

**Schutzkonzept
zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
für den Evangelischen Kirchenkreis Herne**

Inhalt

1. Auf welcher Grundlage steht unser Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	2
1.1 Biblisch-theologischer Hintergrund.....	2
1.2 Kirchenrechtlicher Hintergrund: Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	4
2. Abstinenzgebot.....	4
3. Meldepflicht	5
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	7
Schulungen im Bereich sexualisierte Gewalt.....	7
5.4 Baustein 4: Personalverantwortung	8
5.4.1 Erweiterte Führungszeugnisse.....	8
5.4.2 Einstellungsverfahren und Einarbeitung	9
5.4.3 Honorarkräfte	9
5.4.4 Personalentwicklung	9
5.5 Baustein 5: Präventionsangebote	9
5.5.1 Sexualpädagogisches Konzept	9
5.5.2 Fortbildung	9
5.5.3 Das Thema sichtbar machen	9
5.6 Baustein 6: Beschwerdesystem	9
Meldepflicht bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt.....	10
5.7 Baustein 7: Interventionsplan/Notfallplan	10
5.8 Baustein 8: Ethikrichtlinie/Leitbild	10
5.9 Baustein 9: Rehabilitation.....	11
6. Aufarbeitung.....	11
7. Evaluation und Fortschreibung des Schutzkonzeptes	11
8. Anlagen.....	11

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

1.1 Biblisch-theologischer Hintergrund

Die Bibel kennt sexualisierte Gewalt und erzählt von ihr.

Wir haben es hier keineswegs mit einem Tabuthema zu tun und auch nicht mit etwas „Neuem“!

Beispielhaft erzählen wir hier die Geschichte von Tamar aus 2 Sam 13.

2 Sam 13,1-22

1Danach geschah Folgendes: Abschalom, der Sohn Davids, hatte eine schöne Schwester namens Tamar. Amnon, der Sohn Davids, liebte sie. 2Dies bedrückte Amnon so, dass er wegen seiner Schwester Tamar krank wurde. Sie war ja eine Jungfrau, und es schien Amnon unmöglich, ihr etwas anzutun. 3Nun hatte Amnon einen Freund namens Jonadab, der Sohn Schimas, des Bruders Davids. Jonadab war ein sehr kluger Mann. 4Der sagte zu ihm: »Warum bist du, ein Sohn des Königs, Morgen für Morgen derart elend? Willst du mir das nicht erzählen?« Da sagte Amnon zu ihm: »Ich liebe Tamar, die Schwester meines Bruders Abschalom.« 5Jonadab sagte zu ihm: »Lege dich in dein Bett und stelle dich krank! Wenn dann dein Vater kommt, um nach dir zu sehen, sagst du zu ihm: Meine Schwester Tamar soll kommen und mich mit Nahrung stärken; sie soll vor meinen Augen die Krankenkost zubereiten, damit ich es sehe und es dann von ihrer Hand gereicht bekomme.« 6So legte sich Amnon hin und stellte sich krank. Als der König kam, um nach ihm zu sehen, sagte Amnon zum König: »Meine Schwester Tamar soll doch kommen und vor meinen Augen zwei Stück Herzkuchen formen; dann will ich mich von ihrer Hand stärken. 7Da schickte David zu Tamar ins Haus und ließ sagen: »Geh doch ins Haus deines Bruders Amnon und bereite ihm die Krankenkost!« 8So ging Tamar ins Haus ihres Bruders Amnon. Der lag im Bett. Dann nahm sie den Teig, knetete und formte ihn vor seinen Augen und buk die Herzkuchen. 9Hierauf nahm sie das Blech und richtete vor ihm an. Er aber weigerte sich zu essen. Amnon sagte: »Schickt alle weg von mir!« Da gingen alle hinaus. 10Dann sagte Amnon zu Tamar: »Bring die Krankenkost ins Zimmer, damit ich mich von deiner Hand stärke!« Da nahm Tamar die Herzkuchen, die sie gemacht hatte, und brachte sie ihrem Bruder Amnon ins Zimmer. 11Und sie reichte ihm das Essen. Da packte er sie und sagte zu ihr: »Komm, schlaf mit mir, meine Schwester!« 12Sie aber sagte zu ihm: »Nicht doch, mein Bruder! Vergewaltige mich nicht! So etwas tut man nicht in Israel. Begeh nicht dieses Verbrechen! 13Ich, wohin soll ich mit meiner Schande? Und du, du wirst wie einer von den Verbrechern in Israel dastehen. Rede doch mit dem König, er wird mich dir nicht verweigern!« 14Aber er wollte nicht auf ihre Stimme hören. Er packte, überwältigte und vergewaltigte sie. 15Aber dann hasste Amnon sie mit sehr großem Hass, ja der Hass, mit dem er sie hasste, war größer als die Liebe, mit der er sie geliebt hatte. Und Amnon sagte zu ihr: »Los, hau ab!« 16Sie sagte zu ihm: »Nicht doch! Es wäre eine noch schlimmere Tat als die erste, die du mir angetan hast, wenn du mich jetzt auch noch wegschickst.« Aber er wollte nicht auf sie hören, 17sondern rief den jungen Mann, der ihn bediente, und sagte: »Schickt doch die da fort von mir! Raus! Und schließ die Tür hinter ihr zu!« 18Sie aber trug ein langärmeliges Kleid; denn solche Gewänder zogen die Töchter des Königs an, solange sie Jungfrauen waren. Als nun sein Diener sie nach draußen führte und die Tür hinter ihr zuschloss, 19tat Tamar Staub auf ihren Kopf, zerriss das langärmelige Kleid, das sie trug, legte die Hand auf ihren Kopf und ging laut schreiend davon. 20Da sagte ihr Bruder Abschalom zu ihr: »War dein Bruder Amnon bei dir? Nun, meine Schwester, sei still! Er ist ja dein Bruder. Nimm dir die Sache nicht so zu Herzen!« So blieb Tamar völlig zerstört im Haus ihres Bruders Abschalom wohnen. 21Als der König David von all diesen Vorfällen hörte, wurde er sehr zornig. 22Und Abschalom redete kein Wort mehr mit Amnon, weder im Guten noch im Bösen.

Die Bibel erzählt in 2 Sam 13,1-22 die Geschichte, wie Amnon, ein Sohn Davids, Tamar vergewaltigt. Es ist eine entlarvende Geschichte – entlarvend für den Täter in der Geschichte, natürlich. Vor allem aber auch entlarvend für uns heute, für diese Kirche. Denn es ist die Geschichte einer Frau, die Opfer sexualisierter Gewalt wurde, an einem Ort, an dem sie sicher fühlte. Und sie ist schockierend „typisch“.

Alle Merkmale, die wir heute von sexualisierter Gewalt in der Familie oder in familienähnlichen Kontexten, wie es Kirchengemeinden häufig sind, kennen, sind in dieser Geschichte enthalten:

- Das Verbrechen wird geplant.
- Der Täter hat vor der Tat, während der Tat und danach mächtige Helfer und Unterstützer.
- Der Täter lügt, täuscht und manipuliert seine Umgebung.
- Der Täter beutet die Arglosigkeit, die Hilfsbereitschaft und das Vertrauen seines Opfers aus.
- Der Täter isoliert das Opfer von allen Menschen, die dem Opfer helfen könnten.
- Der Täter ist keinem Argument zugänglich. Er will nur eines: Vergewaltigen.
- Die Vergewaltigung deckt die Wahrheit hinter der vermeintlichen Liebe auf: den Hass des Täters auf das Opfer.
- Der Täter wird von niemandem zur Rechenschaft gezogen. Er lebt weiter, als sei nichts geschehen. Dabei erhält er die Unterstützung seiner gesamten Umgebung.
- Das Opfer ist arglos und vertrauensvoll.
- Das Opfer weiß nichts von dem Täuschungsmanöver.
- Das Opfer ist hilfsbereit. Es vertraut.
- Das Opfer versetzt sich in die Situation des Täters und zeigt ihm Auswege auf.
- Das Opfer wird isoliert. Ihm kommt niemand zu Hilfe.
- Dem Opfer wird Schweigen auferlegt.
- Nach der Vergewaltigung ist im Leben des Opfers nichts mehr, wie es einmal war.¹

Wir hätten es also wissen können, ja wissen müssen, dass Sexualisierte Gewalt nicht das Problem von anderen ist. Wir hätten wissen können, dass wir für Schutz sorgen müssen.

