Schutzkonzept

zur Prävention

von sexualisierter Gewalt

der Ev. Kirchengemeinde Freudenberg

Stand: 02.09.2026

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort 3
2 Leitbild 4
3 Begriffsbestimmung und Sexualpädagogisches Konzept 5
4 Potenzial- und Risikoanalyse 7
4.1 Einführung Potenzial- und Risikoanalyse 7
4.2 Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse 7
5 Personalverantwortung / Umgang mit Mitarbeitenden / Bewerbermanagement 9
5.1 Qualifizierte Personalauswahl 9
5.2 Vorgehen Bewerbungsgespräch 9
5.3 Erstgespräch für ehrenamtlich Mitarbeitende 9
5.4 Schulungen sexualisierte Gewalt 9
5.5 Selbstverpflichtungserklärung 11
5.6 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis 11
5.6.1 Vorgehen auf Kirchenkreisebene 12
5.6.2 Vorgehen auf Gemeindeebene 12
5.7 Mitarbeitende auf Zeit 13
5.8 Zusammenarbeit CVJM 13
5.9 Anerkennung von Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt 13
6 Beschwerdeverfahren 15
6.1 Allgemeines Beschwerdemanagement ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
6.2 Fehlerkultur ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
6.3 Beschwerdemöglichkeiten für Kinder und Jugendliche ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
7 Interventionsleitfaden 16
7.1 Intervention sexualisierte Gewalt 16
7.2 Intervention Verstoß Abstinenzverbot 22
7.3 Meldepflicht 22
8 Umgang mit außerkirchlichen Meldungen und anderen Formen von Gewalt 25
9 Aufarbeitung und Rehabilitation 26
9.1 Aufarbeitung 26
9.1.1 Individuelle Aufarbeitung 26
9.1.2 Institutionelle Aufarbeitung 26
9.1.3 Gesellschaftliche Aufarbeitung 27
9.2 Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht 28
10 Evaluation 30
11 Anlagen 31

11.1 Raster Potenzial- / Risikoanalyse 31
11.2 Dokumentationsbogen 40
11.3 Selbstverpflichtung bei (noch) nicht vorhandenem Führungszeugnisses 42
11.4 Vorlage Beantragung Führungszeugnis 43
11.5 Selbstverpflichtungserklärung 44
11.6 Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG 46
11.7 Anlage Dokumentation Vorlage erweitertes Führungszeugnis EKvW 47
11.8 Anlage Beschwerdeformular 48
11.9 Anlage Schweigepflichtsentbindung 51

1 Vorwort

Als Evangelische Kirchengemeinde Freudenberg glauben wir, dass alle Menschen Geschöpfe Gottes sind. Als solche ist ihnen eine angeborene Würde inne, die wir als besonders schützenswert erachten.

Daher bekennen wir uns zu einer Kultur des Respekts, der Anerkennung und der Integrität für alle Menschen im Miteinander unserer Gemeindearbeit. Uns ist bewusst, dass, wo immer Menschen zusammenkommen, Situationen entstehen können, in denen Missbrauch und Gewalt möglich sind.

Wir verpflichten uns, auf jede Form von Gewalt im Umgang miteinander zu verzichten. Auch ist es uns Verpflichtung, Erfahrung von Gewalt innerhalb unserer Kirchengemeinde und auf ihren Veranstaltungen, wo möglich zu verhindern und wo nötig, sofort zu beenden, offensiv aufzuklären und aufzuarbeiten. Zur Verhinderung solcher Vorfälle halten wir vielfältige Präventionsmaßnahmen bereit. Diese sind auf die Handelnden sowie Verantwortlichen und auf besonders schützenswerte Gruppen und Situationen zugeschnitten entwickelt worden.

Das hier vorliegende Schutzkonzept legt einen besonderen Schwerpunkt auf das Thema sexualisierte Gewalt. Andere Formen der Gewalterfahrungen werden hier mitbedacht, aber nicht eigens ausgeführt.

