



Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

des Evangelischen Kirchenkreises Gelsenkirchen
und Wattenscheid

Präventionsstelle im Gestaltungsraum IX

Evangelische Kirche
in Gelsenkirchen und Wattenscheid



Inhalt

1. Auf welcher Grundlage steht unser Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	2
1.1 Biblisch-theologisches Leitwort	2
1.2 Kirchenrechtlicher Hintergrund: Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	2
2. Abstinenzgebot.....	3
3. Meldepflicht	4
4. Unser Verständnis von Schutzkonzept	5
5. Die neun Bausteine unseres Schutzkonzeptes	6
5.1 Baustein 1: Risiko- und Potenzialanalyse	6
5.2 Baustein 2: Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex.....	7
5.2.1 Selbstverpflichtungserklärung	7
5.2.2 Verhaltenskodex	7
5.3 Baustein 3: Fortbildung.....	8
Schulungen im Bereich sexualisierte Gewalt.....	8
5.4 Baustein 4: Personalverantwortung	9
5.4.1 Erweiterte Führungszeugnisse	9
5.4.2 Einstellungsverfahren und Einarbeitung	10
5.4.3 Honorarkräfte	10
5.4.4 Personalentwicklung.....	10
5.5 Baustein 5: Präventionsangebote	11
5.5.1 Sexualpädagogisches Konzept.....	11
5.5.2 Fortbildung	11
5.5.3 Das Thema sichtbar machen	11
5.6 Baustein 6: Beschwerdesystem.....	11
Meldepflicht bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt	11
5.7 Baustein 7: Interventionsplan/Notfallplan.....	12
5.8 Baustein 8: Ethikrichtlinie/Leitbild	12
5.9 Baustein 9: Rehabilitation	13
6. Aufarbeitung.....	13
7. Einzelregelungen	13
8. Evaluation und Fortschreibung des Schutzkonzeptes	13
9. Anlagen	14

1. Auf welcher Grundlage steht unser Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?

1.1 Biblisch-theologisches Leitwort

Seit dem Erscheinen der ForuM-Studie¹ ist wissenschaftlich belegt, dass es sexualisierte Gewalt in unserer Kirche gibt. Wir stehen in der Verantwortung, Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu ergreifen. Der Entwicklung von Schutzkonzepten kommt dabei zentrale Bedeutung zu.

„Seid wachsam, seid fest in eurem Vertrauen, verhaltet euch mutig, seid stark.“ (1.

Kor. 16,13)

So schreibt Paulus vor rund 2000 Jahren an die Gemeinde in Korinth.

Die entstehenden christlichen Gemeinden lebten in herausfordernden Situationen, auch, weil sie alle durch die allgegenwärtige Gewalt bedroht waren, die das Leben im Römischen Reich kennzeichnete. Vor diesem Hintergrund will Paulus die Adressatinnen und Adressaten seiner Briefe, auch die Gemeinde in Korinth, ermutigen zu einem gerechten Miteinander.

Seine Ermutigung darf auch uns in unseren Herausforderungen gelten, um das hier vorliegende Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt mit Wachsamkeit, im Vertrauen auf den Zuspruch und Anspruch des Evangeliums, mit Mut und Stärke umzusetzen.

1.2 Kirchenrechtlicher Hintergrund: Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Seit dem 01.03.2021 ist das [Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt](#) (KGSsG) in der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) in Kraft. Ziel des KGSsG ist es, **Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verbindlich** für alle kirchlichen Einrichtungen festzulegen und so Kirche zu einem sichereren Ort zu machen.

¹ Der Forschungsverbund „ForuM – Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der [Evangelischen Kirche](#) und [Diakonie in Deutschland](#)“ war ein interdisziplinäres Projekt, das sich mit der Aufarbeitung von Fällen sexueller Gewalt und anderer Missbrauchsformen innerhalb der Evangelischen Kirche und der Diakonie in Deutschland befasste. Ziel des Projekts war es, wissenschaftliche Erkenntnisse zu sammeln und bereitzustellen, die zur besseren Aufarbeitung von Missbrauchsfällen beitragen und die Ursachen sowie strukturellen Bedingungen, die Missbrauch begünstigen, zu identifizieren. Ziel war eine Gesamtanalyse evangelischer Strukturen und systemischer Bedingungen, die sexualisierte Gewalt begünstigen und ihre Aufarbeitung erschweren. Zentrales Element war der am 24. Januar 2024 veröffentlichte Abschlussbericht des Forschungsverbundes ForuM (ForuMStudie)

