

# Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der evangelischen Lukas-Kirchengemeinde Siegen

(beschlossen am 03.02.2026)

## Inhaltsverzeichnis:

1. Vorwort / Präambel
2. Leitbild
3. Begriffsbestimmung
4. Potenzial- und Risikoanalyse
5. Personalverantwortung / Umgang mit Mitarbeitenden / Bewerbermanagement
6. Partizipation
7. Beschwerdeverfahren
8. Interventionsleitfaden
9. Umgang mit außerkirchlichen Meldungen und anderen Formen von Gewalt
10. Datenschutz und Dokumentation
11. Aufarbeitung
12. Evaluation
13. Anlagen

## 1. Vorwort / Präambel

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen). Die Evangelische Kirche von Westfalen setzt sich mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein; gemeinsam wirken sie auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Diese Präambel zum Kirchengesetz der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) macht sich die Ev. Lukas-Kirchengemeinde Siegen zu eigen. Auf dieser Grundlage hat sie dieses Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt für alle Besucherinnen und Besucher, aber auch für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Gottesdienste, Gruppen und Kreise, in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung vieler Gemeindeglieder entwickelt und beschlossen.

## 2. Leitbild

Ein Leitbild der Lukas-Kirchengemeinde im Sinne eines Bekenntnisses zum Schutz der anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt existiert derzeit noch nicht. An sich wird der Schutz vor sexualisierter Gewalt als selbstverständlich angesehen. Dass aktuell kein offizielles Leitbild vorhanden ist, hängt aber auch mit der Fusion von 3 Kirchengemeinden zum 01.01.2022 zusammen. Des Weiteren steht eine Fusion mit der Ev. Martini-Kirchengemeinde zum 1.1.2027 an, die eine inhaltliche Abstimmung erforderlich macht. Deshalb macht sich die Ev. Lukas-Kirchengemeinde Siegen in diesem Schutzkonzept vorerst die nachstehenden Ausführungen der Initiative „Kein Raum für Missbrauch“ (initiiert von der unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs) in leicht veränderter Form zu eigen:

Das christliche Menschenbild mit der Gottesebenbildlichkeit des Menschen ist Grundlage für das Handeln in unserer Kirchengemeinde. Jesus Christus selbst nimmt junge Menschen und Menschen mit besonderem Schutzbedarf in den Blick und stellt sie in den Mittelpunkt seines Handelns.

Deshalb sind wir in unserem konkreten Handeln und gesellschaftlichen Wirken dem Kindeswohl und der Umsetzung der Kinderrechte sowie dem Schutz besonders schutzbedürftiger Personen verpflichtet. Wir setzen uns dafür ein, dass die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) sowie zu Kinderrechten und die Regelungen des Bundeskinderschutzgesetzes in allen Teilen unserer Gesellschaft gelebt werden. In unserer Kirchengemeinde und ihren Einrichtungen/unserer Einrichtung orientiert sich die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, aber auch mit Menschen mit besonderem Schutzbedarf, an folgenden Leitgedanken:

#### UNSER HANDELN ORIENTIERT SICH AM EVANGELIUM VON JESUS CHRISTUS

- Jeder Mensch hat als Geschöpf seine besondere Würde und seine unveräußerlichen Rechte.
- Menschen begegnen in unseren Einrichtungen und Angeboten dem Evangelium von Jesus Christus. Sie lernen dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennen.
- In unseren Angeboten und Einrichtungen haben alle Menschen das Recht darauf, in Sicherheit zu leben. Besonders junge Menschen und Menschen mit besonderem Schutzbedarf können darauf vertrauen, dass jemand für sie sorgt.

#### WIR HANDELN STETS SCHÜTZEND

- In unseren Angeboten und Einrichtungen werden Menschen vor jeder Form körperlicher, emotionaler, psychischer und geistiger Gewaltanwendung geschützt. Das schließt den Schutz vor Suchtgefährdung, Cyberkriminalität, Verwahrlosung oder Vernachlässigung, schlechter Behandlung, Ausbeutung und sexualisierter Gewalt ein.
- Wir handeln umgehend, wenn uns ein Mensch gefährdet erscheint.

#### WIR STÄRKEN JUNGE MENSCHEN

- In unseren Angeboten und Einrichtungen werden junge Menschen gefördert und ihre Grenzen respektiert. Sie werden darin gestärkt, auch in schwierigen Situationen selbstbewusst zu handeln.
- In unseren Angeboten und Einrichtungen haben junge Menschen das Recht darauf, die Fähigkeiten und das Wissen zu erwerben, das sie brauchen, um sich zu entwickeln und selbstständig zu werden. Sie haben ein Recht darauf, dabei Unterstützung zu erfahren. Das bezieht auch digitale Räume und deren Chancen und Risiken für junge Menschen mit ein.
- In unseren Angeboten und Einrichtungen werden die Sorgen, Nöte und Anliegen junger Menschen ernst genommen; sie werden ermutigt und beteiligt.
- Wir setzen uns für die Würde und Rechte von jungen Menschen in unserer Gesellschaft ein.

#### WIR ARBEITEN PRÄVENTIV, INTERVENIEREND UND TRANSPARENT

- Wir arbeiten mit einem Schutzkonzept, das dazu dient, gewaltpräventiv zu handeln und sexualisierter Gewalt jeglicher Form keinen Raum zu geben.
- Mit einem Interventionsplan können wir sexualisierter Gewalt mit einem konsequenten Vorgehen begegnen. Wir beachten und schützen dabei die Persönlichkeitsrechte von Betroffenen und Verdächtigten. Ein respektvoller Umgang mit allen Betroffenen / Beteiligten wird von uns zu jeder Zeit sichergestellt.
- Wir handeln transparent und nachvollziehbar. Wir können unsere Schritte fachlich begründen und ziehen andere Institutionen und/oder Fachkräfte beratend hinzu.
- Alle unsere ehren-, haupt- und nebenberuflich tätigen Mitarbeiter\*innen nutzen das Angebot der Fort- und Weiterbildung, um unsere Qualitätsstandards sicherzustellen und in einer Kultur der Achtsamkeit die Rechte und Grenzen aller zu wahren. Wir überprüfen unsere Verfahrensabläufe kontinuierlich, nehmen Beschwerden auf und gehen mit Fehlern so offen wie möglich um. Derart soll das Ziel verfolgt werden, unser Handeln stetig weiterzuentwickeln und unsere Qualitätsstandards zu verbessern.

### 3. Begriffsbestimmung

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

#### **§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt**

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

In §4 des KGSsG wird darüber hinaus festgelegt, dass

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

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

#### **Gesetzliche Altersschutzgrenze:**

Kinder werden von der Rechtsordnung besonders geschützt. Dies gilt insbesondere für den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. Der Gesetzgeber legt fest, 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.

#### **Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, § 174 StGB**

Unter Schutzbefohlenen versteht man Minderjährige unter 16 Jahren bzw. in bestimmten Fällen unter 18 Jahren (sog. Schutzaltersgrenze), die sich zur Tatperson in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden. Ein solches Abhängigkeitsverhältnis besteht zum Beispiel gegenüber Lehrerenden oder Auszubildenden, aber auch gegenüber dem Stiefvater oder der

leiblichen Mutter. Die höhere Schutzaltersgrenze von 18 Jahren gilt dann, wenn es sich bei der Tatperson um einen Elternteil oder dessen Partners handelt oder wenn eine Lehrperson oder eine Person die Menschen ausbildet, das bestehende Abhängigkeitsverhältnis bewusst missbraucht, also die eigene Macht und Überlegenheit für die minderjährige Person erkennbar als Mittel einsetzt, um diese gefügig zu machen.

### **Vielfalt der Begriffe**

Der Begriff „Sexualisierte Gewalt“ setzt sich als wissenschaftliche Bezeichnung zunehmend durch. Laut der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) ist sexualisierte Gewalt in Bezug auf Minderjährige „[...] jede sexuelle Handlung, die an, mit oder vor Kindern und Jugendlichen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können [...] definiert. Der Täter oder die Täterin nutzt dabei seine / ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten Minderjähriger zu befriedigen.“

Die Ev. Lukas-Kirchengemeinde Siegen 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, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen 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 entwicklungspsychologisch problematisch sind (beispielsweise anzügliche Bemerkungen, mehrdeutige Nachrichten und ähnliches).

„Eine **Kindeswohlgefährdung** [...] liegt vor, wenn eine gegenwärtige, in einem solchen Maß vorhandene Gefahr festgestellt wird, dass bei der weiteren Entwicklung der Dinge eine erhebliche Schädigung des geistigen oder leiblichen Wohls des Kindes mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist“.

### **Mitarbeitende**

Im §3 des KGSSG werden Mitarbeitende wie folgt definiert:

#### *§ 3 Mitarbeitende*

*Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.*

*( 1 ) Zum Personenkreis der Mitarbeitenden im Sinne des § 3 KGSSG gehören unter Berücksichtigung aller zu dessen Auslegung dienenden Rechtsregelungen und allgemeiner Grundsätze alle Personen, die in den laufenden Arbeitsbetrieb eingegliedert sind, insbesondere auch (Schul-)Praktikantinnen und (Schul-) Praktikanten.*

*( 2 ) 1 Zu den ehrenamtlich Tätigen im Sinne des § 3 KGSSG gehören alle Personen, die an der Durchführung kirchlicher Angebote regelmäßig und planend oder leitend mitwirken. 2 Nicht erfasst werden insoweit Personen, die ausschließlich an kirchlichen Veranstaltungen und Angeboten teilnehmen.*

*( 3 ) 1 In Honorarverträgen ist grundsätzlich die Geltung des KGSSG zu vereinbaren, einschließlich der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. 2 Bei bereits geschlossenen Honorarverträgen, die die Honorartätigen über den 28. Februar 2022 hinaus zur Leistung verpflichtet, ist auf die Einbeziehung des KGSSG hinzuwirken. 3 Die Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses kann ausnahmsweise entfallen, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in*

#### 4. Potenzial- und Risikoanalyse:

Grundlage für die Erstellung eines Schutzkonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist eine umfassende Potenzial- und Risikoanalyse. Zu diesem Zweck muss erforscht werden:

- Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?
- Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir?
- Wie hoch ist das Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer?
- Gibt es Zielgruppen mit einem besonderen Schutzbedarf?
- Wie sind die räumlichen Gegebenheiten innen wie auch außen?

Als Vorbereitung zur Erstellung der Potenzial- und Risikoanalyse wurden im Laufe der letzten Monate viele Gemeindegruppen von Mitgliedern des Presbyteriums besucht. Weitere Gruppenbesuche sind geplant. Den Besucherinnen und Besuchern der Gemeindegruppen wurde der Anlass für die Befassung des Presbyteriums mit dieser Thematik mit Hilfe eines kurzen Vortrages und einem passenden Film erläutert. Es wurde berichtet, was bisher in der Gemeinde zum Schutz vor sexualisierter Gewalt umgesetzt wurde und dass das in der jeweiligen Gruppe geführte Gespräch mit Hilfe einer Potenzial- und Risikoanalyse in die Erstellung eines Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserer Gemeinde münden soll. Nach Hinweisen, wo mögliche Gefährdungen im Rahmen der gemeindlichen Angebote auftreten können, wurden die Ansprechpartner\*innen in unserer Kirchengemeinde, im Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein bzw. die Meldestelle beim Landeskirchenamt vorgestellt. Diese können bei sogenannten „Verdachtsfällen“ unterstützend und beratend angesprochen werden.

Eine „einfache“ Potenzial- und Risikoanalyse ist nicht möglich, weil

- die Angebote sehr unterschiedlich sind (z.B. Seniorenfrühstück, Chorgruppen, Hauskreise, Wandergruppe).
- es eine Vielzahl von Räumlichkeiten gibt, die die verschiedenen Gruppen nutzen.
- die gemeindlichen Angebote von allen Altersgruppen besucht werden, wobei manche Personen einen besonderen Schutzbedarf haben.

Die **Anlage 1** enthält eine erste, aber noch zu vervollständigende, Potenzial- und Risikoanalyse bezogen auf die gesamte Lukas-Kirchengemeinde. Dabei nimmt sie alle Angebote der Gemeinde in den Blick, benennt die genutzten Räumlichkeiten, geht auf die Personalverantwortung, Strukturen und ein zu entwickelndes Schutzkonzept sowie auf die Zugänglichkeit von Informationen ein. Daran anschließend werden konkrete Gefährdungen aufgelistet, die in Gesprächen von Besucherinnen und Besuchern der Gemeindegruppen thematisiert wurden. Aus weiteren Hinweisen wird in nächster Zeit ein Maßnahmenkatalog entwickelt, der ständig evaluiert wird.

Zusammenfassend ist folgendes festzustellen:

- Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf sind überwiegend Kinder und Jugendliche. Die hauptamtlich Mitarbeitenden aus diesem Aufgabenbereich wissen um den besonderen Schutzbedarf für die von ihnen angesprochenen Zielgruppen und werden für Beobachtungen nachdrücklich sensibilisiert.
- Als problematisch werden, wenn überhaupt, überwiegend die räumlichen Gegebenheiten angesehen. Dabei handelt es sich vor allem um schlecht einsehbare Räume im Außenbereich, teils aber auch im Innenbereich von Kirchen und Gemeindehäusern. Abgelegene Bereiche, wie Dachböden oder Kellerräume, sind besonders zu beobachten und in einem Maßnahmenkatalog zu analysieren.

#### 5. Personalverantwortung/Umgang mit

## **Mitarbeitenden/Bewerbermanagement**

### **5.1 Qualifizierte Personalauswahl**

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden müssen bei Arbeitsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis (erwFZ), die Selbstverpflichtungserklärung sowie eine unterzeichnete Selbstauskunft vorlegen.

Ehrenamtliche müssen nach Prüfschema des KGSSG der EKvW oder nach Festlegung des Leitungsgremiums ein erwFZ vorlegen.

### **5.2 Vorgehen Bewerbungsgespräch**

Im Bewerbungsgespräch werden die Selbstverpflichtungserklärung und die Schulungsverpflichtung thematisiert.

### **5.3 Erstgespräch für ehrenamtlich Mitarbeitende**

Ehrenamtliche Mitarbeitende, sofern sie in sensiblen Bereichen eingesetzt werden, haben in Bezug auf die Prävention zu sexualisierter Gewalt (siehe Punkt 5.1. und 5.2) dieselben Verpflichtungen wie hauptamtliche Mitarbeitende.

### **5.4 Schulungen sexualisierte Gewalt**

Gemäß § 6 KGSSG besteht eine Fortbildungsverpflichtung für alle Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt. Die Ev. Lukas-Kirchengemeinde schult ihre Mitarbeitenden mit dem Schulungskonzept des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein unter der Überschrift „hinschauen-helfen-handeln“, einer gemeinsamen Initiative der evangelischen Landeskirchen und der Diakonie, als einen zentralen Baustein der Prävention.

Schwerpunkt der Fortbildung sollen Informationen insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation sein. Fortbildungen tragen zur Sensibilisierung bei und sind der richtige Ort, um Verunsicherungen und Fragen anzusprechen. Der Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein hat 2022 zwei Präventionsfachkräfte in Teilzeit eingestellt. Diese bieten seit 2023 Grundlagenschulungen unter der Überschrift „Auf Grenzen achten – sicheren Ort geben“ für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden an. Inhalte der Schulung:

- Definition sexualisierte Gewalt;
- Nähe und Distanz / Verhaltenskodex;
- (Kirchen-)Rechtlicher Rahmen;
- Täter\*innenstrategien / Zahlen und Fakten;
- Handlungsstrategien / Hilfen und Beratung.

Das Presbyterium, als Leitungsorgan der Lukas-Kirchengemeinde, hat am 17.03.2023 fast komplett an einer ersten Grundlagenschulung teilgenommen. Diejenigen, die aus zeitlichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht teilnehmen konnten, haben sich später eigenständig zu einer der vielen angebotenen Schulungen angemeldet. Inzwischen hat sich ein Verfahren etabliert, wonach alle Mitarbeitenden zu Schulungen eingeladen werden, die besonders intensiv und regelmäßig mit Menschen zusammenarbeiten.

Ziel der Schulungen ist, durch gut informierte Mitarbeitende Kinder, Jugendliche und besonders schutzbedürftige Personen vor sexualisierter Gewalt bestmöglich zu schützen. In den flächendeckenden Schulungen geht es um eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, um Aufklärung und das kritische Reflektieren des eigenen Handelns. Es geht darum, die Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden zu stärken und dauerhaft eine Kultur des achtsamen Miteinanders, auch über die kirchliche Arbeit hinaus, zu etablieren.

Für die Schulungen gelten folgende Standards:

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

Die modularen Präventionsschulungen sind verpflichtend für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden; im Umfang angepasst an den jeweiligen Tätigkeitsbereich. Eine Übersicht über die Schulungen und die Schulungstermine finden sich auf der Homepage der Fachstelle Prävention des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein:

<https://www.kk-siwi.de/fachstelle-praevention>

Darüber hinaus können mit der Fachstelle individuell Schulungstermine vereinbart werden. Schulungstermine für das Modul 1 (u15) können über das Referat für Jugend- und Gemeindepädagogik des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein angefragt werden:

<https://www.juenger-siegen.de/>

Alle, die an der Schulung teilgenommen haben, erhalten hierüber ein Zertifikat. Verlorene Zertifikate können innerhalb von 24 Monaten bei der Fachstelle Prävention wieder angefordert werden. Danach werden die Daten der Teilnehmenden gelöscht.

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

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

### **5.5 Anerkennung von Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt**

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

Die Schulung entspricht der Rahmenvereinbarung der nachfolgenden Institutionen: Ev. Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein, CVJM Siegerland, Bund der kath. Jugend, Kreisportbund Siegen-Wittgenstein, Kreisjugendring Siegen-Wittgenstein, Fachstelle Prävention des Kreisjugendamt Siegen-Wittgenstein. (Stand 11/2024)

Zur Anerkennung von Schulungen durch andere Träger ist die Fachstelle Prävention zu kontaktieren. ([PraeventionSG@kirchenkreis-siwi.de](mailto:PraeventionSG@kirchenkreis-siwi.de)). Bei persönlicher Betroffenheit oder Bedenken zu den Inhalten der Schulung klärt die Fachstelle Prävention des Kirchenkreises das weitere Vorgehen ab. ([PraeventionSG@kirchenkreis-siwi.de](mailto:PraeventionSG@kirchenkreis-siwi.de))

### **5.6 Selbstverpflichtungserklärung/Verhaltenskodex in der Kinder- und Jugendarbeit**

Nach dem Erlass des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hat die Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW zahlreiche Materialien für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entwickelt. Das Amt für Jugendarbeit hat unter „juenger.de“ viele Materialien für die Anwendung mit jungen Menschen veröffentlicht. Hierzu gehören unter anderem:

- das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt;

- eine Ausführungsverordnung zu diesem Kirchengesetz;
- ein Interventionsleitfaden;
- verschiedene Schulungsmodulare für Mitarbeitende in der Jugendarbeit (Basis-Schulungen I + II, Qualifizierungsschulungen, Auffrischkurse);
- eine Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende;
- Regelungen zur Beantragung von erweiterten Führungszeugnissen;
- Verhaltensregeln für einen grenzachtenden Umgang auf Kinder- und Jugendfreizeiten
- sowie Checklisten und Merkblätter zur Thematik von anderen Landeskirchen.

Die hauptamtlich Mitarbeitenden in der Jugendarbeit der verschiedenen Regionen des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein sind verpflichtet, die Regelungen des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu beachten. Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entwickelt der Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein derzeit ein eigenes Schutzkonzept, welches auch in der Kinder- und Jugendarbeit der Ev. Lukas-Kirchengemeinde anzuwenden ist. Schulungen für ehrenamtliche Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit werden über das Jugendreferat des Kirchenkreises angeboten. Von den Mitarbeitenden ist auch eine sogenannte Selbstverpflichtungserklärung abzugeben, wie sie als **Anlage 13.5** dieses Schutzkonzeptes beigefügt ist. Diese Erklärung ist für die gesamte evangelische Jugendarbeit in der westfälischen Landeskirche zum Schutz der sexuellen Selbstbestimmung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verpflichtend eingeführt worden.

Alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Ev. Lukas-Kirchengemeinde, die auf Beschluss des Presbyteriums zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen und Teilnahme an Schulungen verpflichtet sind und für Lukas-Kirchengemeinde tätig sind oder werden, haben die erweiterten Führungszeugnisse, die Teilnahme an Schulungen und die Abgabe von Selbstverpflichtungserklärungen einer/einem vom Presbyterium beauftragte\*n Presbyter\*in vorzulegen.

Erweiterte Führungszeugnisse sind aufgrund des Bundeskinderschutzgesetzes bereits seit 2012 von hauptamtlichen Mitarbeitenden, aufgrund eines Beschlusses des Jugendhilfeausschusses der Stadt Siegen seit 2023 auch die ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden in der Jugendarbeit, verpflichtend vorzulegen. Erweiterte Führungszeugnisse treffen eine Aussage dazu, ob Straftatbestände zum sexuellen Missbrauch bzw. zur Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung vorliegen. Auf die Vorlage solch erweiterter Führungszeugnisse wird sowohl von seitens der Ev. Lukas-Kirchengemeinde als auch der verantwortlichen Vorgesetzten des Kirchenkreises seit dieser Zeit gleichermaßen geachtet (siehe hierzu auch Ziffer 4 dieses Schutzkonzeptes).

Ganz besonders ist in diesem Zusammenhang auf die Handreichung unter dem Titel „Ermutigen - Begleiten - Schützen“ hinzuweisen. Diese Arbeitshilfe der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in NRW, die gemeinsam mit den Ämtern für Jugendarbeit der westfälischen, rheinischen und lippischen Landeskirche herausgegeben wird, will dazu beitragen, dass gerade alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden in der Evangelischen Kinder- und Jugendarbeit mehr Handlungssicherheit gewinnen. Die Prävention von sexualisierter Gewalt wird dabei in den Blickpunkt der eigenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gerückt. Sie möchte sensibilisieren, informieren und Fragen beantworten. Die Inhalte der Handreichung eignen sich insbesondere auch als Bausteine in der Aus- und Fortbildung. Sie

werden ständig erweitert, sodass jetzt beispielsweise auch der „Tatort Internet“ in das Blickfeld genommen wird.

### **5.7 Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses**

Nach Einführung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt initiierte das Presbyterium der Lukas-Kirchengemeinde (Leitungsorgan) die Vorlage von Führungszeugnissen von allen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden im Rahmen der kirchengesetzlich vorgegebenen Frist bis zum 31.03.2022. Für die hauptamtlich Mitarbeitenden wurde diese Aufgabe, wie von dort angeboten, an das Kreiskirchenamt delegiert. Die ehrenamtlich Mitarbeitenden wurden in einem ersten Schritt erfasst.

Für Mitglieder rechtsvertretender Organe gilt die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen uneingeschränkt. Für alle anderen ehrenamtlichen Mitarbeitenden war zu differenzieren nach Art, Dauer und Intensität des Kontakts mit anderen Personen im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit. So wurden beispielsweise von Gemeindebriefverteiler\*innen keine Führungszeugnisse angefordert. Priorität hatte aufgrund der obigen Beschreibung die Anforderung der erweiterten Führungszeugnisse von allen Mitgliedern des Presbyteriums. Als nächstes wurde dies auf alle Leiter\*innen von Gemeindegruppen und für Mitarbeitende in Besuchsdiensten bzw. Ehrenamtliche, die besonders intensiv und regelmäßig mit Menschen zusammenarbeiten, erweitert. Die Vorlage aller erweiterten Führungszeugnisse hat sich hingezogen bis in das Jahr 2023, ist aber jetzt vollständig entsprechend den oben beschriebenen Kriterien erfolgt. Jetzt ist darauf zu achten, dass neue Mitarbeitende in entsprechenden Funktionen oder Tätigkeiten erweiterte Führungszeugnisse frühzeitig vorlegen müssen. Aufgrund der Befristung aller erweiterten Führungszeugnisse für die Dauer von 5 Jahren, ist mit einem Wiedervorlagesystem sicherzustellen, dass rechtzeitig vor Fristablauf erneut erweiterte Führungszeugnisse beantragt und vorgelegt werden.

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

## **6. Partizipation**

Unter Partizipation ist die Beteiligung und Mitwirkung möglichst vieler Gemeindeglieder an der Erarbeitung des Schutzkonzepts, vor allem der Erstellung einer umfassenden Potenzial- und Risikoanalyse, zu sehen. Die Einbeziehung der Gemeindeglieder erleichtert ihnen den Zugang in diese Thematik und ermutigt sie, sich bei Problemen Rat, Hilfe und Unterstützung zu holen.

Das Presbyterium der Lukas-Kirchengemeinde hat sich erstmals in seiner Sitzung am 01.02.2022 mit dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt befasst. Wegen der Dringlichkeit wurde zunächst über die Einholung von Führungszeugnissen beraten, da diese laut Kirchengesetz bis zum 31.03.2022 von allen Mitarbeitenden eingeholt werden sollten (siehe hierzu Ziffer 4. dieses Schutzkonzepts). Es wurde aber auch bereits auf die Erstellung eines Schutzkonzepts bis zum 30.06.2024 hingewiesen.

In einem weiteren Schritt haben die meisten Mitglieder des Presbyteriums im März 2023 an einer gemeinsamen Grundlagenschulung zur Prävention vor sexualisierter Gewalt teilgenommen. Für die seinerzeit nicht anwesenden Mitglieder des Presbyteriums sowie für neue Presbyterinnen und Presbyter werden regelmäßig Schulungen durch die Präventionsfachstelle des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein angeboten.

In der Sitzung des Presbyteriums der Lukas-Kirchengemeinde am 28.03.2023 wurde ein kleiner Arbeitskreis gebildet, der sich mit der Erstellung eines Maßnahmen- und Zeitplanes befasst und den Prozess bis zur Erstellung eines Schutzkonzepts vorangetrieben hat.

Besonders umfassend gelingt die Partizipation über die Mitwirkung von Gemeindegliedern aller Gemeindegruppen. Entsprechend dem erarbeiteten Vorschlag des Arbeitskreises wurden alle Gemeindegruppen informiert über

- allgemeine Fragen zur Thematik „Schutz vor sexualisierter Gewalt“;
- das, was bisher in unserer Kirchengemeinde passiert ist;
- die beabsichtigte Erstellung eines umfassenden Schutzkonzeptes;
- und die Ansprechpartner\*innen in der Gemeinde und auf den Ebenen des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein und des Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW).

Vor allem aber wurden die Gespräche genutzt, um zu erfahren, wo einzelne Personen oder Personengruppen besondere Gefährdungen sehen, damit diese zukünftig minimiert oder im Idealfall beseitigt werden können. Ebenso wurde gebeten, Beobachtungen über Missbrauch oder den Verdacht von Missbrauch zu melden. In den Gesprächen in den Gemeindegruppen wird ausdrücklich erklärt, dass es sich bei Informationen an o.g. Personen nicht um Denunziation handelt, sondern, dass gefährdete oder missbrauchte Menschen vor möglicherweise schlimmen Schäden bewahrt werden sollen.

Ein erstes Schutzkonzept wurde vom Presbyterium der Ev. Lukas-Kirchengemeinde am 18.06.2024 verabschiedet und vom Bevollmächtigtenausschuss des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein am 03.09.2024 zustimmend zur Kenntnis genommen. Das Schutzkonzept wird regelmäßig evaluiert sowie unter größtmöglicher Beteiligung der Gemeindeglieder und -gruppen den jeweiligen Rahmenbedingungen angepasst.

## **7. Beschwerdeverfahren**

Generell ist jede Beschwerde als eine konstruktive Kritik aufzufassen. Gemeindeglieder und Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, Beschwerden einzureichen. Zuständige Gremien für Beschwerden sind der AK Prävention sexualisierte Gewalt und der geschäftsführende Ausschuss.

Beschwerden können in folgende Kategorien eingeteilt werden:

### ***7.1 Beschwerden organisatorischer Art***

Hiermit sind Beschwerden gemeint, die dieses Konzept und den Umgang damit betreffen. Diese können z.B. auftreten nach einem konkreten Fall, der eine Schrittkette dieses Konzepts in Gang gesetzt hat, und auch, weil Teile des Konzepts nicht verstanden wurden und ggf. nicht richtig reagiert wurde. Beschwerden dieser Art können zu einer Anpassung dieses Konzepts führen. Ob eine Anpassung erfolgt, diese ggf. zeitnah zur Beschwerde erfolgen muss oder bei der nächsten Evaluation des Konzepts Berücksichtigung findet obliegt den zuständigen Gremien.

### ***7.2 Beschwerden struktureller Art***

Hiermit sind Beschwerden gemeint über bauliche Gegebenheiten oder eine Organisationsstruktur oder Teile davon, die sexualisierte Gewalt durch interne oder externe Personengruppen fördert oder ermöglicht. Nicht gemeint sind hier tatsächliche Vorgänge, die ein Vorgehen nach dem Interventionsleitfaden in Kapitel 8 erfordern. Beschwerden struktureller Art sind ernst zu nehmen und sofort zu bearbeiten. Inwieweit der Beschwerdegegenstand abgestellt werden und wann dies erfolgen kann, obliegt den zuständigen Gremien.

### ***7.3 Beschwerdemanagement***

Beschwerden können formlos postalisch und auch anonym oder per E-Mail an das Gemeindebüro gesendet werden. Jede Beschwerde ist den zuständigen Gremien sofort mitzuteilen.

Wenn eine Beschwerde nicht anonym versendet wurde, ist dem Absender der Eingang der Beschwerde sofort anzuzeigen. Wenn die Beschwerde bearbeitet wurde, ist dem Absender mitzuteilen, ob eine Beschwerde zu einer organisatorischen oder strukturellen Änderung geführt hat, oder zu begründen, warum dies nicht erfolgt ist.

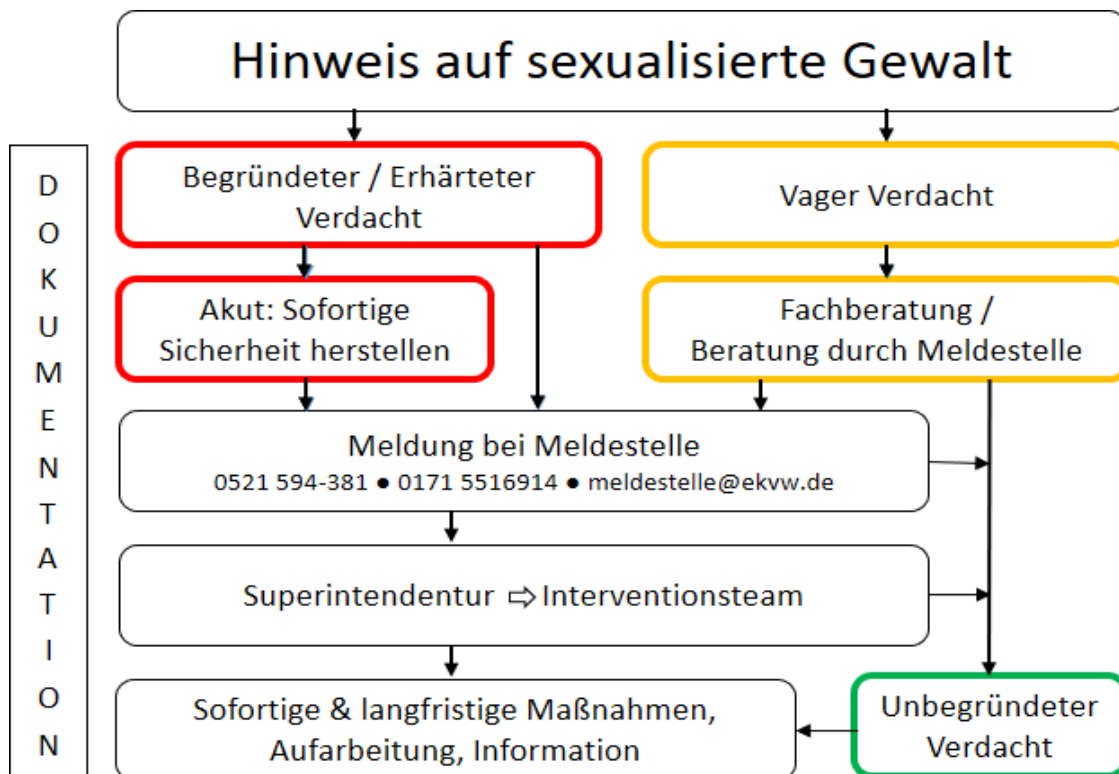
## 8. Interventionsleitfaden

Sobald ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende aufkommt, ist sofort zu prüfen, ob eine professionelle Intervention durchgeführt werden muss. Es ist menschlich und moralisch nachvollziehbar, dass Menschen aufgrund freundschaftlicher Verbundenheit oder der Angst vor ungerechtfertigten Anschuldigungen, Rufschädigung oder rechtlichen Konsequenzen davor zurückschrecken, sexualisierte Gewalt anzusprechen oder zu melden. Dies gilt vor allem dann, wenn jemand 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.**

Ziffer 8.1 beinhaltet den Interventionsplan des Kirchenkreises. Er ist Bestandteil dieses Schutzkonzepts und analog anzuwenden. Das darin beschriebene Handeln bietet allen Mitarbeitenden und Gästen bei der Meldung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt durch andere Mitarbeitende die erforderliche Orientierung und Sicherheit, gewährt zugleich auch ein einheitliches Vorgehen.

### 8.1 Intervention bei sexualisierter Gewalt

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



Wenn ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende aufkommt, muss immer eine professionelle Beratung hinzugezogen werden und ggf. zeitnah eine Intervention durchgeführt werden. Zugleich ist aber auch der Personenkreis, der bei vagem Verdacht einbezogen wird, möglichst klein zu halten. Der Entfaltung einer „Gerüchte-Küche“ ist vorzubeugen.

### **Vager Verdacht**

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

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

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

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

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

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

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

### **Verhaltensänderung**

- Ängstlichkeit / Aggression
- Rückzug
- Meiden von Personen / Orten

- Auffälliges Waschverhalten
- Auffälliges Sexualverhalten

### **Psychosomatische Beschwerden**

- Kopf- / Bauchschmerzen
- Schlafstörungen
- Hauterkrankungen
- Selbstverletzung
- Gewichtsänderung

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

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

Dennoch: „Kinder brauchen bis zu acht Anläufe, bevor ein Erwachsener ihnen glaubt“. Wenn der Verdacht nach dem Kontakt zu einer beratenden Stelle weiterhin vage ist und es keine klaren Informationen darüber gibt, was genau geschehen ist oder wer möglicherweise sexualisierte Gewalt ausgeübt haben könnte, muss weiterhin den möglichen Betroffenen gegenüber Gesprächsbereitschaft gezeigt werden und auf Hilfsmöglichkeiten hingewiesen werden. Ohne nähere Informationen und einer Person, die bereit ist etwas zu berichten, können weitere Interventionsschritte schwierig sein. Daher ist es wichtig, eine einfühlsame und unterstützende Atmosphäre zu schaffen, um möglichen Betroffenen zu ermöglichen, ihre Stimme zu finden und ihre Erfahrungen zu teilen, wenn sie dazu bereit sind. Mögliche weitere Schritte bei weiterhin vagem Verdacht:

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

Das Ziel ist möglichen Betroffenen zu zeigen, dass sie nicht alleine sind und dass Unterstützung vorhanden ist. Dabei ist zu beachten, sie nicht zu drängen oder zusätzlichem Druck aus- zusetzen.

Dabei muss eine kontinuierliche **Dokumentation** der Vorfälle oder Hinweise und der eigenen Beobachtungen mit dem Dokumentationsbogen vorgenommen werden. 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 und sicher vor einer möglichen Einsicht anderer geschützt werden.

Wenn ein vager Verdacht besteht und hierzu eine Beratung stattfindet, muss nach Abschluss dieser Beratung zur abschließenden Abstimmung über das weitere Vorgehen die Superintendentur hinzugezogen werden. Dies gilt immer, wenn der Verdacht vage bleibt oder als unbegründet eingestuft wird. Sofern sich herausgestellt hat, dass ein begründeter Verdacht besteht, muss direkt die Meldestelle kontaktiert werden.

### **Begründeter Verdacht**

*Begründeter Verdacht:*

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

*Erhärteter Verdacht:*

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

Ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt wird durch konkrete Aussagen von betroffenen Personen oder durch die eigene Beobachtung solcher Vorfälle gekennzeichnet. Die unmittelbaren Reaktionen, wenn eine Person von sexueller Gewalt berichtet, umfassen nach dem Prinzip des E.R.N.S.T.-machens folgende Schritte:

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

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

**N:** Nachhören / aktiv Zuhören

- Glauben: Zeigen Sie, dass Sie der Person glauben und dass Sie ihre Aussage ernst nehmen. Dies schafft Vertrauen und ermutigt sie, weiterzusprechen.
- Trösten: Bieten Sie den Betroffenen Trost und Unterstützung. Zeigen Sie Mitgefühl für das, was sie durchmachen, und lassen Sie sie wissen, dass sie nicht allein sind.
- Anerkennung von Mut: Loben Sie die Person für den Mut, von dem Vorfall zu berichten, und erklären Sie, wie wichtig es ist, bei solch einem schwierigen Problem Hilfe zu suchen.
- Respektieren Sie, wenn die betroffene Person nicht alles erzählen möchte.
- Vermeiden Sie bestimmte Fragen: Vermeiden Sie Fragen wie „Hast du dich gewehrt?“ oder „Hast du gesagt, dass du das nicht willst?“. Diese Fragen können zusätzlich belasten. Auch Suggestivfragen wie: „Hat die Person dich berührt, obwohl du es nicht wolltest?“ sollten nicht gestellt werden. Dies kann die Erinnerung verfälschen und folglich bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung – besonders bei Kindern – kann eine Aussage als nicht glaubhaft eingestuft werden.
- Keine Geheimhaltung versprechen: Versprechen Sie keine Geheimhaltung. Erklären Sie, dass Sie darüber sprechen müssen. (Dies gilt nicht im Rahmen von

seelsorgerischen Gesprächen oder im Rahmen des § 203 StGB.) Informieren Sie über alle Schritte, was als Nächstes geschieht.

- Altersgerechte Information bei Kindern und Jugendlichen: Machen Sie deutlich, dass dies verboten ist und dass die Verantwortung immer bei den Erwachsenen liegt. Betonen Sie, dass sie als Betroffene nicht schuld sind.
- Erkennen Sie dabei auch ihre eigenen Grenzen und Belastbarkeit an.

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

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

### **Meldestelle**

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

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

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

### **Das Interventionsteam setzt sich zusammen aus:**

Superintendentur;  
fachliche Beratung (EFL, InsoFa - Inso weit erfahrene Fachkraft - des Kirchenkreises für Bereich Kinder und Jugendliche); Vertreter aus dem Leitungsgremium aus dem betreffenden Bereich.

### **Weitere optionale Personengruppen:**

Opferschutz Polizei;  
Ärztliche Beratungsstelle (DRK Kinderklinik);  
Meldestelle;  
Personen mit Personalverantwortung; Juristische Unterstützung;  
Öffentlichkeitsarbeit.

Das Interventionsteam entscheidet über die weiteren Maßnahmen - die betroffene Person, die Tatperson und die Personen im Umfeld betreffend. Wie z.B. sofortige und langfristige Maßnahmen zum Schutz möglicher Betroffener, wie z.B. Freistellung, Strafanzeige nach Rücksprache mit Betroffenen, Suspendierung / Aufhebung des Arbeitsvertrages, Entlassung aus dem Ehrenamt.

Interventionsteams handeln immer betroffenenorientiert.

Der **betroffenen Person** muss Unterstützung angeboten werden. Zum einen ein Angebot von

beratungs- oder seelsorgerischen Gesprächen. Zum anderen müssen diese über die Möglichkeit der Kostenübernahme für anwaltliche Erstberatung bei Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch die EKvW informiert werden. Die betroffene Person sollte über alle Schritte des Interventionsteams in Kenntnis gesetzt werden.

Die **mögliche Tatperson** sollte zeitnah über den Verdacht ihr gegenüber informiert werden. Dies sollte, je nach Sachlage, gegebenenfalls erst nach Rücksprache / Anzeige bei der Polizei erfolgen, da sonst Beweismittel vernichtet werden könnten. Weiter soll die Person über die weitere Vorgehensweise sowie über die möglichen (arbeitsrechtlichen / persönlichen) Konsequenzen aufgeklärt werden. Die beschuldigte Person muss in Bezug auf den Vorwurf angehört werden. Bis zur endgültigen Klärung des Falles muss jede Vorverurteilung vermieden werden. Auch müssen an dieser Stelle schon Informationen über eine mögliche Rehabilitation gegeben werden. Sollte sich der Vorwurf als unbegründet erweisen, bietet der Kirchenkreis Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Beruf oder in die Einrichtung / Gemeinde.

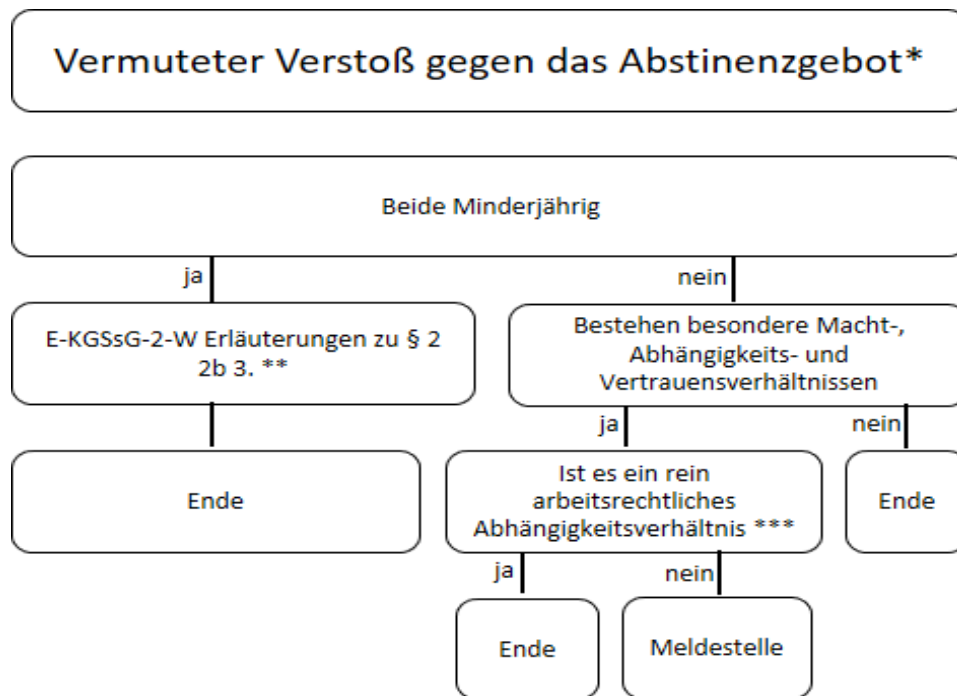
Die Notwendigkeit, schnelle Schritte setzen zu müssen, kann in der **Gemeinde** zu Konflikten oder Irritationen führen. Eine Freistellung bis zur endgültigen Klärung führt dazu, dass die verdächtige Person fehlt und dies von nicht involvierten Menschen nicht nachvollziehbar ist. Das Interventionsteam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

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

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

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

## **8.2 Intervention bei Verstoß gegen das Abstinenzgebot**



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

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

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

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

### 8.3 Meldepflicht

Unabhängig von Beschwerden allgemeiner Art ist für die **Beschwerde bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt** ein eigenes Verfahren anzuwenden.