2 Leitbild

Unsere Gemeinde ist für alle ein offenes, sicheres und freundliches Zuhause, in dem Gottes Liebe erfahrbar wird. Sie ist ein Ort der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber allen Menschen, insbesondere Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.
Wir wollen attraktiv und zukunftsorientiert Wegweisung zum Glauben geben
und Kirche und Gesellschaft prägen.

3 Begriffsbestimmung und Sexualpädagogisches Konzept

Begriffsbestimmung

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

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

In §4 des KGSsG wird darüber hinaus festgelegt, dass

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

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

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

Vielfalt der Begriffe

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

[1] https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664
[2] *Quelle: KGSsG,* Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG

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/weiteres).

Kindeswohlgefährdung:
Kindeswohlgefährdung ist eine nicht zufällige gewaltsame körperliche und/oder seelische Schädigung, die in oder außerhalb der Familie geschieht. Sie kann zu Verletzungen, Entwicklungsverzögerungen oder sogar zum Tod führen.
Damit sind das Wohl und die Rechte des Kindes oder des Jugendlichen beeinträchtigt und ggf. bedroht. [3]

Sexualpädagogisches Konzept

In unserer Kirchengemeinde ist ein sexualpädagogisches Konzept nicht notwendig, da wir keine sexualpädagogische Arbeit durchführen.

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

4 Potenzial- und Risikoanalyse

4.1 Einführung Potenzial- und Risikoanalyse

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

Ihr Hauptziel besteht darin, zwei Aspekte herauszuarbeiten:

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

Wo liegen unsere Probleme und wo besteht möglicherweise ein Gefahrenpotential?

Diese Analyse berücksichtigt sowohl räumliche als auch strukturelle Faktoren.

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

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

(siehe Anlage 1 Raster Potenzial- / Risikoanalyse)

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

4.2 Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse wurde von einer Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden unserer Kirchengemeinde im Frühjahr 2026 durchgeführt. Gemeinsam wurden Risiken benannt und Lösungswege aufgezeigt sowie Risiken minimiert:

Wir haben Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf:

- in unserer Krabbelgruppe (Kinder unter 3 Jahren)
- in unserem Kindergottesdienst
- in unserem Kinderchor „Regenbogenkids“
- Konfirmandinnen und Konfirmanden
- sowie Kinder und Jugendliche in verschiedenen Gruppen in der Trägerschaft der örtlichen CVJMs Büschergrund, Freudenberg, Plittershagen
- hilfsbedürftige Menschen, die wir besuchen oder die sich an uns wenden
- Menschen, die den geschützten Rahmen in der Seelsorge suchen

Daraus ergeben sich folgende Risiken:

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

Folgende Schutzmaßnahmen werden kommuniziert:

- verpflichtende Teilnahme an Präventionsschulungen für Mitarbeitende
- Schaffung eines klaren Orientierungsrahmens durch konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, diese orientieren sich an der gesetzlichen Grundlage des §1666 BGB
- Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes
- Verweis auf das Meldekonzept (incl. Meldeweg) nach dem KGSsG (Kindesschutzgesetz)
- Entwicklung eines Beschwerdekonzeptes
- Implementierung einer Selbstverpflichtungserklärung, die von allen Mitarbeitenden unterschrieben wird.
- Verweis auf den Interventionsplan des Kirchenkreises (siehe Anlage)
- Wir informieren unsere Gemeindeglieder durch unser Gemeindemagazin Blicklicht und unserer Homepage über unsere Schutzmaßnahmen, die Beschwerdemöglichkeiten und die Ansprechpersonen im Kirchenkreis und in der Landeskirche
- wir benennen darüber hinaus als lokale Ansprechpartner: Pfarrperson und Vorsitzende(r) des Presbyteriums
- Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden der Gruppen, die unsere Räumlichkeiten kirchengemeindlich nutzen, werden über unsere Selbstverpflichtungserklärung in Kenntnis gesetzt und darauf verpflichtet diese zu unterschreiben und sich entsprechend zu verhalten.