- Es richtet sich **an alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der EKvW**. Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind alle, die in einem öffentlich-rechtlichen, privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis stehen sowie ehrenamtlich Tätige (§3 KGSsG).
- Es definiert, was unter dem **Begriff sexualisierte Gewalt** zu verstehen ist (§2 KGSsG).
- Folgende **Grundsätze** sind leitend für das KGSsG:
 - **Der Schutz aller Personen in der EKvW**, also aller ehren- und hauptamtlich Beschäftigten sowie Besucher*innen bzw. Teilnehmenden an jeder Art von Veranstaltungen, die an kirchlichen Orten stattfinden, wird angestrebt. Ein besonderer Schutzgedanke gilt Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Präambel) ○ Das **Abstandsgebot** legt fest, das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers von beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten zu achten. Maßstab ist dabei das individuelle Empfinden des Gegenübers, nach dem sich die Distanzzone bemisst (vgl. §4 KGSsG) ○ Das **Abstinenzgebot** legt fest, dass für alle Mitarbeitenden der EKvW ein sexueller Kontakt zwischen Mitarbeiter*in und Teilnehmer*in / Klient*in unzulässig ist, sofern ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis besteht (vgl. §4 KGSsG).
- Es definiert den **Tätigkeitsausschluss** für einschlägig vorbestrafte Personen und für Personen, bei denen eine einschlägige Verurteilung nicht sicher ausgeschlossen werden kann (§5 KGSsG).
- Es definiert, zu welchen **Präventionsmaßnahmen** die unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche verpflichtet sind (§6 KGSsG).
- Es definiert **eine Meldepflicht** für alle Mitarbeitenden der EKvW bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt (§8 KGSsG) (s. dazu [Kapitel 3](#)).

2. Abstinenzgebot

Zu den Menschen, die Kirche ausmachen, gehören auch Personen, die besonders verletzlich sind, sogenannte vulnerable Personengruppen. Hierbei kann es sich um Personen handeln, die z.B. aufgrund ihres Alters (Kinder, Jugendliche oder Hochbetagte) oder aufgrund einer belastenden Lebenssituation (Trauerfall, prekäre Lebenssituation, Krankheit usw.) von Täter*innen als potenzielle Opfer identifiziert werden und deren Situation von Täter*innen ausgenutzt wird.

Für Mitarbeitende, die mit folgenden Personengruppen arbeiten, gilt das Abstinenzgebot:

- *Das Abstinenzgebot gilt für alle Mitarbeitenden gegenüber allen Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren.*
- *Das Abstinenzgebot gilt für Mitarbeitende, gegenüber allen Personen, die die sich in einer akuten Lebenskrise befinden und sich **seelsorglich** begleiten lassen.*
- *Das Abstinenzgebot gilt für Mitarbeitende, die mit Menschen arbeiten, die sich aufgrund einer Behinderung oder besonderen gesundheitlichen Situation wie Demenz in besonderer Abhängigkeit von Dritten befinden*
- *Das Abstinenzgebot gilt für Mitarbeitende, die mit Menschen zu tun haben, die sich in einer prekären Situation befinden und um Unterstützung bitten.*

Arbeitsrechtliche Abhängigkeitsverhältnisse sind nicht mitumfasst (Erläuterungen zu §4, KGSsG: „Nicht unter die beschriebene Form des Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses fallen rein arbeitsrechtliche Abhängigkeitsverhältnisse, etwa zwischen einer Pfarrperson und einer Verwaltungskraft. Sexuelle Handlungen unter Volljährigen sind nach § 2 Absatz 1 zu bewerten und stellen bei Einvernehmlichkeit keine sexualisierte Gewalt dar.“) S. auch Kapitel [5.5.3 Das Thema sichtbar machen](#).

3. Meldepflicht

Hat ein*e **Mitarbeitende*r** den **begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot**, so muss diese*r den begründeten Verdacht der Meldestelle unverzüglich mitteilen. Auch wenn bei einer mitarbeitenden Person eine Beschwerde über sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende eingeht oder eine Beschwerde einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt enthält, informiert die Person, bei der die Beschwerde eingegangen ist, immer und unverzüglich die Meldestelle gemäß § 7 und §8 KGSsG. Demnach sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt unverzüglich der Meldestelle der EKvW zu melden. So wurde bewusst ein Meldeweg außerhalb der Kirchenkreise, Kirchengemeinden, Dienste und Einrichtungen geschaffen, um eine Struktur sicher zu stellen, die verhindert, dass Meldungen von Mitarbeitenden nicht ernst genug genommen oder sogar vertuscht werden.

Kontaktdaten der Meldestelle: Telefon:

0521 594-381

Mobil: 0171 5516914

E-Mail: meldestelle@ekvw.de

Im Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid wird auf der Website auf die Meldepflicht hingewiesen, ebenso durch die verpflichtende Schulung, durch Postkarten und Poster sowie durch die Selbstverpflichtungserklärung.
S. auch Kapitel [5.5.3 Das Thema sichtbar machen](#).

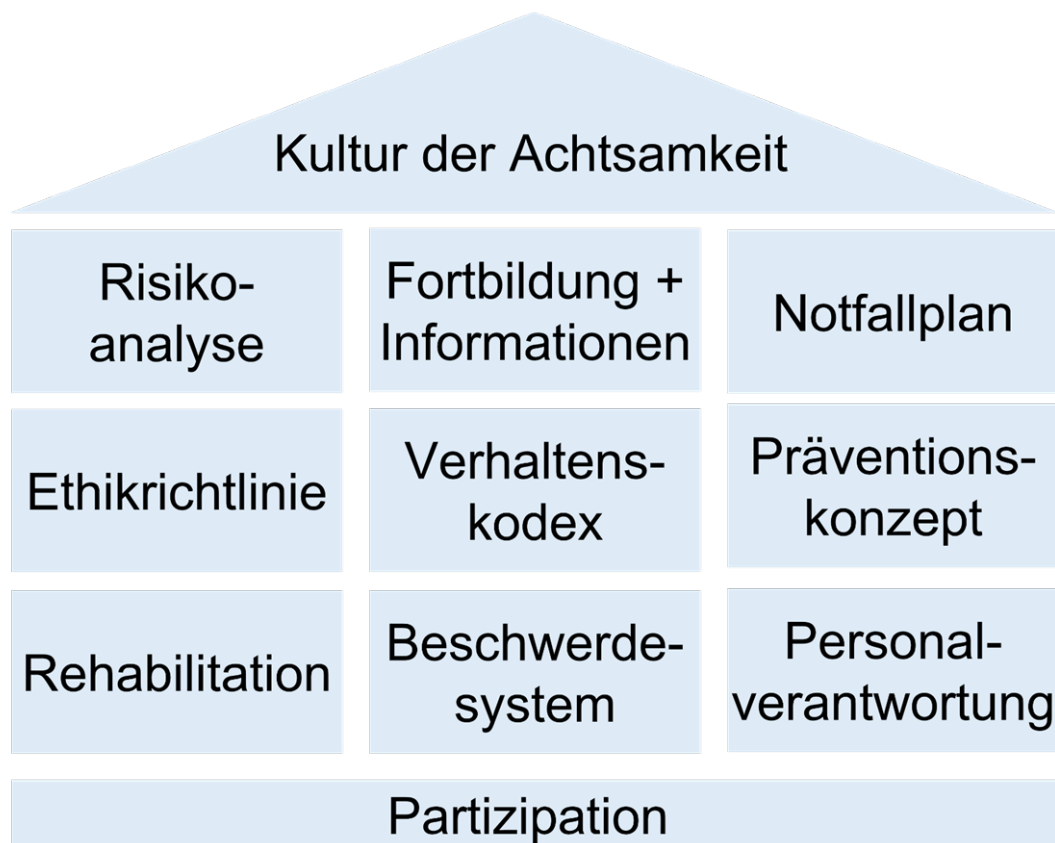
4. Unser Verständnis von Schutzkonzept

Nicht zuletzt die ForuM-Studie hat gezeigt, dass sexualisierte Gewalt im Raum der Kirche unmittelbar mit unseren Strukturen als Institution zusammenhängt. Als Kirchenkreis wollen wir Verantwortung dafür übernehmen, sexualisierte Gewalt in unserer Kirche zu verhindern. Ebenso wollen wir Hinweisen auf Fälle sexualisierter Gewalt aus der Vergangenheit konsequent nachgehen, damit Aufarbeitung möglich wird. Das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verstehen wir als Teil unserer Gemeindekonzption.