Zunächst: Für kirchliche Mitarbeitende (ehren- oder hauptamtlich) besteht bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt **eine Meldepflicht**. Die Meldung eines Verdachts erfolgt direkt bei der **Meldestelle der Ev. Kirche von Westfalen**. Dort wird der Verdachtsfall eingeschätzt und sie werden zum weiteren Vorgehen beraten:

Telefon: 0521 594-381, E-Mail: [meldestelle@ekvw.de](mailto:meldestelle@ekvw.de)

Auf der Ebene der Kirchengemeinde kann auch eine Vertrauensperson der beschwerdeführenden Person bzw. der von sexualisierter Gewalt betroffenen Person angesprochen werden. Zu nennen sind an dieser Stelle beispielsweise ein\*e Pfarrer\*in, der/die Vorsitzende des Presbyteriums, ein\*e Presbyter\*in oder auch ein\*e andere\*r hauptamtliche Mitarbeiter\*in der

Kirchengemeinde. Im Gemeindebrief und auf der Homepage der Ev. Lukas-Kirchengemeinde sind die wichtigsten Ansprechpersonen mit Namen, Funktion, Telefonnummer und E-Mail-Adresse zu finden. Im Gemeindebüro können die gleichen Angaben für weitere Personen erfragt werden. Auch diese Vertrauensperson aus der Kirchengemeinde wird die Kontaktaufnahme mit der Meldestelle empfehlen oder ihrerseits aufnehmen.

Sobald einer der o.g. Personen ein Verdachtsfall gemeldet wird, ist der Vorgang von dieser Person schriftlich mit den wichtigsten Angaben (gegen wen richtet sich der Verdacht, seit wann ist ein mögliches Fehlverhalten festzustellen, genaue Daten sind hilfreich) festzuhalten. Dabei ist absolute Vertraulichkeit gegenüber Dritten zu wahren. Ggf. wird im nächsten Schritt die Beratung und Einschätzung der o.g. Meldestelle eingeholt. Die dort beauftragte Person kann in entsprechenden Gesprächen mit den Betroffenen erste Handlungsmöglichkeiten entwickeln und sie bei der Entscheidungsfindung über das weitere Vorgehen begleiten. Die beauftragte Person kann im Rahmen des Seelsorgegeheimnisses absolute Verschwiegenheit garantieren. Mit der Meldung als Verdachtsfall sorgt die aufnehmende Stelle dafür, dass die mögliche Tatperson alle Rechte und Pflichten bis zur Klärung des Verdachtsfalles ruhen lässt.

Sollte sich im Gespräch mit der Meldestelle der Verdacht erhärten, wird auf der Ebene des Kirchenkreises ein Kriseninterventionsteam installiert, welches im weiteren Verlauf der beschwerdeführenden Person unterstützend zur Seite steht.

Sofern sich aus dem Verdachtsfall die Notwendigkeit ergeben sollte, Strukturen zu verändern oder andere Maßnahmen in Bezug auf den gemeldeten möglichen Missbrauch erforderlich sein, sind diese zu untersuchen und zu überprüfen. Die kreiskirchlichen und / oder landeskirchlichen Beratungsstellen sind bei solchen Sachverhalten unterstützend einzubeziehen. Die beschwerdeführende Person ist über die getroffenen Veränderungen bzw. Maßnahmen zu informieren. Siehe auch die Homepage der EKvW:

[www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/meldestelle/](http://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/meldestelle/)

## **9. Umgang mit außerkirchlichen Meldungen und anderen Formen der Gewalt**

Die Meldung eines Verdachtsfalls außerhalb der Kirchengemeinde kann durch Behörden, unbeteiligte Personen, mutmaßliche Opfer oder den mutmaßlichen Täter selbst erfolgen. In jedem Fall sind die zuständigen Stellen des Kirchenkreises zu informieren. Hier erfolgt die Entscheidung, inwieweit betroffene Personen ihr Amt ruhen zu lassen haben, und welche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Ist bei einer offiziellen Ermittlung der zugrundeliegende Paragraph des Strafgesetzbuchs bekannt, ist zu prüfen, ob das polizeiliche Führungszeugnis und die abgegebene Selbstverpflichtungserklärung ggf. ihre Gültigkeit verlieren.

Die Kontaktdaten sowohl für die landeskirchliche Meldestelle als auch für die Fachberater\*innen des Kirchenkreises werden in der **Anlage 13.11** aufgelistet bzw. können mit Namen, Funktion, Telefonnummer und E-Mail-Adressen im Gemeindebüro erfragt werden.

## **10. Datenschutz und Dokumentation**

Eine Beschreibung dieses Kapitels wird aktuell vom Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein erarbeitet und nach Fertigstellung in dieses Schutzkonzept eingefügt.

## **11. Aufarbeitung**

In dem Punkt Aufarbeitung und Rehabilitation schließt sich die Ev. Lukas-Kirchengemeinde Siegen (analog zum Ev. Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein) dem „Interventionsleitfaden, Praxishandbuch zur Intervention von sexualisierter Gewalt“ der Evangelischen Kirche von Westfalen, 1 Auflage aus 2023, an. Die Kapitel 5 und 6 aus diesem Leitfaden werden hier in Punkt

11 aufgeführt.

### **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. Welche Faktoren haben sexualisierte Gewalt begünstigt und welche Hilfen und Reaktionen sind möglicherweise ausgeblieben? Im Wesentlichen unterscheidet man zwischen drei Formen der Aufarbeitung, die nicht immer genau voneinander zu trennen sind, sondern sich auch überschneiden können.

#### **11.1.1 Individuelle Aufarbeitung**

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

Teil der individuellen Aufarbeitung kann es sein, dass Betroffene die Möglichkeit haben, über erlebtes Unrecht innerhalb kirchlicher Strukturen zu sprechen und ihr Leid anerkannt wird. Außerdem kann es um eine aus Betroffenen­sicht angemessene Intervention, den Schutz potenziell weiterer Betroffener, das zur Rechenschaft ziehen von Tatpersonen, finanzielle Anerkennung und vieles mehr gehen.

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

#### **11.1.2 Institutionelle Aufarbeitung**

Die institutionelle Aufarbeitung ist die strukturelle Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt innerhalb des jeweiligen Systems, für die das zuständige Leitungsorgan verantwortlich ist. Die Perspektive der Betroffenen ist dabei unverzichtbar. Es geht um alles, was die Institution braucht und nutzt, um aufzuklären, zu lernen, angemessen zu agieren. Im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses werden besonders die begünstigenden Faktoren, die sexualisierte Gewalt zugelassen haben und der Umgang mit betroffenen und beschuldigten Personen in den Blick genommen. Zusätzlich spielen auch die Häufigkeit und die Art der sexualisierten Gewalt eine Rolle. Diese Aufgabe kann unter Umständen nicht nur innerhalb der eigenen Institution bewältigt werden. Es ist zu überlegen, ob externe (wissenschaftliche, juristische, fachliche etc.) Unterstützung hinzugezogen werden soll.