In und um unsere Räumlichkeiten (GMZ, Kirche und Pfarrhaus Freudenberg) gibt es folgende Risiken:

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

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

- Sensibilisierung aller Mitarbeitenden durch die Präventionsschulungen (laufender Prozess)
- Ermutigung aller Mitarbeitenden unbekannte Personen anzusprechen und nicht einsehbare Räume verschlossen zu halten.

5 Personalverantwortung / Umgang mit Mitarbeitenden / Bewerbermanagement

5.1 Qualifizierte Personalauswahl

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

5.2 Vorgehen Bewerbungsgespräch

Im Bewerbungsgespräch werden die Selbstverpflichtungserklärung und die Schulungsverpflichtung thematisiert.

5.3 Erstgespräch für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

5.4 Schulungen sexualisierte Gewalt

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

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

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

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

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

Für die Schulungen gelten folgende Standards:

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

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

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

	Konzepte befasst und beauftragt sind.			
Aufbaumodul **Aufgepasst und hingeschaut**	Mitarbeitende mit Leitungsfunktion	Die Teilnehmenden werden für die frühen Möglichkeiten von Prävention sensibilisiert.	• Präventive Aspekte im Bewerbungsverfahren • Strukturelle Risikofaktoren (schlechte Einarbeitung, Unterbesetzung…)	2 Std.
Aufbaumodul Entwicklung eines Schutzkonzeptes in Kirchengemeinden	Mitarbeitende, die an der Erstellung eines Schutzkonzeptes beteiligt sind	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind für die Gefahren für Kinder und Jugendliche in der Kirchengemeinde sensibilisiert. Sie wissen, wie sie diese Gefahren mittels einer Risikoanalyse ermitteln können. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kennen die Bestandteile eines Schutzkonzeptes und können für ihre Kirchengemeinde ein Schutzkonzept entwickeln.	• Bestandteile eines Schutzkonzeptes • Wie gelangt man zu einem Schutzkonzept • Durchführung einer Risikoanalyse	2 St

Schulungstermine finden Sie auf der Homepage der Fachstelle Prävention:

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

Wir schließen uns dem Schulungskonzept des Ev. Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein an.

5.5 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung ist bei Arbeitseintritt (Ehrenamt) zu unterzeichnen.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist auf unserer Homepage abgelegt:

www.kirche-freudenberg.de

5.6 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

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

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

Das KGsSG verpflichtet zusätzlich alle Mitarbeitenden mit Leitungsfunktion, im Ehren- und Hauptamt, zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Darüber hinaus entscheidet in allen anderen Fällen das rechtsvertretende Leitungsorgan, ob nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.
Zur Einschätzung, wer ein Führungszeugnis vorlegen muss siehe auch Anlage 1 zu §2 AVO KGSsG

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

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

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

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

5.6.1 Vorgehen auf Kirchenkreisebene

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

5.6.2 Vorgehen auf Gemeindeebene

Ausgangslage:
Die Gruppen und Kreise teilen die Mitarbeit von neuen Ehrenamtlichen dem Gemeindebüro mit.

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

5.7 Mitarbeitende auf Zeit

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

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

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

Anlage Selbstverpflichtung

Anlage bei nicht vorliegendem erweitertem Führungszeugnis

5.8 Zusammenarbeit CVJM

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

Die aktuelle Vereinbarung zur Zusammenarbeit vom CVJM Westbund und der Kirche von Westfalen (EKvW) ist einsehbar auf der Homepage der Fachstelle Prävention des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein https://www.kk-siwi.de/website/de/siwi/arbeitsbereiche/rat-und-hilfe/fachstelle-praevention