In unserem Kirchenkreis begreifen wir die Entwicklung eines Schutzkonzeptes als dynamischen und partizipativen Prozess, in dem stets weitergearbeitet wird. An der Erarbeitung unseres Schutzkonzeptes und der Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt versuchen wir, immer wieder möglichst viele Personen aus den unterschiedlichen Bereichen unseres Kirchenkreises zu beteiligen. Die Verantwortung für die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes und die Beteiligung von Mitarbeitenden und Teilnehmenden trägt der KSV.

Uns ist bewusst, dass unser Schutzkonzept regelmäßig den sich verändernden Bedingungen angepasst werden muss. Einzelne Maßnahmen werden in Beschlüssen des Presbyteriums festgehalten. Das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt ist ein fester Tagesordnungspunkt bei den Sitzungen unseres Presbyteriums, in Dienstgesprächen und Fortbildungen. So wird Sorge dafür getragen, dass an unserem Schutzkonzept kontinuierlich weitergearbeitet wird und sich die Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt stetig weiterentwickeln und verbessern. Denn uns ist bewusst, dass Haltungsarbeit ein stetiger Prozess ist und nur so langfristig ein Kulturwandel stattfinden kann.

Das Bild eines Hauses mit Basis, Bausteinen und Dach erklärt, wie wir unser Schutzkonzept verstehen: Partizipation, also die Beteiligung möglichst vieler Menschen aus unserer Gemeinde an der Erstellung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes, bildet die Basis. Das Konzept setzt sich aus neun Bausteinen zusammen, die verschiedene Aspekte in den Blick nehmen. All das steht unter dem Dach einer Kultur der Achtsamkeit, die wir in unserer Gemeinde etablieren wollen.



5. Die neun Bausteine unseres Schutzkonzeptes

5.1 Baustein 1: Risiko- und Potenzialanalyse

Für den zielgerichteten Umgang mit dem Themenfeld der sexualisierten Gewalt ist es erforderlich, die Strukturen und die Kultur unserer Gemeinde zu untersuchen und individuelle Risiken zu ermitteln. Hierdurch wird transparent, wo Gefährdungen liegen (können). Wir verpflichten uns darum, regelmäßig eine Risikoanalyse für die verschiedenen Arbeitsbereiche unserer Gemeinde zu erstellen.

Das Wahrnehmen bereits bestehender Schutzmaßnahmen ist ebenfalls Bestandteil der Untersuchung (Potenzialanalyse).

Die Zusammenführung der Ergebnisse sowie die Ableitung von Maßnahmen, welche unseren Kirchenkreis als Ganzes betreffen, erfolgen durch den KSV.

Im Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid wurde zur Erarbeitung des Schutzkonzeptes eine Arbeitsgruppe gebildet, der insbesondere die Leitungen der kreiskirchlichen Dienste angehören.

Zur Erarbeitung der Risiko- und Potenzialanalyse wurden die in der Anlage zu findenden Fragebögen verwendet.

Durch die Risiko- und Potentialanalyse gelang eine differenzierte Wahrnehmung, in welchen Angeboten der verschiedenen kreiskirchlichen Bereiche bzw. Dienste es Teilnehmer*innen gibt, die unter 18 Jahre alt sind und / oder Teilnehmer*innen, die über 18 Jahre alt sind und sich in Abhängigkeitsverhältnissen nach dem KGSsG befinden (siehe Anlage)

Zudem wurde u.a. deutlich, dass klare Verabredungen zur Nutzung von Kommunikationsmedien zu treffen sind. Geltende Regeln transparent und nicht nur mündlich zu kommunizieren, ist ebenso erforderlich wie die Etablierung einer fehlerfreundlichen Kultur.

Die Risiko- und Potenzialanalyse ist regelmäßig (in maximal dreijährigem Abstand) erneut durchzuführen. Verantwortlich für die Durchführung sind die jeweiligen Leitungen der Arbeitsbereiche. Die Leitung des Kirchenkreises initiiert jeweils die erneute Durchführung.

5.2 Baustein 2: Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex

5.2.1 Selbstverpflichtungserklärung

Eine Selbstverpflichtungserklärung ist ein Schritt auf dem Weg zu einer gemeinsamen und klaren Haltung zum Thema Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung. Die Selbstverpflichtungserklärung ist ein Dokument, in dem eine gemeinsame und einheitliche Haltung für alle Mitarbeitenden des Kirchenkreises verbindlich formuliert ist und die von allen Mitarbeitenden unterzeichnet werden muss.

Die in der Selbstverpflichtung beschriebenen Maßnahmen sorgen u.a. für die Umsetzung der Pflichten, die sich aus dem Abstinenzgebot, dem Abstandsgebot sowie der Meldepflicht ergeben.

Im Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid wurde eine Selbstverpflichtungserklärung erarbeitet. Bei Zustimmung durch die MAV wird den beruflich Mitarbeitenden die Selbstverpflichtungserklärung zur Unterzeichnung durch die Personalabteilung zugeleitet und den Pfarrpersonen durch die Superintendentur. Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden wird diese Aufgabe von den Referatsleitungen wahrgenommen. Es ist jeweils eine Übersicht zu führen, wer die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet hat. Im Rahmen von Mitarbeitendenversammlungen und Pastoralkonferenzen wird die Selbstverpflichtungserklärung vorgestellt.

5.2.2 Verhaltenskodex

Auch der Verhaltenskodex ist ein Schritt auf dem Weg zu einer klaren Haltung zum Thema Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung. Er ist individueller als die Selbstverpflichtungserklärung und formuliert Regeln für Situationen, die von Täter*innen in konkreten Arbeitsbereichen des Kirchenkreises leicht ausgenutzt werden können. Ein Verhaltenskodex soll Orientierung für einen Umgang mit Teilnehmenden geben, der ihre Grenzen achtet und dem Schutz vor sexualisierter Gewalt dient. So soll er zugleich die Mitarbeitenden vor falschem Verdacht schützen.

Die im Verhaltenskodex gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen sorgen u.a. für die Umsetzung der Pflichten, die sich aus dem Abstinenzgebot, dem Abstandsgebot, sowie der Meldepflicht ergeben.

Für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche des Kirchenkreises sollen individuelle Verhaltenskodizes gemeinsam mit Teilnehmenden (Grundsatz der Partizipation) erarbeitet und in regelmäßigen Abständen überarbeitet werden. Der Verhaltenskodex hält fest, welche Regeln zum Umgang untereinander gelten, um eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Umgangs zu fördern.

Folgende Aspekte werden in der Erarbeitung aufgegriffen:

- Nutzung von sozialen Plattformen
- Umgang mit Geschenken
- Ärztliche Versorgung (z.B. auf Freizeiten oder bei Veranstaltungen) ○ Nutzung von Privathandys
- Besuch / Aufenthalt in privaten Räumlichkeiten ○ Verhalten auf Freizeiten und bei Übernachtungssituationen ○ Qualifikation und Transparenz ○ Ausführungen zur Rollenklarheit

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Risiko- und Potenzialanalyse ist in einem nächsten Schritt ein Verhaltenskodex zu erarbeiten. Er regelt das Verhalten von Mitarbeitenden gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen

Der Verhaltenskodex gilt, sofern nichts Abweichendes beschlossen wurde, in allen Referaten und Abteilungen des Kirchenkreises.

5.3 Baustein 3: Fortbildung

Schulungen im Bereich sexualisierte Gewalt

Haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende sind zur Teilnahme an Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet.

Die Schulungen werden von der Präventionsstelle des Gestaltungsraum IX nach dem Konzept „hinschauen-helfen-handeln“ der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und Diakonie Deutschland durchgeführt. Die Fachstelle informiert regelmäßig über Inhalte der Schulungen und über die Schulungstermine. Mitarbeitende sind verpflichtet die Basisschulung zu besuchen.

Das EKD-Fortbildungsprogramm "hinschauen - helfen - handeln" besteht aus verschiedenen Modulen, die aufeinander aufbauen. Neben der Grundlagen- oder Basisschulung werden auch Aufbauschulungen angeboten. Diese Aufbauschulungen richten sich an ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende mit Kontakt zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie an Personen mit Leitungsfunktion. Die Teilnahme an den Schulungen zählt für beruflich Beschäftigte als Dienstzeit.

Die Stab- und Fachstelle zum Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung der EKVV, hat angekündigt für die unterschiedlichen Mitarbeitendengruppen einen Schulungsplan

nach „hinschauen-helfen-handeln“ herauszugeben. Der KSV wird einen umfassenden Schulungsplan daher erst nach Veröffentlichung des Schulungsplan aus der landeskirchlichen Fachstelle beschließen.

Im Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid werden offen ausgeschriebene sowie zielgruppenspezifische Schulungsangebote gemacht.

Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen nehmen an eigenen Schulungen teil (verbindliches juenger-Schulungskonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen des Amtes für Jugendarbeit der EKvW).

Mitarbeitende in den Tageseinrichtungen für Kinder nehmen an der Grundlagenschulung nach „hinschauen-helfen-handeln“ teil. Die Schulungen erfolgen einrichtungsbezogen.

Mitarbeitende in den Einrichtungen des Offenen Ganztages haben an der Grundlagenschulung teilgenommen. Für Mitarbeitende, die bereits die Grundlagenschulung besucht haben, wird eine Aufbauschulung nach „hinschauen-helfen-handeln“ angeboten.

Die Dokumentation der Teilnahme an den Schulungen erfolgt bei beruflich Mitarbeitenden in der Personalabteilung und bei ehrenamtlich Mitarbeitenden durch die Referatsleitungen.

Termine von Basis- und Aufbauschulungen für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind veröffentlicht unter: <https://www.kirchenkreis-bochum.de/ueber-uns/kgssg/schulungen>

5.4 Baustein 4: Personalverantwortung

Personalverantwortung meint alle strukturell verankerten Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Personalbeschaffung und -qualifizierung stehen und dazu dienen, potenzielle Täter*innen gar nicht erst einzustellen und Mitarbeitende im Themenfeld Schutz vor sexualisierter Gewalt zu qualifizieren.

Die Einzelaspekte sind dem vom KSV am 29.08.2024 beschlossenen Schutzkonzept-Baustein „Personalverantwortung“ (Anlage 5.4.0) zu entnehmen.

5.4.1 Erweiterte Führungszeugnisse

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. 2 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. 3 Für Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane gilt Satz 2 ungeachtet des Kontakts zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen immer. 4 Das

In unserem Kirchenkreis wird von allen im KGSsG obligatorisch benannten Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt.

- Die erweiterten Führungszeugnisse müssen spätestens alle fünf Jahre wieder vorgelegt werden.
- Von allen beruflich Mitarbeitenden ist bei Neueinstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Verantwortlich ist die Personalabteilung. Die Vorlage wird für beruflich Beschäftigte als Aktennotiz (s. Anlage 5.4.1. Aktenvermerk_Einsicht_Führungszeugnis) zur Personalakte genommen.
- Pfarrer*innen legen das erweiterte Führungszeugnis in der Superintendentur vor. Die Vorlage wird für als Aktennotiz (s. Anlage 5.4.1. Aktenvermerk_Einsicht_Führungszeugnis) zur Personalakte genommen.
- Für die Dokumentation ist die Person, die die erweiterten Führungszeugnisse einsieht, verantwortlich. Sie gibt die erforderlichen Daten ggf. an die zuständigen Mitarbeitende weiter, die für die korrekte Verarbeitung verantwortlich sind.
- Für ehrenamtlich Mitarbeitende wird das Datum der Vorlage, sowie das Datum zur Wiedervorlage in einer Exceltabelle dokumentiert (s. Anlage 5.3.3. *Dokumentation Vorlage Erweiterte Führungszeugnisse*). Die Liste wird dem Referat geführt und aufbewahrt.
- Für die Anforderung der Wiedervorlage der erweiterten Führungszeugnisse ist bei beruflich Mitarbeitenden die Personalabteilung und bei ehrenamtlich Mitarbeitenden das jeweilige Referat verantwortlich (s. Anlagen 5.4.1. Musteranschreiben und 5.4.1. Anforderungsschreiben Kommune).

rechtsvertretende Leitungsorgan entscheidet in allen anderen Fällen, ob nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu den genannten Personengruppen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist (KGSsG §5 (3)).

5.4.2 Einstellungsverfahren und Einarbeitung

Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt werden in Abstimmung mit der kreiskirchlichen Personalabteilung schrittweise in das Einstellungsverfahren und die Einarbeitung für neue Mitarbeitende implementiert.

5.4.3 Honorarkräfte

In den Verträgen für Honorarkräfte ist künftig folgende Klausel einzufügen:

„Die Vorschriften des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) und der Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSsG) finden auf dieses Vertragsverhältnis Anwendung. Dies schließt die Verpflichtung ein, entsprechend der vorgenannten kirchenrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a des Bundeszentralregisters vorzulegen, soweit die Bewertung der Honorartätigkeit dies nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen erfordert. Ausdrücklich hingewiesen wird auf das Beratungsrecht und die Meldepflicht nach § 8 KGSsG“ (vgl. Rundschreiben-Nr. 21/2021 des Landeskirchenamts).

5.4.4 Personalentwicklung

Fortbildung

Fortbildung ist ein zentrales Merkmal für die Personalentwicklung. Die Fort- und Weiterbildung bildet einen eigenen Baustein im Schutzkonzept. An dieser Stelle erfolgt daher keine weitere Beschreibung, sondern ein Verweis auf den [Baustein 3 Fortbildung](#).

5.5 Baustein 5: Präventionsangebote

5.5.1 Sexualpädagogisches Konzept

Ein sexualpädagogisches Konzept in unseren Angeboten für Kinder und Jugendliche wird in Abstimmung mit dem jeweiligen Referat entwickelt.

5.5.2 Fortbildung

Fortbildung von Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Teil der Präventionsarbeit. Die Fort- und Weiterbildung bildet einen eigenen Baustein im Schutzkonzept. An dieser Stelle erfolgt daher keine weitere Beschreibung, sondern ein Verweis auf den [Baustein 3 Fortbildung](#).

5.5.3 Das Thema sichtbar machen

- Wir machen unsere Mitarbeitenden und Besucher*innen durch Aushänge und Broschüren auf das KGSsG aufmerksam. (s. Anlagen 5.5.3.)
- Die Präventionsfachstelle im Gestaltungsraum IX erarbeitet Angebote und Fachtage zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt in Kirche.“
- Es gibt einen eigenen Bereich zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ auf der Homepage des Kirchenkreises. Dort besteht Zugang zu den jeweils aktuellen Informationen und Materialien in unserem Gestaltungsraum.

5.6 Baustein 6: Beschwerdesystem

Eine Beschwerde zu äußern ist eine Form von Partizipation.

Es ist wichtig, sich grundsätzlich darüber zu verständigen, auf welche Art und Weise Beschwerden geäußert werden: In welcher Form, in welchem Ton und wem gegenüber können und sollen Mitarbeitende und Teilnehmende Kritik äußern?

In unserem Kirchenkreis arbeiten wir an unserer Bereitschaft kritische Rückmeldungen/Beschwerden zuzulassen, diese zu hören und annehmen zu wollen. Keine Person darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diskreditiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden. Darum ist es wichtig, die Beschwerdewege klar zu regeln.

Das KGSsG gibt eindeutige Vorgaben zum Umgang bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt:

Meldepflicht bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Besteht bei einer geäußerten Beschwerde der Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder handelt es sich um eine Beschwerde über sexualisierte Gewalt durch Menschen, die im Auftrag der

Evangelischen Kirche von Westfalen tätig sind, informiert die mitarbeitende Person, bei der die Beschwerde eingegangen ist, immer und unverzüglich die Meldestelle gemäß §7 und §8 KGSsG. Demnach sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt unverzüglich der Meldestelle der EKvW zu melden. So wurde bewusst ein Meldeweg außerhalb der Kirchenkreise, Kirchenkreise, Dienste und Einrichtungen geschaffen, um eine Struktur zu schaffen, die verhindert, dass Meldungen von Mitarbeitenden nicht ernst genug genommen oder sogar vertuscht werden.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: 0521 594-381

Mobil: 0171 5516914

E-Mail: meldestelle@ekvw.de

*Wir machen unsere Mitarbeitenden und Besucher*innen durch Aushänge und Broschüren auf das KGSsG aufmerksam. Wir informieren auf unserer Webseite, sowie über Angebote und Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt in Kirche.“ Siehe hierzu das Kapitel [5.5.3 Prävention](#).*

5.7 Baustein 7: Interventionsplan/Notfallplan

Werden die Leitungsverantwortlichen des Kirchenkreises nach einer Meldung bei der Meldestelle des Landeskirchenamtes über einen Anfangsverdacht auf sexualisierte Gewalt informiert, sind klar strukturierte und definierte Verfahrensabläufe zu befolgen.

Diese sind dem vom KSV am 06.11.2025 beschlossenen Interventionsplan (siehe Anlage 5.7.0) zu entnehmen.

5.8 Baustein 8: Ethikrichtlinie/Leitbild

Die Entwicklung einer Ethikrichtlinie ist Teil des Prozesses, in dem wir uns befinden. Sie gründet auf dem christlichen Menschenbild, wonach alle Menschen nach dem Bild Gottes geschaffen sind, woraus sich die Menschenwürde eines jeden Menschen, unabhängig von allen äußeren Merkmalen ergibt.

