantwortung zu übernehmen und den Schutz aller Beteiligten nachhaltig zu sichern.

meeblues - stock.adobe.com

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE MARK-WESTTÜNNEN

Personalverantwortung beginnt schon vor einer sensiblen Personalauswahl mit dem Verhaltenskodex und mit einer entsprechenden Stellenausschreibung.

Hierzu gehört neben der Verpflichtung zur Vorlage erweiterter Führungszeugnisse, das Thema bereits in Vorstellungs- und Erstgesprächen zu verankern.

MITAR-BEITENDE

FÜR MITARBEITENDE WERDEN DAHER FOLGENDE REGELUNGEN GETROFFEN:

! Es gibt **verpflichtende Anforderungen**, wie u.a. Unterschrift Verhaltenskodex, Vorlage erweiterter Führungszeugnisse.

! **Bereits in Vorstellungsgesprächen wird das Thema Prävention aufgenommen** *(siehe Anlage 2)*, insbesondere kommen Personalverantwortliche mit Bewerber:innen über den Verhaltenskodex ins Gespräch.

! **Über das Schutzkonzept wird im Rahmen der ersten 14 Tage der Einarbeitung informiert.** Die Thematisierung des Schutzkonzeptes ist integraler Bestandteil des Einarbeitungs-Konzeptes.

! In **jährlichen Mitarbeitendengesprächen** ist das Thema zwingend aufzugreifen, denn sie bieten die Möglichkeit für Reflexion und Feedback.

! Alle Mitarbeitenden sollen **regelmäßig Präventionsschulungen** besuchen.

EHREN-AMTLICHE

HONORAR-KRÄFTE

FÜR EHRENAMTLICHE UND HONORARKRÄFTE WERDEN FOLGENDE REGELUNGEN GETROFFEN:

! **Der Verhaltenskodex ist Thema des Erstgespräches.**

! Ausgewählte Themen, insbesondere der Umgang mit Grenzverletzungen, Nähe und Distanz und sexuelle Bildung, sind Teil der **Schulung zum Erwerb der Jugendleitercard.**

! Durch **individuelle Gespräche in den jeweiligen Gruppen** bleibt das Thema aktuell. Fachliche Unterstützung durch die Präventionsfachkraft ist gewährleistet.

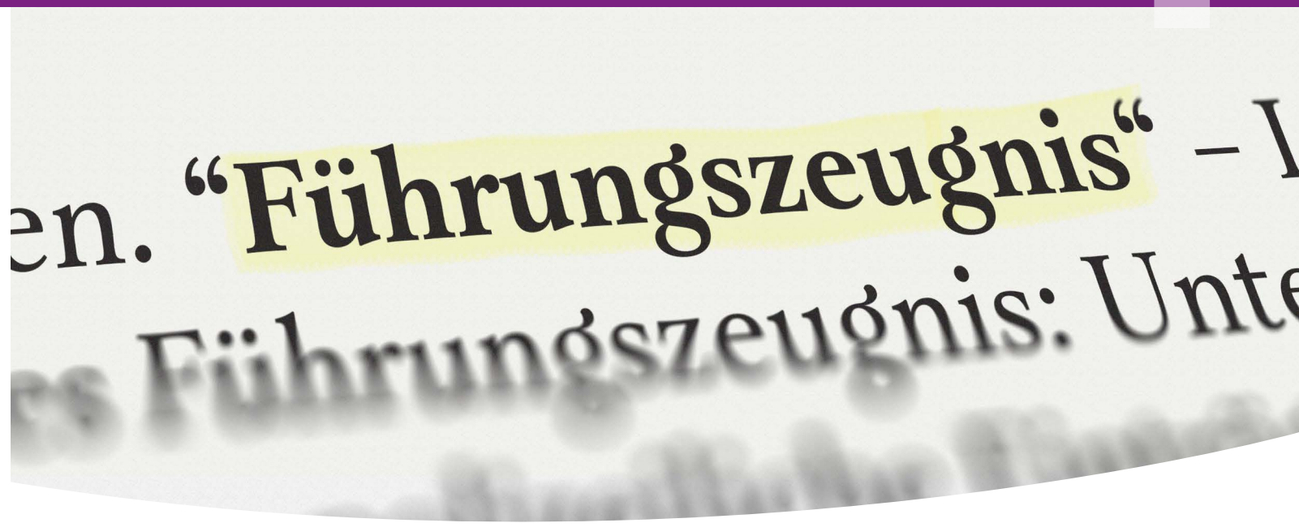
! Für die Ehrenamtlichen und Honorarkräfte gibt es **die Möglichkeit zu Austausch und Feedback** während oder nach den Veranstaltungen.

HONORAR-KRÄFTE

FÜR HONORARKRÄFTE GILT FOLGENDES:

! Die Vorschriften des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) und der Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSsG) finden auf dieses Vertragsverhältnis Anwendung. **Dies schließt die Verpflichtung ein, entsprechend der vorgenannten kirchenrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a des Bundeszentralregisters vorzulegen,** soweit die Bewertung der Honorartätigkeit dies nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen erfordert. Die Definition von Art, Intensität und Dauer muss jeder Arbeitsbereich für sich selbst festlegen. **Ausdrücklich hingewiesen wird auf das Beratungsrecht und die Meldepflicht nach § 8 KGSsG.**

PERSONAL-
VERANTWORTUNG 4



EINSICHTNAHME IN ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNISSE

Der § 5 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie der § 72a SGB VIII sehen vor, dass keine Personen haupt- oder ehrenamtlich eingesetzt werden, die rechtskräftig wegen einer in § 72a SGB VIII genannten Straftat verurteilt sind.

Um dies zu verhindern, ist die Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes von allen haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden sowie von den Ehrenamtlichen und Honorarkräften einzusehen, die dauerhaften, regelmäßigen oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen haben und zu Erwachsenen in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Außerdem wird dieser Personenkreis verpflichtet, die Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben.

Alle haupt- und nebenamtlich tätigen Personen, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Evangelischen Kirchengemeinde Mark-Westtünnen stehen, werden durch das Gemeindebüro zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses aufgefordert. **Die Vorlage des Führungszeugnisses und die Selbstauskunftserklärung erfolgen spätestens bei der Einstellung** *(siehe Anlagen 3 und 4)*. Die Einsichtnahme erfolgt durch Mitarbeitende im Gemeindebüro. Spätestens alle vier Jahre ist eine neue Einsichtnahme erforderlich.

Bei Ehrenamtlichen und Honorarkräften erfolgt die Aufforderung zur Vorlage und Einsichtnahme ebenfalls durch das Gemeindebüro.

Kommt es bei Veranstaltungen zu spontanen Einsätzen (bspw. aufgrund von Krankheit), die eine Einsichtnahme erforderlich machen, kann im Ausnahmefall davon abgesehen werden. In diesem Fall ist das **Unterzeichnen einer Selbstauskunftserklärung** *(siehe Anlage 4)* zwingend notwendig, ansonsten darf keine Beschäftigung erfolgen!

Nico - stock.adobe.com

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE MARK-WESTTÜNNEN

VERHALTENS-KODEX 5

PRÄAMBEL:

Unser christliches Menschenbild prägt unser Handeln. Jeder Mensch ist von Gott geschaffen, einzigartig und unantastbar in seiner Würde. **Dieser Verhaltenskodex ist Ausdruck unseres gemeinsamen Willens, Missbrauch und Grenzverletzungen zu verhindern, eine achtsame und respektvolle Haltung im Alltag zu leben und Strukturen transparent, verantwortungsvoll und partizipativ zu gestalten.** Er gilt verbindlich für alle Mitarbeitenden – beruflich und ehrenamtlich – in allen Bereichen der Evangelischen Kirchengemeinde Mark-Westtünnen.



UNSERE ARBEIT BASIERT AUF RESPEKT, WERTSCHÄTZUNG UND VERTRAUEN.

Ich gehe sensibel und verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um, achte auf individuelle Grenzen und setze mich aktiv für das Wohl aller Menschen ein, die mir im Rahmen meiner Arbeit begegnen.



UNSERE KOMMUNIKATION – OB VERBAL ODER NONVERBAL – PRÄGT UNSER MITEINANDER.

Ich vermeide diskriminierende, herabwürdigende, sexualisierte oder gewalttätige Äußerungen und schweige nicht, wenn ich sie wahrnehme.



IN GEMEINDE TRAGEN WIR UNTERSCHIEDLICHE FORMEN VON VERANTWORTUNG. DAS BEDINGT UNGLEICHE MACHTVERHÄLTNISSE.

Ich reflektiere die mir übertragene **sichtbare und unsichtbare Macht** und nutze sie ausschließlich zum Schutz und Wohl der Menschen.



SOZIALE MEDIEN BIETEN CHANCEN FÜR KIRCHLICHES HANDELN UND BERGEN ZUGLEICH GEFAHREN.

Ich achte darauf, welche Inhalte ich über soziale Medien teile und welche Kontakte ich pflege, besonders im Umgang mit Schutzbefohlenen. Private und dienstliche Kanäle trenne ich. Bei Unsicherheiten beachte ich kirchliche Richtlinien oder halte Rücksprache mit der Leitung.



TRANSPARENZ SCHAFFT VERTRAUEN – INTERN UND EXTERN.

Ich trage dazu bei, dass offen über Entscheidungswege, Zuständigkeiten und Strukturen gesprochen und eine Kultur des Zuhörens und Fragens gefördert wird.

Максим Зайков, cirquedesprit, graphixecho, Natallia, B-Ast-BRT - stock.adobe.com

VERHALTENS-KODEX 5



MENSCHEN MIT ERFAHRUNGEN VON SEXUALISIERTER GEWALT SIND TEIL DES KIRCHLICHEN LEBENS.

Ich mache mir bewusst, dass ich ihnen auch unwissentlich in meinem Alltag begegne und bemühe mich daher um einen achtsamen Kontakt ohne Druck oder Vereinnahmung mit allen Menschen. In gleicher Weise respektiere ich deren Signale und Grenzen.



DAMIT DER SCHUTZ VOR GRENZVERLETZENDEM VERHALTEN GELINGT, BRAUCHT ES AUFMERKSAME MENSCHEN.

Wenn mir etwas auffällt oder berichtet wird, reagiere ich. Ich höre zu, dokumentiere und leite es an die dafür zuständigen Ansprechpersonen weiter. Ich trage nicht die Verantwortung für die Aufklärung – aber dafür, dass etwas nicht ignoriert wird.

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden verpflichten sich, diesen Verhaltenskodex zu kennen, anzuerkennen und im Arbeitsalltag umzusetzen. Dies geschieht in der Regel durch eine unterzeichnete Erklärung, spätestens bei Aufnahme einer Tätigkeit in der Evangelischen Kirchengemeinde Mark-Westtünnen. **Das Presbyterium stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden wissen, an wen sie sich wenden können, wie sie dokumentieren sollen und dass sie nicht allein gelassen werden.**

Der Verhaltenskodex wird regelmäßig reflektiert, weiterentwickelt und ist Bestandteil von Mitarbeitendengesprächen, Teamsitzungen und Schulungen, zum Beispiel im Rahmen von Juleica oder Präventionsveranstaltungen.

Dieser Kodex soll helfen, Vertrauen zu stärken, Schutz zu gewährleisten und eine Kultur der Achtsamkeit und Offenheit zu leben – im Sinne des Evangeliums. Wir wollen unsere Kirche so gestalten, dass Menschen vor grenzverletzendem Verhalten geschützt werden und ihre Würde gewahrt wird. Dazu gehört maßgeblich, die Erfahrungen von Betroffenen ernst zu nehmen und deren Bedürfnisse zu respektieren.

Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung.

Annett Seidler, Hurca! - stock.adobe.com



Die Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen setzt sich aktiv für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt ein. **Prävention ist dabei ein fester Bestandteil im Schutzprozess und für alle ein elementarer Baustein.**

Zur Unterstützung bei der Erstellung des Schutzkonzeptes gibt es eine **verpflichtende Checkliste** *(siehe Anlage 5)*. Diese hat dem eingereichten Schutzkonzept beizuliegen.

Ein verbindlicher Verhaltenskodex für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende (KGSsG § 3/AVO KGSsG § 1) sowie Teilnehmende bildet die Grundlage für einen respektvollen und grenzachtenden Umgang. **In Einstellungsgesprächen und in der Einarbeitung wird das Thema besprochen.** Auch Honorarkräfte und Kooperationspartner:innen sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu kennen und anzuerkennen.

Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung: Sie reflektieren ihr eigenes Handeln kritisch, schätzen Gefährdungen realistisch ein und achten die Grenzen anderer. Besonders wichtig ist die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen an Entscheidungen, die sie betreffen. **Dies stärkt ihre Rechte, reduziert Machtgefälle und fördert eine Kultur der Offenheit.** Die Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen überprüft alle ihre Gebäude hinsichtlich potenzieller Gefahrenquellen und minimiert diese nach Möglichkeit. Melde- und Beschwerdewege sind transparent, öffentlich und niederschwellig. Jede Person weiß, an wen man sich im Notfall wenden kann – die jeweiligen Vertrauenspersonen sind klar benannt und bekannt.

Eine transparente Leitungsstruktur, klare Zuständigkeiten und funktionierende Beschwerdewege werden angestrebt, denn diese sichern, dass Grenzverletzungen frühzeitig erkannt und benannt werden können. Präventive Strukturen sind auf allen Ebenen – bei Schutzbefohlenen, Mitarbeitenden und Leitung – verankert.

Präventionsangebote gehören zur pädagogischen Arbeit und werden an Zielgruppe und Rahmen angepasst. **Die Initiative: „Hinschauen, Helfen, Handeln“ bildet die Grundlage für die verpflichtenden Schulungen aller Mitarbeitenden.** Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis muss alle vier Jahre vorgezeigt werden und wird, mit dem Nachweis, dass die Schulung nach „Hinschauen. Helfen. Handeln.“ im selben Rhythmus wiederholt wurde, angefordert.

Knut - stock.adobe.com

PRÄVENTION VON GRENZ-
VERLETZENDEM VERHALTEN 6

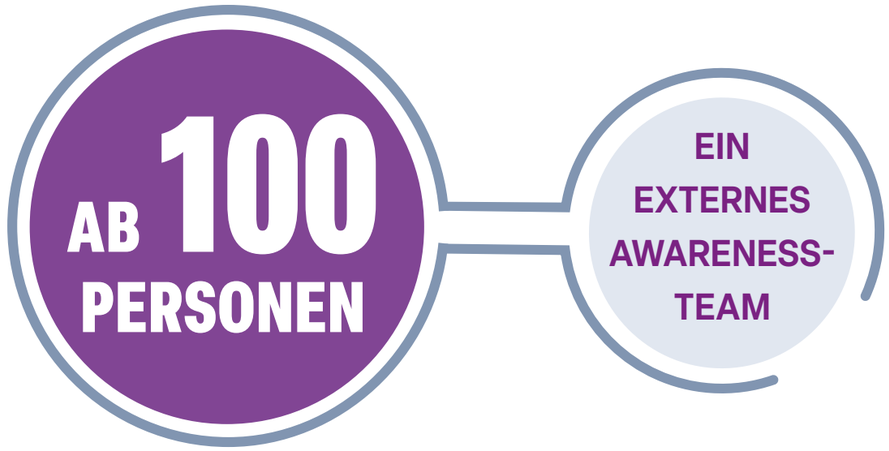
FÜR VERANSTALTUNGEN GELTEN BESONDERE STANDARDS:

- Die **„Vertrauensstelle Grenzen achten!“** wird bekannt und zugänglich gemacht (Plakat/Postkarte).
- **Bei Großveranstaltungen ab 100 Menschen** (ausgenommen Beerdigungen) wird explizit auf die Vertrauensstelle hingewiesen. Es können bereits im Vorfeld einer Veranstaltung Ansprechpersonen ausgesucht werden, die dann auf der Veranstaltung vorgestellt werden.
- Zur Qualitätssicherung arbeitet die Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen eng mit der **Beratungsstelle des Kirchenkreises Hamm (Stefan Kracht)** sowie externen Fachkräften zusammen. So bleibt Prävention dauerhaft wirksam und verbindlich.

SPIRITUELLE GEWALT

Spirituelle Gewalt gehört zu den möglichen Formen grenzverletzenden Verhaltens, die auch im kirchlichen Kontext auftreten können. Sie zeigt sich dort, wo Glaube, theologische Deutungen oder religiöse Praktiken dazu genutzt werden, Menschen in Abhängigkeit zu halten, sie zu beschämen oder ihnen die eigene Entscheidungsfreiheit zu nehmen.

Im Rahmen der Präventionsarbeit ist es uns ein besonderes Anliegen, auch diese Dimension klar in den Blick zu nehmen. **Prävention bedeutet hier, Begegnungen zu schaffen, in denen Glauben und Spiritualität als stärkend und freiheitsfördernd erlebt werden können**. Dies bedeutet, Machtmissbrauch vorzubeugen und einen verantwortlichen Umgang mit geistlicher Autorität zu fördern. Dazu gehört, dass Mitarbeitende die Grenzen zwischen seelsorglicher Begleitung und übergriffiger Einflussnahme kennen und reflektieren. **Unser Ziel ist es, dass alle Menschen im kirchlichen Kontext Spiritualität als Quelle von Vertrauen, Freiheit und Ermutigung erleben können.**



EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE MARK-WESTTÜNNEN

VERTRAUENSSTELLE: GRENZEN ACHTEN

7



In der Evangelischen Kirchengemeinde Mark-Westtünnen setzen wir uns intensiv für den Schutz und die Achtung der Würde aller Menschen ein. **Besonders Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene haben ein Recht auf sichere Räume – frei von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Machtmissbrauch.**

Ein wirksames Meldesystem ist ein zentraler Bestandteil unseres Schutzkonzepts. Es ermöglicht Betroffenen, Angehörigen, Mitarbeitenden sowie außenstehenden Personen, Wahrnehmungen, Bedenken oder konkrete Anliegen offen und geschützt zu äußern.

GRUNDSÄTZE UNSERES MELDESYSTEMS:

NIEDRIGSCHWELLIGKEIT:

Wir bieten **verschiedene Möglichkeiten**, Anliegen mündlich oder schriftlich *(siehe Anlage 7)*, anonym oder persönlich zu melden.

VERTRAULICHKEIT:

Alle Anliegen werden mit **größtmöglicher Vertraulichkeit** behandelt. Nur die für die Bearbeitung zuständigen Personen erhalten Kenntnis.

TRANSPARENZ UND FAIRNESS:

Wir informieren meldende Personen (falls nicht anonym) **zeitnah** über den Ablauf der Bearbeitung und achten auf eine sachliche Klärung für alle Beteiligten.

VERANTWORTLICHKEIT:

Zuständige Ansprechpersonen sind die Gleichstellungsbeauftragte, Vorsitz der MAV (Kita) und die Präventionsfachkraft des Kirchenkreises Hamm. Sie sind qualifiziert und unabhängig in ihrer Rolle. *(Leitfaden für Ansprechpersonen siehe Anlage 6)*. Erstkontakt sind auch die Pfarrer:innen und Gemeindepädagog:innen.

NEUTRALITÄT:

Um **mögliche Befangenheit auszuschließen**, wird zusätzlich eine der Ansprechpersonen aus dem Kirchenkreis Unna gestellt.

SCHUTZ UND UNTERSTÜTZUNG:

Bei Hinweisen auf Grenzverletzungen greifen **klare Interventionsketten**. Betroffene erhalten Schutz und, wenn gewünscht, weiterführende Unterstützung.

HINWEIS:

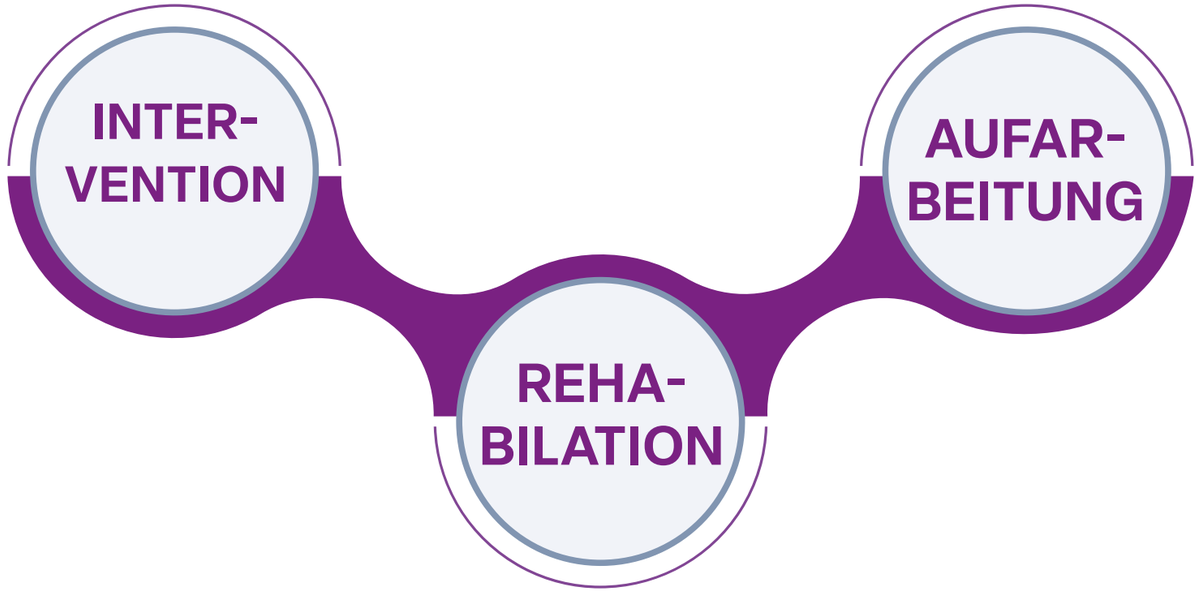
Bei Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung müssen Anliegen an die zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen gerichtet werden. Hier ist die Meldepflicht nach § 8 KGSsG zu beachten. Alle anderen Verhaltensweisen, die grenzverletzendes Verhalten zeigen, können bei der Vertrauensstelle angezeigt werden.

Ein konstruktiver, transparenter und verantwortungsbewusster Umgang mit Meldungen ist kein Zeichen von institutionellem Versagen, sondern Ausdruck gelebter Verantwortung. **Wir ermutigen alle, genau hinzusehen, Sorge zu tragen – und sich zu Wort zu melden, wenn grenzverletzendes Verhalten wahrgenommen wird.**

The KonG - stock.adobe.com

INTERVENTION/REHABILITATION /AUFARBEITUNG

8



8.1. EINLEITUNG

Die Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen übernimmt Verantwortung für einen klaren, transparenten und betroffenenorientierten Umgang mit sexualisierter Gewalt. Neben der Prävention gehören dazu drei weitere Säulen: Intervention, Rehabilitation und Aufarbeitung.

Intervention bedeutet unverzüglich und planvoll zu handeln, Schutz zu gewährleisten und Verfahren nach klaren Standards umzusetzen.

Rehabilitation richtet den Blick auf vier Bereiche: die betroffenen Personen, die zu Unrecht beschuldigten Personen, das soziale Umfeld und die Öffentlichkeit. Sie schafft Strukturen zur Wiederherstellung von Vertrauen und Handlungsfähigkeit.

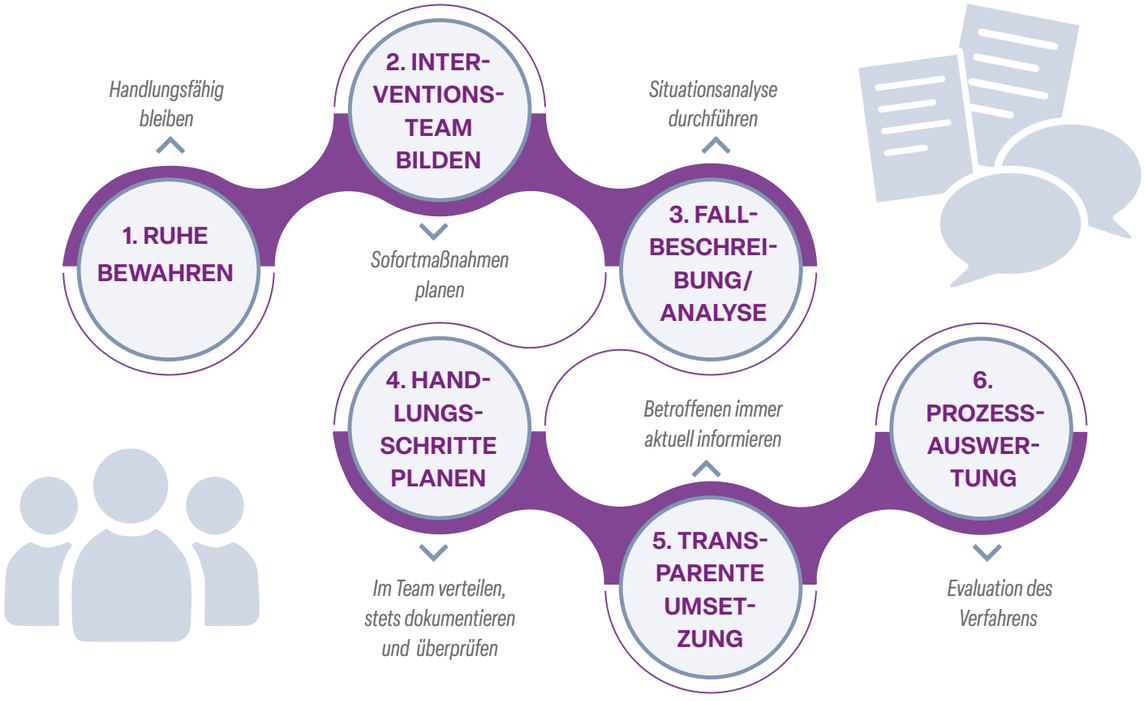
Aufarbeitung sorgt dafür, dass erlebtes Unrecht benannt und sichtbar gemacht wird und daraus Konsequenzen für die Zukunft gezogen werden.

Diese drei Bereiche sind miteinander verbunden. Sie machen deutlich, dass die Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen nicht nur präventiv tätig ist, sondern auch in akuten Situationen handlungsfähig bleibt, Betroffene unterstützt und aus vergangenen Fehlern lernt, um Strukturen nachhaltig zu verändern.

8.2. INTERVENTION

ZIEL UND HALTUNG

Intervention bedeutet, im Verdachts- oder bestätigten Fall sexualisierter Gewalt unverzüglich und planvoll zu handeln. Dabei stehen der Schutz und die Unterstützung der betroffenen Person(en) im Mittelpunkt. Zugleich werden die Rechte der beschuldigten Personen sowie die Verantwortung des Kirchenkreises gewahrt. Jeder Fall ist individuell, muss jedoch nach einheitlichen Standards bearbeitet werden, damit Transparenz, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit gesichert bleiben. **Die Prozesssicherung liegt beim Interventionsteam.**



BENENNUNG EINES INTERVENTIONSTEAMS

Das Presbyterium benennt zwei qualifizierte Ansprechpersonen, die in leitender bzw. vermittelnder Funktion tätig werden. **Dies werden in der Regel der/die Vorsitzenden des Presbyteriums und ein/eine Mitarbeiter:in im Interprofessionellen Team sein.** Voraussetzung für diese Aufgabe ist eine personalrechtliche Entscheidungsgewalt sowie eine seelsorgerische Ausbildung.

Wichtig ist, dass Vertretungsregelungen klar benannt sind, damit das Team jederzeit handlungsfähig bleibt. Das Interventionsteam hat nicht die Aufgabe, strafrechtliche Ermittlungen durchzuführen oder „die Wahrheit“ abschließend festzustellen.

DAS INTERVENTIONSTEAM

Sobald eine Meldung über grenzverletzendes Verhalten vorliegt, entscheiden die Ansprechpersonen über das weitere Verfahren, unter Umständen unter Hinzuziehung einer Präventionsfachkraft. Sie prüfen den Sachverhalt und gehen bei minderschweren Grenzverletzungen eigenständig in die Intervention. Im Interventionsfall ziehen sie ggf. die betroffene Gruppenleitung hinzu.

Fälle mit schweren Grenzverletzungen sowie Meldungen von sexualisierter Gewalt werden sofort an das Interventionsteam des Kirchenkreis Hamm bzw. an die Landeskirchliche Meldestelle weitergeleitet. Der Interventionsprozess folgt einer klaren Struktur *(s. Anlage 8)*

INTERVENTION/REHABILITATION /AUFARBEITUNG 8

1. **Ruhe bewahren** und handlungsfähig bleiben.
2. **Interventionsteam bilden und Sofortmaßnahmen planen**, insbesondere eine Trennung zwischen betroffener und beschuldigter Person.
3. **Fallbeschreibung und Situationsanalyse durchführen:**
   Wer ist beteiligt?
   Gibt es Sorge- oder Erziehungsberechtigte?
   Welche Rahmenbedingungen liegen vor?
4. **Handlungsschritte planen und im Team verteilen**, stets dokumentieren und regelmäßig überprüfen.
5. **Transparente Umsetzung der Schritte gegenüber den Betroffenen sicherstellen**, denn fehlende Informationen für die Betroffenen fördern Unsicherheiten.
6. **Auswerten des Prozesses** zur Evaluation des Verfahrens.

KOMMUNIKATION UND DOKUMENTATION

Eine professionelle, abgestimmte Kommunikation ist unerlässlich. Der Umgang mit Informationen wird innerhalb des Teams geklärt, die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt durch die Ansprechperson im Team. Alle Schritte und Entscheidungen sind sorgfältig zu dokumentieren *(siehe Anlage 9)*, um den Verlauf nachvollziehbar zu machen und die Standards der EKvW einzuhalten.

ABSCHLUSS UND AUSWERTUNG

Mit dem Abschluss einer Intervention wird ein Bericht erstellt und an die Meldestelle übergeben. Zugleich findet eine Evaluation statt, in der überprüft wird, ob betroffenenorientiert gehandelt und ob strukturelle Verbesserungen notwendig wurden. So trägt jede Intervention auch zur Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes bei.

8.3. REHABILITATION

8.3.1. BETROFFENE PERSONEN

Rehabilitation bedeutet für betroffene Personen sexualisierter Gewalt – einschließlich spiritueller und grenzverletzender Gewalt – dass ihr Leid anerkannt und ihre Bedürfnisse konsequent in den Mittelpunkt gestellt werden. Es geht um weitaus mehr als „Wiedergutmachung“ im juristischen Sinn. Betroffene erwarten von der Kirche ein verlässliches, transparentes und empathisches System, das ihnen echte Unterstützung bietet – in ihrer eigenen Geschwindigkeit und gemäß ihrer individuellen Lebenssituation.

KONKRET BEDEUTET DAS:

Niedrigschwelliger Zugang zu seelsorglicher und/oder Anregung zu therapeutischer Begleitung, verlässliche Ansprechpartner:innen, die geschult und ansprechbar sind, sowie die Möglichkeit, externe Fachstellen hinzuzuziehen. Auch finanzielle Hilfen, Arbeitsplatzwechsel oder ein bewusster Rückzug aus kirchlichen Räumen können zur Rehabilitation gehören. Die Entscheidung darüber liegt ausschließlich bei der betroffenen Person.

Ein zentraler Aspekt ist der Schutz vor (erneuter) Stigmatisierung – vor allem dann, wenn das soziale oder berufliche Umfeld Kenntnis vom Geschehen hat. Scham, Unsicherheit oder das Gefühl, „im Zentrum der Aufmerksamkeit“ zu stehen, führen oft zu weiteren Belastungen. **Die Kirche muss deshalb aktiv gegen gesellschaftliche und innerkirchliche Ausgrenzungsmechanismen arbeiten – und zwar nicht nur intern, sondern auch in der öffentlichen Kommunikation.**



Darüber hinaus braucht es einen sensiblen Umgang mit theologischen Deutungen: Begriffe wie Schuld, Vergebung oder Versöhnung dürfen nie als Druckmittel oder moralische Forderung auftreten. Sie können nur dann eine Rolle spielen, wenn die betroffene Person sie selbst einbringt. **Spirituelle Gewalt – also die Manipulation durch religiöse Sprache oder Macht – verlangt eine besonders achtsame, theologisch reflektierte Begleitung.**

REHABILITATION BEDEUTET AUCH BETEILIGUNG:

Betroffene sollen nicht passiv Hilfe empfangen, sondern aktiv mitgestalten können, was ihnen hilft. Dabei kann z. B. das System der Verbündeten im Ev. Kirchenkreis Hamm Orientierung bieten. Entscheidend ist, dass nichts „über ihre Köpfe hinweg“ geschieht. Die Frage „Was brauchst du jetzt?“ bleibt zentral – in Wort, Haltung und Struktur.

8.3.2. ZU UNRECHT BESCHULDIGTE PERSONEN

Auch für Personen, die zu Unrecht beschuldigt wurden, braucht es klare, transparente und faire Verfahren. Der Schutz betroffener Personen steht dabei weiterhin an erster Stelle, dennoch muss auch mit dieser Personengruppe verantwortungsvoll umgegangen werden. **Vorverurteilungen, Gerüchte oder digitale Spuren können zu erheblichen seelischen und beruflichen Schäden führen.**

Deshalb braucht es verlässliche Kommunikationsstrukturen, professionelle Klärungsprozesse und ggf. Rehabilitationsmaßnahmen, wenn ein Vorwurf nachweislich unzutreffend ist. **Die Unschuldsvermutung darf nicht nur ein juristischer Grundsatz bleiben, sondern muss auch im kirchlichen Miteinander gelebt werden.** Hierbei ist im Besonderen zu berücksichtigen, dass Unschuldsvermutung nicht bedeutet, dass nichts passiert ist, sondern eine Unschuld vermutet wird. In dieser Situation bedarf es einer besonderen Aufmerksamkeit für die betroffene Person.

Ein respektvoller, zugleich transparenter Umgang mit der Situation – intern wie extern – trägt dazu bei, Vertrauen zurückzugewinnen und sozialen Schaden zu begrenzen. Hier ist Fingerspitzengefühl gefragt: zwischen Schutz, Aufklärung und Wiederherstellung der Würde.

fotomek - stock.adobe.com

INTERVENTION/REHABILITATION
/AUFARBEITUNG 8

8.3.3. SOZIALES UMFELD

Das soziale Umfeld – Familien, Teams, Nachbarn – ist oft ebenfalls betroffen, wenn sexualisierte Gewalt oder grenzverletzendes Verhalten bekannt wird. Auch hier sollten die Ansprechpersonen aufmerksam sein und bei Bedarf Unterstützung anbieten.

STRUKTURELL WICHTIG IST EINE KLARE KOMMUNIKATION:

Wer ist informiert?
Wer übernimmt welche Aufgabe?
Wie wird Missverständnissen und Gerüchten vorgebeugt?

8.3.4. ÖFFENTLICHKEIT

Rehabilitation ist auch ein öffentliches Zeichen von Verantwortungsübernahme. **Die Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen stellt sich der gesellschaftlichen Verantwortung – nicht mit PR-Maßnahmen, sondern mit klarer Haltung.** Dazu gehören: die Benennung von Fehlern, transparente Verfahren, öffentlich zugängliche Schutzkonzepte und die Auseinandersetzung mit digitaler Sichtbarkeit.

Insbesondere im Umgang mit sozialen Medien braucht es ein Bewusstsein dafür, wie sehr diese Kanäle Lebensrealität prägen. **Informationen werden entweder eindeutig und sensibel veröffentlicht oder konsequent und betroffenenfreundlich gelöscht – je nach Fall und mit klarer Entscheidung.**

Auch gegenüber kirchendistanzierten Personen, der kommunalen Öffentlichkeit oder der Presse gilt: **Wir zeigen, dass wir lernen, uns verändern und für das einstehen, was unsere Verantwortung ist. So kann Vertrauen – langsam, aber glaubwürdig – wieder wachsen.**

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE MARK-WESTTÜNNEN



8.4. AUFARBEITUNG

TRANSPARENTER UMGANG MIT BEKANNT GEWORDENEN FÄLLEN

Für die Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen ist es von zentraler Bedeutung, dass mit Fällen sexualisierter Gewalt transparent umgegangen wird. **Offene Kommunikation bedeutet dabei nicht, persönliche Details preiszugeben, sondern den Umgang mit Vorfällen nachvollziehbar zu machen.** Zuständigkeiten und Rollen sind klar benannt: **Wer kommuniziert wann, was, an wen?** Eine professionelle PR-Planung wird durch das Öffentlichkeitsreferat unterstützt und wirkt Schweigen oder Vertuschung entgegen. **Durch Informationsveranstaltungen, Seelsorge- und Beratungsangebote wird das soziale Umfeld einbezogen.** Abschließend wird ein Bericht erstellt und nach Möglichkeit veröffentlicht, um deutlich zu machen, dass Vorfälle nicht im Sande verlaufen und auch unbegründete Verdachtsmomente geklärt werden.

UNTERSTÜTZUNG UND STRUKTUREN FÜR BETROFFENE UND ZU UNRECHT BESCHULDIGTE

Betroffene sollen verlässliche Strukturen vorfinden, die ihnen helfen, ihre Erfahrungen aufzuarbeiten. Dazu gehören je nach Bedarf Seelsorge und externe Angebote wie Therapie, Supervision, Rechtsberatung sowie Selbsthilfegruppen. Innerhalb des Kirchenkreises wird eine neutrale Ansprechperson außerhalb des eigenen Arbeitsfeldes benannt, die als Verbündete Betroffene begleitet, Kontakte zu Hilfsangeboten herstellt und – falls gewünscht – in regelmäßigen Abständen den Kontakt hält. **Darüber hinaus werden Erkenntnisse aus Intervention und Aufarbeitung in das Evaluationsteam gegeben.** Für Betroffene und zu Unrecht Beschuldigte wird ein standardisiertes Wiedereingliederungsverfahren entwickelt.

Jon Anders Wiken - stock.adobe.com

INTERVENTION/REHABILITATION
/AUFARBEITUNG
8

ERINNERUNGSKULTUR UND SELBSTKRITISCHE AUSEINANDERSETZUNG

Aufarbeitung bedeutet auch, eine Erinnerungskultur zu entwickeln, die den transparenten Umgang mit erlebtem Unrecht sichtbar macht. Sie stärkt Vertrauen, Verlässlichkeit und Gemeinschaft und ist ein klares Zeichen für die Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit der Gemeinde.

Eine solche Haltung schließt das Eingeständnis von Schuld und Versäumnissen mit ein und löst sich von dem Narrativ, Kirche sei per se „gut“. **Aufarbeitung ist Teil eines Heilungs- und Lernprozesses, in dem die Gemeinde sich kritisch mit Formen spezifisch evangelischer Machtstrukturen auseinandersetzt und sich als lernende Organisation versteht.**

KONSEQUENZEN FÜR DIE ZUKUNFT

Aufarbeitung darf nicht ohne Folgen bleiben. Deshalb legt die Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen Wert auf verbindliche Konsequenzen, die klar kommuniziert und dokumentiert werden.

Verantwortlichkeiten werden benannt, Ergebnisse evaluiert und in das Schutzkonzept zurückgespiegelt. Eine Überprüfung der getroffenen Maßnahmen ist nach festgelegten Zeiträumen (alle zwei Jahre) vorgesehen. Kooperationen mit Fachstellen sowie Austausch mit anderen Kirchenkreisen und der Landeskirche helfen dabei, blinde Flecken zu vermeiden. **Aufarbeitung bedeutet auch, das soziale Umfeld jedes Einzelfalls einzubeziehen und die zentralen Fragen zu stellen:**

Was ist geschehen?
Warum konnte es geschehen?
Und wie verhindern wir, dass es erneut geschieht?

Nur durch diesen Prozess wird gewährleistet, dass Aufarbeitung zur Weiterentwicklung und Stärkung des Schutzkonzepts beiträgt.

Jon Anders Wiken - stock.adobe.com

INHALT ANHÄNGE

ANHANG **21**

1. Fragebogen Potenzial- und Risikoanalyse Ehrenamt / Mitarbeitende / Sonstige **21**
2. Mögliche Fragestellungen für ein Vorstellungsgespräch **26**
3. Vermerk über die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis **27**
4. Selbstauskunftserklärung für Veranstalter:innen **28**
5. Checkliste zur Erstellung eines Schutzkonzeptes **29**
6. Leitfaden für Ansprechpersonen im Fall von grenzverletzendem Verhalten **34**
7. Material Vertrauensstelle **35**
8. Interventionsleitfaden **37**
9. Gesprächsprotokoll **38**

11. In dieser Situation habe ich grenzverletzendes Verhalten wahrgenommen (verbal/ tätlich):

12. In der Gemeinde fühle ich mich sicher und geschützt.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. In den Räumlichkeiten meiner Gemeinde fühle ich mich sicher.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Folgende Bereiche/ Räume in meiner Gemeinde erlebe ich als unsicher:

19. Ich habe folgende Verbesserungsvorschläge für den Schutz vor sexualisierter Gewalt:

FRAGEBOGEN
POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE

EHRENAMT
SEITE 1

1. In welcher Gemeinde wohnen Sie?

☐ Emmaus ☐ Mark-Westtünnen

☐ Trinitatis ☐ Unbekannt

2. Ich bin Mitglied in der Evangelischen Kirche.

☐ Ja ☐ Nein

3. Ich würde mich als engagiert in Kirche bezeichnen.

☐ Ja ☐ Nein

4. In welchem Bereich engagieren Sie sich überwiegend?

☐ Jugendarbeit/ Konfiarbeit

☐ Kirche mit Kindern

☐ Gemeindliche Gruppen

☐ Verwaltung

☐ Kirchenmusik

☐ Sonstiges

5. Wie engagieren Sie sich in der Gemeinde?

☐ Mitarbeitend (bezahlt)

☐ Ehrenamtlich/ Teilnehmend

6. In der Gemeinde, wie ich sie erlebe, wird ein respektvoller und grenzachtender Umgang miteinander gelebt.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Ich nehme wahr, dass mit Macht besonnen und angemessen umgegangen wird.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Ich weiß stets, an wen ich mich mit meinen Anliegen wenden kann.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ich erlebe keine Grenzverletzungen bei mir und/oder anderen Personen.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ich bin überzeugt: Wenn es zu erkennbaren Grenzüberschreitungen kommt, werden diese sofort thematisiert.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE Mark-Westtünnen

FRAGEBOGEN
POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE

MITARBEITENDE
SEITE 1

1. In welcher Gemeinde wohnen Sie?

☐ Emmaus ☐ Mark-Westtünnen

☐ Trinitatis ☐ Unbekannt

2. Ich bin Mitglied in der Evangelischen Kirche.

☐ Ja ☐ Nein

3. Ich würde mich als engagiert in Kirche bezeichnen.

☐ Ja ☐ Nein

4. In welchem Bereich engagieren Sie sich überwiegend?

☐ Jugendarbeit/ Konfiarbeit

☐ Kirche mit Kindern

☐ Gemeindliche Gruppen

☐ Verwaltung

☐ Kirchenmusik

☐ Sonstiges

5. Wie engagieren Sie sich in der Gemeinde?

☐ Mitarbeitend (bezahlt)

☐ Ehrenamtlich / Teilnehmend

6. In meinem Arbeitsbereich wird ein respektvoller Umgang miteinander gelebt.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. In meinem Arbeitsbereich sind Zuständigkeiten und Verantwortungen klar geregelt.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Über Entscheidungsprozesse, die meine Arbeit betreffen, fühle ich mich gut informiert.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ich erlebe keine Grenzverletzungen bei mir und/oder anderen Personen.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ich nehme wahr, dass mit Macht besonnen und angemessen umgegangen wird.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE Mark-Westtünnen

11. Die Arbeitsbeziehung mit meinen Vorgesetzten ist professionell und angemessen.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Ich fühle mich ausreichend geschult in den Bereichen (sexualisierte) Gewalt.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Mir ist bekannt, dass ich nach § 8 KGSsG verpflichtet bin, Grenzverletzungen zu melden.

☐ Ja
☐ Nein

14. Ich kenne folgende Anlaufstellen für Rückmeldungen, Beschwerden oder Hinweise auf Grenzverletzungen:

☐ Gemeindeleitung
☐ MAV/Mitarbeitendenvertretung
☐ Gleichstellung
☐ AGG-Beschwerdestelle
☐ Meldestelle nach dem HinSchG (Hinweisgeberschutzgesetz)
☐ Meldestelle bei Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKvW
☐ Sonstiges

15. Aus meiner Sicht finde ich folgende Bedingungen vor, die grenzverletzendes Verhalten begünstigen/fördern:

16. In meiner Tätigkeit fühle ich mich sicher und geschützt.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. In den Räumlichkeiten meiner Gemeinde fühle ich mich sicher.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. Folgende Bereiche/ Räume in meiner Gemeinde erlebe ich als unsicher:

19. Ich habe folgende Verbesserungsvorschläge für den Schutz vor sexualisierter Gewalt:

1. In welcher Gemeinde wohnen Sie?

☐ Emmaus
☐ Mark-Westtünnen
☐ Trinitatis
☐ Unbekannt

2. Ich bin Mitglied in der Evangelischen Kirche.

☐ Ja
☐ Nein

3. Ich würde mich als engagiert in Kirche bezeichnen.

☐ Ja
☐ Nein

4. Ich erlebe Kirche …

☐ als sicheren Ort
☐ als nah an den Menschen
☐ als sensibilisiert für das Thema (sexualisierte) Gewalt

5. Ich habe in der Vergangenheit im kirchlichen Kontext Diskriminierung, Stigmatisierung oder Formen von Machtmissbrauch wahrgenommen.

1 = trifft gar nicht zu • 10= trifft voll zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Der Detailgrad ist abhängig davon, welche Stelle zu besetzen ist!

1. SITUATION

Der Schutz der uns anvertrauten Menschen, insbesondere der Kinder und Jugendlichen, ist für uns ein wichtiges Grundanliegen. Um dies zu gewährleisten, ist insbesondere ein professioneller und adäquater Umgang mit Nähe und Distanz wichtig.

Was denken Sie: In welchen Situationen könnte es in Ihrem Arbeitskontext zu Situationen kommen, die Nähe erfordern?

Wie könnten Sie in diesen Situationen einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sicherstellen?

2. SITUATION (mögliche Frage für eine Führungsperson)

In welchen Situationen könnte es zu besonderen Herausforderungen kommen, was den professionellen Umgang mit den Ihnen anvertrauten Personen betrifft?

3. SITUATION

Hierarchien und Abhängigkeiten bedürfen unserer besonderen Aufmerksamkeit, wenn wir die Menschen, für die wir Verantwortung haben, schützen möchten.

Was denken Sie: Mit welchen Abhängigkeitsverhältnissen könnten Sie in Ihrem Arbeitsumfeld konfrontiert werden?

_____
Anstellungsträger

_____
Beschäftigungsstelle

_____
Aktenzeichen/Personalnummer

VERMERK ÜBER DIE EINSICHT IN DAS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS

Das von *(Vorname/Name)* _____

angeforderte erweiterte Führungszeugnis wurde vorgelegt und heute von

der Personalabteilung *(Vorname/Name, Sachbearbeiter:in)* _____ eingesehen.

Das erweiterte Führungszeugnis für *(Vorname/Name)* _____

mit der *Personalnummer* _____ wurde vom Bundesamt für Justiz

am *Datum* _____ 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 Sachbearbeiter:in

WIEDERVORLAGE

Drei Monate vor *(Datum)* _____

SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

FÜR VERANSTALTER:INNEN

ANLAGE 4

Name, Vorname

Geburtsdatum

Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl)

Einrichtung/Dienstort

Dienstbezeichnung/Funktion

☐ Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (1) rechtskräftig verurteilt worden bin.

☐ Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.

☐ Für den Fall, dass ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts einer Straftat nach einer der genannten Straftatbestände gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

(1) Es handelt sich um die im § 72a SGB VIII genannten Straftaten.

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE MARK-WESTTÜNNEN

CHECKLISTE

ZUR ERSTELLUNG EINES SCHUTZKONZEPTES

CHECKLISTE ZUR ERSTELLUNG EINES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTES (ISK)

Diese Checkliste soll Ihnen helfen, alle wichtigen Punkte bei der Erstellung eines Schutzkonzeptes zu bedenken.

Weitere Arbeitsmaterialien zur Erstellung eines Schutzkonzeptes finden Sie auf unserer Taskcard unter folgendem QR-Code:

Scannen Sie diesen QR-Code einfach ein oder klicken ihn an.

Bitte reichen Sie diese Liste ausgefüllt und unterschrieben zusammen mit Ihrem Schutzkonzept der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Kirchenkreis Hamm und Unna ein (praevention-unna-hamm@ekvw.de).

Bitte bestätigen Sie mit Ihrer Unterschrift die Richtigkeit der Angaben:

Ort, Datum

Unterschrift

Dienstbezeichnung/Funktion

Einrichtung/Dienstort

Anschrift der Einrichtung (Straße, Hausnummer, Postleitzahl)

1. VORBEREITUNG

- ☐ Alle Zugehörigen der Einrichtung wurden über die Erstellung des ISK informiert (Gremien, Arbeitskreise, Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern, Klienten, Mitarbeitende…)
- ☐ Eine Arbeitsgruppe wurde gebildet
- ☐ Es wurde eine für Präventionsfragen geschulte Person benannt
- ☐ Es wurde Fachberatung in Anspruch genommen

_____

Name der Fachberatung:

- ☐ Zu berücksichtigende arbeitsrechtliche Fragestellungen wurden vorab geklärt

2. ENTWICKLUNG UND UMSETZUNG

RISIKO- UND POTENTIALANALYSE

- ☐ Eine Risiko- und Potentialanalyse wurde durchgeführt, bei der die individuellen Problemfelder der Einrichtung/des Bereiches geprüft wurden

Wir haben mit einbezogen:

☐ Minderjährige ☐ schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene ☐ Erziehungsberechtigte/Vormünder

☐ Teilnehmende *(z. B. Chormitglieder, Gottesdienstbesuchende, regelmäßig stattfindende Gruppen und Kreise usw.)*

☐ Hauptamtlich Mitarbeitende ☐ Ehrenamtlich Mitarbeitende

_____

Sonstige (z. B. Honorarkräfte usw.)

- ☐ Die Ergebnisse sind in die Erstellung des Verhaltenskodex mit eingeflossen.

KULTUR DER ACHTSAMKEIT – GRUNDHALTUNG: WERTSCHÄTZUNG UND RESPEKT

- ☐ Das Thema der Kultur der Achtsamkeit und die aufgeführten Werte sind im ISK abgebildet/wiederzufinden.

3. BAUSTEINE DES ISK

PERSONALAUSWAHL (HAUPTAMTLICH)

- ☐ Bei Bewerbungsgesprächen/ Neueinstellungen wird das Thema „Prävention von sexueller Gewalt“ thematisiert.
- ☐ Es besteht eine Vorlage zur Führung von Bewerbungsgesprächen (Fragen zum Thema Prävention sind integriert)
- ☐ Ein Erweitertes Führungszeugnis wird standardmäßig angefordert
- ☐ Verhaltenskodex wird bei Einstellung ausgehändigt und unterschrieben
- ☐ Eine Selbstverpflichtungserklärung wird von Personen, die Kontakt mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, unterschrieben

PERSONALAUSWAHL (EHRENAMTLICH)

- ☐ Bei Auswahlgesprächen wird das Thema „Prävention von sexueller Gewalt“ thematisiert
- ☐ Ein Erweitertes Führungszeugnis wird standardmäßig angefordert
- ☐ Eine Selbstverpflichtungserklärung wird unterschrieben und erfasst

PERSONALENTWICKLUNG

- [ ] Mitarbeitende werden entsprechend ihres Aufgabenbereiches und ihrer Verantwortung zu Fragen der Prävention informiert/geschult
- [ ] Hauptamtliche [ ] Ehrenamtliche
- [ ] Bei Versetzung erfolgt im neuen Einsatzbereich eine Einweisung in die Präventionsarbeit des Bereichs
- [ ] Bei Versetzung wird das Vorliegen der Teilnahme an einer Präventionsschulung überprüft
- [ ] Das Vorliegen des erweiterten Führungszeugnisses wird bei Versetzungen und entsprechend der Landesvorgaben für Fristen überprüft und evtl. neu gefordert
- [ ] Themen von Prävention und Kultur der Achtsamkeit werden im Fortbildungsprogramm berücksichtigt

VERHALTENSKODEX

- [ ] Verhaltenskodex wurde erstellt

Verhaltenskodex wurde veröffentlicht

- [ ] Analog [ ] Digital [ ] Homepage

BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

- [ ] Kirchliche und nichtkirchliche Beratungsstellen sind bekannt
- [ ] Interne Beratungs- und Beschwerdewege sind erarbeitet und allen in der Einrichtung bekannt (den Mitarbeitenden und den Klient:innen/Anvertrauten)

DIENSTANWEISUNG UND HAUSINTERNE REGELN

- [ ] Der Arbeitsbereich hat den Verhaltenskodex als Dienstanweisung erlassen

Hausinterne Regeln sind bekannt und hier veröffentlicht:

QUALITÄTSMANAGEMENT

- [ ] Maßnahmen zur Prävention als Teil des Qualitätsmanagements wurden implementiert, werden kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt
- [ ] Eine für Präventionsfragen geschulte Person ist ernannt und bekannt
- [ ] Das ISK wird nach einem Vorfall oder Verdacht angepasst/ überprüft
- [ ] Projekte zum Thema sind geplant/werden regelmäßig durchgeführt
- [ ] Das ISK ist als Qualitätsmerkmal auf der Internetseite veröffentlicht

VORGEHENSWEISE IM VERDACHTS- ODER BESCHWERDEFALL

- [ ] Ein Interventionsplan ist erarbeitet und bekannt und wird im Bedarfsfall durch die Leitungskräfte in Anwendung gebracht
- [ ] Unabhängige Ansprechpersonen wurden bekannt gemacht

Ansprechpersonen sind hier veröffentlicht:

- [ ] Die Bildung eines Krisenstabs im Bedarfsfall ist vorgesehen
- [ ] Absprachen/Kooperation und Umgang mit Strafverfolgungsbehörden sind geregelt
- [ ] Interne Kommunikationswege sind festgelegt und bekannt
- [ ] Unterstützung für Betroffene ist geregelt
- [ ] Ein Rehabilitationsplan ist entwickelt

Folgende Ideen und Überlegungen gibt es, um das Schutzkonzept in den Alltag zu implementieren:

WAS TUN IM ERNSTFALL?

Wenn jemand Ihnen anvertraut, dass er:sie sexualisierte Gewalt erlebt hat oder erlebt, ist das ein Moment großer Verantwortung – aber Sie sind damit nicht allein. Dieser Leitfaden unterstützt Sie dabei, angemessen zu reagieren und gleichzeitig für sich selbst zu sorgen.

BITTE ACHTEN SIE AUF FOLGENDE PUNKTE:

RUHE BEWAHREN:

Auch wenn die Schilderungen belastend sind, vermitteln Sie durch Ihre Ruhe Sicherheit.

BETROFFENE ERNST NEHMEN:

Hören Sie aktiv zu, ohne zu werten.

GESPRÄCH PRIORISIEREN:

- Unterbrechen Sie andere Tätigkeiten.
- Nehmen Sie keine anderen Gespräche oder Telefonate an.
- Sorgen Sie für einen geschützten, ungestörten Raum.

EIGENE BEFINDLICHKEIT ZURÜCKNEHMEN:

Oft will man der betroffenen Person sofort durch gut gemeinte Worte beruhigen und ihnen Mitgefühl zeigen, trotzdem sollte auf einige Aussagen lieber verzichtet werden:

- Kein Drängen auf Details („Was genau hat er/sie gemacht?“)
- Keine Versprechen geben („Ich verspreche, das bleibt unter uns“) – das kann Sie in Loyalitätskonflikte bringen.
- Keine eigenen Einschätzungen abgeben („Das klingt nicht so schlimm“/„So schlimm war es bestimmt nicht gemeint“)

DOKUMENTATION:

Füllen Sie zeitnah mit oder ohne die betroffene Person das Meldeformular möglichst wortgetreu und ohne eigene Wertung aus. Falls das Meldeformular nicht zur Hand ist, machen Sie sich Notizen und orientieren Sie sich dabei an folgenden Fragen: Wer? Wann? Was wurde gesagt? Hinweise auf beteiligte Personen, Zeiträume, Orte?

RÜCKENDECKUNG HOLEN:

Sie müssen über den Fall nicht allein entscheiden. Sprechen Sie mit jemanden aus der Meldestelle der EKvW und entscheiden Sie gemeinsam über das weitere Vorgehen.

MELDEPFLICHT PRÜFEN (§ 8 KGSsG):

Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Meldestelle beraten zu lassen.

- Für eine erste Einschätzung können Sie sich auch anonym beraten lassen.
- Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Sie diesen unverzüglich der Meldestelle zu melden.