5.9 Anerkennung von Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt

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

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

6 Beschwerdeverfahren

Wir nehmen Beschwerden als konstruktive Kritik wahr, die auf einen Missstand aufmerksam macht und uns dabei unterstützt, Dinge zu verbessern. Durch unser Beschwerdeverfahren zeigen wir transparent auf, an welche Ansprechpersonen sich Kinder, Jugendliche und Personensorgeberechtigte wenden können, wenn ihnen etwas Negatives aufgefallen oder widerfahren ist. Ein Teil unseres Selbstverständnisses ist es zu vermitteln, dass es uns wichtig ist, was die Kinder und Jugendlichen fühlen und sagen und dass wir von ihnen lernen möchten, um unsere Arbeit besser und sicherer zu machen.

In unserer Kirchengemeinde gibt es zwei Vertrauenspersonen, die aus den Reihen des Presbyteriums benannt werden. Sie bilden die erste Anlaufstelle für Beschwerden und Kritik. Bei Bedarf werden Ansprechpersonen anderer Stellen (z.B. Presbyterium, Kreiskirchenamt) hinzugezogen. Eingehende Anliegen werden dokumentiert und zeitnah bearbeitet. Bei akuter Gefährdung muss eine direkte Bearbeitung erfolgen.

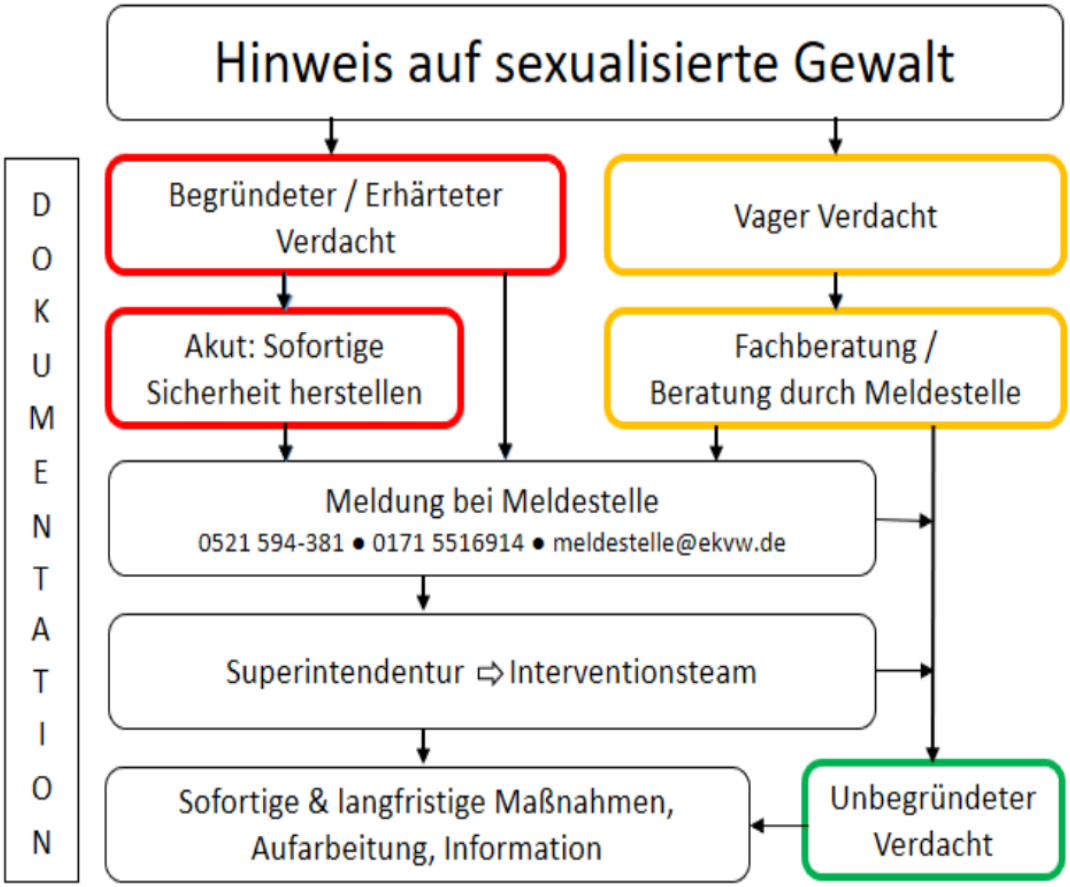
Beschwerde aufnehmen

- Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind oder der/die Jugendliche sich gewandt hat. Die Zuständigkeiten für die jeweilige Beschwerdebearbeitung wird geklärt.
- Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt.
- Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen, die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.
- Die Kinder und Jugendliche werden wertschätzend angesprochen und behandelt und zur Selbstachtung und Anerkennung der anderen angeleitet. Hierbei spielen die Vorbildfunktionen und das Auftreten der Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle.
- Dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen wird für seine Offenheit gedankt.
- Gemeinsam mit dem Kind oder Jugendlichen werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- Bei Schritten, die das Kind oder der/die Jugendliche selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und Bedarf Unterstützung gegeben.
- Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden dem Kind/Jugendlichen gegenüber eindeutig so benannt. In solchen Fällen, übernimmt die angesprochene Person, das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache und mit Information des Kindes/Jugendlichen, soweit möglich.
- Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen der Kindeswohlgefährdung, muss sofort gemäß des Interventionsleitfaden gehandelt werden.
- In Absprache mit dem Kind/Jugendlichen und bei Fällen sexualisierter Gewalt und nach Rücksprache mit dem Interventionsteam, werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und mit ihnen auch das weitere Vorgehen abgesprochen.
- Möchte das Kind/der Jugendliche nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

7 Interventionsleitfaden

7.1 Intervention sexualisierte Gewalt

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



Wenn ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende aufkommt, ist es notwendig, zeitnah eine professionelle Intervention durchzuführen.

Vager Verdacht

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

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

[4] E-KGSsG-8-W Erläuterungen zu § 8

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

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

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

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

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

Verhaltensänderung

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

Psychosomatische Beschwerden

- Kopf- / Bauchschmerzen
- Schlafstörungen
- Hauterkrankungen
- Selbstverletzung

- Gewichtsänderung[5]

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

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

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

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

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

Mögliche weitere Schritte bei weiterhin vagem Verdacht:

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

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

[6] https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/symptome-und-signale

[7] Julia von Weiler vom Kinderschutzverein „Innocence in Danger“

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

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

Begründeter Verdacht

Begründeter Verdacht:
„[…] wenn die vorliegenden Verdachtsmomente erheblich und plausibel sind."

Erhärteter Verdacht:
„[…] bei dem es direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel gibt."[8][9]

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

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

E.R.N.S.T. machen[10]

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, weiter zu sprechen.
- Trösten: Bieten Sie den Betroffenen Trost und Unterstützung. Zeigen Sie Mitgefühl für das, was sie durchmachen, und lassen Sie sie wissen, dass sie nicht alleine sind.
- 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.

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

[9] E-KGSsG-8-W Erläuterungen zu § 8

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

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

Meldestelle

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

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

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

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

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

Das Interventionsteam des Kirchenkreises Siegen-Wittgenstein entscheidet:

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

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

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

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

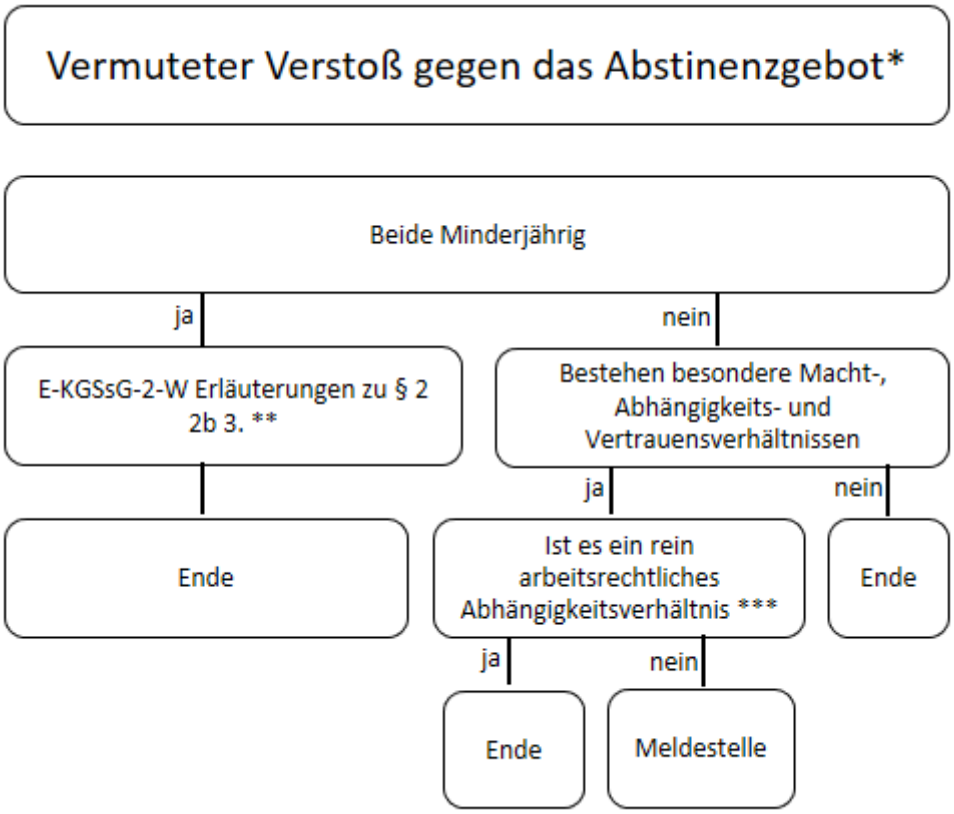
Der **betroffenen Person** muss Unterstützung angeboten werden. Zum einen ein Angebot von beratungs- oder seelsorgerischen Gesprächen. Zum anderen müssen diese über die Möglichkeit der Kostenübernahme für anwaltliche Erstberatung bei Verdacht der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch die EKvW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

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

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

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

7.2 Intervention Verstoß Abstinenzverbot



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

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

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

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

7.3 Meldepflicht

Mitarbeitende Personen des Kirchenkreises Siegen Wittgenstein sind verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der

Meldestelle mitzuteilen (vergleiche § 8 KGSsG). Diese Meldepflicht gilt für beruflich wie ehrenamtlich Mitarbeitende.

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

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

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

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

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

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

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

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

Beratungsrecht

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

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

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

Meldestelle:

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

Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Telefon: 0521 594-381

meldestelle@ekvw.de

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

8 Umgang mit außerkirchlichen Meldungen und anderen Formen von Gewalt

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

Beratung vor Ort:

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle

Kirchenkreis Siegen-Wittgenstein

SI-Wi: 0271 250 28

Ärztliche Beratungsstelle DRK-Kinderklinik
0271 23 45 240

Notfallnummern:

Hilfetelefon

- Sex. Missbrauch 0800 22 55 530
- Gewalt gegen Frauen 116 016
- Gewalt an Männern 0800 123 9900
- Kinder- & Jugendtelefon 116 111

Telefonseelsorge 1110222

Polizei 110

9 Aufarbeitung und Rehabilitation

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

9.1 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.

