Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Erstellt durch

Martin Streppel
Jutta Markowski
Andreas Berends



Evangelische Kirchengemeinde Volmarstein

Stand:
30.09.2026

Inhalt

1	**Einleitung und Leitbild**	2
2	**Begriffsbestimmung im Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (§2 KGSsG)**	2
3	**Ziele des Schutzkonzeptes / Teilschutzkonzepte**	3
4	**Präventive Maßnahmen**	4
4.1	Potential- und Risikoanalyse	4
4.2	Verhaltenskodex	5
4.2.1	Abstinenzgebot (§ 4 Abs.2 KGSsG)	6
4.2.2	Abstandsgebot (§ 4 Abs.3 KGSsG)	6
4.2.3	Selbstverpflichtungserklärung	6
4.3	Konstruktive Fehlerkultur	6
4.4	Partizipation	7
4.5	Schulungskonzept	7
4.6	Personalverantwortung	8
4.7	Erweitertes Führungszeugnis (§ 5 Abs. 3 KGSsG)	8
4.8	Beschwerdeverfahren	9
4.8.1	Annahme von Beschwerden	9
4.8.2	Vorgang bei allgemeinen Beschwerden	11
4.8.3	Vorgang bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt	10
5	**Interventionsplan / Notfallplan**	10
5.1	Übergriffe durch Mitarbeitende	11
5.2	Übergriffe unter Teilnehmenden	11
5.3	Übergriffe im persönlichen Umfeld	11
5.4	Interventionsteam	12
6	**Vernetzung / Kooperation**	12
7	**Veröffentlichung des Schutzkonzeptes**	14
8	**Evaluation**	14
9	**Datenschutz**	15
	Anlagen	16

1 Einleitung und Leitbild

Das Gemeindeleben unserer Kirchengemeinde in Gottesdienst, Gemeindekreisen, Gemeindetreffen und Veranstaltungen ist ein offener Begegnungsraum, in dem unterschiedliche Menschen mit individuellen und gemeinsamen, gruppenspezifischen Eigenheiten dem Evangelium der Liebe Gottes in Jesus Christus begegnen.
Wir sehen jeden Menschen als Geschöpf und Kind Gottes, achten seine Würde und wollen ihm mit Respekt und Achtsamkeit begegnen.
Wir thematisieren betont die Vielfalt von Menschen und versuchen, für diese Sensibilität, Verständnis und Toleranz zu wecken.
Besonders Schutzbedürftige - Kinder, Jugendliche, Ältere, Angehörige von Minderheiten – sollen unser Gemeindeleben als sicheren sozialen Raum erfahren.
Vor diesem Hintergrund verstehen wir das folgende Schutzkonzept.
Dieses orientiert sich grundsätzlich am Rahmenschutzkonzept des Gestaltungsraums IV (s. Anlage 5).

2 Begriffsbestimmung im KirchenGesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (§2 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 die Täterin oder der Täter 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 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. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht Sinne des Absatzes 1, soweit die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessene Verhaltensweisen, die die Grenzen der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

3 Ziele des Schutzkonzeptes / Teilschutzkonzepte

Das Schutzkonzept zielt darauf ab, Kinder, Jugendliche und andere Schutzbedürftige vor sexueller Gewalt und anderen Formen von Gewalt zu schützen, indem es präventive und sensibilisierende Maßnahmen sowie klare Handlungsweisen bei Vorfällen vorschreibt.

In allen Bereichen der Gemeinde besteht eine Kultur der Wertschätzung, des Respekts und des Vertrauens, in der eine offene und sensible Auseinandersetzung mit Sexualität und sexualisierter Gewalt möglich ist und individuelle Grenzen geschützt werden.

Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende aller Arbeitsbereiche haben ein Bewusstsein und Kenntnisse über die Ursachen und Formen sexualisierter Gewalt. Ihre Wahrnehmung von grenzverletzendem Verhalten, nicht nur im Bereich der Sexualität, ist entsprechend sensibilisiert. Leitungsverantwortliche haben vertiefte Kenntnisse über Strategien von Tatpersonen erworben und sind für Merkmale bei betroffenen Personen, besonders bei Kindern und Jugendlichen, sensibilisiert. Potenziellen Tatpersonen soll der Zugang zu Kindern, Jugendlichen und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen durch erhöhte Aufmerksamkeit so schwer wie möglich gemacht werden.

Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen werden gestärkt und sprachfähig gemacht, um sich vor Grenzverletzungen zu schützen. In dem gesamten Prozess der Gefährdungsanalysen und der Entwicklung von Schutzmaßnahmen werden ihre Stimmen gehört und ihre Bedürfnisse berücksichtigt.

In unserer Gemeinde werden den Betroffenen im Fall von grenzverletzendem Verhalten transparente Wege der Anzeige und Hilfe zur Verfügung gestellt. Konkrete Interventionspläne / Notfallpläne sind festgeschrieben.

Teilschutzkonzepte

Dieses Konzept ist als Rahmenkonzept zu verstehen. Für einzelne Bereiche des Gemeindelebens (Angebote für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und andere) werden durch ehrenamtliche Mitarbeitende und Mitglieder des Kompetenzteams spezifische Teilschutzkonzepte erstellt. Diese sollen bis Juni 2027 vorliegen und sind als Anlagen Bestandteil dieses Konzeptes.

Das Schutzkonzept orientiert sich am Sprachleitfaden der EKD zum Thema sexualisierte Gewalt, der im Zusammenhang mit der ForuM-Studie veröffentlicht wurde. So wird von „sexualisierter Gewalt“ und nicht von „Missbrauch“ gesprochen, von „betroffenen Personen“ und nicht von „Opfern“ und zwischen „beschuldigten Personen“ und „Täter:innen“ unterschieden.

4 Präventive Maßnahmen

Prävention ist neben Intervention ein wesentlicher Teil des Schutzkonzeptes. Die präventive Arbeit besteht aus folgenden Bausteinen, die im Schutzkonzept verankert sind.

4.1 Potential- und Risikoanalyse (Anlage 1)

In allen Arbeitsbereichen, Kreisen und Gruppen der Ev. Kirchengemeinde Volmarstein wurden Potential- und Risikoanalysen durchgeführt. Dies geschah in einem partizipativen Prozess durch die jeweils leitenden Personen mit Unterstützung des Kompetenzteams der Gemeinde.

Hierbei wurden die Strukturen der Angebotsformate, wie zum Beispiel Räumlichkeiten, Personalmanagement, Teilhabemöglichkeiten und Informationsfluss untersucht. Der zugrunde liegende Fragebogen ist im Anhang des Schutzkonzeptes beigefügt (Anlage 1). Ziel war es, die „verletzlichen“ Stellen innerhalb eines Arbeitsbereiches aufzudecken und geeignete

Maßnahmen zur Minimierung der Risiken zu entwickeln. Diese wurden im Schutzkonzept der jeweiligen Bereiche aufgenommen.

Die Ergebnisse der Analysen sind dokumentiert und im Gemeindebüro hinterlegt. Die Potential- und Risikoanalysen sind verpflichtender Bestandteil der präventiven Maßnahmen und werden regelmäßig nach einem Zeitraum von 4 Jahren überprüft und aktualisiert. Die Verantwortung hierfür liegt bei dem Presbyterium und den Leitungen der jeweiligen Gruppen.

4.2 Verhaltenskodex

In der Ev. Kirchengemeinde Volmarstein wird eine Kultur der Achtsamkeit gelebt. In allen Arbeitsbereichen sowie bei Aktionen und Veranstaltungen unserer Gemeinde sollen sich alle Teilnehmenden sicher und wohl fühlen. Dazu gehört ein Umgang, der gekennzeichnet ist von Respekt, Wertschätzung und Achtung der individuellen Grenzen. Folgender grundsätzlicher Verhaltenskodex dient allen in der Gemeinde Tätigen als Leitlinie für ihr Verhalten:

- Ich spreche respektvoll mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.
- Ich achte auf einen respektvollen Umgang in der Gruppe und wirke diskriminierenden Äußerungen und Verhaltensweisen angemessen entgegen.
- Ich äußere Kritik angemessen und fair und achte darauf, dass auch die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen angemessen und fair Kritik äußern.
- Ich bin offen für Kritik und nehme sie ernst.
- Ich achte auf eine altersangemessene und verständliche Sprache.
- Ich achte auf eine Sprache, die alle miteinschließt.
- Ich gestalte die Beziehungen zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen transparent und professionell.

Darüber hinaus werden auf Grundlage der jeweiligen Potential- und Risikoanalyse mit den Mitgliedern aller Arbeitsfelder und Gemeindegruppen spezifische Verhaltensregeln festgelegt.

4.2.1 Abstinenzgebot (§ 4 Abs.2 KGSsG)

Grundsätzlich gilt, dass Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet sind. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig.

4.2.2 Abstandsgebot (§ 4 Abs.3 KGSsG)

Zudem haben alle Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des jeweiligen Gegenübers zu achten.

4.2.3 Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex ist u.a. Bestandteil der Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 2), die jeder Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Praktikant:innen unterzeichnet. Die Erklärung enthält außerdem die Verpflichtung, alles Mögliche zu tun, um sexualisierte Gewalt zu verhindern, bzw. in jedem Fall des Verdachts auf sexualisierte Gewalt im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (§ 8 Abs.1 KGSsG) der unverzüglichen Meldepflicht gegenüber der landeskirchlichen Meldestelle nachzukommen. Bereits im Vorstellungsgespräch mit potenziellen Mitarbeitenden, Ehrenamtliche und Praktikant:innen wird der in der Gemeinde gelebte Verhaltenskodex, inklusive der Selbstverpflichtungserklärung, dargelegt (siehe 4.6 Personalverantwortung). Spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit ist die Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Zuständig ist das Presbyterium. Die Selbstverpflichtungserklärungen werden im Gemeindebüro archiviert.

4.3 Konstruktive Fehlerkultur

In unserer Gemeinde wird eine konstruktive Fehlerkultur gelebt. Voraussetzung für eine konstruktive Fehlerkultur ist ein vertrauensvoller, respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander sowie die Fähigkeit zu konstruktiver Kritik. Fehler werden als Chance zur Weiterentwicklung verstanden, indem ihre Ursachen und Entstehungszusammenhänge

analysiert und die daraus resultierenden Erkenntnisse akzeptiert werden und entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen folgen. Eine wohlwollende Fehlerkultur ist wiederum Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren.

4.4 Partizipation

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen an allen Entscheidungen, die sie betreffen, ist nicht nur ihr Recht, sondern stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle. Die Sichtweisen der Kinder und Jugendlichen und weiterer Schutzbedürftiger werden wahrgenommen und in geeigneter Weise abgefragt. Rückmeldungen fließen regelmäßig in die Arbeit am und mit dem Konzept ein, z. B. bei der Erstellung der Potenzial- und Risikoanalysen.

4.5 Schulungskonzept

Durch Schulungen zum Thema „Sexuelle Bildung und Prävention“ werden ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende in dem Themenfeld sexualisierter Gewalt sensibilisiert. Sie erwerben zugleich Wissenskompetenz über rechtliche Rahmenbedingungen sowie über Strategien von Tatpersonen und üben angemessen präventive und interventive Maßnahmen ein.