Seit dem Erscheinen der ForuM-Studie² ist wissenschaftlich belegt, dass es sexualisierte Gewalt in unserer Kirche gibt.

Warum stehen Geschichten wie die von Tamar in der Bibel? Stehen sie deshalb in der Bibel, weil man sexualisierte Gewalt insbesondere gegen Frauen als Normalität ansah? Wurde sexualisierte Gewalt als eine nicht zu verändernde Tatsache, sozusagen als Lebensrisiko angesehen?

Oder stehen Geschichten wie die von Tamar als Protestgeschichten in der Bibel? Oder ist die Frage nach dem Entweder/Oder einfach die falsche Frage? Ist es nicht vielmehr eine Frage der inneren Haltung, wie wir diese Texte lesen und verstehen?

Ganz unabhängig davon, ob wir sie als Protestgeschichte interpretieren oder als Beschreibung der Normalität vor über 2000 Jahren, es ist unsere Entscheidung, diese Geschichte als Anfrage an uns selbst und an unsere Kirche zu hören:

Tamar sagt zu Amnon: »*Nein, mein Bruder! Vergewaltige mich nicht! Denn so etwas tut man nicht in Israel! Tu nicht so etwas Schlimmes!*¹³*Denk doch an mich: Wo soll ich denn hin mit dieser Schande? Und denk an dich: Du wärest in Israel verschrien als ein gemeiner Kerl!*«

So etwas tut man nicht in unserer Kirche! So etwas Schlimmes!

Und es reicht nicht, das einfach nur zu sagen, das einfach nur herunterzubeten – das lehrt uns die Bibel, das lehrt die Geschichte von Tamar.

Denn wenn es den Männern der Geschichte ernst gewesen damit wäre, dass man so etwas nicht tut in Israel, wenn sie nach den Weisungen und Geboten Gottes gehandelt hätten, dann hätte Jonadab Amnon nicht geholfen die Tat vorzubereiten, dann hätte Amnon auf Tamars Worte gehört, dann

¹ S. <https://www.gottes-suche.de/glaube-nach-gewalterfahrung/biblische-texte-opfersensibel-auslegen/die-geschichte-einer-vergewaltigung/>

² 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 (ForuM-Studie)

hätten Absalom und David Ammons Tat nicht vertuscht und ihren eigenen Vorteil daraus gezogen.

Tamars Geschichte lehrt, dass es an uns liegt, ob wir Betroffene von sexualisierter Gewalt verschwinden lassen und die Täter weiterleben dürfen wie bisher.

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.

- Es richtet sich **an alle beruflich und ehrenamtlich tätige Mitarbeiter*innen in der EKvW**. Mitarbeiter*innen 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. Teilnehmer*innen 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 bei beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten zu achten ist. Maßstab ist dabei das individuelle Empfinden des Gegenübers, nach dem sich die Distanzzone bemisst (vgl. §4 KGSsG)
 - Das **Abstinenzgebot** legt fest, dass für alle Mitarbeiter*innen der EKvW ein sexueller Kontakt zwischen Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen/ Klient*innen unzulässig ist, sofern ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis besteht (vgl. §4 KGSsG)
Arbeitsrechtliche Abhängigkeitsverhältnisse sind nicht mit umfasst (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“)
- 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 Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen, die mit folgenden Personengruppen arbeiten, gilt das Abstinenzgebot:

- Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Mitarbeiter*innen, die mit Menschen arbeiten, die sich in einer akuten Lebenskrise befinden und sich **seelsorglich** begleiten lassen
- Mitarbeiter*innen, die mit Menschen arbeiten, die sich aufgrund einer Behinderung in besonderer Abhängigkeit von Dritten befinden
- Mitarbeiter*innen, die mit Menschen zu tun haben, die sich in einer prekären Situation befinden und um Unterstützung bitten (z.B. Schuldnerberatung, Arbeitslosenberatung, Beratung für Betroffene von Menschenhandel, Flüchtlingsberatung, etc.)
- Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Jugendreferat des Kirchenkreises)



[5.5.3 Das Thema sichtbar machen](#)

