



Schutzkonzept der Ev. Kirchengemeinde Werdohl

sowie der Landeskirchlichen Gemeinschaft Werdohl, der Jugendarbeit EC Werdohl, des CVJM in Werdohl und der Ev. Jugendallianz Werdohl als Mitnutzer der Räumlichkeiten der Ev. Kirchengemeinde Werdohl

zur Prävention sexualisierter Gewalt

(Stand Februar 2026)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	S. 2
1. Ziel des Schutzkonzeptes	S. 2
2. Zielgruppen	S. 3
3. Unsere Haltung	S. 3
3.1 Orte und Betreuungsverhältnis	S. 3
3.2 Körperkontakt	S. 4
3.3 Auftreten	S. 4
3.4 Nutzung digitaler Möglichkeiten und Umgang in Sozialen Medien	S. 4
3.5 Zuwendungen und Geschenke	S. 5
3.6 Privatsphäre und Intimität bei Veranstaltungen mit Übernachtungen	S. 5
4. Potenzial- und Risikoanalyse	S. 5
5. Selbstverpflichtungserklärung	S. 6
6. Erweiterte Führungszeugnisse	S. 6
6.1 Zuständigkeiten der Einsichtnahme	S. 7
6.2 Regeln der Einsichtnahme	S. 7
7. Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden	S. 8
8. Beschwerdemanagement	S. 8
9. Intervention bei sexualisierter Gewalt	S. 9
10. Aufarbeitung	S. 10
11. Rehabilitierung	S. 10
12. Evaluation und Monitoring	S. 10
Anlagen	S. 11

Vorwort

Damit wir in Werdohl als Christ*innen eindeutig erkennbar sind, hat sich die Ev. Kirchengemeinde Werdohl (Ev. KG Werdohl) in der Gemeindekonzeption für ein Leitbild entschieden und einen Leittext ausgewählt. Das Leitbild ist richtungweisend für alles Tun und Lassen innerhalb der Kirchengemeinde: Wir freuen uns über das Zuhause bei Jesus Christus. Er lädt durch uns dazu ein, an diesem Zuhause mitzugestalten. Der Leittext ist das biblische Fundament zum Leitbild und dient zur Gestaltung eines Zuhauses für Menschen in Werdohl: So seid ihr nun nicht mehr Gäste und Fremdlinge, sondern Mitbürger der Heiligen und Gottes Hausgenossen (Die Bibel/Epheser Brief/Kapitel 2/Vers19). Die Evangelische Kirche von Westfalen hat zum 01.03.2021 das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) in Kraft gesetzt. Damit wurde die Ev. KG Werdohl beauftragt für ihren Bereich ein Schutzkonzept zu erstellen. In den Räumlichkeiten der Ev. KG Werdohl sind auch die beiden Jugendverbände CVJM in Werdohl (CVJM) und Jugendarbeit EC Werdohl (EC), die Ev. Jugendallianz Werdohl (Jugendallianz) (mit Nutzung des Gebäudes Fritz-Thomeé-Platz 6) und die Landeskirchliche Gemeinschaft Werdohl (LKG) mit ihren jeweiligen Angeboten beheimatet. In Zusammenarbeit mit allen Beteiligten ist dieses Schutzkonzept entstanden. Wenn im Folgenden von der Ev. KG Werdohl geschrieben wird, sind die anderen oben benannten Akteure mitgemeint. Dies dient der besseren Lesbarkeit und dem Verstehen der Ausführungen. Spezielle und individuell notwendige Ausführungen mit Blick auf z.B. die Jugendverbände sind entsprechend gekennzeichnet.