Das Schulungskonzept sieht für alle ehrenamtlich- und hauptamtlich Mitarbeitenden verpflichtende Schulungen (Grundlagen- und gegebenenfalls Leitungsschulungen) vor, die nach dem Prinzip „Hinschauen-Helfen-Handeln“ durch Multiplikator:innen im Gestaltungsraum durchgeführt werden. Es wird auf das Gemeinsame Rahmenschutzkonzept des Gestaltungsraums IV der Kirchenkreise hingewiesen (Anlage 5).

Helfende mit einmaligem oder sporadischem Kontakt mit Teilnehmenden (Gemeindebriefverteilung, Kuchentheke beim Gemeindefest) werden anhand der Selbstverpflichtungserklärung angemessen und intern für das Thema Prävention sensibilisiert. Sie wird von den Helfenden unterschrieben.

Das Presbyterium erstellt eine Liste der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden und aktualisiert diese laufend. Es ermittelt den Schulungsbedarf in der Gemeinde, hält die Teilnahme an den Schulungen nach und dokumentiert diese. (Anlage 4).

4.6 Personalverantwortung

Das Recht auf sexualisierte Selbstbestimmung und der Schutz vor sexualisierter Gewalt wird als Leitungsaufgabe verstanden. Neben der Umsetzung der Schulungsverpflichtung finden weitere Maßnahmen im Personalmanagement zur Prävention sexualisierter Gewalt statt.

Bei Neueinstellungen (Hauptamtliche, Vollzeit-Teilzeit, Minijobs, Praktika) in der Gemeinde wird bereits in der Ausschreibung und im Bewerbungsgespräch darauf hingewiesen, dass es ein Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt gibt, welches einen hohen Stellenwert hat und von dem erwartet wird, dass Mitarbeitende sich dieses zu eigen machen und selbstverständlich einhalten. Im Bewerbungsgesprächen werden der in der Gemeinde bestehenden Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung dargestellt (Anlage 2).

Spätestens zu Beginn der Tätigkeit ist die unterzeichnete Selbstverpflichtungserklärung und ein erweitertes Führungszeugnis (s.u.) vorzulegen. Das Presbyterium definiert und aktualisiert in Absprache mit den Leitungen der jeweiligen Gruppen und Kreise die Zielgruppe und kontrolliert die Umsetzung. Neue Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Praktikant:innen bekommen zu Beginn ihrer Tätigkeit in der Gemeinde alle notwendigen Informationen und Materialien, z.B. um sich mit dem Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ in der Ev. Kirchengemeinde Volmarstein vertraut zu machen und handlungsfähig zu sein. Zuständig ist das Presbyterium in Absprache mit den Leitungen der Gruppen und Kreise.

4.7 Erweitertes Führungszeugnis (§ 5 Abs. 3 KGSsG)

Mitarbeitende, die hauptamtlich in der Gemeinde tätig sind sowie Leitungspersonen (Presbyter:innen) sind verpflichtet, bei Anstellung, bzw. Aufnahme der Leitungstätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG und danach in regelmäßigen Abständen von höchstens fünf Jahren vorzulegen. Bei Ehrenamtlichen entscheidet das Presbyterium anhand der Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen darüber, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein. Das Presbyterium definiert und aktualisiert die Zielgruppe und kontrolliert die Umsetzung und die erforderlichen Nachprüfungen (Anlagen 3 und 3.1).

4.8 Beschwerdeverfahren

Eine Beschwerde soll als konstruktive Kritik gesehen werden, die auf einen Missstand aufmerksam macht. Dieser Missstand kann dann überprüft werden und im Bedarfsfall kommt es zu einer Veränderung des Ist-Zustandes. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Dafür ist die Sensibilisierung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig.

Wer eine Beschwerde vorbringt wird nicht benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt.

Dies geht über das Problemfeld Prävention vor sexuelle Gewalt hinaus, gilt ebenso für anderweitige Beschwerden.

4.8.1 Annahme von Beschwerden

Das Presbyterium bildet zur Annahme und Bearbeitung von Beschwerden ein Beschwerdeteam.