3. Meldepflicht

Hat ein*e Mitarbeiter*in den begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot, so muss sie oder er den begründeten Verdacht der Meldestelle unverzüglich mitteilen. Auch wenn bei einer mitarbeitenden Person eine Beschwerde über sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen 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 sicherzustellen, die verhindert, dass Meldungen von Mitarbeiter*innen nicht ernst genug genommen oder sogar vertuscht werden.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: 0521 594-381

Mobil: 0171 5516914

E-Mail: meldestelle@ekvw.de



[5.5.3 Das Thema sichtbar machen](#)

4. Unser Verständnis von Schutzkonzept

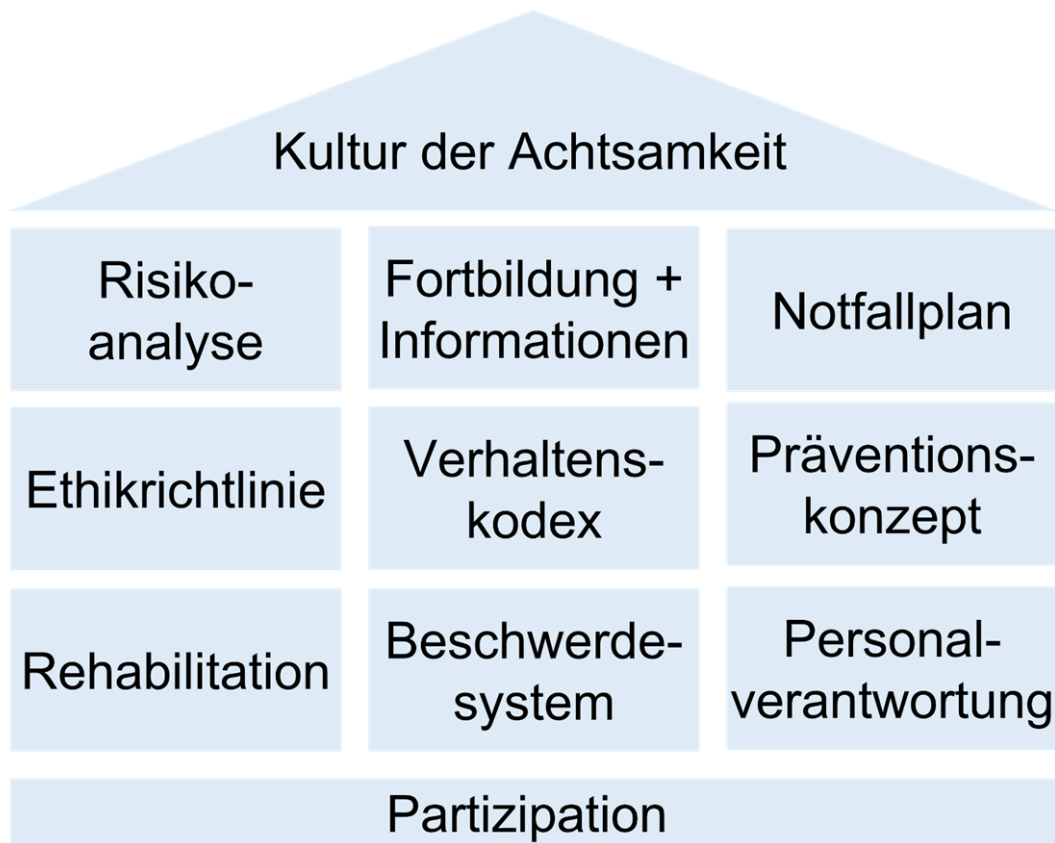
Nicht zuletzt hat die ForuM-Studie gezeigt, dass sexualisierte Gewalt im Raum der Kirche unmittelbar mit unseren Strukturen als Institution zusammenhängt. Als Kirchenkreis übernehmen wir Verantwortung dafür, sexualisierte Gewalt in unserer Kirche zu verhindern. Ebenso werden wir Hinweisen auf Fälle sexualisierter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

In unserem Kirchenkreis begreifen wir die Entwicklung eines Schutzkonzeptes als dynamischen, partizipativen und dauerhaften Prozess. Die Verantwortung für die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes und die Beteiligung von Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen trägt der Kreissynodalvorstand.

Uns ist bewusst, dass unser Schutzkonzept regelmäßig den sich verändernden Bedingungen angepasst werden muss. Einzelne Maßnahmen werden in Beschlüssen des Kreissynodalvorstandes festgehalten. 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 dem Bereich unseres Kirchenkreises 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 unserem Kirchenkreis 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 unseres Kirchenkreises zu untersuchen und individuelle Risiken zu ermitteln. Hierdurch wird transparent, wo Gefährdungen liegen (können).

Wir verpflichten uns darum zur Beauftragung einer regelmäßigen Risikoanalyse für die verschiedenen Arbeitsbereiche in unserem Kirchenkreis.

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

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

Zur Erarbeitung der Risiko- und Potenzialanalyse wird auf die Anlage „Durchführung der Risiko- und Potenzialanalyse“ verwiesen.

Die Fragebögen für die Risiko- und Potenzialanalyse für die Abteilungen der Verwaltung und die Dienste im Kirchenkreis sind zurzeit in Vorbereitung.

Die Risiko- und Potenzialanalyse soll bis Ende 2027 abgeschlossen sein.

Verantwortlich für die Durchführung sind die jeweiligen Leitungen der Arbeitsbereiche.

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 jeder*m Mitarbeiter*in 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 Ev. Kirchenkreis Herne wird die von der EKvW zur Verfügung gestellte Vorlage für eine Selbstverpflichtungserklärung genutzt.

Die Selbstverpflichtungserklärung soll den beruflich tätigen Mitarbeiter*innen im Rahmen der jährlich stattfindenden Versammlung der Mitarbeiter*innen vorgestellt werden. Die Erklärung ist dann von den Mitarbeiter*innen zu unterzeichnen.

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 Beteiligten geben, der ihre Grenzen achtet und dem Schutz vor sexualisierter Gewalt dient. So soll er zugleich die Mitarbeiter*innen 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 im Kirchenkreis sollen individuelle Verhaltenskodizes gemeinsam mit den Beteiligten (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. Der Kreissynodalvorstand erarbeitet auf der Basis der Ergebnisse der Risiko- und Potenzialanalyse einen Verhaltenskodex. Dieser gilt in allen Arbeitsbereichen und Angeboten des Kirchenkreises, sofern nichts anderes beschlossen wird.

In der Kindergartengemeinschaft des Ev. Kirchenkreises Herne und im Jugendreferat gilt der dort erarbeitete/ beschlossene Verhaltenskodex.

Dieses Schutzkonzept betrifft alle Einrichtungen und/oder Fachdienste des Kirchenkreises, sofern kein eigenes Schutzkonzept nach KGSsG entwickelt wurde. Schutzkonzepte für einzelne Arbeitsbereiche müssen vom KSV genehmigt werden.

Gemeinsam mit der Präventionsfachkraft sind Formate zu entwickeln, wie dieses Schutzkonzept den Mitarbeitenden bekannt gemacht wird.

5.3 Baustein 3: Fortbildung

Schulungen im Bereich sexualisierte Gewalt

Haupt-, neben- und ehrenamtliche 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 als Dienstzeit. Eine Kopie des Teilnahmezertifikats wird bei beruflich Beschäftigten zur Personalakte genommen.

Aufgrund der Ankündigung der Stabs- und Fachstelle zum Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung der EKVW, einen Schulungsplan für Mitarbeitende herauszugeben, wird der Kreissynodalvorstand einen Schulungsplan für die unterschiedlichen Gruppen von Mitarbeiter*innen erst nach Veröffentlichung dieses Schulungsplan des EKvW beschließen.

Bis auf Weiteres sollen hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in Leitungsgremien, die von der Präventionsfachstelle im Gestaltungsraum IX angebotenen Aufbauschulungen nach „hinschauen-helfen-handeln“ besuchen – und zwar mindestens eine pro Jahr.

Die Termine für die Schulungen werden auf der Website des Ev. Kirchenkreises Herne verlinkt:
<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 **Dokumentation über die Teilnahme an Fortbildungen** erfolgt

- für beruflich tätige Mitarbeiter*innen zentral durch die Personalabteilung des *Ev. Kreiskirchenamtes an der Emscher*
- für die Pfarrpersonen durch die Superintendentur des Ev. Kirchenkreises Herne
- für die ehrenamtlich tätigen Personen in den kreiskirchlichen Diensten durch die jeweilige Dienststelle

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

Im Ev. Kirchenkreis Herne wird von allen im KGsG obligatorisch benannten Mitarbeiter*innen ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt. Die erweiterten Führungszeugnisse müssen spätestens alle fünf Jahre wieder vorgelegt werden.

Die **Dokumentation über die (Wieder) Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen** erfolgt

- für beruflich tätige Mitarbeiter*innen zentral durch die Personalabteilung des *Ev. Kreiskirchenamtes an der Emscher*
- für die Pfarrpersonen durch die Superintendentur des Ev. Kirchenkreises Herne
- für die ehrenamtlich tätigen Personen in den kreiskirchlichen Diensten durch die jeweilige Dienststelle

5.4.2 Einstellungsverfahren und Einarbeitung

Die Umsetzung der Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind noch in der Entwicklung und werden in Abstimmung mit der kreiskirchlichen Personalabteilung schrittweise in das Einstellungsverfahren und die Einarbeitung für neue Mitarbeiter*innen implementiert.

5.4.3 Honorarkräfte

In den Verträgen für Honorarkräfte verwenden wir folgende Klausel:

„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.



[Baustein 3 Fortbildung](#)

5.5 Baustein 5: Präventionsangebote

5.5.1 Sexualpädagogisches Konzept

Das vorliegende Schutzkonzept der Kindergartengemeinschaft des Ev. Kirchenkreises Herne beinhaltet bereits viele Bausteine eines sexualpädagogischen Konzeptes. Derzeit werden die Prozesse durch die pädagogische Fachberatung überarbeitet und erweitert.

5.5.2 Fortbildung

Fortbildung von Mitarbeiter*innen ist ein wesentlicher Teil der Präventionsarbeit. Die Fort- und Weiterbildung bildet einen eigenen Baustein im Schutzkonzept.



[Baustein 3 Fortbildung](#)

5.5.3 Das Thema sichtbar machen

- Wir machen unsere Mitarbeiter*innen 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 Ev. Kirchenkreises Herne. Dort besteht Zugang zu den jeweils aktuellen Informationen und Materialien in unserem Gestaltungsraum, ebenso werden die jeweils aktuell angebotenen Schulungen verlinkt.

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 Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen Kritik äußern?

In unserer 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 Mitarbeiter*innen 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 zu etablieren, die verhindert, dass Meldungen von Mitarbeiter*innen nicht ernst genug genommen oder sogar vertuscht werden könnten.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: 0521 594-381

Mobil: 0171 5516914

E-Mail: meldestelle@ekvw.de



[5.5.3 Das Thema sichtbar machen](#)

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.

Der Kreissynodalvorstand leitet den Interims-Interventionsplan allen Kirchengemeinden zu und bittet diese eindringlich darum, den Interims-Interventionsplan zur Kenntnis zu nehmen und ihn entsprechend zu befolgen.

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. Wie dieser Schutz konkret aussieht und aus welcher Haltung heraus er sich entwickelt, ist Inhalt der Ethikrichtlinie.

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.“³ (Claudia Jannsen, Mittäterschaft und Verantwortung, in: Junge Kirche 4/2024, S. 2). Die Auseinandersetzung mit der evangelischen Rechtfertigungslehre und die Auseinandersetzung mit den Themen Schuld und Vergebung, die die Praxis des Vergebungszwangs für Betroffene überwindet, ist darum Teil der Erarbeitung einer Ethikrichtlinie.

³ Claudia Jannsen, Mittäterschaft und Verantwortung, in: Junge Kirche 4/2024, S. 2

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 unserem Kirchenkreis 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. 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 von den Mitgliedern der Steuerungsgruppe (jeweils eine Person aus der Leitung der drei Kirchenkreise plus die Präventionsfachkraft) evaluiert. Die Steuerungsgruppe trifft sich regelmäßig.

Die Ergebnisse der Evaluation werden im jeweiligen Kreissynodalvorstand vorgestellt. Der Kreissynodalvorstand berät und beschließt über die verschiedenen Maßnahmen.

8. Anlagen

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Allgemeine Hinweise zum Erweiterten Führungszeugnis
- Sichtbarmachen_Plakat
- Sichtbarmachen_Postkarte
- Sichtbarmachen_Broschüre
- Sichtbarmachen_Comic_1_2und3
- Anforderung und Dokumentation – Erweitertes Führungszeugnis
- Interims-Interventionsplan