1. Ziel des Schutzkonzeptes

Die Ev. KG Werdohl gehört zum Ev. Kirchenkreis Lüdenscheid-Plettenberg. Der Kirchenkreis hat das „Schutzkonzept des Ev. Kirchenkreises Lüdenscheid-Plettenberg zur Prävention sexualisierter Gewalt“ (1. Überarbeitung, Stand: 19.8.2024) entworfen. Maßgaben, Rahmenbedingungen und Handlungsanleitungen daraus sind Grundlage und dienen als Quelle bei der Erarbeitung. Ziel des Schutzkonzeptes ist ein Miteinander, das von grenzwahrendem Umgang geprägt ist. Insofern geht es uns mit diesem Schutzkonzept bewusst nicht nur um Vermeidung sexualisierter Gewalt, sondern wir erweitern die Aufmerksamkeit generell auf grenzwahrenden, achtsamen Umgang. Bei der Begriffsbestimmung sexualisierter Gewalt orientiert sich die Ev. Kirchengemeinde Werdohl an §2 des KGSsG: „(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. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn der Täter oder die Täterin für deren Abwendung einzustehen hat. 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. (2) Gegenüber Kindern, das heißt gegenüber Personen unter 14 Jahren, ist sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Gegenüber Minderjährigen ist sexuell

bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. (3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist. (4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.“

2. Zielgruppen

Jede und jeder, die und der Räumlichkeiten und Angebote in den Räumen der Ev. KG Werdohl besucht und/oder aktiv mitwirkt, soll den in den beiden folgenden Abschnitten beschriebenen Umgang erleben und leben. Grenzwahrung und Achtung voreinander sind der gewöhnliche und alltägliche Umgang in unserer Gemeinde, in der alle Generationen eingeladen sind, ein Zuhause zu finden.

3. Unsere Haltung

Dem Auftrag der Gemeinde folgend wird ein achtsamer und Grenzen wahrer Umgang gelebt. Fest umrissen bedeutet das:

Wir achten aufeinander und haben Achtung voreinander.

Wir gehen bewusst und sensibel mit psychischer und physischer Nähe und Distanz um.

Es ist für uns normal, dass persönliche Grenzen individuell unterschiedlich erlebt werden.

Wir erkennen die persönliche Grenze jeder Person an. Und wahren die Grenzen derer, die in diesem Sinn nicht in der Lage sind, solche Grenzen zu zeigen.

Wir akzeptieren im alltäglichen Miteinander unserer Gemeinde psychische und körperliche Grenzen.

3.1 Orte und Betreuungsverhältnis

Gemeindeleben und Veranstaltungen sind offene Orte. Das bedeutet offene Räume, gleichberechtigte Teilnahme und inhaltliche Transparenz. Grenzwahrender Umgang fordert die Einhaltung folgender Umgangsregeln (der im folgenden verwendete Mitarbeitenden-Schlüssel meint das quantitative Verhältnis von Betreuungsperson(en) zu Teilnehmenden:

Die Arbeit mit den Teilnehmenden geschieht in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten der Ev. KG Werdohl. Diese sind für andere jederzeit zugänglich und dürfen nicht abgeschlossen werden.

Im Umgang zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden sind 1:1 Situationen zu vermeiden.

Gruppenangebote sollen von zwei Mitarbeitenden durchgeführt werden.

Gemeindliche Veranstaltungen müssen als solche erkennbar sein.

Organisation privater Urlaube aus einer Rolle als Mitarbeitende/r heraus sind verboten.

3.2 Körperkontakt

Unerwünschte und unangemessene Berührungen sowie körperliche Annäherung sind zu unterlassen.

Körperkontakte sind sensibel und zur Dauer und zum Zweck von Erster Hilfe, Trost und auch von pädagogisch und gesellschaftlich zulässigen Spielen erlaubt.

Wenn von Seiten der Schutzbedürftigen Nähe gesucht wird, dann muss die Initiative von diesen ausgehen und wird unter den Mitarbeitenden reflektiert und im vertretbaren Rahmen zugelassen.

Umarmungen finden in der Öffentlichkeit statt.

Bei der Seelsorge ist vor einer Berührung in der Gebets- und Segenshandlung zu fragen.

Die Begleitung zur Toilette bei kleineren Kindern und Hilfsbedürftigkeit beim Toilettengang erfolgt im besten Fall im gleichgeschlechtlichen 2:1 Kontakt. Ist dies in der Praxis nicht einhaltbar, begleiten gleichgeschlechtliche Mitarbeitende im 1:1 Kontakt in Absprache mit dem/der mit anwesenden Mitarbeitenden.