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

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

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

Aufarbeitung mit beteiligten Gruppen (zum Beispiel Kinder und Jugendliche): Einzelne

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

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

### **11.1.3 Gesellschaftliche Aufarbeitung**

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

Durch gesellschaftliche Aufarbeitung sollen die Bedingungen für betroffene Personen in allen möglichen Systemen und Zusammenhängen (Familien, Vereine, Internet, Schulen, Kirchen, Kulturveranstaltungen etc.) verbessert werden und die Notwendigkeit, flächendeckend Präventionsarbeit zu implementieren, gesellschaftlicher Konsens werden. Dabei geht es beispielsweise konkret um Unterstützungsmaßnahmen wie therapeutische und beratende Angebote, aber auch um die Entwicklung von Schutzkonzepten in Vereinen, Schulen, Kirchengemeinden und so weiter.

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

### **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. Die Herausforderung besteht darin, den Verdacht so weit auszuräumen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der beschuldigten Person und den involvierten Personenkreisen wieder hergestellt werden kann. Eine zu Unrecht beschuldigte Person leidet häufig dennoch unter den geäußerten Vorwürfen und erlebt Misstrauen oder Distanz durch Kolleg\*innen und / oder andere Personen aus dem System (Eltern, Teilnehmende und so weiter).

In allen gesellschaftlichen Bereichen ist eine Rehabilitation nach Ermittlungen durch Strafverfolgungsbehörden dann schwierig, wenn diese „aus Mangel an Beweisen“ und nicht „wegen erwiesener Unschuld“ eingestellt wurden. Dann sind die Verdachtsmomente nicht eindeutig ausgeräumt und in der öffentlichen Wahrnehmung bleiben Zweifel an der Unschuld bestehen. Innerhalb der Evangelischen Kirche von Westfalen kann sich eine Rehabilitation jedoch ohnehin nicht nur am Strafrecht und eventuell vorliegenden Ermittlungsergebnissen staatlicher Stellen orientieren. Das KGSsG definiert sexualisierte Gewalt wie erwähnt weit unter dem Niveau der Strafbarkeit, sodass auch Taten, die strafrechtlich nicht relevant sind, für Mitarbeitende unserer Landeskirche mit Konsequenzen verbunden sein können. Es können also nicht

pauschal beschuldigte Mitarbeitende rehabilitiert werden, denen keine Straftat aus dem Strafgesetzbuch nachgewiesen werden konnte.

Der Blick muss differenzierter sein und die Definition sexualisierter Gewalt (§ 2 KGSsG) sowie das Abstands- und das Abstinenzgebot (§ 4 KGSsG) müssen beachtet werden.

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

Gab es beispielsweise eine Pressemitteilung, so braucht es im Rehabilitationsprozess erneut eine Presseerklärung mit Informationen zum neuen Erkenntnisstand. Sofern Gespräche mit Mitarbeitenden geführt werden, sollte dort erklärt werden, dass und (soweit möglich) wodurch der Verdacht ausgeräumt wurde. Relevante Gruppen innerhalb des Systems brauchen möglicherweise Aufarbeitungsprozesse, die durch externe Fachpersonen (zum Beispiel Mediation, Supervision, Gemeindeberatung) begleitet werden sollten, um ein Vertrauensverhältnis wiederherzustellen.

Alle dem System zugehörigen und verbundenen Personen brauchen Informationen und Transparenz über den aktuellen Sachverhalt. Auch in Prozessen der Rehabilitation ist es wichtig, transparent gegenüber der falsch beschuldigten Person zu agieren und sie über alle Handlungsschritte zu informieren, sie miteinzubeziehen und ihre Perspektive ernst zu nehmen.

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

## 12. Evaluation

Die Evaluation im Sinne dieses Schutzkonzepts dient der rückblickenden Wirkungskontrolle, der vorausschauenden Steuerung und dem Verständnis von Situationen und Prozessen. Anhand der Evaluationsdaten können Projekte, in diesem Falle das Schutzkonzept, angepasst und optimiert werden. Die Evaluation dieses Schutzkonzeptes ist dann erfolgreich, wenn nach einer zuvor festgelegten Frist festgestellt werden kann, dass die in diesem Schutzkonzept beschriebenen präventiven Maßnahmen (Anforderung von Führungszeugnissen, Durchführung von Schulungen, Beteiligung der Gemeindegruppen etc.) dazu geführt haben, dass kein „Fall“ von sexualisierter Gewalt und auch kein Verdacht sexualisierter Gewalt gegen ehrenamtliche oder hauptamtliche Mitarbeitende gemeldet worden ist. In die Evaluation einzubeziehen ist auch die Risiko- und Potenzialanalyse, die gemeinsam mit den Besucherinnen und Besuchern unserer Gemeindegruppen auf ihre Aktualität und möglichen Veränderungsbedarf untersucht werden muss. Nach der Beschlussfassung und Verabschiedung dieses Schutzkonzepts durch das Presbyterium soll eine Evaluation nach 3 Jahren erfolgen. Mögliche Korrekturen an diesem Schutzkonzept und der damit einhergehende Prozessablauf müssen immer wieder neu evaluiert werden, da die Rahmenbedingungen ständigen Veränderungen unterliegen, z.B. durch bauliche Veränderungen, neue gesetzliche Bestimmungen, neue Mitarbeitende in den unterschiedlichen Bereichen.

## 13. Anlagen

13.1	Raster Potenzial- / Risikoanalyse der Ev. Lukas-Kirchengemeinde .....	24
13.2	Dokumentationsbogen .....	33
13.3	Selbstauskunft.....	35
13.4	Vorlage Beantragung Führungszeugnis .....	36

13.5	Selbstverpflichtungserklärung Beispiel ekir.....	37
13.6	Anlage 1 zu § 2 AVO KGSSG .....	38
13.7	Anlage Dokumentation Vorlage erweitertes Führungszeugnis EKvW.....	39
13.8	Anlage Beschwerdeformular.....	40
13.9	Anlage Schweigepflichtsentbindung .....	43
13.10	Schulungsmodule .....	46
13.11	Kontaktdaten	

## 13 Anlagen

### 13.1 Raster Potenzial- / Risikoanalyse<sup>20</sup>

Quelle: [https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2021/12/Schutzkonzept-2021\\_140521\\_formular.pdf](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 Schutzbefohlenen zu vertiefen und zu leben. Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt möglichst verhindert und wo sie doch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Alle kirchlichen Organisationen, Kirchenkreise, Gemeinden und alle ihre Einrichtungen, sollen einen Schutzraum für die uns anvertrauten Menschen darstellen.

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

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

#### Bedienungsanleitung



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

## 1.1 GEMEINDE

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

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

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

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

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

>> Bis wann muss das behoben sein?

---



---



---

>> Wer ist dafür verantwortlich?

---



---



---

>> Zur Vorlage am:

---

## 1.2 RÄUMLICHKEITEN

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

<input checked="" type="checkbox"/>	Gemeindehaus
<input checked="" type="checkbox"/>	Jugendhaus
<input checked="" type="checkbox"/>	Kirche
<input checked="" type="checkbox"/>	Pfarrhaus
<input checked="" type="checkbox"/>	Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser

<input checked="" type="checkbox"/>	Büro- oder Beratungsräume
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	

### b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 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? Interveniert 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? <sup>1</sup>

---

---

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: <sup>2</sup>

---

---

---

>> Wer ist dafür verantwortlich? <sup>3</sup>

---

---

---

>> Bis wann muss das behoben sein? <sup>4</sup>

---

---

---

>> Zur Vorlage am: <sup>5</sup>

---

---

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 Dokumentationsbogen<sup>21</sup>

### 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: \_\_\_\_\_

<sup>21</sup> Interventionsleitfaden der EKvW:

[https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user\\_upload/Service/Download/Interventionsleitfaden\\_2023\\_11\\_02.pdf](https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Service/Download/Interventionsleitfaden_2023_11_02.pdf)



### 13.3 Selbstauskunft

## **Erklärung Selbstauskunft**

Erklärung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

Vorname, Name:

Geb. am:

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

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber / Träger:

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

---

Ort, Datum und Unterschrift

Quelle: [https://www.ekd.de/ekd\\_de/ds\\_doc/praevention\\_auf\\_grenzen\\_achten\\_neu.pdf](https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/praevention_auf_grenzen_achten_neu.pdf)

## 13.4 Vorlage zur Beantragung eines Führungszeugnisses

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

Siegen, \_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Adresse

Bürgerbüro der Stadt Siegen  
Markt 2  
57072 Siegen

### **Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses**

Sehr geehrte Damen und Herren,

als ehrenamtliche\*r Mitarbeitende in der Ev. Lukas-Kirchengemeinde benötige ich gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) vom 18.11.2020 ein erweitertes Führungszeugnis. Gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) beantrage ich deshalb bei Ihnen die Ausstellung eines solchen erweiterten Führungszeugnisses. Der Ev. Lukas-Kirchengemeinde erteile ich zugleich die Vollmacht, für mich das erweiterte Führungszeugnis zu beantragen. Eine Kopie meines Personalausweises habe ich beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Antragstellers / der Antragstellerin

