

# Schutzkonzept der Ev. Luth. Stadtkirchengemeinde Hagen

**Stand: 27.04.2026**

## **1. Einleitung und Leitbild**

## **2. Definition sexualisierter Gewalt im Kirchengesetz**

## **3. Ziele des Schutzkonzeptes**

## **4. Präventive Maßnahmen**

- 4.1 Potential- und Risikoanalyse
- 4.2 Verhaltenskodex
  - Kommunikation
  - Nähe und Distanz
  - Abstinenzgebot
  - Abstandsgebot
  - Selbstverpflichtungserklärung
- 4.3 Konstruktive Fehlerkultur
- 4.4 Partizipation
- 4.5 Sexualpädagogisches Konzept
- 4.6 Schulungskonzept
- 4.7 Personalverantwortung
  - Erweitertes Führungszeugnis
- 4.8 Beschwerdeverfahren
  - Annahme von Beschwerden
  - Vorgang bei allgemeinen Beschwerden
  - Vorgang bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt

## **5. Interventionsplan / Notfallplan**

- 5.1 Übergriffe durch Mitarbeitende
- 5.2 Übergriffe unter Teilnehmenden
- 5.3 Übergriffe im persönlichen Umfeld

## **6. Vernetzung / Kooperation**

## **7. Veröffentlichung des Schutzkonzeptes**

## **8. Qualitätsmanagement**

- 8.1 Evaluation

## **9. Datenschutz**

## **1. Einleitung und Leitbild**

Die Evangelisch-Lutherische Stadtkirchengemeinde Hagen ist eine Gemeinde innerhalb des evangelischen Kirchenkreises Hagen im Zentrum der Stadt Hagen. Als Kirchengemeinde hat sie den Auftrag, das ihr durch Gott gegebene Evangelium in Wort und Tat zu predigen und lebendig werden zu lassen. Die Gemeinde bietet Raum für Begegnung und Austausch, für Feiern und Einkehr, für Gebet, Begleitung und Unterricht in den Dingen des Christentums. Zur Stadtkirchengemeinde gehören Menschen unterschiedliche Milieus, Alters und Herkunft, die sich in vielfältigen Angeboten und Veranstaltungen in den der Gemeinde zugehörigen Räumen treffen.

Als Gemeinde werden wir in unserem Umgang mit unseren Mitmenschen getragen von folgendem Leitbild: Jeder Mensch ist ein Geschöpf Gottes und nach Gottes Bild geschaffen. Die Sexualität ist ein wichtiger Teil davon. Selbstbestimmte Sexualität gehört zur Würde des Menschen. Daher ist die Entwicklung und der Schutz der sexuellen Identität und Selbstbestimmung auch Aufgabe der Gemeinde- und Jugendarbeit. Haupt-/Ehrenamtliche und Leitung sollen die Förderung dieser Entwicklung als ihre Aufgabe im Sinne des Evangeliums begreifen. Alle im Rahmen der gemeindlichen Arbeit versammelten Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, sollen vor jeglicher Form sexualisierter Gewalt geschützt werden.

Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern/Sorgeberechtigte sowie die haupt- und ehrenamtlich Tätigen sollen wissen, dass es ausdrücklich erwünscht ist, sich mitzuteilen und Rückmeldungen zu geben. Dies gilt insbesondere, wenn Grenzen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten wurden. Das Presbyterium der Stadtkirchengemeinde trägt die Verantwortung für einen konstruktiven Umgang mit diesen Informationen. Wir informieren alle Mitarbeitenden über die internen und externen Ansprechstellen und Beschwerdewege. Auch Eltern bzw. Sorgeberechtigte werden über die Ansprechstellen und Beschwerdewege informiert. Wir achten besonders darauf, dass Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene von diesen Wegen erfahren. Dies wird unterstützt durch Informationen auf Gemeindeveranstaltungen, mit Aushängen und Flyern. Im Rahmen der vorgesehenen Evaluation des Schutzkonzeptes wird das Leitbild, sowie die vorgesehenen Maßnahmen zur Bekanntmachung überprüft und bei Bedarf angepasst.

Das vorliegende Schutzkonzept der Stadtkirchengemeinde Hagen 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 Tötlichkeiten 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 im 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**

Ein 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.

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**

In allen Arbeitsbereichen, Kreisen und Gruppen der Stadtkirchengemeinde wurden Potential- und Risikoanalysen durchgeführt. Dies geschah in einem partizipativen Prozess durch die jeweils leitenden Personen und den Teilnehmenden, 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 Presbyterium hinterlegt. Die Potential- und Risikoanalysen sind verpflichtender Bestandteil der präventiven Maßnahmen und werden regelmäßig nach einem Zeitraum von 3 Jahren überprüft und aktualisiert. Die Verantwortung hierfür liegt bei dem Presbyterium und den Leitungen der jeweiligen Gruppen.

##### **4.2 Verhaltenskodex**

In der Stadtkirchengemeinde 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.
- 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. Diese werden dokumentiert und dem Presbyterium zur Kenntnisnahme mitgeteilt. Zuständig sind die jeweiligen Leitungen der Gruppen.

##### **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.

#### Abstandsgebot (§ 4 Abs.3 KGSsG)

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

#### Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex ist u.a. Bestandteil der Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 2), die jede:r Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Praktikant:in 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, Ehrenamtlichen und Praktikant:innen wird der in der Gemeinde gelebte Verhaltenskodex, inklusive der Selbstverpflichtungserklärung, dargelegt (siehe 4.7 Personalverantwortung). Spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit ist die Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Zuständig ist das Presbyterium in Absprache mit der Leitung der jeweiligen Einsatzstelle.

#### **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 Sexualpädagogisches Konzept**

In den Bereichen der Gemeinde, in denen Kinder- und Jugendarbeit stattfindet, werden auf ihren Tätigkeitsbereich zugeschnittene sexualpädagogischen Konzepte entwickelt. Diese werden in den Konzepten der jeweiligen Angebote integriert (Anlage 11).

#### **4.6 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 **verpflichtende** Schulungen (Grundlagen und Leitungsschulungen) für alle Mitarbeitenden vor, die nach dem Prinzip „Hinschauen-Helfen-Handeln“ durch Multiplikator:innen des KK durchgeführt werden. Wir verweisen auf das Gemeinsame Rahmenschutzkonzept des Gestaltungsraum IV unserer Kirchenkreise (Anlage 5). Das

Presbyterium ermittelt den Schulungsbedarf in der Gemeinde und kontrolliert die verbindliche Teilnahme (Anlage 4). Helfende, die keine Schulung absolvieren müssen, werden im Gespräch für das Thema sensibilisiert, indem ihnen die Selbstverpflichtungserklärung erläutert wird, die anschließend von ihnen unterzeichnet werden muss (Anlage 2).

#### **4.7 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 evtl. 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 Stadtkirchengemeinde vertraut zu machen und handlungsfähig zu sein. Zuständig ist das Presbyterium in Absprache mit den Leitungen der Gruppen und Kreise.

#### **Erweitertes Führungszeugnis (§ 5 Abs. 3 KGSsG)**

Mitarbeitende, die hauptamtlich in der Gemeinde tätig sind sowie Leitungspersonen (Presbyter:innen) sind verpflichtet, bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG und danach in regelmäßigen Abständen von höchstens fünf Jahren vorzulegen. Bei Ehrenamtlichen entscheiden die Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen darüber, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss (Prüfschema Anlage 3.1). 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 (Anlage 4).

#### **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 aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig. Die Menschen in unserem Gemeindeleben werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt.

#### **Annahme von Beschwerden**

Beschwerden und Anregungen können in der Gemeinde an alle Personen mit Leitungsverantwortung gerichtet werden (z. B. Gruppenleitungen, Pfarrer:innen, Mitglieder des Presbyteriums).

Die Beschwerden können mündlich, telefonisch, schriftlich (Post, Mail) erfolgen.

Die Beschwerden können auch an die eingerichtete Beschwerdestelle (per Mail an: [beschwerde@skg-hagen.de](mailto:beschwerde@skg-hagen.de)) gemeldet werden. Die Beschwerdestelle ist mit vier Ansprechpersonen aus der Stadtkirchengemeinde besetzt.

Diese sind     Stefanie Fuhrmann (Mitglied des Presbyteriums)  
                  Jacqueline Kantak (Mitglied des Presbyteriums)  
                  Anke Henselein  
                  Ulrike Wegner

Alle E-Mails werden vertraulich behandelt.

Alle eingegangenen Beschwerden werden dokumentiert (Anlage 10.1).

### **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 auch an den:die Adressat:in weiterleiten und eine Klärung herbeiführen. Anschließend erfolgt eine Rückmeldung an den:die Beschwerdeführer:in. Das weitere Vorgehen sowie eventuell getroffene Vereinbarungen werden dokumentiert (Fortschreibung Anlage 10.1). Das Dokument wird von dem:der Beschwerdeführer:in und der Leitungsperson, die die Beschwerde angenommen hat, unterzeichnet und an das Leitungsgremium der Gemeinde zur Kenntnisnahme übergeben.

Wird eine allgemeine Beschwerde an die Beschwerdestelle gerichtet, informiert diese zeitnah die Leitung/Stellvertretung der Gemeindeleitung (Pfarrer:in, Vorsitzende:r Presbyterium), sofern diese nicht Adressat:innen der Beschwerde sind. Die Gemeindeleitung informiert zeitnah den:die entsprechende:n Mitarbeiter:in über die Beschwerde, hört sich deren:dessen Sicht an und bespricht mit dem:der Mitarbeiter:in das weitere Vorgehen. Anschließend erfolgt eine Rückmeldung an den:die Beschwerdeführer:in. Das weitere Vorgehen sowie eventuell getroffene Vereinbarungen werden dokumentiert (Fortschreibung Anlage 10.1). Das Dokument wird von dem:der Beschwerdeführer:in und dem zuständigen Mitglied der Gemeindeleitung unterzeichnet und verbleibt bei der Gemeindeleitung.

Richtet sich die Beschwerde gegen die Gemeindeleitung und kann diese auf der Gemeindeebene nicht einvernehmlich geklärt werden, wird sie an die Superintendentur des Kirchenkreises Hagen ([superintendentur@kirchenkreis-hagen.de](mailto:superintendentur@kirchenkreis-hagen.de)) weitergeleitet.

### **Vorgang bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt**

In jedem Fall des Verdachts auf sexualisierte Gewalt wird entsprechend des Interventions-/Notfallplanes des Schutzkonzeptes der Stadtkirchengemeinde agiert. Richtet sich der Vorwurf gegen eine:n kirchlichen Mitarbeitende:n ist jede:r Beschwerdeannehmer:in 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 eine betroffene Person, beziehen wir sie in das weitere Verfahren mit ein.

### **5.1 Übergriffe durch Mitarbeitende**

Wenn es Vorwürfe bzw. eine Vermutung gibt, dass haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende der Stadtkirchengemeinde 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 das Interventionsteam einberufen wird (Anlage 9), 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 Stadtkirchengemeinde ebenfalls umgehend informiert werden.

Innerhalb der einzelnen Gruppen und Angebote richtet sich das weitere Vorgehen nach jeweiligen Notfallplänen.

### **5.2 Übergriffe unter Teilnehmenden**

Bei sexuellen Übergriffen zwischen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbedürftigen ist angemessen und konsequent pädagogisch zu handeln. Entsprechende Hilfe und Beratung kann bei den erfahrenen Fachkräften (Anlage 9.1) eingeholt werden.

Der Vorfall wird auf dem Dokumentationsbogen Verdachtsfall (Anlage 10) dokumentiert und in der nächsten Dienstbesprechung 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 ist angemessen und konsequent pädagogisch zu handeln. Entsprechende Hilfe und Beratung kann bei den erfahrenen Fachkräften (Anlage 9.1.) eingeholt werden.