9.1.1 Individuelle Aufarbeitung

In der individuellen Aufarbeitung geht es um den einzelnen Menschen und den ganz individuellen Weg, das Erlebte zu bearbeiten. Betroffene entscheiden, welche Schritte sie wann zu gehen bereit sind und welche Unterstützung sie brauchen bzw. Inwiefern sie Unterstützungsangebote annehmen möchten.
Teil der individuellen Aufarbeitung kann es sein, dass Betroffene die Möglichkeit haben, über erlebtes Unrecht innerhalb kirchlicher Strukturen zu sprechen und ihr Leid anerkannt wird. Außerdem kann es um eine aus 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.

9.1.2 Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung ist die strukturelle Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt innerhalb des jeweiligen Systems, für die das zuständige Leitungsorgan verantwortlich ist. Die Perspektive der Betroffenen ist dabei unverzichtbar. Es geht um alles, was die Institution braucht und nutzt, um aufzuklären, zu lernen, angemessen zu agieren.
Im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses werden besonders die begünstigenden Faktoren, die sexualisierte Gewalt zugelassen haben und der Umgang mit betroffenen und beschuldigten Personen in den Blick genommen.[12] Zusätzlich spielen auch die Häufigkeit und die Art der sexualisierten Gewalt eine Rolle. Diese Aufgabe kann unter Umständen nicht nur innerhalb der eigenen Institution bewältigt werden. Es ist zu überlegen, ob externe (wissenschaftliche, juristische, fachliche etc.) Unterstützung hinzugezogen werden soll.
Ein Fall von sexualisierter Gewalt im eigenen Kontext kann zu Verstörung, Schock und Ohnmacht in der betroffenen Einrichtung oder Gemeinde führen. Im Fachdiskurs ist diesbezüglich von

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

„traumatisierten Institutionen“ die Rede.[13]

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

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

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

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

9.1.3 Gesellschaftliche Aufarbeitung

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

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

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

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

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

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

9.2 Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht

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

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

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

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

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

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

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

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

---

[15] Hamburger Sportjugend im Hamburger Sportbund e. V. (HSJ) (2021): HSJ-Interventionsleitfaden Prävention sexualisierter Gewalt. abrufbar unter: https://www.hamburger-sportjugend.de/images/Kinderschutzma%C3%9Fnahmen/HSJ-Interventionsleitfaden_Pr%C3%A4vention_sexualisierter_Gewalt.pdf

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

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

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

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

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

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

10 Evaluation

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

11 Anlagen

11.1 Raster Potenzial- / Risikoanalyse[16]

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

Schutz vor sexualisierter Gewalt

Übergeordnetes Ziel ist es, in unserer Kirche eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Kindern, Jugendlichen und 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. Setzten 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.

4 | [Schutzkonzepte praktisch 2021]

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:

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

1.2 RÄUMLICHKEITEN

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

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus
	Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser

	Büro- oder Beratungsräume

b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

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

c. Außenbereich

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

1.3 PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen? [1]

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: [2]

>> Wer ist dafür verantwortlich? [3]

>> Bis wann muss das behoben sein? [4]

>> Zur Vorlage am: [5]

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

2 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

3 Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

4 Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

5 Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

1.4 KONZEPT

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

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

1.5 ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes 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:

11.2 Dokumentationsbogen[17]

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:		

1

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

Angaben zum Sachverhalt
(Fakten, keine Bewertungen)

Was ist passiert?

Wann ist es passiert?

Wo ist es passiert?

Wie oft ist es vorgekommen?

Sind weitere Personen betroffen? Wenn ja, welche?

Gibt es Zeuginnen/Zeugen?

Zur Weitergabe an die Meldestelle der EKvW. Keine Weitergabe an Andere.