3.3 Auftreten

Keine Verwendung von sexualisierter und abwertender Sprache und Gestik, sowie sexuellen Anspielungen, auch nicht von den Kindern und Jugendlichen.

Sprachliche Grenzverletzungen werden thematisiert, erklärt und unterbunden. Mitarbeitende ziehen sich dem Kontext ihrer Tätigkeit entsprechend an (z.B. keine Kleidung, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt, Provokationen auslöst oder diskriminierend, beleidigend oder rassistisch wirkt).

3.4 Nutzung digitaler Möglichkeiten und Umgang in Sozialen Medien

Mitarbeitende sind dazu angehalten, bei Internetkontakten mit Schutzbedürftigen ihre Rolle als Privatperson und die als Mitarbeitende zu unterscheiden und zu reflektieren.

Mitarbeitende achten darauf, dass es beim Erstellen von Gruppen in Messengerdiensten ein Bewusstsein dafür gibt, wer alles Teil der Gruppe ist. Grenzüberschreitungen werden thematisiert.

Fotografieren oder Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedürfen ausdrücklich der vorherigen Zustimmung der Kinder und Jugendlichen und deren Sorgeberechtigten.

Teilnehmende dürfen nicht in einem (teilweise) unbedeckten Zustand fotografiert oder gefilmt werden.

3.5 Zuwendungen und Geschenke

Geschenke, Belohnungen und private finanzielle Zuwendungen von einzelnen Mitarbeitenden an einzelne Schutzbedürftige sind nicht gestattet.

Geschenke von einzelnen Eltern an Mitarbeitende müssen im Team transparent gemacht werden.

3.6 Privatsphäre und Intimität bei Veranstaltungen mit Übernachtungen

Gemeinsames Duschen und Umziehen von Mitarbeitenden mit den Teilnehmenden ist nicht gestattet.

Toiletten- und Waschräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Mitarbeitenden betreten.

Die Zimmer und persönlichen Gegenstände der Teilnehmenden sind als deren Privatsphäre zu akzeptieren.

Bei der Teilnahme von Mädchen und Jungen werden diese idealerweise von einem paritätisch besetzten Team begleitet.

Mitarbeitende und Teilnehmende übernachten in getrennten Räumlichkeiten.

Mädchen und Jungen übernachten getrennt voneinander. Die jeweiligen Zimmer sind für das andere Geschlecht tabu (insbesondere für Mitarbeitende).

Bei non-binären und Transgender-Personen sind Einzelfalllösungen zu finden.

Teilnehmende übernachten nicht in privaten Räumlichkeiten und auf privaten Grundstücken von Mitarbeitenden.

4. Potenzial- und Risikoanalyse

Die Ev. KG Werdohl hat von allen Bereichen, in denen unter ihrer Verantwortung mit Kindern, Jugendlichen und sonstigen Schutzbedürftigen gearbeitet wird, Potenzial- und Risikoanalyse gemäß der EKIR-Broschüre aus dem Jahr 2021 „Schutzkonzepte praktisch“ durchgeführt. Durch diese Potenzial- und Risikoanalyse sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert und, wenn möglich, beseitigt werden. Bestandteil der Potenzial- und Risikoanalyse ist auch die Analyse der Schutzmaßnahmen, die in den Arbeitsbereichen

schon vorhanden sind, um Risiken zu vermeiden. Die Potenzial- und Risikoanalyse ergibt eine realistische Einschätzung der Strukturen der Arbeit. Es geht darum, die entsprechende Sensibilität zu entwickeln und geeignete Maßnahmen für die jeweilige Einrichtung zu planen und umzusetzen. Dabei sind alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde und der beteiligten Vereine Teil einer lernenden Organisation, die sich ständig weiterentwickelt. Die Potenzial- und Risikoanalyse wird regelmäßig von dem zuständigen Leitungsorgan überprüft und spätestens nach einem Zeitraum von 5 Jahren ausgewertet und angepasst.