Dieses ist mit mindestens 3 Ansprechpersonen aus dem Bereich der Kirchengemeinde Volmarstein besetzt. Mindestens ein Mitglied ist Mitglied des Presbyteriums.
Die namentlich aktuelle Zusammensetzung findet sich Anlage 9.

Über die Zusammensetzung und die Erreichbarkeit des Beschwerdeteams informieren die Homepage, der Gemeindebrief und Aushänge im Gemeindehaus .

Beschwerden und Anregungen können an alle Personen mit Leitungsverantwortung gerichtet werden (z. B. Gruppenleitungen, Pfarrperson, Mitglieder des Presbyteriums). Sie werden in Absprache an das Beschwerdeteam weitergeleitet,

Außerdem können Beschwerden schriftlich (Post, Mail) über das Gemeindebüro Schulstraße 4, 58300 Wetter /(Ruhr) // gemeindebuero@ev-kirche-volmarstein.de erfolgen. Dieses leitet Beschwerden unmittelbar an das Beschwerdeteam weiter.

Eingegangene Beschwerden werden dokumentiert (Anlage 10.1).

4.8.2 Vorgang bei allgemeinen Beschwerden

Die Leitungsperson, die die Beschwerde angenommen hat, spricht mit dem/der Beschwerdeführer:in den weiteren Ablauf ab. Das kann ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten sein z. B. innerhalb einer Gemeindegruppe. Die Leitungsperson kann die Beschwerde gegebenenfalls auch zum Beispiel an das Beschwerdeteam weiterleiten und eine Klärung herbeiführen.

Anschließend erfolgt eine Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer:in.

Das weitere Vorgehen sowie eventuell getroffene Vereinbarungen werden dokumentiert (Anlage 10.1). Der Dokumentationsbogen wird von den Beteiligten unterzeichnet und gegebenenfalls vom Presbyterium zur Kenntnis genommen.

In den Konzepten für die einzelnen Bereiche des Gemeindelebens (Kinder-, Jugend- und Erwachsenengruppen) werden die Beschwerdewege konkretisiert dargestellt.

4.8.3 Vorgang bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt

In jedem Fall des Verdachts auf sexualisierte Gewalt wird entsprechend des Interventions-/Notfallplanes des Schutzkonzeptes der Ev. Kirchengemeinde Volmarstein agiert.

Richtet sich der Vorwurf gegen eine/n kirchliche/n haupt- oder ehrenamtliche/n Mitarbeitende/n ist jede/r Beschwerdeannehmende/r verpflichtet, unverzüglich die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) zu informieren.

5 Interventionsplan / Notfallplan

Wir werden im Verdachts- oder Mitteilungsfall besonnen handeln und keine überstürzten Schritte einleiten. Wir wahren größtmögliche Vertraulichkeit, machen aber von Beginn an transparent, dass u.U. Fachberatung einbezogen werden muss. Erfolgt eine Mitteilung durch ein betroffenes Opfer, beziehen wir es in das weitere Verfahren mit ein. (siehe Anlage 6)

5.1 Übergriffe durch Mitarbeitende

Wenn es Vorwürfe bzw. eine Vermutung gibt, dass haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende der Ev. Kirchengemeinde Volmarstein oder andere kirchliche Beschäftigte gegen das Abstinenzgebot verstoßen bzw. sexuelle Gewalt an Kindern, Jugendlichen, Schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene verübt haben, muss sofort und direkt gemäß dem Notfallplan (Anlage 7) die Meldestelle der EKvW informiert werden. Diese informiert das Leitungsorgan, woraufhin ein Interventionsteam einberufen wird, welches entsprechend dem Interventionsleitfaden der Evangelischen Kirche von Westfalen (Anlage 8) agiert.

Sollten „Sofortmaßnahmen“ erforderlich sein (z.B. sofortige Freistellung von Mitarbeitenden), muss die Leitung der Ev. Kirchengemeinde Volmarstein ebenfalls umgehend informiert werden.

In den Teilschutzkonzepten wird auf den Interventionsplan und den Notfallplan ausdrücklich verwiesen und es werden konkrete Schritte beschrieben. Sie werden bis Frühjahr 2027 erstellt.

5.2 Übergriffe unter Teilnehmenden

Bei Übergriffen durch sexuelle Gewalt zwischen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbedürftigen ist angemessen und konsequent pädagogisch zu handeln. Entsprechende Hilfe und Beratung kann bei den erfahrenen Fachkräften (Anlage 11) eingeholt werden.

Der Vorfall wird auf dem Dokumentationsbogen Verdachtsfall (Anlage 10) dokumentiert und in der nächsten Dienst-/ Mitarbeitendenbesprechung thematisiert. Danach werden notwendige Maßnahmen eingeleitet.

5.3 Übergriffe im persönlichen Umfeld

Betroffene, die sich Mitarbeitenden der Kirchengemeinde anvertrauen, sollen von diesen in ihrer persönlichen Situation und bei der Aufarbeitung ihrer Erfahrungen unterstützt werden.

Bei sexuellen Übergriffen im persönlichen Umfeld von Kindern, Jugendlichen oder Schutzbedürftigen soll angemessen und pädagogisch gehandelt werden.

Hilfe und Beratung kann bei eingeholt werden beim Jugendamt der Stadt Wetter, der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Beratungsstelle ZeitRaum und den Beratungsstellen auf kommunaler Ebene (Anlage 11).

5.4 Interventionsteam

Wird nach der Plausibilitätsprüfung ein erhärteter Verdacht von der Meldestelle der EKvW festgestellt und das Presbyterium darüber informiert, wird durch den Vorsitz, bzw. die Stellvertretung umgehend das Interventionsteam entsprechend dem Rahmenkonzept des Gestaltungsraumes gebildet.

Die namentliche aktuelle Zusammensetzung findet sich in Anlage 9 zum Schutzkonzept.

6 Vernetzung / Kooperation (Anlagen 8.1/ 9/ 11)

Kirchenkreis

Das Kompetenz- und das Beschwerdeteam (die namentlich aktuelle Zusammensetzung findet sich in Anlage 9 des Schutzkonzeptes) können sich mit den Präventionsbeauftragten des Kirchenkreises/Gestaltungsraumes IV vernetzen, die bei Bedarf beraten und unterstützen.

- Anja Kersting
  Telefon: 02336 400-332
  Mail: anja.kersting@kirchenkreis-schwelm.de
- Peter Unger
  Telefon: 02336 400-332
  Mail: peter.unger@kirchenkreis-schwelm.de

Weiterhin können bei Notwendigkeit weitere Beratungsstellen mit einbezogen werden:

- Fachstelle Sexualisierte Gewalt, Beratungsstelle ZeitRaum Hagen, ev./kath. Kirche
  - www.beratungsstelle-zeitraum.de (02331 9058-2)

Kommunal u.a.

- Erziehungs- und Familienberatungsstelle der Städte Herdecke und Wetter, Kinderschutzberatung
  - erziehungsberatung-herdecke@gvs-herdecke.de (02335 1230)

- Jugendamt der Stadt Wetter
  - (02335 840-350)
    Aktuelle Ansprechpartner in Anlage 11

- Wildwasser Hagen
  - info@wildwasser-hagen.de (02331 37 10 13)

- Wildwasser Bielefeld
  - ansprechstelle@wildwasser-bielefeld.de (0521 5573 466)

Landeskirche

- Ansprechstelle der Ev. Kirche von Westfalen für den Bereich Aufarbeitung
  - Dr. Jürgen Schmiesing (0521 594-386)

- Begleitung für Beschuldigte und Angehörige
  - Kirchenintern – Seelsorgerliche Beratung möglich
    Aktuelle Kontakte in Anlage 11

- Externe Ansprechstelle für männliche Beschuldigte (kostenpflichtig)
  - Männersache Norderstedt Diakonie HHSH
    maennersache@diakonie-hhsh.de (040 35 77 78 11)

Die Anlage 11 wird jährlich aktualisiert.