Aus diesem Grundsatz leitet sich die Verpflichtung zum Schutz aller Menschen ab und damit auch zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Die ForuM-Studie hat darauf aufmerksam gemacht, dass im Zusammenhang mit der Frage nach sexualisierter Gewalt in der Kirche dem Thema Schuld und Vergebung eine entscheidende Bedeutung zukommt. Unter dem Stichwort Vergebungszwang wurde als fataler Mechanismus im Umgang mit Schuld „die evangelische Rechtfertigungslehre identifiziert, die Täter*innen individuelle Vergebung bringe, ohne, dass deren Schuld aufgearbeitet werde: Reue werde übersprungen oder finde keine angemessene Form.“² Die Auseinandersetzung mit der evangelischen Rechtfertigungslehre und die Auseinandersetzung mit den Themen Schuld und

² Claudia Janssen, Mittäterschaft und Verantwortung, in: Junge Kirche 4/2024, S. 2.

Vergebung, die die Praxis des Vergebungszwangs für Betroffene überwindet, ist darum Teil der Erarbeitung einer Ethikrichtlinie.

5.9 Baustein 9: Rehabilitation

Das Thema Rehabilitation im Themenfeld Sexualisierte Gewalt in Kirche wird in verschiedenen Bereichen der EKvW und EKD diskutiert. Wir warten diese Prozesse ab, um in unserer Gemeinde in die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen einzutreten.

6. Aufarbeitung

Ein einheitliches Verständnis, was unter dem Begriff „Aufarbeitung“ im Themenfeld Sexualisierte Gewalt in Kirche konkret zu verstehen ist, steht aus.

In der EKvW findet hierzu auf landeskirchlicher Ebene derzeit ein Verständigungsprozess unter Federführung der Stabs- und Fachstelle zum Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung statt, in dem ein einheitlicher Aufarbeitungsbegriff innerhalb der EKvW erarbeitet wird. Sobald dieser Prozess abgeschlossen ist, soll eine Auseinandersetzung mit den Ergebnissen erfolgen, die dann Aufnahme in das Schutzkonzept unserer Gemeinde findet.

7. Einzelregelungen

Einzelregelungen sind zu treffen für die in ökumenischer Trägerschaft stehende Notfallseelsorge und für Felder kirchlichen Handels, sie verzahnt sind mit außerkirchlichen Einrichtungen.

8. Evaluation und Fortschreibung des Schutzkonzeptes

Dieses Schutzkonzept ist eine Momentaufnahme. Es dokumentiert den Stand der Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu einem bestimmten Zeitpunkt.

Die eingeführten Maßnahmen werden regelmäßig im KSV evaluiert. Der KSV berät und beschließt über die verschiedenen Maßnahmen. Mindestens einmal pro Jahr ist die Fortschreibung des Schutzkonzeptes Tagesordnungspunkt einer KSV-Sitzung.

Geltungsbereich des Schutzkonzepts

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Einrichtungen und/oder Fachbereiche des Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid, sofern kein eigenes Schutzkonzept nach KGSsG entwickelt wurde. Schutzkonzepte für einzelne Arbeitsbereiche müssen vom KSV genehmigt werden.

9. Anlagen

Zu Kapitel 1 Grundlagen

- KGSsG

<https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664/search/295>

Zu Kapitel 5. Bausteine

5.1. Risiko- und Potenzialanalyse

- Fragebögen

5.2. Selbstverpflichtungserklärung

- Entwurf der im Kirchenkreis entwickelten Selbstverpflichtungserklärung

5.4. Personalverantwortung

- 5.4.0 Schutzkonzept-Baustein „Personalverantwortung“, KSV-Beschluss vom 29.08.2024
- 5.4.1. Erweiterte Führungszeugnisse
- Musterschreiben Anforderung Führungszeugnis bei der Stadt
- Aktenvermerk Einsicht Führungszeugnis berufliche Mitarbeitende
- Excel-Tabelle Dokumentation Vorlage Führungszeugnis Ehrenamtliche und Übersicht Wiedervorlage
- Schreiben LKA: Allgemeine Hinweise zum Erweiterten Führungszeugnis

5.5. Prävention.

- 5.5.3. Sichtbarmachen
- Poster Meldepflicht
- Postkarte Meldepflicht
- Infobroschüre: FAQ KGSsG
- Comic: Was ist eigentlich sexualisierte Gewalt
- Comic: Was können Betroffene tun?
- Comic: Wie melde ich sexualisierte Gewalt?

5.7. Interventionsplan/Notfallplan

- 5.7.0 Schutzkonzept-Baustein „Interventionsplan“, KSV-Beschluss vom 06.11.2025