5. Selbstverpflichtungserklärung

Die Arbeit in der Ev. Kirchengemeinde Werdohl, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbedürftigen, geschieht im Auftrag und im Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen ist von Respekt, Achtsamkeit, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbedürftigen, gehen partnerschaftlich und verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen. Daraus resultiert die Selbstverpflichtungserklärung aller ehrenamtlich tätigen Personen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit.

Alle ehrenamtlich tätigen Personen haben die Erklärung vor Aufnahme ihrer Tätigkeit ebenfalls in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen. Ein Original bleibt bei der Ev. Kirchengemeinde Werdohl im Gemeindebüro. Das andere Original erhält die bzw. der Ehrenamtliche. Diese Verpflichtung ist im Anhang (s. Anlage 1) enthalten.

6. Erweiterte Führungszeugnisse

Um nicht rechtskräftig wegen einer Straftat gemäß § 5 Abs. 1 (1) KGSsG vorbestrafte Personen zu beschäftigen, legen alle beruflich Mitarbeitenden, die Entgelt erhalten, bei ihrer Einstellung und regelmäßig alle fünf Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 a BZRG, § 72a SGB VIII im Original vor. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein. Hierzu zählen auch Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes und Beschäftigte im Sinne des Zweiten Buchs des Sozialgesetzbuchs. Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis, für Praktikant*innen, die unter § 1 der Ordnung über Regelungen der Arbeitsbedingungen der Praktikant*innen fallen.

Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden sind viele ebenfalls verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Bei einigen ehrenamtlich Tätigen entscheidet der Träger je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Intensität des Kontaktes mit Kindern, Jugendlichen und andere Schutzbedürftigen, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Dabei hält sich die Ev. KG Werdohl an die „Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher in Gemeinden und Kirchenkreisen“, die Auskunft darüber gibt, für welche Ehrenamtlichen welche Regelung gilt.

6.1 Zuständigkeiten der Einsichtnahme

Beschäftigte der Ev. KG Werdohl werden durch die Mitarbeitenden des Fachbereichs Personal des Ev. Kreiskirchenamtes Sauerland-Hellweg schriftlich aufgefordert das erweiterte Führungszeugnis einzureichen bzw. rechtzeitig vor der Ablauffrist ein neues erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Die Einsichtnahme erfolgt durch die Mitarbeitenden des Fachbereichs Personal oder die Mitarbeitenden der Superintendentur des Ev. Kirchenkreises Lüdenscheid-Plettenberg, die die Mitarbeitenden des Fachbereichs Personal entsprechend über die Einsichtnahme informieren.

Die ehrenamtlich Mitarbeitenden der Ev. KG Werdohl werden durch das Gemeindebüro selbst schriftlich über die notwendige Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses informiert. Dies geschieht durch einen für alle standardisierten Brief, dem ein Infoblatt für die zuständige Behörde beiliegt, mit dem das erweiterte Führungszeugnis eingeholt werden kann. Die Einsichtnahme erfolgt durch die Leitungsverantwortlichen des Arbeitsbereiches.

Erweiterte Führungszeugnisse von Pfarrer*innen und Vikar*innen werden vom Landeskirchenamt angefordert. Die Einsichtnahme bei Pfarrer*innen in Pfarrstellen erfolgt durch den Superintendenten/die Superintendentin bzw. die Mitarbeitenden der Superintendentur, die die zuständigen Mitarbeitenden des Leitungsfeldes 7 des Landeskirchenamtes der EKvW entsprechend über die Einsichtnahme informieren.

Die Einsichtnahme bei erweiterten Führungszeugnissen für Vikar*innen sowie Pfarrer*innen im Probendienst erfolgt durch die zuständige Ausbildungsdezernentin/den zuständigen Ausbildungsdezernenten der Landeskirche.