7 Veröffentlichung des Schutzkonzeptes

Die Veröffentlichung und Zugänglichkeit des Schutzkonzeptes wird gewährleistet.

Alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen sowie die Gemeindemitglieder werden über das bestehende Schutzkonzept informiert. Das geschieht mündlich auf Gemeindeveranstaltungen, innerhalb der einzelnen Gruppen und bei Vor- und Einstellungsgesprächen. Schriftliche Exemplare liegen zur Ansicht und Mitnahme im Gemeindehaus aus und werden neuen Mitarbeitenden persönlich überreicht. Das Schutzkonzept wird auf der Homepage (www. ev-kirche-volmarstein.de) der Gemeinde veröffentlicht. Darauf wird regelmäßig im Gemeindebrief und den Informationstafeln durch Aushänge hingewiesen.

8 Evaluation

Prävention sexualisierter Gewalt ist ein fortlaufender Prozess.

Die Aufgabe der Prävention sexualisierter Gewalt in der Ev. Kirchengemeinde Volmarstein ist mit der Entwicklung und Verabschiedung dieses Schutzkonzeptes nicht abgeschlossen. Nach der Einführung muss das Konzept mit Inhalt gefüllt werden und einen Platz im Leben der Gemeinde bekommen.

Das Gemeindeleben ist von permanenten Veränderungen geprägt:

- wechselnde Teilnehmer*innen und Besucher*innen
- wechselnde ehrenamtlich (und hauptamtliche) Mitarbeitende
- es gibt neue Angebotsformate

Das Presbyterium stellt als Leitungsgremium sicher, dass das Schutzkonzept regelmäßig aktualisiert wird und beschriebene Schutzmaßnahmen regelmäßig (spätestens alle 4 Jahre) überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.

Verantwortlich ist das vom Presbyterium gebildete Kompetenzteam, das diesem berichtet und einen Beschlussvorschlag macht.

9 Datenschutz

Aufgrund des Vertrauensverhältnisses zwischen den Hauptamtlichen/Ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen kommt dem Schutz personenbezogener Daten besondere Bedeutung zu. Zu beachten sind unter anderem die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), § 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die §§ 61-65 SGB VIII.

Anlagen	
Anlage 1	Potenzial- und Risikoanalyse des Presbyteriums und der Gruppen/Angebote
Anlage 2	Selbstverpflichtungserklärung
Anlage 3	Erweitertes Führungszeugnis
Anlage 3.1	Schulung Führungszeugnisse Vorschläge EKIR
Anlage 4	Schulungskonzept
Anlage 5	Rahmenschutzkonzept Gestaltungsraum IV
Anlage 6	Handlungsleitfaden KGSsG Gestaltungsraum IV
Anlage 7	Notfallplan Gestaltungsraum IV (gemäß §6 KGSsG)
Anlage 8	Interventionsleitfaden EKvW
Anlage 8.1	Landeskirchliche Meldestellen
Anlage 9	Kompetenz-, Beschwerde- und Interventionsteam
Anlage 10	Dokumentationsbogen Verdachtsfall
Anlage 10.1	Dokumentationsbogen Beschwerden
Anlage 11	Kontakte Vernetzung / Kooperation
Anlage 12	Sexualpädagogisches Konzept (wird noch erstellt)
Anlage 13	Teilschutzkonzepte:
Anlage 13.1	Teilschutzkonzept für Konfirmandenfreizeit (mit der Ev.Kirchengemeinde Alt-Wetter)
Anlage 13.2 ff	Weitere Teilschutzkonzepte werden noch erstellt (s. 3)