EIGENE UNTERSTÜTZUNG DURCH SUPERVISION ODER BERATUNG:

- Sprechen Sie mit Ihrer:Ihrem Arbeitgeber:in über Angebote der Beratung oder Supervision, um die möglicherweise entstandene eigene Belastung zu verarbeiten.

KONTAKTINFORMATIONEN DER MELDESTELLE

Ansprechpersonen: Marion Neuper
Telefonnummer: 0521 / 594 - 381
E-Mail: meldestelle@ekvw.de



PLAKAT, A3

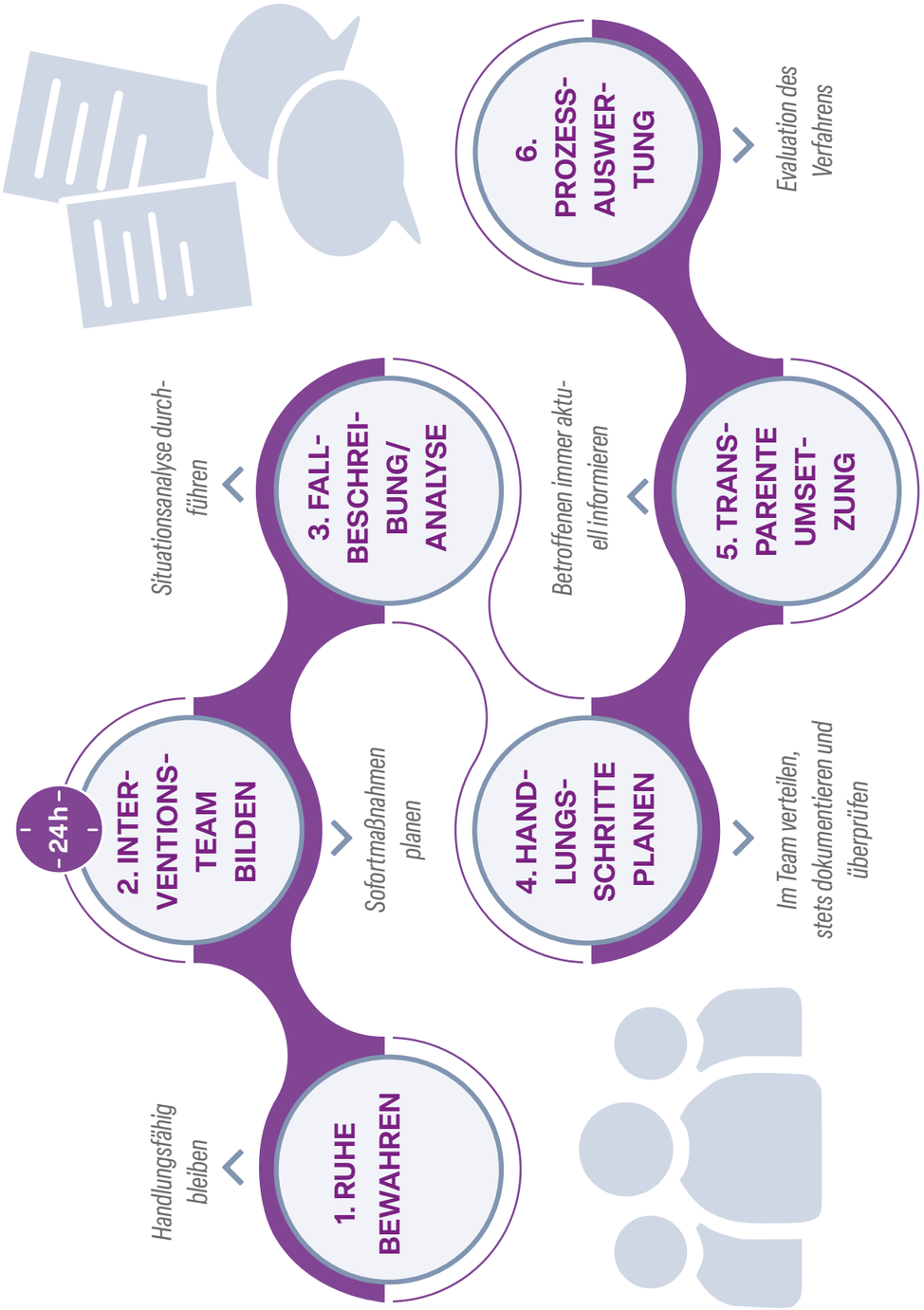


POSTKARTE, DIN LANG, BEIDSEITIG BEDRUCKT



PASSENDER UMSCHLAG

The Kon3 - stock.adobe.com



GESPRÄCHSGRUNDSÄTZE:

Das Einverständnis des / der Betroffenen für die Dokumentation des Erstkontaktes einholen.

Sachlich neutral und fürsorglich zuhören.

Den Mut des / der Betroffenen, sich anderen anzuvertrauen, anerkennen.

Nichts versprechen, was man nicht halten kann.

Jegliche Äußerungen ernst nehmen und protokollieren.

Jeden Eindruck einer Beeinflussung der betroffenen Person vermeiden.

Detailliertes Nachfragen auf Grund der Gefahr der suggestiven Beeinflussung vermeiden.

Das Berichtete vertraulich und datenschutzkonform behandeln.

Zu Beginn jedoch auch darauf hinweisen, nicht in jedem Fall eine Geheimhaltung garantieren zu können.

Leserlichkeit und Verständlichkeit der Notizen sicherstellen, damit diese im Nachhinein nicht falsch verstanden werden.

Keinen Bleistift für die Niederschrift nutzen, da Satzteile ausradiert und umgeschrieben werden können; alle später hinzugefügten Wörter und Textbausteine als solche kennzeichnen.

Strikt zwischen der vom / von der Betroffenen vermittelten Beschreibung des Übergriffs und der eigenen Bewertung und Interpretation trennen; die eigenen Überlegungen und Hypothesen in einem separaten gekennzeichneten Abschnitt aufführen.

Möglichst den genauen Wortlaut des*der Betroffenen wiedergeben.

Erzählung nicht „ordnen“ (Sprünge, unsystematische Darstellung so übernehmen).

Zitate von berichtenden Personen als solche kennzeichnen.

Gespräch möglichst zeitnah dokumentieren, um ein mögliches Vergessen und Verzerren zu verhindern.

DOKUMENTATIONSBOGEN BEI VERDACHT AUF SEXUALISIERTE GEWALT

Thema _____ *Protokollant:in* _____

Datum _____ *Verteiler* _____

Anwesende _____

SACHVERHALT *Was ist der Anlass/Ziel des Gespräches? • Um was geht es? • Welche Vorwürfe stehen im Raum? • Gibt es Zeug:innen?*

GESPRÄCHSPROTOKOLL *(möglichst genau und wörtliche Protokollierung) • Was wurde besprochen? • Welche Fragen wurden gestellt? Was wurde geantwortet?*

ANMERKUNGEN *Bsp.: Welche Informationen sind notwendig, um die Gesamtsituation zu verstehen und einzuordnen? • Gibt es Querverweise auf andere Fälle? • ...*

OFFENE FRAGEN *Was ist noch unklar? • Welche Informationen werden für ein weiteres Vorgehen benötigt?*

EINSCHÄTZUNG *Wie wird die Situation insgesamt gewertet?*

WEITERES VORGEHEN/ABSCHLUSS *Was ist der nächste Schritt unter der Berücksichtigung „betroffenenorientiertes Handeln“?*
Wer könnte der/dem Betroffenen als Unterstützung (Verbündete) dienen? • Wer könnte mir/ uns als Unterstützung dienen? • Wer muss informiert werden?

KONTAKT UND ANSPRECHPARTNER:INNEN

FÜR DAS PRESBYTERIUM DER EVANGELISCHEN KIRCHEN-GEMEINDE MARK-WESTTÜNNEN:

Nicole Hölker
Gemeindepädagogin

Evangelische Kirchengemeinde Mark-Westtünnen
Condorstr. 4
59071 Hamm

Tel.: 0176 / 142 110 - 48
Mail: nicole.hoelker@kirchenkreis-hamm.de

Stefan Kracht
Präventionsfachkraft und Multiplikator

Evangelischer Kirchenkreis Hamm
Caldenhof 28
59063 Hamm

Tel.: 0176 / 142 110 88
Mail: stefan.kracht@kirchenkreis-hamm.de

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE MARK-WESTTÜNNEN