-----  
Ev. Lukas-Kirchengemeinde Siegen

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass die antragstellende Person ihre Unterschrift unter obigen Antrag selbst geleistet hat. Zugleich wird bestätigt, dass die antragstellende Person das erweiterte Führungszeugnis für die Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit aufgrund des landeskirchlichen Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18.11.2020 benötigt. Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis werden von der Ev. Lukas-Kirchengemeinde, Pfarrstraße 2, 57072 Siegen, übernommen.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der beglaubigenden Person

(Dienstsiegel und Stempel)

## 13.5 Selbstverpflichtungserklärung<sup>23</sup> Beispiel ekir

### Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber (Träger)

Name

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde / Einrichtung / Kirchenkreis \_\_\_\_\_, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

#### Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter\*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren, und ich kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Datum

Unterschrift

<sup>23</sup> [https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2021/12/Schutzkonzept-2021\\_140521\\_formular.pdf](https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2021/12/Schutzkonzept-2021_140521_formular.pdf)

### 13.6 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Räumlichkeit oder</li> <li>• struktureller Zusammensetzung oder</li> <li>• Stabilität der Gruppe</li> </ul>	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> <li>• Räumlichkeit oder</li> <li>• struktureller Zusammensetzung oder</li> <li>• Stabilität der Gruppe</li> </ul>
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit einzelnen Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
Kein Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)	Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)
Dauer	
Einmalig/punktuell/gelegentlich	Von gewisser Dauer/Regelmäßigkeit/umfassende Zeitspanne
Regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	Dieselben Schutzbefohlenen für eine gewisse Dauer

### 13.7 Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

## Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis von:

---

Name des / der Ehrenamtlichen

Geburtsdatum

zur Vorlage bei der Ev. Lukas-Kirchengemeinde Siegen (als freier Träger der ev. Kirche) in Analogie zu § 72 a SGB VIII.

---

Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der angegebenen Daten einverstanden. Gemäß den datenschutzrechtlichen Regelungen des § 72 a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Die Daten sind spätestens 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger zu löschen. Kommt es zu keinem Engagement, sind die Daten sofort zu löschen.

---

Unterschrift des / der Ehrenamtlichen

Im vorgelegten Führungszeugnis lagen keine Einträge bezüglich einer rechtskräftigen Verurteilung nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches (StGB) vor.

---

Datum der Einsichtnahme in das Führungszeugnis

*Ulrich Bernshausen – Presbyter der Ev. Lukas-Kirchengemeinde*

---

Name und Funktion der zuständigen Person des Trägers

---

Unterschrift der Einsicht nehmenden Person

## 13.8 Anlage Beschwerdeformular<sup>25</sup>

### 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):**

<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartnern.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte...

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

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

keine Konsequenz     folgende Konsequenz

---

---

---

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

---

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

---

Datum

---

Unterschrift

---

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

---

Datum

---

Unterschrift

### 13.9 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)*

---

*(Ggf. Name, Vorname Betreuer\*in*

Frau/Herrn

---

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

gegenüber der Meldestelle der

---

*(Körperschaft als Trägerin der Meldestelle)*

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.

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

---

---

---

---

Die Entbindung von der Schweigepflicht betrifft folgende Inhalte (anvertrautes Geheimnis):

---

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

---

*Ort, Datum*

*ggf. Unterschrift Betroffene\*r*

---

*Ort, Datum*  
*Sorgeberechtigte/r 1*

*ggf. Unterschrift*

---

*Ort, Datum*  
*Sorgeberechtigte/r 2*

*ggf. Unterschrift*

---

*Ort, Datum*

*ggf. Unterschrift Betreuer\*in*

## **Erläuterungen:**

**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.

**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.

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

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

**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.

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

## 13.10 Schulungsmodule

<b>Modul 1</b>			
<b>Zielgruppe</b>	<b>Ziele</b>	<b>Inhalte</b>	<b>Zeit</b>
<p>Helfer*innen / Trainees</p> <p>12-14 Jahre</p>	Sensibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Basiskennnisse über sexualisierte Gewalt</li> <li>▪ Unsicherheiten gegenüber diesem Thema abbauen</li> <li>▪ Thema „Nähe und Distanz“</li> <li>▪ Grenzsensibler Umgang</li> <li>▪ Rollenwechsel TN - Helfende/ Trainee (Abgrenzung zu „Mitarbeitende“ im Sinne des KGSSG)</li> <li>▪ Zuständigkeiten abgrenzen können</li> <li>▪ Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation kennen</li> <li>▪ Selbstverpflichtungserklärung/ Verhaltenskodex</li> </ul> <p>➤ Darin enthalten die Themen „Bescheid geben“, „Hilfe holen, wenn mir etwas auffällt“ etc.</p>	3 Std.
<b>Modul II</b>			
<b>Auf Grenzen achten - Sicherer Ort geben</b>			
Grundlagenschulung im Bereich sexualisierter Gewalt			
<b>Zielgruppe</b>	<b>Ziele</b>	<b>Inhalte</b>	<b>Zeit</b>
<p>Alle Mitarbeitende (Ehren-, Neben-, Hauptamt) des Ev. KK Siegen - Wittgenstein ab 15 Jahren</p>	<p>Die Teilnehmenden werden für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert. Sie sollen im Umgang mit Nähe und Distanz sowie den eigenen und den Grenzen anderer sicher gemacht werden. Es werden kirchenrechtliche Grundlagen sowie notwendiges Basiswissen über Tatpersonen und deren Strategien vermittelt. Die Handlungssicherheit soll gestärkt und über die Möglichkeiten der Hilfe und Unterstützung informiert werden. Sie kennen den Interventionsplan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nähe und Distanz</li> <li>• Definition sexualisierte Gewalt</li> <li>• Wissen um Tatpersonen</li> <li>• Machtaspekte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen</li> <li>• Kirchenrecht</li> <li>• Hilfen</li> <li>• Intervention</li> <li>• Selbstverpflichtungserklärung</li> </ul>	4 Std.

<b>Aufbaumodul Sexualpädagogisches Konzept</b>			
<b>Zielgruppe</b>	<b>Ziele</b>	<b>Inhalte</b>	<b>Zeit</b>
<p>Hauptberuflich Mitarbeitende mit direktem pädagogischem Bezug.</p> <p>Das Modul richtet sich an Mitarbeitende, die mit der Entwicklung und Umsetzung sexualpädagogischer Konzepte befasst und beauftragt sind.</p>	<p>Die Teilnehmenden kennen die Bestandteile sexualpädagogischer Konzepte und werden befähigt, ein solches für die eigene Einrichtung zu entwickeln. Die Teilnehmenden erkennen, dass ein sexualpädagogisches Konzept ebenso dem Schutz sowie der positiven sexuellen</p> <p>Entwicklung von Kindern und Jugendlichen dient.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexualpädagogik in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit</li> <li>• Ziele und Möglichkeiten einer sexualpädagogischen Konzeption</li> <li>• Grundkenntnisse zur psychosexuellen Entwicklung von Kindern</li> <li>• Unterscheidung kindlicher und erwachsener Sexualität</li> <li>• Grundlagen der Konzeptarbeit</li> </ul>	4 Std.
<b>Aufbaumodul Aufgepasst und hingeschaut</b>			
<b>Zielgruppe</b>	<b>Ziele</b>	<b>Inhalte</b>	<b>Zeit</b>
Mitarbeitende mit Leitungsfunktion	Die Teilnehmenden werden für die frühen Möglichkeiten von Prävention sensibilisiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präventive Aspekte im Bewerbungsverfahren</li> <li>• Strukturelle Risikofaktoren (schlechte Einarbeitung, Unterbesetzung...)</li> </ul>	2 Std.
<b>Aufbaumodul Entwicklung eines Schutzkonzeptes in Kirchengemeinden</b>			
<b>Zielgruppe</b>	<b>Ziele</b>	<b>Inhalte</b>	<b>Zeit</b>
Mitarbeitende, die an der Erstellung eines Schutzkonzeptes beteiligt sind.	<p>Die Teilnehmenden sind für die Gefahren für Kinder und Jugendliche in der Kirchengemeinde sensibilisiert. Sie wissen, wie sie diese Gefahren mittels einer</p> <p>Risikoanalyse ermitteln können. Die Teilnehmenden kennen die Bestandteile eines Schutzkonzeptes</p> <p>und können für ihre Kirchengemeinde ein Schutzkonzept entwickeln.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandteile eines Schutzkonzeptes</li> <li>• Wie gelangt man zu einem Schutzkonzept</li> <li>• Durchführung einer Risikoanalyse</li> </ul>	2 Std.