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

In den Teilschutzkonzepten der Stadtkirchengemeinde sind Interventionspläne detailliert für die Gruppen oder Veranstaltungen ausgearbeitet.

## **6. Vernetzung / Kooperation**

Das Kompetenz- und das Beschwerdeteam (Anlage 9) 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](mailto: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](http://www.beratungsstelle-zeitraum.de) (02331 9058-2)
- Fachstelle Sexualisierte Gewalt, Rat am Ring, Beratungszentrum Kindeswohl der Stadt Hagen
  - 02331 207-2066
  - **Aktuelle Ansprechpartner in Anlage 9.1**
- Jugendamt der Stadt Hagen
  - (02331 207-3663)
  - **Aktuelle Ansprechpartner in Anlage 9.1**
- Wildwasser Hagen
  - [info@wildwasser-hagen.de](mailto:info@wildwasser-hagen.de) (02331 37 10 13)
- Wildwasser Bielefeld
  - [ansprechstelle@wildwasser-bielefeld.de](mailto:ansprechstelle@wildwasser-bielefeld.de) (0521 5573 466)
- Begleitung für Beschuldigte und Angehörige
  - Kirchenintern – Seelsorgerliche Beratung möglich
  - **Aktuelle Kontakte in Anlage 9.1**
- Externe Ansprechstelle für männliche Beschuldigte (kostenpflichtig)
  - Männersache Norderstedt Diakonie HHSH
  - [maennersache@diakonie-hhsh.de](mailto:maennersache@diakonie-hhsh.de) (040 35 77 78 11)

## 7. Veröffentlichung des Schutzkonzeptes

Die Veröffentlichung und Zugänglichkeit des Schutzkonzeptes wird gewährleistet. Kinder, Jugendliche und andere Schutzbedürftige, alle beruflich 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 und in den Gruppenräumen aus und werden neuen Mitarbeitenden persönlich überreicht. Ferner wird das Schutzkonzept mit seinen Anlagen auf der Internetseite der Gemeinde veröffentlicht. Darauf wird regelmäßig im Newsletter der Gemeinde und den Informationstafeln durch Aushänge hingewiesen. ([www.skg-hagen.de](http://www.skg-hagen.de))

## 8. Qualitätsmanagement

Die Verankerung von Schutzmaßnahmen zum Schutz der Menschen ist ein fortwährender Prozess und gilt nicht als abgeschlossen mit der Publikation dieses Schutzkonzeptes.

### 8.1 Evaluation

Das Presbyterium, als Leitungsorgan der Gemeinde, überprüft das Schutzkonzept inklusive der Gefährdungsanalysen im ersten Jahr nach der Einführung und danach alle drei Jahre. Dazu werden auch alle Beteiligten, die es betrifft, gemeinsam zur Weiterentwicklung ins Gespräch

kommen und eingebunden. Hierzu gehören haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, Leitungspersonen, Eltern bzw. Erziehungsberechtigte und andere Gemeindemitglieder.

## **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: Risikoanalyse der Gruppen

Anlage 1.1-1.7 Gefährdungs- und Potentialanalysen

Anlage 2: Selbstverpflichtungserklärung

Anlage 3: Erweitertes Führungszeugnis

Anlage 3.1: Prüfschema Erweitertes Führungszeugnis

Anlage 3.2: 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\_Interventionsteam

Anlage 9.1: Kontakte Vernetzung / Kooperation

Anlage 10: Dokumentationsbogen Verdachtsfall

Anlage 10.1: Dokumentationsbogen Beschwerden

Anlage 11: Sexualpädagogisches Konzept Pauluskirchengemeinde (in der Ausarbeitung)

Anlage 12.1-12.7: Teilschutzkonzepte (in der Überarbeitung)

## **INTERNE ANLAGEN (NICHT ÖFFENTLICH)**

Interne Anlage 4.1: Gesamtliste Termine\_Überprüfungen\_Schulungen\_FZ\_SV

Interne Anlage 4.2: Liste der Gruppen mit Leitende\_Mitarbeitende\_Helfende

Interne Anlage 4.3: Liste Mitarbeitende\_Helfende gesamt