11.3 Selbstverpflichtung bei (noch) nicht vorhandenem Führungszeugnisses

Erklärung Selbstverpflichtung

Erklärung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

Vorname, Name:
Geb. am:

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

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber / Träger:

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

_____

Ort, Datum und Unterschrift

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

11.4 Vorlage Beantragung Führungszeugnis[18]

An die zuständige Meldebehörde

Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG

Für
Name, Vorname:
Geburtsdatum:
Anschrift:

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

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

2. Anforderungsgrund:

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

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

Im Auftrag

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

11.5 Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Kirchengemeinde Freudenberg

Siehe www.kirche-freudenberg.de



Ev. KG Freudenberg· Krottorfer Str. 19·57258 Freudenberg

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Name (Druckbuchstaben)

gegenüber

der Ev. Kirchengemeinde Freudenberg

Die Arbeit der Evangelischen Kirchengemeinde Freudenberg 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

11.6 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 • Räumlichkeit oder • struktureller Zusammensetzung oder • Stabilität der Gruppe	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich • Räumlichkeit oder • struktureller Zusammensetzung oder • Stabilität der Gruppe
Tätigkeit mit Gruppen	Tätigkeit mit einzelnen Schutzbefohlenen
Geringer Grad an Intimität	Hoher Grad an Intimität
Kein Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)	Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege
Dauer	
Einmalig/punktuell/gelegentlich	Von gewisser Dauer/Regelmäßigkeit/umfassende Zeitspanne
Regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene	Dieselben Schutzbefohlenen für eine gewisse Dauer

11.7 Anlage Dokumentation Vorlage erweitertes Führungszeugnis EKvW[19]

Datum.

Anstellungsträger

Organisationseinheit

Aktenzeichen:

1. Vermerk über die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis

Das mit Schreiben am_____. erweiterte Führungszeugnis von _____ wurde heute von _____eingesehen.

Das erweiterte Führungszeugnis für _____ wurde vom

Bundesamt für Justiz am _____erstellt und enthält

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

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

_____

Ort Datum Unterschrift

2. Wiedervorlage: _____

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

11.8 Anlage Beschwerdeformular[20]

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,

mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Meldungen an

_____

Vorname, Nachname

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

_____ _____ _____

Datum Ort Name

Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen:

_____

Anschrift

_____ _____

E-Mail Telefon

Situation:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Anliegen (bitte ankreuzen):

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

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

Beschwerde-Dokumentation

Vom _____ Institution _____

_____ _____

Name(n) annehmender Mitarbeitenden Name(n) Beschwerdeführenden

_____

Art / Inhalt der Beschwerde

_____ _____

Weitergeleitet am / an Unterschrift

_____ _____

Weiteres Vorgehen / Weiterleitung am / an Verantwortlich

_____

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

_____ _____

Wiedervorlage am: Verantwortlich



Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

☐ keine Konsequenz ☐ folgende Konsequenz

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung / Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum Unterschrift

11.9 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)*[i]

_____

*(Ggf. Name, Vorname Betreuer*in)*[ii]

Frau/Herrn

_____

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

gegenüber der Meldestelle der

_____

(Körperschaft als Trägerin der Meldestelle)[iii]

von der Schweigepflicht.

Diese Erklärung dient dem Zweck, dass das anvertraute oder bekannt gewordene Geheimnis an die Meldestelle offenbart werden kann und diese das Geheimnis an die Verantwortlichen für Maßnahmen zur Aufklärung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Intervention) weiterleiten kann. Dies kann umfassen, dass mit der beschuldigten Person sowie

Zeuginnen und Zeugen über das Geheimnis gesprochen und es für Interventionsmaßnahmen verwendet wird.[iv]

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

Die Verantwortlichen sind[v]

_____,

_____,

_____,

_____.

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

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

Ort, Datum *ggf. Unterschrift Betroffene*r*

Ort, Datum *ggf. Unterschrift Sorgeberechtigte/r 1*

_____

Ort, Datum *ggf. Unterschrift Sorgeberechtigte/r 2*

_____

Ort, Datum *ggf. Unterschrift Betreuer*in*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- das nach dem jeweiligen Schutzkonzept zuständige Interventionsteam

- ggf. Angabe von besonderen Absprachen

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

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