

Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Neunkirchen

(Stand: 28.12.2025)

Aus dem Wort unseres HERRN und dem daraus abgeleiteten 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 und Jugendliche, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie minderjährige und volljährige Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen. Die Evangelische Kirche von Westfalen (EKvW) 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 empfindsamen Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Die Präambel zum Kirchengesetz der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt macht sich die Evangelisch-Reformierte Kirchengemeinde Neunkirchen mit folgenden Zusätzen zu eigen:

Wir sind uns bewusst, dass in unserer Gesellschaft und selbstverständlich auch in der Kirche in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten schwerste Versäumnisse in der Wahrnehmung und Verfolgung von sexualisierter Gewalt gemacht wurden. Gleichwohl muss auch weiterhin der rechtsstaatliche Grundsatz gültig bleiben, wonach jede Person, der ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, solange als unschuldig gilt, bis ihre Schuld nachgewiesen ist. Wir sind weder grundsätzlich auf der Seite der Beschuldigten noch grundsätzlich auf der Seite der Betroffenen, sondern wir vertrauen auf die Organe der staatlichen Rechtspflege, in deren originäre Zuständigkeit die Ermittlung fällt, wer Beschuldiger und wer Betroffener ist. Wir sehen es als unseren Auftrag, Menschen durch die Wortverkündigung dahingehend zu prägen, dass sie eine Haltung von Achtsamkeit, Aufmerksamkeit, Respekt und Wertschätzung anderen Menschen gegenüber einnehmen. Wir sind der Auffassung, dass dies **das** Entscheidende ist, um Schutz vor sexualisierter Gewalt zu gewährleisten.

Auf dieser Grundlage haben wir dieses Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt entwickelt und beschlossen. In den einzelnen Unterpunkten des Konzepts nehmen wir Orientierung am Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG). Dort heißt es in § 6 Abs. 3:

Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren: einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention, Erstellung einer Risikoanalyse, einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden, Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation, Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern, Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1, Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren, Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.

1. Potenzial- und Risikoanalyse

Dass der Mensch neben dem Guten auch zum Bösen neigt, ist eine biblische Einsicht. Davon ausgehend haben wir uns der Frage gewidmet, welche Menschen deshalb in besonderer Weise vor Bösem geschützt werden müssen. Dabei haben wir uns an staatlichen und kirchenrechtlichen Vorgaben orientiert und diese auf unsere Kirchengemeinde übertragen. Somit sind wir zu der Erkenntnis gekommen, dass es in unserer Kirchengemeinde die Kinder und Jugendlichen und die Menschen mit Handicap (wir haben ein Wohnheim für Menschen mit geistigen und/oder körperlichen Beeinträchtigungen) sind, die eines besonderen Schutzes bedürfen. In einem weiteren Klärungsprozess werden wir uns mit Personen beschäftigen, die aufgrund ihres Alters ihren Willen nur noch eingeschränkt oder nicht mehr äußern können. Insgesamt möchten wir also Menschengruppen besonders schützen, die noch nicht, nur eingeschränkt oder nicht mehr ihren eigenen Willen äußern können.

Uns ist bewusst, dass auch örtliche und räumliche Gegebenheiten Straftaten begünstigen können. *[Anm.: Unsere räumliche Situation ist derzeit sehr dynamisch. Bekanntermaßen haben wir eine Kirche bereits veräußert, ein weiteres Gebäude steht zum Verkauf. Die übrigen Gebäude werden zeitnah deutlichen Umbaumaßnahmen unterworfen. Im Rahmen der Umbauplanung möchten wir gerne die Fachexpertise des Kreiskirchenamtes in Anspruch nehmen.]* Ungeachtet dessen ist und bleibt es aber der Mensch, der Straftaten ausübt.

Neben der Frage, wer besonders schutzbedürftig ist, ist aus unserer Sicht besonders wichtig zu erklären, wohin sich Menschen wenden können. Es gilt betroffenen Personen Mut zu machen, sich an die entsprechenden Stellen zu wenden. Diese können bei Verdachtsfällen unterstützend und beratend angesprochen werden. In **Anlage 1** zu diesem Schutzkonzept werden die Kontaktdaten der Fachberater*innen der Landeskirche und des Kirchenkreises aufgelistet. Zudem können diese Daten mit Namen, Funktion, Telefonnummer und E-Mail-Adresse bei dem Vorsitzenden des Presbyteriums, den Pfarrstelleninhabern und der Jugendreferentin erfragt werden.

2. Präventionsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Presbyterium, die Jugendreferentin und alle Hauptamtlichen hat sich in der Vergangenheit mehrfach mit der Thematik befasst. Daher gilt schon seit einiger Zeit, dass diejenigen, die in der Kinder- und Jugendarbeit der Kirchengemeinde mitarbeiten wollen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Im Auftrag des Presbyteriums wird dieses von Anne-Kathrin Jung, Presbyterin und beim Kreiskirchenamt beschäftigten Mitarbeiter überprüft und festgehalten. In der Kinder- und Jugendarbeit gibt es für Freizeiten und besondere Projekte zudem eine freiwillige Selbsterklärung, die von den Mitarbeitenden unterzeichnet wird. Für den Freizeitbetrieb entwickeln haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende der Kinder- und Jugendarbeit darüber hinaus eigene Schutzkonzepte.

Nach § 5 Abs. 3 KGSsG gilt:

Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen. Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorlegen. Für Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane gilt S. 2 ungeachtet des Kontakts zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen immer. Das rechtsvertretende

Leitungsorgan entscheidet in allen anderen Fällen, ob nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu den genannten Personengruppen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

In Anwendung dieser Vorschrift haben alle hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. In einem weiteren Schritt haben alle hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlichen Mitarbeitenden an einer Grundlagenschulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen. Neueingestellte hauptamtlich oder nebenamtlich Mitarbeitende sowie neu berufenen ehrenamtliche Mitarbeitende werden bei dem Beginn ihrer Tätigkeit darauf hingewiesen, dass sie ebenfalls an einer solchen Schulung teilnehmen sollen, die durch die Präventionsfachstelle des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein angeboten wird. Dabei wird auf die Definition des Ehrenamtes in ... Bezug genommen. → die Definition „Ehrenamt“

§ 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. Leitbild

Wir sehen den Schutz vor sexualisierter Gewalt als ein wichtiges Thema an. Bei der Gewährung dieses Schutzes ist die Gesellschaft, zu der auch die Kirche zählt, in den letzten Jahren und Jahrzehnten kolossal gescheitert. Dies bedauern wir außerordentlich und dieses Versagen darf sich in dieser Weise keinesfalls wiederholen. Jesus Christus hat sich verschiedenen Personengruppe besonders zugewandt. In der Segnung der Kinder stellt er sie in den Mittelpunkt seines Handelns. Sie werden von ihm zu Glaubensvorbildern ernannt. In besonderer Weise hat er sich Menschen mit geistigem oder körperlichem Handicap zugewandt. Deshalb gehören Kinder, Jugendliche und Menschen mit Handicap selbstverständlich als wesentlicher Bestandteil zu unserer Kirchengemeinde dazu. Auch unsere Staatsgewalt hat gerade diese Personengruppen als besonders schutzbedürftig beschrieben.

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 in all unseren Einrichtungen orientiert sich die Arbeit daher an folgenden Leitgedanken:

UNSER HANDELN ORIENTIERT SICH AM EVANGELIUM VON JESUS CHRISTUS

- Jeder Mensch hat als Geschöpf unseres HERRN 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 für sie gesorgt wird.

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 als gefährdet erscheint.

WIR STÄRKEN MENSCHEN

- In unseren Angeboten und Einrichtungen werden individuelle Grenzen von Menschen akzeptiert ("Nein heißt Nein"). Menschen werden darin gestärkt, auch in schwierigen Situationen selbstbewusst zu handeln.
- In unseren Angeboten und Einrichtungen werden die Sorgen, Nöte und Anliegen von Menschen ernst genommen; sie werden ermutigt und beteiligt.
- Wir setzen uns für die Würde und die Rechte von 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 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.

4. Vorlage eines Führungszeugnisses

In § 5 Abs. 3 KGSSG ist festgelegt, dass alle Mitarbeitende bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen müssen. Dies ist mittlerweile geschehen. Zudem legt es fest, dass dies für alle Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane gilt. Dieses Leitungsorgan ist in unserer Kirchengemeinde das Presbyterium. Auch hier haben alle Mitglieder ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Sowohl bei neuen hauptamtlich Mitarbeitenden wie auch bei neuen Mitgliedern des Presbyteriums wird darauf hingewiesen, dass ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Hinsichtlich der Mitarbeitenden und der Mitglieder der Leitungsorgane sind die Vorgaben des KGSSG somit vollumfänglich erfüllt.

Im Bereich der Ehrenamtlichkeit formuliert das KGSSG die tatbestandlichen Voraussetzungen

dergestalt, dass ein erweitertes Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorgelegt werden muss. In den Ausführungsbestimmungen heißt es dazu, dass – soweit die Pflicht, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, von Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen abhängt – das Leitungsorgan (hier also das Presbyterium) darüber entscheidet, wer ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss. Gemäß unserer eigenen Risikoanalyse und in Entsprechung der staatlichen Regelungen haben wir festgehalten, dass Kinder und Jugendliche sowie Menschen mit Handicap besonders gefährdet sind.

Deshalb legt das Presbyterium der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Neunkirchen folgendes fest:

Wer regelmäßig ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit und/oder in der Arbeit mit Menschen mit Handicap engagiert ist, muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Wer solche Mitarbeitende sind, wird für die Kinder- und Jugendarbeit seitens der Jugendreferent*in und für die Arbeit mit Menschen mit Handicap seitens des Inhabers der Pfarrstelle für den Seelsorgebereich Neunkirchen schriftlich festgelegt (vgl. § 4 Abs. 2 u. 3 Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSSG)). Die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse erfolgt bei Frau Anne-Kathrin Jung (s.O.), die auch darauf achtet, dass diese alle 5 Jahre erneut vorgelegt werden.

Es ist zu beachten, dass neue Mitarbeitende in entsprechenden Funktionen oder Tätigkeiten erweiterte Führungszeugnisse frühzeitig vorlegen müssen, d. h. bei Ehrenamtlichen spätestens mit Beginn der Tätigkeit und bei Hauptamtlichen vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages.

5. Teilnahme an einer Schulung “Grundlagenwissen”

Das KGSSG geht in § 6 Abs. 3 auf fachliche Fortbildungen ein. Es empfiehlt solche Fortbildungen für alle Mitarbeitenden und schreibt diese regelbeispielhaft für alle Mitarbeitenden vor. Schwerpunkte 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 2021 zwei Präventionsfachkräfte in Teilzeit eingestellt. Diese bieten seit 2022 Grundlagenschulungen unter der Überschrift “Auf Grenzen achten – sicheren Ort geben” für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden an. Inhalte der Schulungen sind:

- Definition sexualisierter Gewalt;
- Nähe und Distanz / Verhaltenskodex;
- (Kirchen-)Rechtlicher Rahmen;
- Strategie von Tatpersonen / Zahlen und Fakten;
- Handlungsstrategien / Hilfen und Beratung.

Das Presbyterium der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Neunkirchen legt fest, dass alle hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlichen Mitarbeitenden an diesen Schulungen teilnehmen sollen.

6. Selbstverpflichtungserklärung / Verhaltenskodex in der Kinder- und Jugendarbeit

Nach Inkrafttreten des KGSSG hat die Fachstelle “Prävention und Intervention” der EKvW

zahlreiche Materialien für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entwickelt. Das Amt für Jugendarbeit hält auf seiner Homepage unter dem Link <https://www.ev-jugend-westfalen.de/handlungsfelder/sexualisierte-gewalt/> zudem viele Materialien für den Einsatz in der Jugendarbeit vor. Hierzu gehören unter anderem:

- das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt;
- die 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 Mitarbeitenden in der Jugendarbeit der einzelnen Regionen des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein sind dazu verpflichtet, die Regelungen des KGSsG zu beachten. **Das Presbyterium der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Neunkirchen legt fest, dass die Regelungen, die für die hauptamtlich Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein gelten, auch für die Jugendreferent*in der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Neunkirchen gelten.**

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entwickelt der Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein derzeit ein eigenes Schutzkonzept, welches auch in der Kinder- und Jugendarbeit der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Neunkirchen anzuwenden ist. Schulungen für ehrenamtliche Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit werden über das Jugendreferat des Kirchenkreises oder von anderen Trägern angeboten. Von den Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit ist auch eine sogenannte Selbstverpflichtungserklärung abzugeben, wie sie als **Anlage 2** zu diesem Schutzkonzept beigelegt 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.

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, der rheinischen und der 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.

7. Meldepflicht und Beschwerdemanagement

Alle hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden werden im Rahmen der Schulungsmaßnahmen (siehe Nr. 5) auf Ihre Meldepflicht nach § 8 KGSsG hingewiesen.