6.2 Regeln der Einsichtnahme

Das Original des erweiterten Führungszeugnisses ist nur zur Einsichtnahme vorzulegen und darf weder aufbewahrt noch kopiert oder gescannt werden. Die/der Einsehende fertigt einen Vermerk über die Einsichtnahme mit den folgenden Angaben:

- Vor- und Nachname,
- Ausstellungsdatum des vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses,
- Datum der Einsichtnahme,
- Hinweis kein Eintrag bzw. Eintrag gemäß § 201a (3) oder §§ 232-233a StGB in der jeweils geltenden Fassung (vgl. § 2(1) KGSsG),
- Name der/des Einsicht nehmenden und Unterschrift

Sobald Einträge nach § 5 Abs. 1 KGSsG in dem erweiterten Führungszeugnis aufgelistet sind, wird das Zeugnis durch den Einsehenden einbehalten und bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen durch die Personalabteilung **umgehend** dem LKA über den Dienstweg zur weiteren Prüfung vorgelegt.

Für Neueinstellungen kommt bei entsprechenden Einträgen die Einstellung nicht mehr in Betracht, unabhängig davon, ob der/die Betroffene mit minderjährigen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen zu tun hat.

Bei bereits beruflich Tätigen mit entsprechenden Einträgen gemäß § 5 Abs. 1 KGSsG ist zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis beendet werden kann. Wenn das nicht möglich ist, darf die Person keine Aufgaben mehr erfüllen, bei denen sie mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen in Kontakt kommt. Das gilt auch für die gesamten Bereiche von Verkündigung, Seelsorge, Kirchenmusik und Leitung.

Für Ehrenamtliche und Personen im Praktikum gilt, dass die Tätigkeit auf jeden Fall zu beenden ist.

7. Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden

Das KGSsG verpflichtet in § 6 Abs. 3 Nr. 4 (www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664#s47000016) alle Leitungsorgane dazu, dass alle Mitarbeitenden zum Thema sexualisierte Gewalt fortgebildet werden.

Das geschieht durch die Schulungen „Kirche als sicherer Raum“ nach dem Konzept der Ev. Kirche in Deutschland „hinschauen-helfen-handeln“, die von speziell ausgebildeten Multiplikator*innen durchgeführt werden. Alle Mitarbeitenden, also Leitungskräfte, Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen, beruflich und ehrenamtlich Tätige, sind gesetzlich zur Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verpflichtet, damit sie sensibilisiert werden, mögliche Gefahren zu erkennen und Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu gewinnen. Hierzu sind Basis-, Intensiv- und Qualifizierungs- bzw. Leitungsschulungen eine unverzichtbare Grundlage. Eine beigefügte Auflistung dient als Orientierung, welche Mitarbeitenden an welchen Schulungen teilnehmen müssen. Alle Schulungen erfolgen in Präsenz durch ein von der EKvW geschultes Team von Multiplikatoren/innen (mindestens zwei Personen) des Ev. Kirchenkreises Lüdenscheid-Plettenberg bzw. für Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen nach den Bestimmungen von juenger-Westfalen (Schulungskonzept „ermutigen-begleiten-schützen“). Die Mitarbeitenden im Gemeindebüro der Ev. KG Werdohl führen eine aktuelle Mitarbeitendenliste und dokumentieren die Schulungsteilnahmen der einzelnen Mitarbeitenden. Neue Mitarbeitende sollen schnellstmöglich eine Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erhalten. Ungeschulte Mitarbeitende dürfen keine Leitungsaufgaben wahrnehmen oder mit Minderjährigen verantwortlich arbeiten.

8. Beschwerdemanagement

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt richtet sich das Vorgehen nach dem Interventionsleitfaden des Kirchenkreises. Bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt oder anderer Formen der Kindeswohlgefährdung muss sofort im Sinne des Interventionsleitfadens des Kirchenkreises und bei Minderjährigen des Verfahrens des Kinderschutzes nach § 8a SGB VIII gehandelt werden. Ggf. laufen beide Verfahren gleichzeitig. Externe Ansprechmöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Melde- und Ansprechstelle der EKvW oder die/der unabhängige Beauftragte der Bundesregierung (UBSKM) mit dem Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch.