Für die Beschwerde bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt weisen wir auf die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen hin.

Sobald einer Vertrauensperson ein Verdachtsfall gemeldet wird, ist der Vorgang von dieser schriftlich mit den wichtigsten Angaben zum Sachverhalt festzuhalten (gegen wen richtet sich der Verdacht, seit wann ist ein mögliches Fehlverhalten festzustellen – möglichst präzise Daten sind hier hilfreich). Dabei ist absolute Vertraulichkeit gegenüber Dritten zu wahren. Sollte die Vertrauensperson ein*e Pfarrer*in sein, so muss von der beschwerdeführenden Person eine Entbindung von der Schweigepflicht schriftlich erfolgen. Die getroffenen Absprachen sind – ebenfalls vertraulich – in Schriftform festzuhalten. Die Vertrauensperson nimmt dann zeitnah Kontakt mit der Meldestelle für sexualisierte Gewalt der Landeskirche auf. Auf der Ebene des Kirchenkreises ist ein Kriseninterventionsteam installiert worden, welches der beschwerdeführenden Person unterstützend zur Seite steht.

Es besteht für Betroffene die Möglichkeit, sich unter dem Link <https://www.anlaufstelle.help/> an die zentrale Anlaufstelle der EKD zu wenden. Diese zentrale, unabhängige und externe Stelle vermittelt als Lotsin Betroffene an kirchliche und diakonische Ansprechstellen weiter, informiert aber auch über alternative und unabhängige Beratungsangebote. Die kostenlose Beratung kann anonym in Anspruch genommen werden und unterliegt der Schweigepflicht.

Sofern sich aus dem Verdachtsfall die Notwendigkeit ergeben sollte, Strukturen zu verändern oder sofern andere Maßnahmen in Bezug auf den gemeldeten möglichen Missbrauch erforderlich sein sollten, so 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.

8. Evaluation

Die Evaluation im Sinne dieses Schutzkonzepts dient der rückblickenden Wirkungskontrolle, der vorausschauenden Steuerung und dem Verständnis von Situationen und Prozessen. Die Evaluation dieses Schutzkonzeptes ist dann erfolgreich, wenn nach einer zuvor festgelegten Frist festgestellt werden kann, dass die in diesem Schutzkonzept beschriebenen präventiven Maßnahmen dazu geführt haben, dass kein Fall von sexualisierter Gewalt und auch kein Verdacht von sexualisierter Gewalt gegen ehrenamtliche oder hauptamtliche Mitarbeitende gemeldet worden ist. In die Evaluation ist auch die Risiko- und Potenzialanalyse einzubeziehen. Nach der Beschlussfassung und Verabschiedung dieses Schutzkonzepts durch das Presbyterium soll eine erste Evaluation nach 3 Jahren erfolgen. Mögliche Korrekturen an diesem Schutzkonzept und dem damit einhergehende Prozessablauf müssen immer wieder neu evaluiert werden, da auch die Rahmenbedingungen ständigen Veränderungen unterliegen, z.B. durch bauliche Veränderungen, neue gesetzliche Bestimmungen, neue Mitarbeitende in den unterschiedlichen Bereichen der kirchlichen Arbeit.

9. Erstellung eines Interventionsplans

Sobald ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende aufkommt, ist zeitnah eine professionelle Intervention durchzuführen. 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. Wir schließen uns dem seit 2025 vorliegenden Interventionsplan des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein an.

10. Rehabilitation

Die Rehabilitation von Mitarbeitenden, bei denen ein Verdacht gemeldet wurde, der sich aber als unbegründet herausstellt, wird in dem Interventionsleitfaden der EKvW ausführlich beschrieben (Praxishandbuch zur Intervention von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen - 1. Auflage 2023). Darin werden für den Fall Handlungsanleitungen gegeben, in welchem sich ein Verdacht als unbegründet herausstellt. Thematisiert werden

- die Öffentlichkeitsarbeit,
- das Herstellen der Arbeitsfähigkeit bzw. die Sicherheit in der Gruppe und
- die Wiedereingliederung der unbegründet verdächtigten Personen.

Darüber hinaus behält sich die Kirchengemeinde das Recht vor, disziplinarisch gegen eine solche Person vorzugehen, die leichtfertig und grob fahrlässig einen unbegründeten Verdacht geäußert hat.