Meldestelle der EKvW (berät auch anonym):

Telefon: 0521 594-381

Mobil: 0171 551 69 14

E-Mail: Meldestelle@ekvw.de

Ansprechstelle der EKvW (berät auch anonym):

Telefon: 0521 594-308

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch:

Telefon: 0800 22 55 530 Telefonzeiten: Mo., Mi., Fr.: 9–14 Uhr, Di., Do.: 15–20 Uhr

Beratung online: www.hilfe-telefon-missbrauch.de

9. Intervention bei sexualisierter Gewalt

Im Verdachtsfall auf sexualisierte Gewalt gemäß KGSsG greifen die folgenden Strukturen und Maßnahmen, die nachfolgend beschrieben werden.

Meldepflicht

Wenn ein begründeter bzw. erhärteter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine/einen kirchliche/n Mitarbeitende/n (beruflich oder ehrenamtlich tätig) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende die Pflicht, dies unverzüglich der Meldestelle nach § 9 KGSsG zu melden.

Zur Einschätzung, ob es sich um einen *begründeten* Verdacht handelt, wendet sich die/der Mitarbeitende ebenfalls an die für ihn zuständige Meldestelle (siehe Anhang mit Verzeichnis der Meldestellen) und lässt sich ggf. zunächst anonym beraten. Außerhalb der kirchlichen Systeme beraten auch die Insofern erfahrenden Fachkräfte (InsoFa) bzw. das Kinderschutzteam der zuständigen Kommune bzw. des Märkischen Kreises oder das Märkische Kinderschutzzentrum (siehe Anhang mit Verzeichnis der Beratungsmöglichkeiten).

Ausnahmen von dieser Meldepflicht

Ausgenommen von dieser Meldepflicht sind nach § 203 Strafgesetzbuch (Verletzung von Privatgeheimnissen) eine Reihe von Personengruppen, die nur mit einer Entbindung von der Verschwiegenheit melden können (Schweigepflichtsentbindung s. Anlage 5).

10. Aufarbeitung

Eine Aufarbeitung des Falles muss im Nachhinein in angemessener Art und Weise mit den von sexualisierter Gewalt betroffenen Personen, dem Leitungsorgan und dem Interventionsteam stattfinden.

Es ist zu analysieren, wie der gesamte Prozess gelaufen ist, was gut war und was zukünftig zu verbessern wäre. Darüber hinaus ist zu entscheiden, ob für Personen aus dem genannten Kreis Gesprächsbedarf mit einer Beratungsstelle, eine Supervision oder weitere Unterstützung notwendig ist. Es ist die Frage, wie die Gesamtsituation aufgenommen wurde, welche weiteren Schritte notwendig sind und ob ggf. weiterer Schulungsbedarf besteht.

11. Rehabilitierung

Rehabilitierung betrifft zum einen die betroffene Person, die die sexualisierte Übergriffigkeit erlebt hat und der man unter Umständen zunächst keinen Glauben geschenkt hat. In so einem Fall muss eine Entschuldigung erfolgen und Maßnahmen, wie z. B. Gespräche mit Fachleuten empfohlen bzw. ermöglicht werden.

Zum anderen betrifft es eine zu Unrecht verdächtige Person. Hier ist zu prüfen, was getan werden muss, um diese zu rehabilitieren.

Alle Möglichkeiten sollen von dem/der Vorgesetzten geprüft werden. Darüber hinaus können verschiedene Angebote (z.B. Seelsorge oder Therapiegespräche) angeboten und ggf. (mit)finanziert werden.

12. Evaluation und Monitoring

Das Schutzkonzept wird regelmäßig den aktuellen Veränderungen angepasst. Das Presbyterium der Ev. Kirchengemeinde Werdohl sorgt für die Überprüfung alle 5 Jahre. Die Potenzial- und Risikoanalyse wird alle 5 Jahre wiederholt, ausgewertet und erforderliche Maßnahmen entsprechend umgesetzt.

Anlagen

1. Selbstverpflichtungserklärung
2. Übersicht zu Meldestellen, Ansprechstellen und Hilfsmöglichkeiten für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte
3. Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde im Rahmen des Schutzkonzeptes
4. Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt
5. Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht