

Konzept

zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Beschlossen durch das Presbyterium
der Evangelischen Kirchengemeinde
Dellwig am 23.03.2024

Vorwort

Als evangelische Kirchengemeinde Dellwig legen wir hier eine erste Fassung unseres gemeindlichen Schutzkonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vor. Wir freuen uns, dass wir es geschafft haben, im landeskirchlich vorgegebenen (zugegebenerweise sehr ambitionierten) zeitlichen Rahmen, ein solches Konzept zu erarbeiten und auf eine breite Basis in der Mitarbeiterschaft zu stellen.

Dass wir als kleine Kirchengemeinde ein solches Schutzkonzept wie das diesige in den Händen halten können, verdanken wir vielen.

Das Presbyterium hat sich diese Aufgabe von Beginn an zu eigen gemacht und einen Prozess angestoßen und dann immer wieder auch begleitet, dessen Ergebnis heute verschriftlicht ist.

Die Mitarbeiterschaft (hauptamtlich aber auch ehrenamtlich) hat sich darauf eingelassen, dass dieses Thema in unserer Gemeinde eine verbindliche Relevanz bekommen hat.

Unser Dank gilt aber vor allem unserem willigen gemeindlichen Arbeitskreis, der zielgerichtet dem Projekt den Takt vorgegeben hat. Hier danken wir unserer Jugendreferentin Clara Kratzsch dafür, dass sie ihr Wissen aus der Kinder- und Jugendarbeit so professionell eingebracht hat. Aber auch unserer Gemeindegeschwester Heike Kosert Altmann, die den Blick auf unsere Senior:innenarbeit zusammen mit unserer Diakoniepresbyterin Ulla Winkelkötter-Hunke einbrachte. Unsere Gemeindegeschwester Elke Weiher-Vogt ist als Mitarbeitendenvertreterin zu nennen, die die Mitarbeiterschaft immer gut im Blick hatte. Als Pfarrer der Gemeinde habe ich den Prozess auch ständig in der Arbeitsgruppe mit begleitet und meine Einsichten beisteuern können. Kopf und Herz des Arbeitskreises war aber sicherlich ein fleißiger und unermüdlicher Ehrenamtlicher, der mit seinem juristischem, aber auch kirchlichem Hintergrund die nötige Expertise mitbringt, um ein solches Werk in Form und Inhalt Gestalt geben zu können: Ohne unseren Presbyter Malte Dembek stünden wir wahrscheinlich wie viele andere Gemeinden noch rätselnd vor dem Berg der seit 2021 neuen gesetzlichen Anforderungen. Wir sind stolz darauf, ihn als zusammenfassenden Autor unserer Konzeption benennen zu dürfen.

Unser Dank kann nicht groß genug ausfallen, weil wir die in diesem Konzept entwickelten Gedanken durchaus als richtungsweisend annehmen. Auf drei Seiten konnten wir aber nicht eine dreijährige Entwicklungszeit, eine umfassende Analyse und weitgehende Handlungsmaximen zusammenstauchen, so dass unser Schutzkonzept eher ein Opus geworden ist als eine kleine lose Blatt Sammlung. Die dahinterliegenden Gedanken werden wir selbstverständlich der Gemeinde aufbereitet zur Kenntnis geben. Denn ein Schutzkonzept, das keiner liest, kann ja auch nicht beherzigt werden. Dennoch war uns die Darstellung der Entwicklung vom ersten Aufschlag mit der landeskirchlichen Gesetzgebung im Jahr 2021 bis hin zum Schutzkonzept ein Anliegen, da es sich auch um organisatorische und durchaus persönliche Erkenntnisgewinne handelt.

Das Schutzkonzept nahm seinen Ausgangspunkt in der abflauenden Coronakrise, in der wir als Gemeinde einige Übung darin gefunden hatten, ein Schutzkonzept nach dem anderen den ständig sich verändernden staatlichen Vorgaben anzupassen. Dabei

ging es um Hygieneschutzkonzepte. Das hier vorgelegte Schutzkonzept ist natürlich von einer anderen Qualität aber in einer ähnlich aufgeheizten gesellschaftlichen Stimmung entstanden. Nur dass es hier nicht um Coronaregeln ging, sondern um das Thema des sexuellen Missbrauchs. Dramatisch vor Augen geführt wurde uns allen die Relevanz und Bedeutung eines solchen Schutzkonzeptes, eines guten Interventionsplanes und auch einer funktionierenden Öffentlichkeitsarbeit in der Causa unserer früheren Präses „Kurschus“. Ihr dramatischer Rücktritt von allen kirchlichen Ämtern im November 2023 hat unser Augenmerk auch noch einmal auf die Seite der „Beschuldigten“ und deren möglichen „Rehabilitation“ gelenkt, aber auch die Frage der Meldepflicht in ein verändertes Licht gerückt hat.

Doch um nicht zu viel vorwegzunehmen, geben wir jetzt lieber den Weg frei für eine inspirierende Lektüre und hoffen auf einen hilfreichen Nutzen dieser Arbeit.

*Für das Presbyterium der evangelischen
Kirchengemeinde Dellwig,*

Pfarrer Jochen Müller

Dellwig, 23.3.2024

Gliederung

Vorbemerkungen	7
Teil 1: Arbeit am Schutzkonzept - Grundlagen und Überlegungen	9
1 Rechtliche Ausgangspunkte	9
1.1 Kirchenrechtliche Verortung	9
1.1.1 Allgemeine Vorgaben	9
1.1.2 Vorgaben für das Schutzkonzept	10
1.2 Staatliche Vorgaben	11
2 Grundgedanken und Zielsetzung des Presbyteriums	13
3 Unser Weg zum Schutzkonzept (Vorgehen und Methode)	14
3.1 Einsetzung und Besetzung eines Arbeitskreises	14
3.2 Zeitplan zur Umsetzung des KGSsG	14
3.3 Erweiterte Führungszeugnisse	15
3.4 Zeitplan zur Umsetzung des KGSsG	15
4 Wo stehen wir? (Strukturelle Analyse)	16
4.1 Mitarbeitende	16
4.1.1 Haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende	16
4.1.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende	17
4.2 Gruppen und ihre Strukturen	18
4.2.1 Presbyterium	18
4.2.2 Ausschüsse	18
4.2.3 Gruppen und Kreise in der Gemeinde	19
4.2.4 Gruppen und Kreise in der Kinder- und Jugendarbeit	20
4.3 Tätigkeiten	21
4.3.1 Gottesdienste und Kasualien	21
4.3.2 Seelsorgerischer Bereich	21
4.3.3 Veranstaltungsvorbereitung und -durchführung	21
4.3.4 Kinder- und Jugendarbeit	22
4.3.5 Konfi-Arbeit	22
4.3.6 Verwaltungstätigkeiten	23
4.4 Räumlichkeiten	23
4.4.1 Kirche Dellwig	23
4.4.2 Kirche Billmerich	23
4.4.3 Trauerhalle Friedhof Dellwig	24
4.4.4 Gemeindehaus Billmerich	24
4.4.5 Gemeindehaus „FreiRaum“ Dellwig	24
4.4.6 Jugendräumlichkeiten „Area66“ in Ardey	24
4.4.7 Sonstige Räume gemeindlichen Lebens	25

Teil 2: Arbeit am Schutzkonzept – Strategieentwicklung	26
1 Faktoren zur Entstehung sexualisierter Gewalt	26
1.1 Hierarchien	26
1.2 Strukturen	26
1.3 Örtliche Gegebenheiten	27
1.4 Kommunikationsebene	27
1.5 Geschlechtsspezifische Differenzen	27
2 Wo sehen wir Gefährdungspotential? (Risikoanalyse)	27
2.1 Mitarbeitende und ihre Tätigkeiten	28
2.1.1 Haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende	28
2.1.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende	29
2.2 Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	31
2.2.1 Kinder- und Jugendarbeit	31
2.2.2 Konfi-Arbeit	32
2.3 Räumlichkeiten	33
2.4 Entgeltliche Angebote	33
Teil 3: Das Schutzkonzept – Konkrete Maßnahmen	34
1 Hinschauen	34
1.1 Maßnahmen bezogen auf Mitarbeitende	34
1.1.1 Schutzkonzept	34
1.1.2 Erweiterte Führungszeugnisse	35
1.1.3 Selbstverpflichtungserklärung	36
1.1.4 Fortbildungsmaßnahmen	36
1.2 Maßnahmen bezogen auf Tätigkeiten	37
1.2.1 Offene Diskussionskultur	37
1.2.2 Pflicht zur Reflexion	38
1.2.3 Versachlichung von Nähe	38
1.2.4 Beschwerdemanagement	38
1.2.5 Kinder- und Jugendarbeit	39
1.2.6 Konfi-Arbeit	40
1.3 Räumlichkeiten	40
1.4 Entgeltliche Angebote	40
2 Helfen	41
2.1 Gesehen und gehört werden	41
2.2 Wege aufweisen	41
2.3 Begleitung anbieten	41
3 Handeln	42
3.1 Reden oder schweigen?	42

3.2	Meldewege	43
3.3	Intervention im engeren Sinne	44
3.3.1	Zusammensetzung eines Interventionsteams	44
3.3.2	Erste Analyse	45
3.3.3	Transparenz gegenüber der betroffenen Person	47
3.3.4	Sachaufklärung	47
3.3.5	Stellung der beschuldigten Person	47
3.4	Rehabilitation	48
3.5	Dokumentation	48
4	Reflexion	48
	Teil 4: Anlagen zum Schutzkonzept	50
Anlage 1:	Zeitplan	50
Anlage 2:	Vorbemerkungen zum Fragebogen	53
Anlage 3:	Fragebogen	54
Anlage 4:	Erweiterte Führungszeugnisse – Regelungen für die Vorlage	60
Anlage 5:	Selbstverpflichtungserklärung	63
Anlage 6:	Selbstverpflichtungserklärung der Ev. Jugend Westfalen	65
Anlage 7:	Schema: Hinweise auf sexualisierte Gewalt	67
Anlage 8:	Schema: Abläufe in der Ansprech- und Meldestelle	68
Anlage 8:	Schema: Intervention	69
Anlage 10:	Beschwerdemanagement	70
Anlage 11:	Kontakte und Erreichbarkeiten	71

Vorbemerkungen

Ein guter Aufbau soll aus sich selbst heraus verständlich sein. Wir hoffen, das vorliegende Konzept genügt diesem Anspruch. Der Blick in das Inhaltsverzeichnis erleichtert dabei die Suche nach dem gerade lesenswert erscheinenden Kapitel. Wer also nicht Zeit oder Muße hat, das Konzept und die dahinterstehenden Gedanken in Gänze nachzuvollziehen, oder nur schnell etwas nachschlagen möchte, kann und soll dies natürlich tun.

Wir würden uns aber freuen, wenn wir die Leser:innen an die Hand nehmen und den Aufbau des Schutzkonzeptes sowie die dahinterstehenden Erwägungen kurz erläutern dürfen. Denn die Entwicklung des Schutzkonzeptes war eine Art „Reise“, auf die wir alle Leser:innen mitnehmen möchten. Deshalb erschöpft sich dieses Konzept auch nicht in einer Aneinanderreihung von Handlungsanweisungen oder -empfehlungen. Angefangen von dem Rechtsrahmen über die bestimmenden Grundüberlegungen hin zu Fragen der Gemeindeeinbindung und der Art der konkreten Umsetzung möchten wir, dass Leser:innen dem zur Entstehung des Konzeptes führenden Weg folgen können. Auch waren wir – nach unserem Empfinden – über weite Strecken bei der Erstellung des Konzeptes auf uns gestellt. Hilfestellungen gab es, wenn, nur vereinzelt. Auch aus diesem Grunde halten wir es für wichtig, die Überlegungen nachvollziehbar zu machen, die zu den einzelnen Annahmen und beabsichtigten Maßnahmen geführt haben. Nicht nur durch die Präsentation eines fertigen Produktes, sondern gerade durch die Transparenz des Entwicklungsprozesses kann und soll ein Dialog entstehen. Denn der Umgang mit sexualisierter Gewalt setzt nach unserem Verständnis vor allem einen kommunikativen Prozess voraus – zu lange herrschte hier Schweigen!

Daher seien dem Konzept auch Überlegungen zur Verdeutlichung des Selbstverständnisses und Vorbeugung von Missverständnissen vorangestellt:

- Das Schutzkonzept spricht eine schmerzhafteste Wahrheit an.

Wir sind uns bewusst, dass das Schutzkonzept eine Tatsache thematisiert, die viele nicht wahrhaben oder - bewusst oder unbewusst - verdrängen wollten oder wollen: Sexualisierte Gewalt im (evangelisch) kirchlichen Kontext. Dieser Tatsache haben sich Viele, auch unsere kirchlichen Institutionen, über Jahre verschlossen. Erst in jüngster Vergangenheit haben die christlichen Kirchen Maßnahmen zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt ergriffen. Dass sie keine „Inseln der Glückseligkeit“ gewesen sind, muss uns schon vorher klar gewesen sein. Selbstverständlich können Geschehnisse und Entwicklungen in den Kirchen, so auch die Entstehung sexualisierter Gewalt, nicht losgelöst von gesellschaftlichen Entwicklungen betrachtet werden. Die Kirchen wirken in ihrem gesellschaftlichen Kontext. Sie haben jedoch durch den Glauben, den sie vermitteln, einen Anspruch an sich selbst und müssen diesen auch als den Maßstab anerkennen, an dem sie – zu Recht – zu messen sind und gemessen werden. Ihr Handeln betrifft zudem gerade diejenigen, die besonders schutzbedürftig und -würdig sind. Vor diesem Hintergrund erscheinen uns die Ergebnisse der Aufarbeitungsstudie ForuM nicht überraschend. Umso dringlicher ist – neben der Aufarbeitung und Anerkennung begangenen Unrechts – die Prävention.

- Das Schutzkonzept beruht nicht auf einem Generalverdacht.

Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – auch dieses Schutzkonzept - können den Eindruck erwecken, als stünden (beruflich und ehrenamtlich tätige) Mitarbeitende unter einem Generalverdacht. Zu denken ist etwa an die Pflicht zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen oder zur Teilnahme an Schulungen. Diesem Eindruck wollen wir entschieden entgegentreten. Ohne das Engagement aller ließe sich unsere gemeindliche Arbeit nicht aufrechterhalten. Der Dienst an der oder dem Nächsten setzt aber gerade Kommunikation und Nähe voraus, welche prinzipiell die Entstehung sexualisierter Gewalt fördern kann. Wir müssen erkennen, dass es sich um in diesem Sinne „gefahr geneigte Strukturen und Tätigkeiten“ handelt, unabhängig von den jeweils Handelnden. Wenn also bestimmte Pflichten festgelegt werden, dann abstrakt auf Tätigkeiten, nicht auf (bestimmte) Personen bezogen. Die Pflichten sind allgemein gültig, zielen also auf alle derzeit und künftig Tätigen. Und sie sollen zeigen, dass das Thema „sexualisierte Gewalt und ihre Bekämpfung“ in unserer Gemeinde ernst genommen wird, und potentielle Täter:Innen abschrecken.

- Das Schutzkonzept erfordert eine konsequente Umsetzung.

Effektiver Schutz vor sexualisierter Gewalt setzt die wirkungsvolle Umsetzung der Maßgaben des Kirchengesetzes und des vorliegenden Schutzkonzeptes voraus. Schließlich soll unsere Kirchengemeinde (weiterhin) ein Ort sein, in dem sexualisierte Gewalt keinen Raum finden darf, in dem bereits „von Weitem“ klar erkennbar wird, dass potentiellen Täter:Innen ihr beabsichtigtes Tun unmöglich, jedenfalls schwerstmöglich gemacht wird. Das bedeutet aber auch, dass die Nichteinhaltung von Vorgaben Konsequenzen nach sich ziehen kann und muss. Durch eine nachlässige Handhabung verfehlt das Konzept seinen Zweck, verliert seine Wirkung.

- Das Schutzkonzept ist keine wissenschaftliche Abhandlung.

Wir sind Laien. Die Ergründung der Entstehung sexualisierter Gewalt oder die Erstellung von Statistiken und ihre Auswertung sollen die hierfür geschulten und hierzu berufenen Vertreter:innen der entsprechenden Wissenschaftszweige, etwa der Psychologie, der Soziologie oder der Kriminalistik, vornehmen. Dies ist nicht Ziel dieses Schutzkonzeptes. Wir haben versucht, uns vorab entsprechend unseren Möglichkeiten zu informieren, um das Schutzkonzept nicht an etwaigen wissenschaftlichen Erkenntnissen vorbeizuentwickeln.

- Das Schutzkonzept erhebt keinen Anspruch auf Vollständig- oder gar Letztgültigkeit.

Nicht sämtliche Situationen können vorab abgebildet, nicht allen möglichen Interaktionen vorgegriffen werden. Änderungen werden wir mit Sicherheit noch vornehmen müssen – das Konzept ist nicht in Stein gemeißelt. Das soll es nach unserem Verständnis auch nicht sein. Im Wesentlichen soll es als Leitfaden dienen, ein Miteinander zu gestalten, in dem die Sphären und Räume des oder der jeweils anderen Person gesehen, gewahrt und geschützt werden. Wir gehen davon aus, dass die Grundideen dieses auf respektvollen Umgang miteinander fußenden Konzeptes selbstverständlich sind und bereits jetzt unser tägliches Gemeindeleben bestimmen.

Teil 1: Arbeit am Schutzkonzept - Grundlagen und Überlegungen

1 Rechtliche Ausgangspunkte

Das Schutzkonzept kann nicht losgelöst von den rechtlichen Rahmenbedingungen betrachtet werden, unter denen es entstanden ist und denen es genügen muss. Es erscheint uns daher sinnvoll, diese jedenfalls kurz vorzustellen – auch um die im Anschluss dargestellten Gedanken und Entwicklungen nachvollziehbar zu machen.

1.1 Kirchenrechtliche Verortung

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen hat am 18.09.2020 das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) beschlossen, das am 01.03.2021 in Kraft getreten ist.¹

1.1.1 Allgemeine Vorgaben

Von besonderer Bedeutung ist die in § 2 Abs. 1 KGSsG normierte Definition sexualisierter Gewalt. Demnach liegt sexuelle Gewalt vor, „*wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.*“ Dabei ist Gewalt nicht mit Tätlichkeiten gleichzusetzen, sondern ist in jeder Erscheinungsform – „*verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten*“ – als solche zu erkennen und anzuerkennen. Liegen Schutzpflichten vor, kann sie auch durch Unterlassen begangen werden. Bei Erfüllung bestimmter Straftatbestände liegt indes immer sexualisierte Gewalt vor.

Abgestuft nach dem Alter der Betroffenen wird das Merkmal „*unerwünscht*“ dahingehend, dass gegenüber Personen unter 14 Jahren (Kindern) jegliches sexuell bestimmtes Verhalten als unerwünscht anzusehen ist. Gegenüber Minderjährigen (14 bis 18 Jahre) ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht, „*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 volljährigen Betroffenen können Verhaltensweisen insbesondere dann als unerwünscht anzusehen sein, „*wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist*“. Die Formulierung „*insbesondere*“ bei den beiden letztgenannten Gruppen zeigt dabei auf, dass es sich nicht um eine abschließende Definition handelt.

Den zentralen Auftrag formuliert § 4 Abs. 1 KGSsG:

„Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.“

Mitarbeitende im Sinne des Gesetzes sind sämtliche Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige (§ 3 KGSsG).

¹ Online abrufbar unter: <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664#s47000013>.

Das Gesetz formuliert zwei Gebote, die sich unmittelbar an Mitarbeitende richten (§ 4 Abs. 2 und 3 KGSsG):

Zum einen sollen Mitarbeitende, „*in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z. B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen*“, verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz umgehen. Für sie gilt, dass sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig sind (Abstinenzgebot) (Abs. 2).

Darüber hinaus haben sämtliche Mitarbeitende das Abstandsgebot zu beachten. Dieses verpflichtet sie, das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abs. 3).

Niederschwelliger angesiedelt ist die für „*Vorgesetzte und anleitende Personen*“ in § 4 Abs. 4 KGSsG angesiedelte Pflicht, „*unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten [...] durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.*“

Nach § 5 KGSsG gilt ein Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss für Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige bei Vorliegen bestimmter Vorstrafen oder Verurteilungen wegen bestimmter Delikte. Der Verstoß gegen das Abstinenz- oder Abstandsgebot wird als eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten angesehen und gibt Anlass arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen. Vor diesem Hintergrund verpflichtet das Gesetz Mitarbeitende sowie Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane bei Anstellung und folgend in regelmäßigen Abständen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Bei ehrenamtlich Tätigen gilt die Vorlagepflicht abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, wobei die Bewertung und Entscheidung insoweit dem rechtsvertretende Leitungsorgan obliegt.

Für Mitarbeitende besteht zudem grundsätzlich eine Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt sowie bei Verstößen gegen das Abstinenzgebot (§ 8 Abs. 1 Satz 1 KGSsG). Hierzu sowie zur Beratung führt das Gesetz eine Ansprech- und Meldestelle ein (§ 7 KGSsG).²

1.1.2 Vorgaben für das Schutzkonzept

Den Auftrag zur Erstellung von Schutzkonzepten erteilt der hier nur auszugsweise wiederzugebende § 6 KGSsG:

„§ 6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

(1) Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich,

1. institutionelle Schutzkonzepte auf Grund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen),

[...]

² Hierzu mehr unter Nr. 3.2 des Konzeptes.

- (3) *Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:*
- 1. einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention,*
 - 2. Erstellung einer Risikoanalyse,*
 - 3. einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden,*
 - 4. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,*
 - 5. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern,*
 - 6. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,*
 - 7. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,*
 - 8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.*
- (4) *¹Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. ²Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger und Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.“*

Für die Entwicklung eines Schutzkonzeptes haben die Kirchengemeinden nach § 12 Abs. 4 Satz 1 und 2 der Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSsG)³ spätestens bis zum 30.06.2022 einen Zeitplan aufstellen und dem Aufsichtsorgan – der/dem Superintendenten:in – zur Kenntnis geben. Das Schutzkonzept selbst ist bis zum 31.03.2024 durch das Leitungsorgan zu beschließen. § 6 AVO KGSsG sieht zudem vor, dass das Schutzkonzept nach der erstmaligen Erstellung und nach jeder Änderung dem Aufsichtsorgan zeitnah vorzulegen ist.

Darüberhinausgehende konkrete Vorgaben für die inhaltliche Gestaltung von Schutzkonzepten enthält das Gesetz nicht. Zu Bedenken ist indes, dass die bereits angesprochenen Ge- und Verbote – zum Teil in Verbindung mit den dazugehörigen Vorschriften der AVO KGSsG – unmittelbar bindenden Charakter haben, sie damit integraler Bestandteil des Konzeptes sein müssen und sich daher ihre (deklaratorische) Aufnahme in das Schutzkonzept aufdrängt. Soweit andere gesetzliche Vorgaben der konkreten Anpassung und Ausgestaltung bedürfen, dürfte sich hierfür ebenfalls das Schutzkonzept anbieten.

1.2 Staatliche Vorgaben

Richten wir zur Orientierung den Blick über den kirchlichen Bereich hinaus, ist festzustellen, dass eine allgemeine staatliche Pflicht zur Vorlage von Schutzkonzepten (gegen sexualisierte Gewalt) für Akteure öffentlichen Lebens nicht besteht.

³ Online abrufbar unter: <https://www.kirchenrecht-ekvw.de/document/47902>.

Jedoch setzt § 45 Absatz 2 Satz 1 SGB VIII auf dem Gebiet der Jugendarbeit für die Erteilung einer Genehmigung für den Träger von Einrichtungen der Kindertages- oder Vollzeitpflege (§ 45 SGB VIII) die Gewährleistung des Wohls der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung voraus. Zur Annahme dieser Gewährleistung führt (in der Regel) u. a. *„die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzepts zum Schutz vor Gewalt“* (§ 45 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB VIII).

Der Gesetzgeber hat ausweislich der Gesetzesbegründung die primäre Orientierung an den Rechten und dem Wohl der Kinder im Blick gehabt. So heißt es:

„Zur Sicherung der Rechte und auch des Wohls von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung muss auch gewährleistet sein, dass der Träger der Einrichtung ein Gewaltschutzkonzept entwickelt, anwendet und regelmäßig überprüft. Die nach Absatz 3 Nummer 1 vorzulegende Konzeption der Einrichtung muss damit ein Konzept zum Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Gewalt umfassen, das insbesondere auf Zweck, Aufgabenspektrum, fachliches Profil, Größe, Räumlichkeiten und Ausstattung der jeweiligen Einrichtung ausgerichtet ist und darauf bezogene und abgestimmte Standards und Maßnahmen zum Gewaltschutz ausweist. Es muss weiterhin vorgesehen sein, dass dieses Konzept regelmäßig auf seine Passgenauigkeit und Wirksamkeit hin überprüft wird. Damit wird der Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung gestärkt.“ (Bundestag Drs. 19/26107, S.98)

Für die freie Jugendarbeit nach § 11 SGB VIII, unter die auch die Kinder- und Jugendarbeit kirchlicher Träger zu fassen ist, setzt zwar die Anerkennung von Trägern der freien Jugendhilfe nach § 75 SGB VIII die Vorlage von Schutzkonzepten nicht voraus. Gleichwohl soll eine Förderung der freien Jugendhilfe nach § 74 Abs. 1 SGB VIII erfolgen, wenn der Träger u. a. *„die Beachtung der Grundsätze und Maßstäbe der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung nach § 79a gewährleistet“* (§ 74 SGB VIII 2. Halbsatz Nr. 1 SGB VIII), zu denen auch *„Qualitätsmerkmale für [...den] Schutz vor Gewalt“* zählen.

Während § 45 SGB VIII allgemein von einem *„Schutz vor Gewalt“* spricht, entwickelt § 11 Landeskinderschutzgesetz NRW die Anforderungen an ein Schutzkonzept von Einrichtungen weiter und nimmt hierbei ausdrücklich auch den Schutz vor *„sexualisierter Gewalt“* in den Blick:

„Nach den Maßgaben der Regelungen des Achten Buches Sozialgesetzbuch sowie dieses Gesetzes ist in Einrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe ein Konzept zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und zu deren Schutz vor Gewalt zu entwickeln, anzuwenden und zu überprüfen oder auf die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung hinzuwirken sowie die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 8a Absatz 4 des Achten Buches Sozialgesetzbuch sicherzustellen (Kinderschutzkonzept). Dieses Konzept umfasst Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch in der Einrichtung oder dem Angebot sowie Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung. Das

Kinderschutzkonzept ist angepasst auf die Einrichtung oder das Angebot zu entwickeln. Kinder und Jugendliche sind an der Entwicklung des Kinderschutzkonzeptes entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife zu beteiligen.“

2 Grundgedanken und Zielsetzung des Presbyteriums

Bereits während des Gesetzgebungsprozesses haben wir uns im Zuge der gemeindlichen Beteiligung intensiv mit der Grundkonzeption des KGSsG auseinandergesetzt. In der Stellungnahme an den Kreissynodalvorstand des Kirchenkreises Unna hat das Presbyterium hierzu ausgeführt:

„Wir sind uns der großen Verantwortung bewusst, die wir als Kirchengemeinde vor Ort zur Verhinderung sexualisierter Gewalt tragen, und unterstützen daher alle Maßnahmen, die sexualisierter Gewalt bereits im Ansatz entgegenwirken und den Opfern sexualisierter Gewalt, zu denen meist die Schutzbedürftigsten unserer Gesellschaft gehören, eine Stimme geben. Die Umsetzung der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist aus unserer Sicht ein richtiger und wichtiger Schritt. Wir begrüßen daher insbesondere die umfassende Definition von sexualisierter Gewalt und das konsequente Vorgehen in Fällen sexualisierter Gewalt.“

Zugleich haben wir festgestellt, dass die Umsetzung des KGSsG alle Kirchengemeinden - auch unsere - vor große Herausforderungen stellen wird. Schon die erstmalige Erstellung eines Schutzkonzeptes würde insbesondere personelle und zeitliche Ressourcen binden. Auch kann die konsequente Umsetzung der Vorgaben nicht als einmaliger Akt verstanden werden. Vielmehr würde ein Schutzkonzept nur dann effektiv sein und bleiben, wenn es in Zukunft stetig an der gelebten Wirklichkeit gemessen und erforderlichenfalls angepasst werden wird.

Wir waren uns einig, dass eine bloße Übernahme vorhandener Schutzkonzepte nicht in Frage kommt. Weder würde dies der Intention des KGSsG entsprechen noch Gewinn für unsere Gemeinde versprechen. Ein auf Effektivität ausgerichtetes Schutzkonzept muss auf die individuellen Gegebenheiten der Kirchengemeinde eingehen und ihnen Rechnung tragen. Nur dann kann auch dem weiteren Punkt Rechnung getragen werden, den wir als von besonderer Bedeutung angesehen haben: Das Schutzkonzept muss innerhalb der Gemeinde vermittelt werden und von den Gemeindegliedern akzeptiert werden. Nur ein von der Gemeinde getragenes, ja „gelebtes“ Schutzkonzept kann Wirkung nach innen und außen entfalten. Die Kirchengemeinde würde daher auf dem Weg zum Schutzkonzept einzubeziehen sein.

Wichtig war uns auch, dass wir bei der Erstellung des Schutzkonzeptes neben der Sorge um die Betroffenen, der Wahrung ihrer Interessen und der Gewähr größtmöglicher Unterstützung auch die Belange derjenigen nicht aus dem Blick verlieren dürfen, die von solchen Vorwürfen belastet werden und für die grundsätzlich Unschuldsvermutung streitet. Auch könnten bestehende Fürsorgepflichten, auch als Arbeitgeberin, berührt werden. Es würde gelten, eine Antwort auf die Frage zu finden, ob und wie wir beiden Seiten gerecht werden können, ohne einerseits

Glaubwürdigkeiten abzusprechen oder andererseits Vorverurteilungen Raum zu geben.

Ein Rückgriff auf kreis- oder landeskirchliche Strukturen würde uns bei der Entwicklung des Konzeptes jedenfalls anfänglich nicht möglich sein. Die zeitlichen Vorgaben, die den Gemeinden durch die AVO KGSsG vorgegeben werden, sind zu eng gefasst, als dass die Entstehung und Festigung dieser seinerzeit erst im Aufbau befindlichen Strukturen erst noch würde abgewartet werden könnten.⁴

3 Unser Weg zum Schutzkonzept (Vorgehen und Methode)

3.1 Einsetzung und Besetzung eines Arbeitskreises

Das Presbyterium der Kirchengemeinde Dellwig hat zur Entwicklung eines Schutzkonzeptes einen Arbeitskreis eingesetzt, um eine zügige und konzentrierte Arbeit sicherzustellen. Dieser einer Mitarbeit aller Gemeindeglieder offenstehenden Gruppe gehören der Vorsitzende und zwei Mitglieder des Presbyteriums, eine Jugendreferentin sowie die Gemeindeglieder an.⁵ Durch diese personelle Grundkonzeption sollten die (später) Entscheidungstragenden einbezogen werden, um auch eine durchgehende Spiegelung des Prozesses in das Presbyterium als (Letzt-)Entscheidungsgremium zu gewährleisten. Zudem sollte sichergestellt werden, dass die Arbeit mit den vulnerabelsten Gruppen (Kinder und Jugendliche sowie alte und kranke Gemeindeglieder) repräsentiert und die hierdurch entstandene Expertise genutzt wird.

3.2 Zeitplan zur Umsetzung des KGSsG

Wenngleich die AVO-KGSsG zunächst die Entwicklung eines Zeitplans für die Erstellung eines Schutzkonzeptes vorsieht, ist dem Arbeitskreis bewusst geworden, dass ein solcher nicht losgelöst von dem methodischen Vorgehen festgelegt werden kann. Von den Grundüberlegungen des Presbyteriums ausgehend hat der Arbeitskreis sich daher zunächst mit dem groben Raster seines Vorgehens beschäftigt, um sodann die zeitliche Komponente beurteilen zu können.

Schon bei den ersten Diskussionen in der Gruppe ist die besondere Vielfalt unserer Kirchengemeinde in den Fokus gerückt, wie sie in unseren Gemeinderäumen und Kirchen, den Gruppen und Kreisen und den diversen Arbeitsfeldern der haupt- und ehrenamtlichen Tätigen Ausdruck findet. Es erschien uns daher sinnvoll, vor der eigentlichen Arbeit am Schutzkonzept zunächst den Versuch einer „*Inventur*“ unserer Gemeinde zu unternehmen.

Hierfür, aber auch für die sich anschließende Risikoanalyse, schien uns die Arbeit mit Fragebögen sinnvoll, die zugleich der Einbindung der Gemeinde in den Prozess der Konzeptentwicklung dienen konnte. Dabei sollte die Erarbeitung des Fragebogens

⁴ Erst in den letzten Phasen der Erstellung des Schutzkonzeptes konnte auf substantiellere Hilfestellungen zurückgegriffen werden, die seitens des Kirchenkreises und der Landeskirche zur Verfügung gestellt worden sind. Soweit möglich, sind diese berücksichtigt worden.

⁵ Trotz dieser Konzeption des Arbeitskreises ist eine weitere Beteiligung aus der Mitte der Gemeinde im Folgenden ausgeblieben.

ebenso wie die Überlegungen der Zielgruppe, die an der Befragung teilnehmen soll, uns in einem ersten Schritt bereits in die Bestands- und Risikoanalyse einführen.

Die Auswertung der Fragebögen nach deren Rücklauf sollte in die eigentliche Erstellung des Schutzkonzeptes münden. Dabei wird ausgehend von den Erkenntnissen aus Bestandserfassung und des Ergebnisses der Fragebogenauswertung eine Risikoanalyse vorzunehmen sein, um sodann Überlegungen zur Minimierung von Risiken anstellen zu können. Letztlich sollen auch konkrete Handlungsempfehlungen, eingebettet in die seitens der Landeskirchliche bereitgestellten Strukturen, formuliert werden. Dabei haben wir uns dafür entschieden, auch die Kinder- und Jugendarbeit in unser Schutzkonzept aufzunehmen. Es ist integraler Bestandteil unseres Gemeindelebens und betrifft eine als in besonderem Maße vulnerable Gruppe. Zudem sind die Vorgabe staatlichen Rechts lückenhaft und decken nicht sämtliche Bereiche der Kinder- und Jugendarbeit ab.

Abschließend bedarf es der Beratung und Beschlussfassung durch das Presbyterium und der Bekanntgabe an den Superintendenten als Aufsichtsorgan.

Soweit das KGSsG die Durchführung von Schulungsmaßnahmen bei haupt- und ehrenamtlich Tätigen vorsieht, konnte eine Aufnahme in das Zeitplan nicht erfolgen, da zu diesem Zeitpunkt ein entsprechendes Angebot noch nicht bestanden hat. Die Durchführung dieser Maßnahmen sollte daher nach dem Stand des Angebots erfolgen.

Aus diesen Überlegungen heraus ist der Zeitplan zur Erstellung eines Schutzkonzeptes entwickelt und durch das Presbyterium beschlossenen worden. Der Zeitplan ist dem Schutzkonzept beigefügt (Anlage 1).

3.3 Erweiterte Führungszeugnisse

Losgelöst von der Entwicklung des Schutzkonzeptes war zudem über die im KGSsG vorgesehene Beibringung von erweiterten Führungszeugnissen zu entscheiden. Der Arbeitskreis hat insoweit Kriterien entwickelt, aufgrund derer - neben den von den haupt- und nebenamtlich Tätigen sowie den Mitgliedern des Presbyteriums schon von Gesetzes wegen beizubringenden Führungszeugnissen - Mitarbeitende zur Vorlage von Führungszeugnissen angehalten werden sollen. Letztlich sollten diejenigen verpflichtet werden, die mit Kindern- und Jugendlichen arbeiten, gemeindliche Gruppen leiten und in 1:1-Situationen, etwa bei Besuchsdiensten, auftreten. Festgehalten ist zudem eine Einsichtnahme durch den Presbyteriumsvorsitzenden sowie durch eine Jugendreferentin bei in der Kinder- und Jugendarbeit Tätigen. Zur Dokumentation sollen das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses und der Tag der Vorlage vermerkt werden. Das Presbyterium ist diesem Vorschlag gefolgt.

3.4 Zeitplan zur Umsetzung des KGSsG

Bei der Erstellung des Fragebogens ist deutlich geworden, dass die Vielfalt unserer Gemeinde sich nur schwer durch ein entsprechendes Erhebungsinstrument wird erfassen lassen. Während manche Fragestellungen allgemein zu beantworten sein dürften, würden andere Themenkreise nur bedingt auf alle Gruppen zutreffen. Insgesamt erschien es uns daher sinnvoll, den Fragebogen in einen überwiegend

„statistischen“ und einen „themenbezogenen“ Abschnitt zu gliedern. Zudem sollten die Adressaten durch Vorbemerkungen in die Thematik eingeführt werden.

Schon im Rahmen des ersten Abschnittes sind Fragen aufgenommen worden, die wir für im Kontext sexualisierter Gewalt für wichtig erachtet haben. Während die Angabe zum Alter der Gruppenteilnehmenden offensichtlich auch dazu dient, besonders vulnerable Gruppen zu identifizieren, zielten andere Fragen auf die Aufdeckung fester Gruppenstrukturen und „Hierarchien“. Auch der Frage der Offenheit von Gruppenterminen und -veranstaltungen haben wir Aufmerksamkeit gewidmet. Diskutiert worden ist im Arbeitskreis die Aufnahme von Fragen zu einer etwaigen Entgeltlichkeit von Angeboten. Auch wenn in unserer Gemeinde die Möglichkeit der Kostenübernahme durch die Diakoniekasse besteht, ist die Fragestellung in den Bogen eingeflossen, da grundsätzlich auch durch finanzielle Abhängigkeiten ein Über- und Unterordnungsverhältnis entstehen kann, welches sexualisierte Gewalt zu fördern vermag.

Der zweite Abschnitt hat sich ausdrücklich auf Erfahrungswerte der Teilnehmenden mit Blick auf das Thema „Sexualisierte Gewalt“ bezogen. Bei der Formulierung der Fragen ist dem „*Einbindungselement*“ besonderes Augenmerk geschenkt worden: Neben der Abfrage „einschlägiger Erfahrungen“ sollten die Teilnehmenden auch Gelegenheit erhalten, Vorschläge zur Prävention und zur Kommunikation des Schutzkonzeptes mitzuteilen.

Ein besonderes Augenmerk haben wir zudem auf die Möglichkeit gerichtet, Fragen frei beantworten oder Antwortmöglichkeiten ergänzen zu können.

Die Vorbemerkungen zu dem Fragebogen sind als Anlage 2, der Fragebogen als Anlage 3 diesem Schutzkonzept beigelegt.

4 Wo stehen wir? (Strukturelle Analyse)

Die Vielfalt unserer Gemeinde spiegelt sich auf vielen Ebenen wieder, die im Rahmen des Schutzkonzeptes Berücksichtigung finden sollen und dementsprechend zunächst erfasst werden sollen.

4.1 Mitarbeitende

Unser Gemeindeleben wird von ungefähr 250 Personen in unterschiedlichen Ämtern, Funktionen und Tätigkeitsbereichen getragen. Selbstverständlich kann ein allgemeines Schutzkonzept nicht jeder Person Raum widmen, aber wir wollen dennoch den Versuch unternehmen, das Engagement in unserer Gemeinde auf allen Ebenen und in seinen Strukturen zumindest in groben Zügen wiederzugeben.

4.1.1 Haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende

Hauptberuflich wirken in unserer Gemeinde ein Pfarrer, eine Gemeindeschwester sowie eine Gemeindesekretärin. Zudem besteht mit der Kirchengemeinde Frömmern eine pfarramtliche Kooperation, sodass der dort tätige Pfarrer auch Aufgaben auf dem Gebiet Ardey unserer Kirchengemeinde Dellwig wahrnimmt.

Die Kinder- und Jugendarbeit gestalten zwei Jugendreferentinnen (eineinhalb Stellen). Sie werden dabei unterstützt von einer Kraft im freiwilligen sozialen Jahr (FsJ) und durch eine Ergänzungskraft in der Erziehungshilfe.

Um die täglich anfallende Arbeit in den Gemeindehäusern kümmern sich drei Hausmeisterinnen.

Unsere Kirchenmusiker:innen sind nebenberuflich angestellt.

4.1.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende

Wenn wir im Folgenden von ehrenamtlicher Arbeit sprechen, muss uns bewusst sein, dass sie mit Blick auf Schutzkonzept oftmals in zwei Richtungen gedacht werden muss: Einerseits gibt es die Angebote und Veranstaltungen, die von den Ehrenamtlichen vorbereitet und durchgeführt werden. Andererseits finden die Vorbereitungen selbst oftmals in Gruppen statt, die wiederum Anlass zu Vorkehrungen und Maßnahmen im Sinne der Intention des KGSsG geben können. In vielen Fällen findet gerade im Rahmen der Vorbereitungen, aber selbstverständlich auch bei den Angeboten und Veranstaltungen zudem ein intensiver Austausch mit haupt- und nebenamtlich Tätigen statt oder diese sind Teil der Gruppe.

Die Verwirklichung ehrenamtlichen Engagements findet im Wesentlichen in den in der Gemeinde bestehenden Gruppenstrukturen statt. Im Folgenden stellen wir nur einige ausgewählte Bereiche exemplarisch dar:

Dabei ist wegen der Vorgaben des KGSsG, welche besondere Pflichten für die jeweiligen Leitungsorgane vorsieht, zunächst das Presbyterium unserer Kirchengemeinde in den Blick zu nehmen.

Zu nennen sind aufgrund ihres Einsatzbereichs die sich in der Gemeinde als Prädikantin und Prädikant insbesondere durch die Verkündung des Wortes und die Sakramentsverwaltung engagierenden Personen, die – derzeit – zugleich weitere Funktionen (Jugendreferentin und Presbyter) in unserer Gemeinde wahrnehmen.

Ehrenamtlich seelsorgerisch tätig sind zudem zwei weitere Personen in unserer Gemeinde, ein psychologischer Lebensberater sowie ein ehemaliger Gemeindepfarrer.

Einen großen Bereich ehrenamtlicher Tätigkeiten nimmt die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ein. Dabei steht – unter Anleitung insbesondere der Jugendreferentinnen – eine Mitarbeit auch Minderjährigen nach ihrer Konfirmation und entsprechenden Schulungen (Jugendleiter:in-Card, kurz: JuLeiCa) selbst als „Teamer:in“ offen.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die sogenannte Senior:innenarbeit. Ungeachtet der Arbeit unserer Gemeindegewerter gerade in diesem Bereich werden hier Angebote in Zusammenarbeit mit ihr oder ausschließlich durch ehrenamtlich Tätige mit Leben gefüllt.

Besonderes Augenmerk ist auch auf die Besuchsdienste in unserer Gemeinde zu richten, da es neben der Vor- und Nachbereitung im Kreise der hier Tätigen mit dem Gemeindepfarrer in der Regel im Rahmen der Besuche zu 1:1-Situationen kommt.

Zwei sich selbst organisierende Gruppen nehmen die Küsterdienste in unseren beiden Predigtstätten in Billmerich und Dellwig wahr.

4.2 Gruppen und ihre Strukturen

Bei einem Vergleich der Gruppenstrukturen fällt auf, dass diese größtenteils durchlässig gestaltet, d.h. für eine Mitwirkung weiterer Personen offenstehen. Es soll versucht werden, anhand einzelner Gruppen Arbeitsweisen und Strukturen darzustellen.

4.2.1 Presbyterium

Das Presbyterium stellt innerhalb der Gemeinde die Gruppe dar, deren Gestalt und Arbeitsweise mit Abstand am meisten von Förmlichkeiten durchdrungen ist. Als Leitungsorgan der Gemeinde bestimmt die Kirchenordnung sowohl seine Zusammensetzung als auch die Arbeitsweise. Eine offene Gestaltung des Presbyteriums ist grundsätzlich nicht vorgesehen.

Ab der Amtsperiode 2024 bis 2028 treten zu den in der Gemeinde tätigen Pfarrern als sogenannte „geborene“ Mitglieder dreizehn Presbyterinnen und Presbytern. Zwölf von ihnen werden entsprechend der Vorgaben in der Kirchenordnung (KO) bzw. dem Kirchenwahlgesetz der EKvW in ihr Amt gewählt. Die persönlichen Voraussetzungen zur Wahl in das Presbyterium sind in Art. 36 Abs. 1 KO EKvW geregelt, die Zugangsbeschränkungen etwa aufgrund familiärer Verbundenheiten in Artikel 37 und 38 KO EKvW. Ein weiteres Mitglied des Presbyteriums im Alter von 18 bis gee wird zudem nach dem Jugendbeteiligungserprobungsgesetz der EKvW in das Amt berufen. Die Amtszeit der Presbyter*innen endet grundsätzlich mit der Amtszeit, für die sie gewählt worden sind oder wenn die Voraussetzungen für die Amtsübertragung entfallen (Art. 42 Abs. 1 Satz 1 K EKvW), sofern das Amt nicht vorzeitig niedergelegt wird (Art. 42 Abs. 2 KO EKvW). Zudem können Presbyter:innen bei Pflichtversäumnis und unwürdigem Verhalten aus dem Amt entlassen werden. Die Entscheidung hierüber trifft der Kreissynodalvorstand (Art. 43 KO EKvW).

Innerhalb des Presbyteriums werden Ämter und Aufgaben - zu denken ist hier etwa an Vorsitzende:r, Stellvertreter:in, Kirchmeister:in sowie die Entsendung in diverse Gremien und Arbeitsgruppen - durch Wahlen zugeteilt. Dabei kommt insbesondere den von der Kirchenordnung vorgesehenen Ämtern keine gegenüber den anderen Mitgliedern des Presbyteriums grundsätzlich übergeordnete Funktion zu. Ein Entgelt wird für die Tätigkeit nicht entrichtet (Art. 37 Satz 1 KO EKvW).

Die Sitzungen des Presbyteriums sind grundsätzlich nichtöffentlich (Art. 65 Abs. 3 KO EKvW).

Die Aufsicht über das Presbyterium liegt bei dem durch den Kreissynodalvorstand unterstützten Superintendenten (Art. 85 Abs. 3 Satz 3, 106 Abs. 4 d, 114 Abs. 2 Satz 1 KO EKvW).

4.2.2 Ausschüsse

Das Presbyterium kann beratende Ausschüsse berufen, die aus Presbyter:innen, Mitarbeiter:innen der Gemeinde und sachkundigen Gemeindegliedern bestehen. (Art. 73 KO EKvW) Hier ist der Diakonieausschuss zu nennen, dem – derzeit – der Vorsitzende des Presbyteriums, drei Presbyter:innen, die Gemeindegliederschwester sowie die Diakoniefarrerin sowie ein Vertreter des Diakonischen Werkes Hellweg angehören.

In dem für Friedhofsangelegenheiten zuständigen Ausschuss engagieren sich neben dem Vorsitzenden und zwei Mitgliedern des Presbyteriums auch interessierte Gemeindeglieder.

Der die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen koordinierende Jugendausschuss setzt sich aus dem Presbyteriumsvorsitzenden, den Jugendpresbyter:innen, den Jugendreferentinnen und aus der Mitte der Jugend gewählten Mitgliedern zusammen.

4.2.3 Gruppen und Kreise in der Gemeinde

Bei den weiteren Gruppen können Unterscheidungsmerkmale festgestellt werden:

Einerseits gibt es Gruppen, die eng an die Arbeit in unserer Gemeinde beruflich Tätiger angegliedert sind. Meist ist dies der Fall, wenn Ehrenamtliche an traditionellerweise den beruflich Tätigen zufallenden Tätigkeiten mitwirken oder diese übernehmen. Zu nennen sind hier die Gruppen zur Vorbereitung von Gottesdiensten, etwa beim Kindergottesdienst, in der Atempause oder im Ehrenamtsteam. Die Bestimmung von Inhalt und Form der Gottesdienste und dessen konkrete Gestaltung findet in engem Austausch meist mit einem Pfarrer, aber auch mit den Prädikant:innen statt.

Eine enge Anbindung liegt auch bei den in unserer Gemeinde tätigen unterschiedlichen Besuchsdienstkreisen vor, die etwa ältere Gemeindeglieder bei Geburtstagen aufsuchen, den Kontakt zu Zugezogenen herstellen oder Trauerbesuche vornehmen. Auch die Initiative „Zeit schenken“ ist in diesem Zusammenhang zu nennen.

In unserer Gemeinde wird eine Gemeindebücherei von einem kleinen Team Ehrenamtlicher betrieben. Die Gemeindebücherei ist an festgelegten Terminen geöffnet und kann dann von interessierten Personen jeden Alters genutzt werden. Die Organisation, insbesondere auch die Wahrnehmung des Dienstes zu den Öffnungszeiten, findet im Team statt.

Anderer Gruppen gestalten ihre Angebote im Wesentlichen eigenständig. Die meist regelmäßig stattfindenden Gruppentreffen stehen meist Interessierten offen. Die Vorbereitungen werden durch die Gruppenleitungen getroffen. Außenstehende etwa Vortragende werden eher selten eingeladen.

In Billmerich und in Dellwig finden jeweils an einem festen Termin im Monat Gemeindecafés („*Glockenstube*“ und „*Waffelstube*“) statt. Ein Team übernimmt hier die Organisation und Durchführung dieser Termine, die allen offenstehen. Waffeln, Kuchen und Getränke können gegen – geringes – Entgelt erworben werden.

Im Zusammenhang mit den in der Kirchengemeinde bestehenden Gruppen sind auch die Frauenhilfen im Kirchspiel zu berücksichtigen. Sie sind schon daher gesondert zu nennen, weil sie in den Evangelische Frauenhilfe in Westfalen e.V. eingegliedert und damit grundsätzlich innerhalb einer rechtlich eigenständige Struktur wirken. Gleichwohl nehmen sie aktiv an unserem Gemeindeleben teil und sind schon daher als Bestandteil unserer Gemeinde anzusehen. Über gewählte Vorsitzende und die sogenannten Bezirksfrauen werden regelmäßig stattfindende Treffen organisiert und Gottesdienste angestoßen. Die – auch thematische – Arbeit der Frauenhilfen findet in Abstimmung mit dem Gemeindepfarrer statt. Die Mitgliedschaft in der Frauenhilfe setzt die Zahlung eines - satzungsmäßig durch den Verein bestimmten - Mitgliedsbeitrages voraus.

Stehen besondere Ereignisse in unserer Gemeinde an, so werden häufig zur Vorbereitung und Koordination „Projektkreise“ gebildet. Zwar ist die Zusammensetzung solcher Kreise abhängig von der Art der Veranstaltung, gleichwohl gehören ihnen in der Regel der Gemeindepfarrer und Mitglieder des Presbyteriums an. Sind auch Angebote für Kinder und Jugendliche angedacht, so werden die Jugendreferent:innen eingebunden. Zur Berücksichtigung weiterer Interessen, insbesondere von älteren oder assistenzbedürftigen Gemeindegliedern bringt sich häufig auch die Gemeindegliederin bereits in die Vorbereitung ein. Auch Vertreter:innen von Gemeindegruppen oder außerhalb der Gemeinde Tätige können je nach Art der Veranstaltung in den Vorbereitungskreisen mitwirken. Bei den Veranstaltungen selbst wird oftmals auf die Gemeindegruppen zurückgegriffen, denen etwa die Organisation bestimmter Bereiche oder die Durchführung einzelner Angebote überlassen bleiben.

4.2.4 Gruppen und Kreise in der Kinder- und Jugendarbeit

Die Kinder- und Jugendarbeit wollen wir gesondert beleuchten. Hier ist zu unterscheiden: Während die originäre gemeindliche Kinder- und Jugendarbeit in weiten Teilen eigenständig organisiert ist, kommt im Rahmen des kirchlichen Unterrichts eine hiervon unterscheidbare und – auch im Sinne des Schutzkonzeptes – zu unterscheidende Gruppenstruktur zum Tragen.

- Kinder- und Jugendarbeit

Die Kinder- und Jugendarbeit, die von den Jugendreferentinnen in Verbund mit der Kraft im freiwilligen sozialen Jahr, der Ergänzungskraft in der Erziehungshilfe und mit ehrenamtlichen Mitarbeitenden organisiert wird, ist zum einen als Offene Jugendarbeit gestaltet, welche hauptsächlich in der Area66 stattfindet. Dieses Angebot steht allen Kindern und Jugendlichen offen, spricht unterschiedliche Altersgruppen im Alter von acht bis 14 Jahren an und inkludiert einmal die Woche abendliche Jugendangebote. Dazu treten unterschiedliche Gruppenangebote, etwa in der wöchentlichen Kindergruppe, beim gemeinsamen Kochen oder Basteln. Dabei werden die Gruppen oftmals über einen längeren Zeitraum von denselben Personen bzw. Personengruppen angeleitet und auch der Kreis der Teilnehmenden bleibt häufig konstant.

Bei anderen Aktionen setzt die Teilnahme eine vorherige Anmeldung voraus, die über die Internetseite <https://www.evjugend-dellwig.de> erfolgen kann. Die Teams der betreuenden Personen werden in der Regel für einzelne Veranstaltungen je nach Bedarf und Angebot individuell zusammengesetzt. Manche Angebote sind kostenpflichtig.

Ein Bestandteil der Jugendarbeit ist die Vorbereitung auf und der Erwerb der Jugendleiterin-Card (JuLeiCa), des bundesweit einheitlichen Ausweises für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen in der Jugendarbeit. Die Teilnahme an der JuLeiCa-Ausbildung oder eine wertige pädagogische Ausbildung ist in der Regel Voraussetzung für eine Arbeit als „Teamer:in“. Das Angebot wird regional organisiert.

- Kirchlicher Unterricht

Die Konfirmandenarbeit lädt Jugendliche ein in unsere Gemeinde und bereitet auf die Konfirmation vor. Sie beginnt immer nach den Sommerferien regelmäßig für die Jugendlichen, die ins 7. Schuljahr kommen, und dauert eineinhalb Jahre. Die Konfi-Gruppe selbst kann daher als homogen bezeichnet werden.

Die Zusammensetzung der Gruppe von Betreuenden variiert indes nach Ausgestaltung der konkreten Konfi-Arbeit. Zum Teil werden die Veranstaltungen durch den Gemeindepfarrer und die Jugendreferentinnen vorbereitet. Andere Aktivitäten werden in Teams, meist unter Einbeziehung des Pfarrers und jedenfalls einer Jugendreferentin, durchgeführt. Im Wesentlichen handelt es sich hier um Erwachsene. Bei Freizeiten werden die Konfirmand:innen begleitet von dem Gemeindepfarrer, den Jugendreferentinnen und „Teamer:innen“, die sich parallel um die Durchführung der JuLeiCa-Schulung kümmern. Die Teilnehmenden der JuLeiCa-Schulung werden auf diese Weise an die Arbeit als „Teamer:in“ herangeführt und sind ebenfalls Teil des Betreuungsteams.

Ausflüge werden durch den Pfarrer und/oder die Jugendreferentinnen sowie „Teamer:innen“ begleitet. Zum Teil werden externe pädagogische Angebote wahrgenommen.

4.3 Tätigkeiten

Richten wir den Blick auf die Aktivitäten in unserer Gemeinde:

4.3.1 Gottesdienste und Kasualien

Gottesdienste werden in verschiedenen Formen in unserer Gemeinde gefeiert. Neben Gottesdiensten in der allgemein bekannten Form werden regelmäßig Guten-Abend-Gottesdienste, Familiengottesdienste, Jugendgottesdienste und „Atempause“-Gottesdienste gehalten. Selbstverständlich kommen auch spezielle Gottesdienstformen zu besonderen Anlässen zum Tragen, etwa bei Tauffesten oder zu Gemeindefesten. Hauptörtlichkeiten der Gottesdienste sind zwar die Kirchen in Billmerich und Dellwig, allerdings kommt die Feier von Gottesdiensten auch an anderen Orten in unserem Kirchspiel in Betracht. Neben dem Bibelgarten finden Gottesdienste etwa an der Liederbank oder im Stadion statt.

Besondere Gottesdienste werden im Rahmen der Kasualien begangen - Beerdigungen mit Trauergottesdienst, Taufgottesdienste und Trauungen. Diesen Gottesdiensten, die von dem Pfarrer und den Prädikant:innen gehalten werden, gehen in der Regel Gespräche mit den Trauernden, den Täuflingen oder Taufeltern oder dem Brautpaar voraus. Diese Art der Gottesdienstvorbereitung ist zugleich auch dem seelsorgerischen Bereich zuzuordnen. In der Regel werden Trauungen und Taufen in den Kirchen gefeiert. Die Beerdigungen finden auf den Friedhöfen und den Trauerhallen, insbesondere in Dellwig statt. Trauergottesdienste werden in den Kirchen abgehalten.

4.3.2 Seelsorgerischer Bereich

Seelsorgerische Arbeit leisten der Gemeindepfarrer, die Prädikant:innen und die Gemeindegewerke, aber auch die Jugendreferentinnen durch Gespräche. Dies kann selbstverständlich auch im Kontext allgemeiner Angebote, etwa nach Gottesdiensten, vorkommen. Gleichwohl finden seelsorgerische Gespräche meist auf besonderen Wunsch statt. Sie erfolgen zwar manchmal auch telefonisch, in der Regel stehen jedoch Gespräche bei persönlichen Treffen im Vordergrund, die oft im Gemeindehaus bzw. der Kirche, regelmäßig aber auch im Rahmen von Hausbesuchen stattfinden.

4.3.3 Veranstaltungsvorbereitung und -durchführung

Eine konkrete Auflistung von außerhalb der Gruppen angebotener Veranstaltungen erscheint kaum möglich, sind diese doch oft von konkreten Ereignissen abhängig oder

finden in größeren zeitlichen Abständen statt. Die Veranstaltungen haben jedoch gemein, dass sie individuell vorbereitet werden. Zu denken ist hier etwa an Gemeindefeste oder größere Tauffeiern. Solche Veranstaltungen zeichnen sich häufig dadurch aus, dass sie Überschneidungen mit anderen Tätigkeitsbereichen aufweisen. Häufig werden sie etwa begleitet von Gottesdiensten, finden Gruppenvorstellungen statt oder Kinder und Jugendliche werden besondere Aktivitäten angeboten. Soweit die Veranstaltungsbereiche nicht schon durch Gruppen abgedeckt werden, werden auch helfende Einzelpersonen hinzugeholt.

4.3.4 Kinder- und Jugendarbeit

Im Rahmen der Offenen Arbeit haben Kinder und Jugendliche in der Regel an vier Tagen in der Woche die Möglichkeit, Gleichaltrige zu treffen, um etwa zu reden, zu spielen oder gemeinsam Musik zu hören. An manchen Tagen gibt es Angebote für bestimmte Altersgruppen. Hinzu kommen Gruppenangebote, die sich meist an Aktivitäten orientieren (Kochen, Basteln, Spielen, Filme schauen). Geplant ist eine wöchentlich in Billmerich stattfindende Kindergruppe.

Organisiert werden auch Ausflüge in das Freibad, Zoologische Gärten oder Freizeitparks.

Ein- oder zweimal jährlich fährt die Jugend für ein Wochenende auf einen Ponyhof. Anmelden können sich für diese Veranstaltungen Kinder und Jugendliche im Alter von sechs bis 13 Jahren. Die Reitprogramm übernimmt das Team des Ponyhofs, das sonstige Programm gestaltet das Team aus Ehrenamtlichen gemeinsam mit der Jugendreferentin.

In den Sommerferien veranstaltet die Kirchengemeinde - in diesem Jahr testweise mit der Evangelischen Kirchengemeinde Holzwickede und Opherdicke - eine Urlaubsfreizeit in das Ausland. Das Angebot richtet sich an Jugendliche von zwölf bis 16 Jahren. Während der Freizeit wohnen die Mitfahrenden entweder in einem Haus, das nur für die Gruppe angemietet wurde oder nutzen meist einen Campingplatz zum Zelten und die dazugehörigen Einrichtungen (Küchen/Sanitäreinrichtungen). Die Anreise erfolgt mit dem Reisebus. Begleitet wird die Freizeit durch eine Jugendreferentin und einer Gruppe von "Teamer:innen".

In der ersten Woche der Osterferien wird die KinderBildungsWoche (KiBiWo) gefeiert. Sie findet von Montag bis Donnerstag vormittags in der Kirche und dem Gemeindehaus in Billmerich statt. Teilnehmen können Kinder im letzten Kindergartenjahr und Kinder und Jugendliche im Alter von sechs bis 14 Jahren. Geleitet wird die KiBiWo durch die Jugendreferentinnen, „Teamer:innen“ und Mitarbeitende der Kindertagesstätte in Billmerich im Verbund mit dem Gemeindepfarrer.

Die Teilnahme an Ausflügen, Wochenenden, Freizeiten und der KinderBildungsWoche ist kostenpflichtig.

4.3.5 Konfi-Arbeit

Die Arbeit mit den Konfirmand:innen gliedert sich in die unterschiedlichen Abschnitte ihres „kirchlichen Unterrichts“. Nach einer kurzen Einführungsphase, in der sie die Kirchengemeinde kennenlernen, erarbeiten und proben sie ab etwa Mitte November bis Heiligabend ein Krippenspiel, das in einem Heiligabend-Gottesdienst aufgeführt wird. Der weitere Unterricht vollzieht sich einerseits in KU-Tagen, die in der Regel samstags stattfinden und während der die Konfirmand:innen über vorgegebene Themen (Gottesbilder, Gebet, Diakonie, Taufe, Tod und Ewigkeit, 10 Gebote sowie

Masken) unter Anleitung Kenntnisse erwerben. Daneben sind die Konfirmand:innen gehalten, Gottesdienste zu besuchen und gestalten auch selbst Gottesdienste. Während der Zeit finden Ausflüge nach Bethel und in das Bibeldorf Rietberg statt. Ein Höhepunkt ist die Konfi-Freizeit, bei der die Konfirmand:innen ein Wochenende im Matthias Claudius Haus in Eversberg verbringen und thematisch arbeiten. Die Konfirmand:innen sind auch zur Teilnahme an der KinderBildungsWoche eingeladen. Ihren Abschluss findet die Zeit in der Feier der Konfirmation und dem von der Jugendreferentin, den „Teamer:innen“ und Ehrenamtlichen für sie veranstalteten Konfi-Ball.

4.3.6 Verwaltungstätigkeiten

Die Verwaltungsarbeit der Gemeinde findet – soweit diese nicht durch das Kreiskirchenamt wahrgenommen wird – im Gemeindebüro mit festen Sprechzeiten statt und wird durch die Gemeindesekretärin erledigt. Hier können auch Einzelpersonen mit Anliegen vorsprechen.

Anliegen mit Verwaltungscharakter werden auch an den Gemeindepfarrer herangetragen. Hier kann es vorkommen, dass entsprechenden Bitte nicht nur im Anschluss an Gottesdienste, Gruppenarbeit oder Veranstaltungen herangetragen werden, sondern dass hierzu auch das Pfarrhaus aufgesucht wird.

4.4 Räumlichkeiten

Die Kirchengemeinde verfügt mit ihren Kirchen in Dellwig und Billmerich über zwei Predigtstätten. Zudem findet gemeindliches Leben in dem Gemeindehaus Billmerich und im „Freiraum“ Dellwig statt. Genutzt werden zudem die Trauerhalle auf dem Friedhof Dellwig und die Räume der „Area66“ in Ardey. Alle Räumlichkeiten sollen im Folgenden kurz beschrieben werden.

4.4.1 Kirche Dellwig

Die Kirche Dellwig kann in Teilen auf eine über 1.000-jährige Geschichte zurückblicken. Sie hat ein von Westen nach Osten verlaufendes Kirchenschiff mit einem im Osten abschließenden Chorraum und jeweils einem Flügel nach Norden und Süden. Durch eine Tür vom Chorraum nach Norden betretbar ist die Sakristei, die über einen Toilettenraum sowie einen Ausgang nach Außen verfügt. Im Nordflügel befindet sich eine Empore, die vom Kirchenschiff aus über eine Treppe zu betreten ist. Im Südflügel steht die Orgel. Im westlichen Teil des Kirchenschiffes ist ebenfalls eine Empore, die über eine mit einer Tür versehene Treppe des Turmes zu erreichen ist. Die Treppe führt weiter in den Glockenraum des Turmes sowie in das Dachgebälk. Über eine in der Sakristei befindliche Treppe ist zudem ein Keller zugänglich, der – nahezu ausschließlich – für die Lagerung von Kerzen genutzt wird.

4.4.2 Kirche Billmerich

Die Kirche Billmerich ist 1933/34 erbaut worden. Das heutige Kirchenschiff verläuft von Süd nach Nord und besteht aus einem Raum mit einem integrierten Eingangsbereich. Über eine mit einer Tür versehene Treppe wird eine Empore erreicht. Die Treppe führt weiter in den Glockenraum des Turmes sowie das Dachgebälk. Durch eine in die östliche Wand des Kirchenschiffs eingelassene Tür gelangt man in eine Küche. In der westlichen Wand befindet sich eine Tür, durch die man vom Kirchenschiff aus in einen auch von außen zugänglichen seitlichen Vorraum gelangt, in dem sich auch zwei Toilettenräume befinden. An diesen schließt nach Norden ein Begegnungsraum an.

Letzterer ist als Durchgangszimmer zu der Sakristei konzipiert, die auch von der Kirche aus durch eine Tür im Altarraum zu betreten ist. Ein – im Wesentlichen ungenutzter - Keller ist über eine Treppe hinter dem Küchenraum zugänglich.

4.4.3 Trauerhalle Friedhof Dellwig

Nach Eintritt durch die vordere Eingangstür der im Jahre 1972 erbauten Trauerhalle gelangt man in einen Vorraum, von dem aus zwei rechterhand gelegene Türen in den eigentlichen Trauerraum führen. Zugleich erreicht man über diesen Vorraum linkseitig drei gekühlte Räume zur Aufbahrung der Verstorbenen. Rückwärtig liegen in dem Gebäude zwei weitere Räume sowie zwei Toilettenräume, die über einen Flur verbunden sind.

4.4.4 Gemeindehaus Billmerich

Das Gemeindehaus Billmerich ist ein dreistöckiger Bau aus den 1980er Jahren.

Von der Holzwickeder Straße aus gelangt man zunächst in einen Vorraum, von dem aus Treppen in das Dach- bzw das Kellergeschoss führt. Durch Türen kann man einen Büroraum betreten, der insbesondere von der Gemeindegemeinschaft genutzt wird. Über eine verglaste Tür gelangt man in den großen Veranstaltungsraum, der sich durch Trennwände in bis zu drei Einzelräume aufteilen lässt. Von der integrierten Garderobe gehen drei Toilettenräume ab. Ebenfalls über den Veranstaltungsraum zugänglich ist eine mit einer Tür abgetrennte Küche.

In der 1. Etage gelangt man über die Treppe zunächst in einen Flurbereich, über den zwei weitere Räume sowie ein Toilettenraum erreicht werden. Ein Raum wird dauerhaft als Gemeindebücherei genutzt. In dem zweiten Raum befindet sich ein baulich getrennter und über eine Tür betretbarer Abstellbereich.

Das Untergeschoss ist als Souterrain-Bereich zudem über den rückseitig liegenden Parkplatz des Gemeindehauses erreichbar. Von dieser (zweiten) Eingangstür aus gelangt man zunächst in einen Veranstaltungsraum, in dem eine durch einen Bartresen getrennte Küche integriert ist und der Zugang zu einem kleinen Spielzimmer gibt. Ein schmaler Flur verbindet diesen Raum mit zwei Toilettenräumen, einem Raum für Haustechnik sowie einen weiteren Raum. Durch eine Tür gelangt man zudem von dem Flur in das Treppenhaus. Unter der Treppe befindet sich ein weiterer, mit einer Tür verschließbarer Abstellraum.

4.4.5 Gemeindehaus „FreiRaum“ Dellwig

Im Januar 2020 ist das neue Gemeindehaus in Dellwig, der „Freiraum“, eingeweiht worden. Nach Betreten des Gebäudes befindet man sich zunächst in einem Flur, von dem aus rechts die offen gestaltete Küche und links der mit einer Tür verschließbare Veranstaltungsraum liegen. In diesem ist zudem ein abgetrennter und mit einer Tür versehener Abstellbereich integriert. Hinter der Küche befindet sich ein weiterer mit Tür versehener Abstellraum. Durch eine Deckenlucke in der Küche kann zudem ein Dachboden betreten werden. Zwei Toilettenräume sowie das Gemeindebüro komplettieren das Gebäude.

4.4.6 Jugendräumlichkeiten „Area66“ in Ardey

Die angemieteten Räumlichkeiten „Area66“ in Ardey bestehen aus einem großen, offenen Raum mit Eingang und Küche sowie einem als Lounge-Bereich genutzten weiteren Raum. Dazu kommt ein kleiner Außenbereich, ein Flur, zwei Toiletten sowie ein kleiner Abstellraum.

4.4.7 Sonstige Räume gemeindlichen Lebens

Selbstverständlich beschränkt sich unser gemeindliches Leben nicht auf diese vorbezeichneten Räumlichkeiten. Zu denken sind hier an etwa private Wohnungen und Häuser, die im Rahmen von Besuchsdiensten aufgesucht werden, das Pfarrbüro oder gar von Dritten betriebene Veranstaltungsräume, die Orte von Veranstaltungen, Ausflügen oder Freizeiten sein können. Diese abschließend zu beschreiben erscheint indes nicht möglich und würde zudem den Rahmen des Konzeptes sprengen. Gleichwohl sollen sie bei seiner weiteren Entwicklung nicht vergessen, sondern berücksichtigt werden.

Teil 2: Arbeit am Schutzkonzept – Strategieentwicklung

Bevor wir die oben dargestellten Strukturen unserer Gemeinde dahingehend analysieren können, ob und wo sie die Entstehung sexualisierter Gewalt begünstigen können, müssen wir uns in einem ersten Schritt die Risikopotentiale allgemein vergegenwärtigen. Erst in einem zweiten Schritt kann man diese allgemeinen Kriterien weiter ausdifferenzieren und auf die gemeindliche Ebene vor Ort anwenden, indem man den Blick auf die Gegebenheiten unserer Gemeinde richtet.

1 Faktoren zur Entstehung sexualisierter Gewalt

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit lassen sich nach unserem Verständnis im Kern folgende Faktoren ausmachen, die zur Entstehung sexualisierter Gewalt beizutragen vermögen:

1.1 Hierarchien

Primär ist sexualisierte Gewalt als ein Missbrauch von Macht- oder Abhängigkeitsverhältnissen zu verstehen. Ob diese aufgrund tatsächlich bestehender hierarchischer Strukturen in Form von Über- und Unterordnungsverhältnissen vorliegen oder aus (auch nur vermeintlich) herausgehobenen Stellungen Einzelner resultieren, erscheint uns nebensächlich. In beiden Fällen besteht eine Diskrepanz der Stellungen der Beteiligten, die geeignet ist, die betroffene Person in eine als abhängig von dem Gegenüber jedenfalls empfundene Lage zu bringen.

Klassische Abhängigkeitsverhältnisse entstehen grundsätzlich mit Eingehung von Arbeitsverhältnissen, wenn die Kirchengemeinde als Arbeitgeberin auftritt. Dabei ist unerheblich, wie das Arbeitsverhältnis konkret – etwa befristet oder unbefristet, als sog. Minijob oder nur für die gelegentliche Wahrnehmung von Aufgaben – ausgestaltet ist. Allein die Eigenschaft als Arbeitgeberin führt dazu, dass sie sich aufgrund einer wirtschaftlichen Abhängigkeit der Angestellten in einer Position der Überordnung befindet. Insbesondere kann durch die Wahrnehmung des ihr zustehenden Direktionsrechts und der Möglichkeit, Abmahnungen oder Kündigungen auszusprechen, Druck ausgeübt werden.

Es entstehen aber auch dann Hierarchien, wenn Einzelnen oder Gruppen bestimmte Befugnisse zustehen, eingeräumt oder zugestanden werden, sodass eine gleichberechtigte Wahrnehmung von Aufgaben nicht vorliegt. Eine solche Möglichkeit, Verhältnisse von Personen auch einseitig zu bestimmen, kann rechtlich vorgesehen oder notwendig sein. Es kann aber auch Ausdruck eines Über- und Unterordnungsverhältnisses sein, welches sich aus illegitimen Gründen speist und Ausdruck besonderer Eigenschaften von Personen oder Gruppen - seien es Stärken oder Schwächen – sein kann.

1.2 Strukturen

Strukturen als begünstigender Faktor für die Entstehung sexualisierter Gewalt sind in zwei Richtungen zu betrachten. Fehlt es an Strukturen, etwa, wenn weder Regeln aufgestellt werden noch Verantwortung durch Leitende übernommen wird, so findet auch keine (soziale) Kontrolle statt. So bleiben die internen Verhältnisse ungeregelt

und unbeaufsichtigt, sodass Abhängigkeitsverhältnisse nicht aufgedeckt werden. Auch können Außenstehende Einfluss nehmen, ohne dass hier die entstehenden Verhältnisse beobachtet werden.

Geschlossene Gruppenstrukturen, die einem transparenten Umgang miteinander entgegenstehen und eine soziale Kontrolle etwa durch von außen Hinzukommende erschweren sind hier ebenso zu nennen wie völlig offene Strukturen, die potentiellen Täter:innen leichten Zugang verschaffen können.

1.3 Örtliche Gegebenheiten

Begünstigend hinzutreten können nach unserem Verständnis auch äußere Faktoren. Zu denken ist hier an sexualisierte Gewalt fördernde räumliche Gegebenheiten, die etwa eine Trennung Einzelner von Gruppen und hierdurch Situationen ermöglichen, in denen Machtpositionen ausgespielt werden können.

1.4 Kommunikationsebene

Letztlich ist zu bedenken, dass sexualisierte Gewalt oft in einem Umfeld geschieht, in dem sich Täter:innen sicher fühlen, weil das Thema nicht kommuniziert wird und – aus ihrer Sicht – Betroffene keine Ansprechstellen haben oder solche auch bloß nicht wahrnehmbar sind. Auch ein Klima, in dem sich Betroffene nicht dahingehend gestärkt fühlen, ihnen widerfahrene sexualisierte Gewalt offen anzusprechen, kann sexualisierte Gewalt fördern. Dabei ist gleichgültig, ob ein solches Klima auf einer fehlenden allgemeinen Thematisierung oder „nur“ wegen schlechter Wahrnehmbarkeit von Ansprechstellen entsteht.

1.5 Geschlechtsspezifische Differenzen

Wir verschließen nicht die Augen davor, dass sexualisierte Gewalt zum überwiegenden Teil von Personen männlichen Geschlechts ausgeübt wird, die Gruppe der Betroffenen indes Personen aller Geschlechter umfasst. Im Folgenden verzichten wir gleichwohl auf eine entsprechende Differenzierung. Sie erscheint uns bei der abstrakten Einschätzung von Gefährdungspotentialen nicht angebracht, ist es doch Aufgabe des Schutzkonzeptes, anhand der Gegebenheiten unserer Gemeinde nach Möglichkeit allgemein gültige Leitlinien und Maßnahmen aufzustellen. Ob die Verteilung von Stellungen und Aufgaben oder die konkrete Zusammensetzung einzelner Gruppen aus geschlechtsspezifischen Gründen eine besondere Gefahr birgt, muss einer Analyse der konkreten Situation, des konkreten Kontextes überlassen bleiben. Wir gehen hierauf deshalb bei den zu treffenden Maßnahmen kurz ein.

2 Wo sehen wir Gefährdungspotential? (Risikoanalyse)

Benennen wir nun anhand der abstrakten Überlegungen die sexualisierte Gewalt begünstigenden Gegebenheiten in unserer Gemeinde. Zum Teil handelt es sich hier um (auch) allgemeine Risiken, zum Teil können wir hier aber auch Einschränkungen hinsichtlich einzelner Faktoren erkennen.

2.1 Mitarbeitende⁶ und ihre Tätigkeiten

Wenn wir die Mitarbeitenden in unserer Gemeinde betrachten, bleibt der Blick nicht an einzelnen Positionen hängen. Vielmehr ist auch das Gefüge der Mitarbeitenden untereinander und mit der Gemeinde zu betrachten. Zugleich erscheint es uns sinnvoll, hier nicht mehr zwischen Tätigen und Tätigkeiten zu unterscheiden – oftmals wird bei einem Mitarbeitenden gerade bei besonderen Tätigkeitsbereichen ein höheres Risikopotential auftreten, wohingegen Tätigkeiten in anderen Bereichen eventuell nur ein geringes Risiko mit sich bringen.

2.1.1 Haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende

Eine besondere Stellung innerhalb der Gemeinde nimmt die Pfarrperson ein. Sie ist in vielerlei Hinsicht ein Dreh- und Angelpunkt in der Gemeinde, Nicht nur obliegt ihr die Kasualienverwaltung. Sie nimmt seelsorgerische Aufgaben wahr, leitet Gruppen an und organisiert Veranstaltungen (mit). Sie ist zugleich mit dem Presbyterium Leitungsorgan der Gemeinde. Durch diese Aufgabenwahrnehmung, verbunden mit der Position als „Fachperson“, kann ein Über-/Unterordnungsverhältnis wahrgenommen werden. Zugleich ist die Pfarrperson im Rahmen ihrer Tätigkeiten in Kontakt zu besonders vulnerablen Gruppen, seien es Kinder und Jugendliche, Senior:innen oder Personen, die aufgrund ihrer aktuellen Situation etwa seelsorgerischen Bedarf haben. Gerade im Rahmen der seelsorgerischen Tätigkeiten kommt es zudem zu 1:1-Situationen.

Wenn wir uns die einzelnen Tätigkeitsbereiche ansehen, dann vermögen wir weiter ausdifferenzieren. Auch wenn die Position der Pfarrperson – einzig „voll ausgebildeter“ Theologe und oft faktischer „Gemeindemanager“ – gegenüber sämtlichen übrigen Gemeindegliedern herausgehoben ist, erscheint das Risikopotential im Rahmen der Wahrnehmung von Tätigkeiten der Verwaltung im engeren Sinne als gering. Hier ist zum einen festzuhalten, dass die Leitung der Kirchengemeinde dem Presbyterium und der Pfarrperson in gemeinsamer Verantwortung obliegt (Art. 35 Satz 1 KO EKvW). Eine Alleinentscheidungsbefugnis der Pfarrperson besteht insoweit – auch im etwaigen Vorsitz des Presbyteriums – nicht.

Gleichwohl ist festzustellen, dass der Einfluss der Position einer Pfarrperson etwa im Rahmen von Dienstbesprechungen nicht zu unterschätzen ist.

Ähnliches gilt auch über den Kreis der „Verwaltungstätigkeiten“ hinaus im Bereich der Gruppenarbeit. Auch hier bleibt die Pfarrperson in Anschauung vieler mehr als nur eine Teilnehmende von vielen, erst recht, wenn die Gruppe durch die Pfarrperson (an)geleitet wird. Auch bei der Veranstaltungsvorbereitung oder -durchführung wird dies im Blick zu behalten sein.

Die bloße Feier von Gottesdiensten erscheint uns hingegen als wenig risikobehaftet, findet sie doch gemeindeöffentlich statt.

Einer nachdrücklichen Betrachtung bedürfen die Seelsorgearbeit und die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder Senior:innen. Die bereits beschriebene „Amtsautorität“ einer Pfarrperson trifft hier auf – entweder mit Blick auf den situativen Kontext oder herabgesetzte Widerstandskräfte – als besonders vulnerabel anzusehende Personengruppen. Umso kritischer im Sinne des Risikopotentials erscheint diese

⁶ Während wir im Rahmen der vorhergehenden Abschnitte die konkrete Situation in unserer Gemeinde zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Konzepts beleuchtet haben, analysieren wir nun in verallgemeinernder Form. Daher bietet sich die Verwendung geschlechtsneutraler Schreibweisen an.

Arbeit dann, wenn es sich um 1:1-Situationen handelt, die in räumlich geschlossenen Gegebenheiten – etwa bei Besuchen – stattfinden.

Ähnlich verhält es sich bei den Jugendreferent:innen. Auch diese erfüllen Leitungsfunktionen im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit, mit denen zugleich immer eine herausgehobene Stellung und die Arbeit mit einer besonders vulnerablen Personengruppe und einhergeht. Jugendreferent:innen stellen nicht nur Vertrauenspersonen für die Kinder und Jugendlichen dar, sodass sie auch Seelsorgeaufgaben wahrnehmen. Sie können zudem Entscheidungen treffen, die unmittelbare Auswirkungen auf die von ihnen Betreuten haben können. Dies kann „offiziell“ bei der Auswahl von Teilnehmenden an Angeboten geschehen, aber auch „informell“ durch besondere Ansprache von Kindern und Jugendlichen etwa innerhalb der Gruppenarbeit. Der Einfluss kann sich somit unmittelbar auswirken als auch „bloß“ mittelbar, indem etwa die Stellung der Betroffenen innerhalb der Gruppen in Frage gestellt, gestärkt oder geschwächt wird. Festzuhalten ist hier, dass diese Einflussnahmemöglichkeiten nicht nur auf der Ebene von an Angeboten teilnehmenden Kindern und Jugendlichen im engeren Sinne, sondern auch auf der Ebene der ehrenamtlich Mitarbeitenden („Teamer:innen“) Geltung beanspruchen. In der Kinder- und Jugendarbeit gelten diese Überlegungen auch, wenngleich mit Blick auf den Aufgabenbereich Leitungsfunktion in abgeschwächter Form, auch für die Kraft im freiwilligen sozialen Jahr (FsJ) und die Ergänzungskraft in der Erziehungshilfe. In diesem Zusammenhang in den Blick zu nehmen ist auch die Leitungsfunktion der Jugendreferent:innen diesen Kräften gegenüber.

Auch die seelsorgerische Tätigkeit der Gemeindegewerter bringt die oben beschriebenen Risikofaktoren mit sich. Ihre Senior:innenarbeit gehört wegen der besonderen Vulnerabilität der Zielgruppe ebenfalls der mit einem höheren Risiko belasteten Tätigkeitsbereichen an.

Bei der Arbeit im Gemeindegewerter, der Hausmeister:innen und der - in der Regel allein Gottesdienste und Feiern musikalisch begleitende - Kirchenmusiker:innen ist Gefährdungspotential nur in geringem Maße zu erkennen.

2.1.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende

Die für die Pfarrperson angestellten Erwägungen gelten – abgeschwächt – auch für die Prädikant:innen. Auch diese sind, wenngleich Laien, insbesondere in die Kasualienverwaltung eingebunden und treffen – zu denken sei etwa an Trauergespräche – auf Personen in besonders emotionalen Situationen. Auch finden solche Treffen häufig im Rahmen von Besuchen statt, in denen 1:1-Situationen üblich sind.

Hinsichtlich der Arbeit von Presbyteriumsmitgliedern ist zunächst die eigentliche Mitwirkung im Gremium selbst zu bewerten. Schon durch die Vorgaben der Kirchenordnung arbeiten die Mitglieder gleichberechtigt nebeneinander. Auch die Übertragung des Amtes von Presbyter:innen ist im Kern einer Einflussnahme entzogen, sieht die Kirchenordnung hierfür jedenfalls die Einleitung eines Wahl(vorschlags)Verfahrens voraus. Eine Kandidatur steht – unter Berücksichtigung der der Vorgaben der Kirchenordnung – allen Gemeindegliedern offen. Anderes gilt insoweit allein für die Berufung eines Presbyteriumsmitglieds nach den Vorgaben des

Jugendbeteiligungserprobungsgesetz. Über diese (zwingende) Personalie hat (allein) das Presbyterium Entscheidungsbefugnis. Gleichwohl erfolgt die Berufung durch Beschlussfassung des Gesamtremiums, sodass eine Einflussnahme Einzelner im eigentlichen Beschlussprozess nicht möglich ist. Die Übernahme anderer Ämter innerhalb des Presbyteriums, selbst des Vorsitzes, bringt keine Höherstellung dieser Personen mit sich, zumal der Übertragung Wahlen des Gesamtremiums vorausgehen. Dies gilt auch hinsichtlich der Entsendung einzelner Mitglieder in andere Gremien oder Arbeitskreise.

Entscheidungen des Presbyteriums mit Außenwirkung, etwa die Übertragung von Aufgaben auf außenstehende Personen, setzt grundsätzlich eine Beschlussfassung des Gremiums voraus. Auch wenn hier insbesondere wirtschaftliche Interessen Dritter berührt werden, erscheint die Gefahr eines Missbrauchs im Sinne des KGSsG insgesamt als gering.

Neben der tatsächlichen Einflussnahmemöglichkeit Einzelner soll indes nicht in Abrede gestellt werden, dass eine Missbrauchsquelle dann bestehen kann, wenn die Mitgliedschaft im Presbyterium selbst gegenüber Dritten als „Autorität“ dargestellt oder von diesen als solche wahrgenommen wird. In diesen Fällen kommt einer – wenngleich nur empfundenen – Diskrepanz zwischen den Positionen der Beteiligten ein Missbrauchsrisiko zu.

Wie bereits angemerkt, richten wir unser besonderes Augenmerk auch auf die Ehrenamtlichen, die Besuchsdienste wahrnehmen. Es gibt insoweit drei Gruppen, die im engeren Sinne Besuchsdienste anbieten. Zum einen finden Geburtstagsbesuche bei älteren Gemeindegliedern statt. Auch die neu in die Gemeinde gezogenen Gemeindeglieder werden besucht, um ihnen die Gemeinde und ihre Angebote vorzustellen. Die von den Ehrenamtlichen geleistete Trauerarbeit, um Hilfe, Gespräch und Trost anzubieten, geschieht in der Regel telefonisch. Falls Besuche erfolgen, kommt es hingegen zu 1:1-Situationen. Dabei erscheinen uns in der Regel die Besuchsdienste anlässlich von Geburtstagen und Trauerfällen potentiell risikobehafteter, wenn wir die körperliche und seelische Verfassung der Besuchten in die Bewertung einbeziehen. Die Besuche finden auch nicht öffentlich statt, sondern in der Regel in den Wohnungen und Häusern der Besuchten.

Wenden wir uns den Gruppenleitenden zu, so hat uns auch die Auswertung der Fragebögen vor Augen geführt, dass sich die Gruppen- und die Leitungsstrukturen in unserer Gemeinde heterogen darstellen. Gemeinhin lässt sich feststellen, dass Strukturen, bei denen durch Leitungspersonen Hierarchien gebildet werden, nicht bestehen. Häufig bleiben die Personen der Teilnehmenden gleich, sodass insoweit eine Verfestigung auftritt. In der Regel sind die Gruppen altershomogen, eine Vermischung verschiedener Altersgruppen findet oftmals dann statt, wenn Einzelveranstaltungen geplant und durchgeführt werden sollen und sich der Vorbereitungskreis aus Angehörigen verschiedener Gruppen zusammensetzt.

Ein eigenständiges Angebot bietet die Gemeindebücherei, die einmal in der Woche geöffnet ist und von einem festen kleinen Personenkreis betrieben wird. Hier sind Gemeindeglieder jeden Alters willkommen, sodass es auch zu 1:1-Situationen mit Angehörigen besonders vulnerabler Gruppen (Kinder, Jugendliche, Senior:innen) kommen kann.

2.2 Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Zur Verdeutlichung der besonderen Eigenheiten, aber auch der besonderen Gefährdungssituation für Kinder- und Jugendliche wollen wir der Arbeit mit ihnen einen eigenen Abschnitt widmen. Denn Kinder und Jugendliche sind besonders verletzlich, sind sie doch Erwachsenen in der Regel körperlich unterlegen und – altersabhängig - leichter beeinflussbar. Deshalb bedarf ihr Schutz vor sexualisierter Gewalt unserer höchsten Aufmerksamkeit.

Wir wollen erneut zwischen der allgemeinen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Gemeinde und dem Unterricht für Konfirmand:innen unterscheiden.

2.2.1 Kinder- und Jugendarbeit

Findet Kinder- und Jugendarbeit im Rahmen des Angebotes der Offenen Tür statt, so liegt Risikopotential insbesondere darin begründet, dass hier feste interne Gruppenstrukturen aufgrund der – potentiell – wechselnden Teilnehmenden fehlen. Eine Kontrolle durch die Betreuenden erscheint hier mit Blick auf erst zu findende Kommunikationsebenen und die mit der Einschätzung neu hinzutretender Persönlichkeiten aufkommenden Herausforderungen erschwert. Zum anderen können sich auch die einzelnen Teilnehmenden mangels interner Struktur nicht zu sehr auf die Gruppe als Schutz verlassen und sind daher leichter beeinflussbar durch Betreuende. Auch auftretende Altersdifferenzen innerhalb der Teilnehmenden und damit möglicherweise einhergehende Hierarchiebildungen innerhalb der Gruppe dürfen nicht aus dem Blick geraten. Dabei ist aber nicht zu verkennen, dass eine gewisse Konstanz in der Regel durch das Betreuungspersonal und die Räumlichkeiten gewährleistet wird. Auch ist, wie bereits bemerkt, trotz der offenen Konzeption des Angebotes eine Konstanz der Teilnehmenden zu verzeichnen.

Im Rahmen fester Gruppenarbeit wiegt die Bindung der Teilnehmenden auf die Betreuungspersonen schwerer. Die Gruppenstruktur ist zwar fester und die Gruppenzusammensetzung in der Regel homogener. Hier erlangen jedoch die Betreuenden durch den längeren Zeitraum der Arbeit mit den Kindern- und Jugendlichen tiefere Einblicke in deren Leben, lernen deren Stärken und Schwächen besser kennen und könnten diese auch ausnutzen.

Besondere Herausforderungen bestehen, wenn wir stattfindende Einzelaktionen in den Blick nehmen. Hier müssen wir auch früher bei unserer Risikoanalyse ansetzen. Ist nämlich die Teilnahme an solchen Aktivitäten, etwa aufgrund begrenzter Plätze, nicht allen Interessierten möglich und daher ein Auswahlverfahren unumgänglich, so sind Risiken bereits im Vorfeld der eigentlichen Aktion zu verorten. Die – auch vorgetäuschte oder angenommene – Möglichkeit der Einflussnahme auf die Auswahl der Teilnehmenden begründet ein besonderes Machtverhältnis gegenüber sich Bewerbenden. Die Aktionen selbst sind kaum verallgemeinernd darzustellen, denn sie unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Gruppe der Teilnehmenden, der Betreuenden als auch nach Art, Dauer und Örtlichkeiten. Festzuhalten ist aber, dass auch hier die Gruppenstruktur – jedenfalls am Anfang – nicht verfestigt ist, sodass die oben bezeichneten Risiken bestehen. Auch kann hierdurch sowie durch das „Neue“ – nach Altersgruppen verschieden - eine Verunsicherung der Teilnehmenden eintreten, die eine größere Zuwendung zu, wenn nicht Abhängigkeit von den Betreuenden hervorruft.

Hervorzuheben sind hier mit Sicherheit die angebotenen Freizeiten. Ihre längere Dauer abseits des Gewohnten führt zwar zur schnelleren Bildung einer festeren Gruppenstruktur. Hier darf aber nicht die Eigendynamik der Gruppenbildung aus dem

Blick verloren werden, damit nicht einige Teilnehmende dominieren und sich andere Teilnehmende an den Rand gedrängt sehen. In solchen Fällen kann die Dynamik auch zu einer – teils empfundenen – Hierarchie oder zu einzelnen Abhängigkeitsverhältnissen innerhalb der Gruppe führen. Nichtsdestotrotz besteht wohl ein höheres Risikopotential aufgrund der Stellung der betreuenden Personen während der Freizeiten. Hier ist zu bedenken, dass sich die jugendlichen Teilnehmenden in einer für sie ungewohnten, meist auch im Ausland gelegenen Örtlichkeit befinden, sich in einem für sie zum Teil neuen Personenkreis zurechtfinden und einordnen müssen und gelegentlich auch körperlich oder geistig anstrengende Situationen bewältigen müssen. Diese Randbedingungen können – wie oben angeführt – eine besondere Vulnerabilität begründen.

Besonderen Herausforderungen stellen sich die Verantwortlichen von Kinder- und Jugendarbeit dann, wenn sie weitere – zum Teil auch jugendliche - Ehrenamtliche in ihre Arbeit einbinden. Zwar kann eine hohe Altersdifferenz zwischen Betreuenden und Teilnehmenden eine „Autorität“ der Betreuenden mit sich bringen. Schwindet die Altersdifferenz hingegen ist die Rolle als betreuende Person besonders hervorzuheben, um nicht – auch unvorsätzlich – Grenzen gegenüber den Teilnehmenden zu überschreiten.

2.2.2 Konfi-Arbeit

Die Situation bei der Arbeit mit Konfirmand:innen stellt sich in einer Hinsicht anders dar als die allgemeine Kinder- und Jugendarbeit. Wenngleich die Zulassung zur Konfirmation längst nicht mehr die wöchentlichen Gottesdienstteilnahmen mit Nachweisen oder überkommenen Prüfungen voraussetzt, wird die Teilnahme am „kirchlichen Unterricht“ weiterhin erwartet. Dies zeigt, dass sich die Konfirmand:innen schon hierdurch in einer Situation befinden, die sie einer Einflussnahme durch betreuende, insbesondere den Unterricht gestaltende Personen aussetzt. Hierauf müssen wir unser Augenmerk besonders richten.

Treten zu den hauptamtlich Tätigen⁷ auch Ehrenamtliche, so stellen wir fest, dass die Mitwirkung im Rahmen der Konfi-Arbeit besondere Qualifikationen nicht voraussetzt. Auch wenn sich einige Ehrenamtliche auch in der gemeindlichen Kinder- und Jugendarbeit engagieren und hierdurch – etwa durch die JuLeiCa-Ausbildung – für die Thematik „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ sensibilisiert sind, ist Teilnahme an Schulungsmaßnahmen bei der Konfi-Arbeit nicht obligatorisch. Auch wechseln sich die ehrenamtlich Tätigen in der Betreuung der Konfirmand:innen ab, indem sie nur an einzelnen Aktionen mitwirken.

Weiteres Risikopotential birgt der Umstand, dass die Konfi-Arbeit an unterschiedlichen Räumlichkeiten stattfindet.

Hingegen erweist sich die Gruppenstruktur der Konfirmand:innen als für die Dauer des Unterrichts konstant. Die Konfirmand:innen rekrutieren sich aus einer Altersklasse und sind meist schon durch gemeinsame Kindergarten- oder Grundschulzeiten miteinander bekannt.

Mit Ausnahme der Gruppenstruktur und der Frage der Teilnahmezulassung kann für Ausflüge und Freizeiten im Kern auf die Ausführungen im Bereich der allgemeinen Kinder- und Jugendarbeit Bezug genommen werden.

⁷ Zum Risikopotential dieser Personengruppe zu vgl. auch oben unter Nr. 2.1.1.

2.3 Räumlichkeiten

Die uns zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten spiegeln den Stand der Jahre ihrer Erbauung wieder. Die Kirchen in Dellwig und Billmerich sind in erster Linie für die Feier klassischer Gottesdienste gebaut worden. Das Gemeindehaus in Billmerich ist konzipiert, um auch möglichst vielen Gruppen und Aktivitäten gleichzeitig Platz zu bieten. Der „FreiRaum“ in Dellwig vermittelt Zweckmäßigkeit verbunden mit Offenheit. Fördernd für sexualisierte Gewalt sind insbesondere die versteckten Nischen in den Kirchen, die verwinkelten und schwer einsehbaren Bereiche in den Gemeindehäusern. Die räumliche Situation grundlegend ändern können wir indes nicht. Zu bemerken ist jedoch auch, dass bei der Auswertung der Fragebögen - trotz ausdrücklicher Frage - Kritik an den räumlichen Gegebenheiten nicht formuliert worden ist.

2.4 Entgeltliche Angebote

Als problematisch kann es sich erweisen, wenn die Teilnahme an gemeindlichen Angeboten die Zahlung eines Geldbeitrages voraussetzt. Dabei erscheint es unerheblich, ob es sich – wie in der Regel - um einen reinen Unkostenbeitrag handelt oder ob darüberhinausgehend – etwa im Wege der Querfinanzierung von Gruppenarbeit – auch ein Überschuss einberechnet ist. Denn die (fehlende) wirtschaftliche Leistungsfähigkeit möglicher Interessenten könnte dann ausgenutzt werden, wenn Andere – unabhängig von ihrer Stellung in der Gruppe oder Gemeinde – durch Gewährung von Geldgeschenken oder Krediten oder durch die Gewährung eines Dispenses eine – auch wirtschaftliche – Abhängigkeit schaffen.

Teil 3: Das Schutzkonzept – Konkrete Maßnahmen

Welche Möglichkeiten bestehen für uns als Kirchengemeinde, als Verantwortliche aber auch als Gemeindeglieder Gefährdungen zu begegnen? Sind Strategien zu entwickeln, anhand derer wir – umgesetzt auf die Gegebenheiten in unserer Gemeinde – Risiken minimieren können?

Wir haben gesehen, dass in unserer Gemeinde sowohl mitarbeitenden- als auch tätigkeitsbezogene Risikopotentiale bestehen, wobei sich hier unterschiedliche Gefährdungsgrade feststellen lassen. Da Aktivitäten und Angebote von Mitarbeitenden getragen werden, wirken sich auf diese bezogene Maßnahmen mittelbar auch auf Tätigkeiten präventiv aus. Gleichwohl werden wir sehen, dass auch tätigkeitsbezogene Präventionsschritte Wirkung zeigen können.

Die Landeskirche hat ihr Programm zum Schutz vor sexualisierter Gewalt unter den Leitsatz „Hinschauen – Helfen – Handeln“ gestellt. Natürlich soll der Leitsatz schlagwortartig die wesentlichen Prinzipien der Prävention und Intervention betonen. Wir werden sehen, dass dieses Motto - wenngleich verkürzt - auch für uns leitend sein kann.

1 Hinschauen

Vordergründig spricht der Aspekt die (rein) visuelle Wahrnehmung sexualisierter Gewalt an. Aber diese Deutung dürfte verkürzt sein, schließlich wollen wir die Entstehung sexualisierter Gewalt in unserer Gemeinde verhindern. Daher heißt „Hinschauen“ zuvörderst, den Fokus auf die Herausforderungen zu richten, denen wir uns bei der Prävention und Intervention gegenübersehen. Wir wollen uns dabei auch nicht nur auf einen Sinn beschränken. Sexualisierte Gewalt kann in vielen Erscheinungsformen auftreten. „Hinschauen“ steht daher für „Wahrnehmen“. Wahrnehmung setzt jedoch Kenntnis und Sensibilisierung voraus. Erst wenn wir wissen, was sexualisierte Gewalt ist, wie sie auftreten kann und wo besondere Risiken liegen, kurz: das Phänomen in möglichst allen Facetten beleuchtet haben, sind wir in der Lage, „hinzuschauen“. Auch jetzt dürfen wir uns durch das Wort nicht in unserem Denken begrenzen lassen – „hinschauen“ meint erst recht „erkennen“: Sexualisierte Gewalt als solche erfassen, das Gelernte umsetzen. Und natürlich verbleibt es nicht beim „Hinschauen“. Denn es ist nicht gleichzusetzen mit „zuschauen“.

1.1 Maßnahmen bezogen auf Mitarbeitende

Wollen wir, dass die in unserer Kirchengemeinde Tätigen sensibilisiert für die Gefahren sexualisierter Gewalt werden, so müssen wir in erster Linie das Thema selbst „auf die Tagesordnung setzen“ und im Bewusstsein verankern. Es soll nicht unsere tägliche Arbeit beherrschen und alle Aktivitäten überlagern, aber es soll gedanklich mitbewusst sein. Dabei sind alle Mitarbeitenden im Grundsatz unterschiedslos einzubeziehen.

1.1.1 Schutzkonzept

Schon die Erstellung eines Schutzkonzeptes und seine Verankerung in der Gemeinde stellen bedeutende Schritte in Richtung Sensibilisierung dar. Die bereits dargestellten Wege hin zu „unserem“ Konzept zeigen bereits deutlich auf, dass und wo eine Bewusstseinschaffung (besonders) erforderlich ist. Aber die Vorgaben des

Schutzkonzeptes müssen in angemessener Weise bekannt gemacht werden und dauerhaft abrufbar bleiben. Dafür wollen wir in mehrerer Hinsicht Sorge tragen. Es erscheint uns sinnvoll, das Inkrafttreten unseres Schutzkonzept im Rahmen einer kurzen Mitteilung seines Inhalts in unserem Gemeindebrief bekanntzugeben. Damit verbunden werden soll auch die Einladung zu einer gemeindeöffentlichen Veranstaltung, in der die wesentlichen Grundlagen des KGSsG skizziert und das Schutzkonzept vorgestellt werden sollen.

Dauerhaft einsehbar werden soll das Schutzkonzept, indem es auf der Homepage der Gemeinde veröffentlicht wird. Zu diesem Zwecke soll in einer eigenständigen Rubrik der Sinn des Konzepts und die wesentlichen Inhalte dargestellt werden sowie das Schutzkonzept als Download angeboten werden. Auch werden Exemplare des Schutzkonzeptes im Gemeindebüro sowie in den Gemeindehäusern ausliegen. Hinweise auf das Schutzkonzept, die Homepage und die Möglichkeit des Downloads sowie der Einsichtnahme an den benannten Orten werden in den Schaukästen der Gemeinde in Billmerich und Dellwig platziert werden.

1.1.2 Erweiterte Führungszeugnisse

Die durch das KGSsG eingeführte Pflicht zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen hat in unserer Gemeinde schon einen Bewusstseinsprozess angestoßen. Gleichwohl ist die gesetzliche Pflicht an die Gegebenheiten unserer Gemeinde anzupassen und zu präzisieren. Für die erstmalige Vorlage hat das Presbyterium zwar schon den Empfehlungen des Arbeitskreises folgend eine Grundlage geschaffen, aber uns ist wichtig, dass diese Vorgaben schriftlich fixiert und transparent gemacht werden.

Wir halten an den Vorgaben fest, die wir zur Identifikation des zur Vorlage verpflichteten Personenkreises bereits festgehalten haben. Neben den von Gesetzes wegen Verpflichteten sind dies Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit, die seelsorgerische Aufgaben wahrnehmenden Ehrenamtlichen und die Leitungen von gemeindlichen Gruppen oder Kreisen. Außerdem erscheint es uns mit Blick auf das Risikopotential wichtig, die Ehrenamtlichen zu verpflichten, bei deren Arbeit es regelmäßig zu 1:1-Situationen kommen kann. Diese Voraussetzung sehen wir insbesondere bei Mitgliedern der Besuchsdienste erfüllt. Auch bei regelmäßigen Fahr- und Begleitdiensten kann dies der Fall sein. Zu Klarstellungszwecken führen wir diese im Rahmen der schriftlichen Vorgaben jedoch gesondert auf. Zuletzt sieht die AVO KGSsG vor, die gesetzlichen Vorgaben einschließlich der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses auch auf Honorarkräfte auszuweiten. Wir halten eine Vorlage dann für sinnvoll und erforderlich, wenn diese Kräfte in Bereichen eingesetzt werden, in denen auch ehrenamtlich Tätige zur Vorlage verpflichtet sind.

Bei der Frist zur Vorlage orientieren wir uns grundsätzlich an der Amtszeit für Mitglieder des Presbyteriums von vier Jahren, da diese regelmäßig zur Vorlage verpflichtet sind. Zudem erachten wir diesen Zeitraum als ausreichend, aber auch erforderlich, um etwaige zwischenzeitlichen, relevanten Eintragungen zeitnah begegnen zu können. Etwaige anderslautenden Regelungen in unserer Gemeinde, etwa in der Kinder- und Jugendarbeit aufgrund der besonderen Vulnerabilität der Gruppe – ebenso wie gesetzliche Vorgaben bleiben selbstverständlich unberührt. Eine erneute Vorlage soll erfolgen, wenn die Tätigkeit in der Gemeinde nicht nur kurzfristig unterbrochen wird, denn dies steht der Neuaufnahme im Wesentlichen gleich.

Die Einsichtnahme soll entsprechend der Vorgaben der AVO KGSsG durch hauptamtlich Beschäftigte erfolgen. Als Anlaufstelle erscheint uns die Pfarrperson

sinnvoll. Ergänzend sollen auch die Jugendreferent:innen dann zur Einsichtnahme berufen sein, wenn es sich um in der Kinder- und Jugendarbeit tätige Personen handelt. Die Dokumentation findet durch Vermerke in einer Liste statt, die grundsätzlich nur für die Dauer der jeweiligen gemeindlichen Tätigkeiten gespeichert werden.

Wenn eine Pflicht zur Vorlage vorgesehen ist, dann muss es auch eine Konsequenz im Falle der Nichtvorlage geben. Dem Sinn der Pflicht entsprechend kann diese nur darin bestehen, dass die betroffene Person Tätigkeiten in den sensiblen Bereichen nicht mehr nachgehen kann, bis sie ihrer Pflicht genüge getan hat. Wir wollen hier aber zunächst den Weg einer freundlichen Erinnerung gehen, denn es kann mannigfaltige Gründe für die Versäumung einer Vorlage geben. Wenn es allerdings nach einer erneuten Frist weiterhin ein Führungszeugnis nicht vorgelegt wird, so ist die Person von den Tätigkeiten auszuschließen. Da dies kein dauerhafter Zustand sein muss, wird die Tätigkeit ruhend gestellt und kann selbstverständlich nach der Vorlage wieder aufgenommen werden. Die Entscheidungen hierüber trifft die Person, die zur Einsichtnahme berufen ist. Selbstverständlich steht es den verpflichteten Personen zu, form- und fristlos eine Entscheidung des Presbyteriums herbeizuführen.

Die Konkretisierung dieser Überlegungen ist als Anlage 4 dem Schutzkonzept beigefügt.

1.1.3 Selbstverpflichtungserklärung

Die Prävention sexualisierter Gewalt liegt in der Verantwortung auch jeder und jedes Einzelnen. Um dies zu verdeutlichen, erscheint uns der Weg einer Selbstverpflichtungserklärung aller Mitarbeitenden sinnvoll, die ihnen zugleich bestimmte Verhaltensgebote an die Hand gibt. Sie soll zudem deutlich machen, dass die Möglichkeit, „Nein“ zu sagen, auch ausdrücklich allen Mitarbeitenden zusteht.

Diese Erklärung soll von demselben Personenkreis abgegeben werden, der auch zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen verpflichtet ist. Die Vorlage soll zukünftig in der Regel zugleich mit der erstmaligen Vorlage von Führungszeugnissen erfolgen. Zunächst sollen den Mitarbeitenden die Selbstverpflichtungserklärung schriftlich übermittelt werden. In einem begleitenden Schreiben sollen ihnen der Kontext dieser Erklärung, nämlich die Intention mit den Grundbegriffen des KGSsG, erläutert werden. Zugleich enthält das Schreiben auch einen Hinweis auf die bestehende Meldepflicht. Wir wollen die Übermittlung der Erklärung mit einer Einladung zu der Veranstaltung verbinden, in der das Schutzkonzept vorgestellt werden soll. Dies erscheint uns mit Blick auf die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und als Angebot, näheres zu den Themen sexualisierte Gewalt, Prävention und Intervention zu erfahren, sinnvoll. Selbstverständlich können die Erklärungen auch während dieser Veranstaltung oder zu anderen Zeiten abgegeben werden.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist als Anlage 5 Bestandteil dieses Schutzkonzeptes.

In der Kinder- und Jugendarbeit werden bereits Selbstverpflichtungserklärungen nach dem durch die Evangelische Jugend Westfalen zur Verfügung gestellten Muster (Anlage 6) abgegeben. Diese Erklärung soll in der in der Kinder- und Jugendarbeit weiter Verwendung finden.

1.1.4 Fortbildungsmaßnahmen

Als einen Standard für die Erstellung von Schutzkonzepten sieht das KGSsG zudem *„Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter*

Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation“, vor. Auch wir erachten die Schulung aller Mitarbeitenden für ein grundlegendes Prinzip der Präventionsarbeit. Insbesondere auf diese Weise kann eine Sensibilisierung erreicht werden. Derzeit erscheint uns jedoch ein ausreichendes Angebot an externen Schulungen, insbesondere durch die hierfür speziell ausgebildeten Mitarbeitenden des Kirchenkreises oder der Landeskirche, nicht gegeben. Vor diesem Hintergrund erscheint uns auch - aktuell – die Festlegung einer Pflicht zur Teilnahme an Schulungen nicht sachgerecht. Gleichwohl wollen wir jedenfalls für eine Grundsensibilisierung der Mitarbeitenden sorgen und Einführungs- oder Auffrischungsveranstaltungen für die Thematik „Sexualisierte Gewalt“ anbieten. Unser Ziel muss es sein, allen Mitarbeitenden hierfür die Möglichkeit zu eröffnen. Hierfür werden wir ein Konzept entwickeln und dann erproben müssen. Die Einführung einer verpflichtenden Teilnahme an Schulungsmaßnahmen bleibt unser Prüfauftrag.

1.2 Maßnahmen bezogen auf Tätigkeiten

Für Risikopotentiale von Tätigkeiten innerhalb unserer Gemeinde haben zwei Faktoren unabhängig von den handelnden Personen nach unserer Auffassung herausragende Bedeutungen: Die Vulnerabilität der beteiligten Person bzw. Personengruppe einerseits und die Möglichkeit der Einflussnahme der handelnden Person oder Personen andererseits.

Dabei kann Verletzlichkeit viele Ursachen haben: Hier ist eine - unterlegene - körperliche Konstitution, etwa altersbedingt bei Senior:innen und Kindern/Jugendlichen oder krankheitsbedingt, zu nennen. Auch psychologische Faktoren wie Sorge, Trauer oder Einsamkeit können diesen Zustand herbeiführen. Letztlich kann auch wirtschaftliche Not beeinflussbar machen.

Besonders risikobehaftete Tätigkeiten sind solche, in denen die Beteiligten einander unkontrolliert gegenüberreten. Immer dann, wenn eine als vulnerabel anzusehende Person allein auf Andere – Einzelpersonen oder Gruppen – trifft, kann dies die Entstehung sexualisierter Gewalt besonders fördern.

Dieses Risiko ist aber unserem gemeindlichen Leben immanent, geht christliches Handeln - auch unser gemeindliches Leben - gerade dem Dienst an den Nächsten nach, sucht, gerade den Schwächsten zu helfen. Und gerade bei diesem Dienst ist es oftmals unumgänglich, den unmittelbaren Kontakt aufzunehmen. Hierbei kommt es zu 1:1-Konstellationen, die integraler Bestandteil etwa seelsorgerischer Arbeit sind. Ein Verzicht auf diese Form gemeindlichen Lebens kommt daher nicht in Betracht.

Wir wollen daher – nicht nur, aber gerade für diese Tätigkeiten – Maßnahmen in Gang setzen, die zwar nicht unmittelbar eingreifen können, aber mittelbar Einfluss nehmen können.

1.2.1 Offene Diskussionskultur

Es ist besonders wichtig, dass sich alle Gemeindeglieder ermutigt fühlen, offen anzusprechen, was sie bewegt. Dies muss auf sämtlichen Ebenen gelten.

Im Rahmen der Gruppenarbeit kann es sich anbieten, Feedback-Runden zu etablieren. Hier dürfte zwar in erster Linie an Besprechungen innerhalb der Leitungsteams zu denken sein, selbstverständlich schließt es aber auch entsprechende Gesprächsrunden innerhalb der Gruppen selbst ein.

Wir möchten aber auch einen Austausch zwischen den Mitarbeitenden fördern. Zu diesem Zweck werden wir jährlich stattfindende Gruppenleitungstreffen einführen, bei

denen Herausforderungen angesprochen werden und Erfahrungen geteilt werden können.

Insbesondere für Gruppenleitende oder haupt- oder nebenamtliche Mitarbeitende kann es wichtig sein, professionelle Angebote etwa für kollegiale Beratungen wahrnehmen zu können. Dieser Wunsch soll in unserer Gemeinde Gehör und Unterstützung finden.

1.2.2 Pflicht zur Reflexion

Für die ehrenamtlich Tätigen, die sich im Bereich der Seelsorge engagieren, führen wir obligatorische Reflexionstreffen ein. Hier treffen sich seelsorgerisch tätige Einzelpersonen, aber auch die in den Besuchsdienstkreisen organisierten Ehrenamtliche, um sich in einer Atmosphäre des (gegenseitigen) Vertrauens über ihre Arbeit austauschen zu können. Dabei sollen keine „Fallstudien“ vorgestellt werden, und die grundsätzlich geltende Verschwiegenheitspflicht bleibt selbstverständlich bestehen. Aber es ist uns wichtig, dass alle Teilnehmenden Gelegenheit haben, ihr Erlebtes aufzubereiten. Auch sollen Herausforderungen während der Tätigkeit angesprochen und aufgearbeitet werden. Die Treffen dienen durch den Austausch mit den gleichen Dienst Versehenden der Selbstreflexion. Hierdurch können zudem im Nähe-Distanz-Verhältnis zu Anderen während der Tätigkeit Grenzen – auch eigene – wahrgenommen oder revidiert werden.

1.2.3 Versachlichung von Nähe

Gerade im seelsorgerischen Bereich geht es darum, die andere Person wissen zu lassen, dass sie ernst genommen, ihre Sorgen verstanden und ihre Gefühle mitgelebt werden. Diese Arbeit setzt ein hohes Maß an Empathievermögen voraus. Diese Kontakte finden auch nicht immer in „neutralen“ Umgebungen statt, sondern können, falls erforderlich, auch in Form von „Hausbesuchen“ erfolgen. Hierdurch kann – und soll - insbesondere in 1:1-Situationen große Nähe entstehen.

Wir ermutigen die hier Tätigen, ihren „Dienst für die Kirchengemeinde“ bereits bei Beginn ihrer Arbeit hervorzuheben. Es soll verdeutlicht werden, dass jede entstehende Nähe professionell zu verstehen ist, damit einem falschen Eindruck bereits von vornherein die Grundlage entzogen wird.

Wir sind uns bewusst, dass die Bezugnahme auf die Institution „Kirchengemeinde“ theoretisch auch als Hinweis auf eine – tatsächlich nicht zustehende – Autorität missverstanden oder als solcher empfunden werden kann. Es liegt daher in den Händen der Mitarbeitenden, diesem Eindruck situativ entgegenzuwirken. In der Bezugnahme sehen wir jedoch auch die Chance, dass die Mitarbeitenden als Teil der „Organisation Kirchengemeinde“ gesehen werden, der mögliches Fehlverhalten mitgeteilt werden kann.

1.2.4 Beschwerdemanagement

Wir wollen alle Gemeindeglieder - auch die Mitarbeitenden - einladen, ihre Gedanken zu teilen. Positive und negative Kritik, Anregungen, aber auch Beschwerden – all diese Reaktionen auf unsere gemeindliche Arbeit sind uns wichtig. Wir freuen uns über Rückmeldungen, die uns in unserer Arbeit bestätigen, die unsere Freude an unserer Arbeit widerspiegeln und uns ermutigen. Wertvoll sind aber auch alle Mitteilung über Enttäuschungen und Unzufriedenheit. Durch sie erkennen wir sowohl Erwartungen an uns als auch Veränderungswünsche und Verbesserungspotential in unserer Gemeinde.

- Rückmeldungen

Wir nehmen alle Anliegen ernst - unabhängig davon, von wem sie stammen und aus welcher Position heraus sie geäußert werden. Wir ermutigen daher alle Gemeindeglieder, sich an uns zu wenden. Sämtliche Kommunikationswege stehen hierfür offen.

Auch wenn es uns wichtig ist, in einen Gesprächsprozess einzusteigen. Es kann Situationen geben, in denen wir eine Mitteilung an uns (noch) nicht mit einer bestimmten Person in Verbindung bringen sollen. Wir respektieren diesen Wunsch und haben Verständnis. Grundsätzlich nehmen wir auch anonyme oder unter Pseudonym verfasste Eingaben an und ernst.

- Beschwerden

Manchmal erscheint es nicht mehr angemessen, sich auf einen informellen Kommunikationsweg einzulassen. Werden etwa Missstände entdeckt, so kann es angezeigt sein, eine förmliche Beschwerde einzulegen. In diesen Fällen ist es wichtig zu wissen, an wen eine Beschwerde gerichtet werden kann. Grundsätzlich gilt, dass in diesen Fällen auch in der gemeindlichen Arbeit eine Stufenhierarchie herrscht.

So sind Beschwerden zunächst grundsätzlich gegenüber der jeweiligen Leitungsebene zu äußern. Erst wenn hier kein Gehör gefunden wird, wird es angezeigt sein, sich an die nächsthöhere Ebene zu wenden.

Dies soll die als Anlage 10 dem Schutzkonzept beigefügte schematische Darstellung verdeutlichen.

1.2.5 Kinder- und Jugendarbeit

Die vorstehenden Erwägungen zu Reflexionsangeboten und dem Beschwerdemanagement gelten selbstverständlich auch für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Hier können Feedback-Runden auch innerhalb von Gruppenangeboten, bei über einen längeren Zeitraum stattfindenden Veranstaltungen auch nach zu bestimmenden Zeitabschnitten stattfinden. Es dürfte sich – gerade bei Einbindung jugendlicher Ehrenamtlicher - auch anbieten, die Arbeit des Teams auch in eigenständigen Runden zu reflektieren.

Den hohen Grad an Schulungen für die Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendbereich behalten wir bei. Die JuLeiCa–Ausbildung hat sich hier bewährt und geht mit dem Modul „Ermutigen, Begleiten, Schützen“ ausdrücklich auf die Thematik „Sexualisierte Gewalt“ ein.

Bei Veranstaltungen, die in Umfang, Dauer und Ort erheblich von den regulären Angeboten abweichen, sollen – wie zum Teil schon jetzt - Schutzpläne entwickelt werden. In diesen werden besondere Regeln und Verhaltensweisen für Teilnehmende und Mitarbeitende aufgestellt, die diesen schon zur Vorbereitung auf die Veranstaltung zur Kenntnis gegeben werden. Bei auswärtigen Angeboten – etwa Freizeiten – soll im Rahmen der Schutzpläne auch auf die Gegebenheiten vor Ort eingegangen werden, soweit Informationen hierzu ohne übermäßigen Aufwand zu erhalten sind.

Mit Blick auf die Teilnahmemöglichkeiten an Veranstaltungen mit begrenzter Zahl von Teilnehmenden ist es wichtig, das Auswahlverfahren transparent zu gestalten. Hier kann es sich anbieten, die Plätze nach Fristablauf zu verlosen und zur Herstellung eines etwaigen Geschlechterverhältnisses zu Platzzahlen zu quotieren. Die Art und Weise der Platzvergabe soll vorab – etwa auf den Anmeldeformularen – mitgeteilt werden.

1.2.6 Konfi-Arbeit

Wir haben festgestellt, dass sich im Bereich der Arbeit mit Konfirmand:innen die Mitarbeit wechselnder Betreuender sowie deren fehlende Schulung als problematisch erweisen kann. Da sich die Mitarbeit eines wechselnden Personenkreises zum einen aus den Terminen des Unterrichts, zum anderen aber auch aus den jeweiligen Themen ergibt, erscheint es uns hier kaum möglich, verändernde Maßnahmen zu treffen. Allerdings können wir dem Schulungsdefizit begegnen. Hier erscheint es uns – den Mangel an externen Angeboten haben wir schon thematisiert – möglich, den Mitarbeitenden eine an die JuLeiCa-Ausbildung angelehnte Fortbildungsmaßnahme anzubieten („JuLeiCa-light“), die insbesondere auch den Bereich „Sexualisierte Gewalt“ abdeckt.

1.3 Räumlichkeiten

Die Predigtstätten unserer Gemeinde, die Gemeindehäuser und sonstigen genutzten Räumlichkeiten sind – unter dem Aspekt der Prävention sexualisierter Gewalt – mit Sicherheit nicht als ideal anzusehen. Ein einfacher Austausch oder ein Verzicht auf die Nutzung ist jedoch nicht möglich. Prävention kann hier nur in kleinen Schritten erfolgen. Das Risikopotential haben wir beschrieben. Diese zu minimieren kann uns gelingen, indem wir etwa prüfen, ob eine Aufspaltung von Gruppen einhergehend mit der Nutzung unterschiedlicher Räume erforderlich ist. Erscheint es sinnvoll, Türen zu verschließen, oder kann nicht eine Transparenz geschaffen werden, ohne dass zugleich eine etwaige Arbeitsatmosphäre gestört wird. Auch in Zeiten des Energiesparens können Räume voll ausgeleuchtet werden, wenn dies nicht für die Erzeugung einer besonderen Stimmung kontraproduktiv erscheint.

1.4 Entgeltliche Angebote

Wir wollen nicht vorschreiben, für bestimmte Angebote auf Geldbeiträge zu verzichten. In Zeiten klammer Kirchenkassen können wir uns dies auch nicht leisten. In vielen Fällen kann nur durch die Erhebung von Beiträgen ein Angebot überhaupt stattfinden. Aber wir können anbieten, Beiträge dann (teilweise) zu übernehmen, wenn uns dies möglich ist und Not tut. Für diese Zwecke verfügt unsere Gemeinde über Mittel in Form der sog. Diakoniekasse. Allerdings ist die Möglichkeit, sich an die Kirchengemeinde zu wenden und um Unterstützung zu bitten, kaum bekannt. Oftmals wird Scham diesen Schritt auf die Gemeinde verhindern. Auch hier hilft unserer Ansicht nach eine bessere Kommunikation. Wir werden daher diese Möglichkeit besser publizieren. Hierfür werden wir Platz in unserem Gemeindebrief schaffen und darauf zugleich auch bei Informationsmaterial und Anmeldeformularen für Angebote hinweisen. Zudem bedarf es einer unbürokratischen Antragstellung. Bei kleineren Summen wird der Diakonieausschuss entscheiden, bei größeren Summen kommt auch eine Entscheidung des Presbyteriums in Betracht. Die Vertraulichkeit bleibt selbstverständlich gewahrt.

2 Helfen

Der vorgestellte Leitsatz „Hinschauen – Helfen – Handeln“ beschränkt sich nicht auf das „Hinschauen“. Mit dem Wort „Helfen“ rückt er zunächst die Betroffenen in den Mittelpunkt unseres Handelns. Ihnen sollen und wollen wir zur Seite stehen.

2.1 Gesehen und gehört werden

Erfahren wir von sexualisierter Gewalt ist es wichtig, den Betroffenen zu signalisieren, dass wir nicht nur die Tat, sondern auch sie als betroffene Person wahrgenommen haben. Sie sollen dabei zugleich ihre passive „Opferrolle“ verlassen können und selbst das Heft wieder in die Hand nehmen können. Dabei gilt es, überstürzte Handlungen zu vermeiden, die die Situation der Betroffenen auch verschlechtern können. Wir beschränken uns auf die Rückfragen, die zum Verständnis erforderlich sind.

Wenn sich Betroffene uns in einem Gespräch anvertrauen, ist unsere vornehmste Aufgabe, ihnen zuzuhören. Wir schenken ihnen Glauben. Auch wollen wir sie ermutigen, sich mitzuteilen. Zu betonen ist hierbei, dass es – gerade bei Kindern und Jugendlichen – wichtig ist, diese zu bestärken, dass die Mitteilung an uns richtig ist, Hilfeholen kein Akt der Feigheit oder Schwäche ist, sondern gerade Mut zur Aktion beweist.

2.2 Wege aufweisen

Die Wenigsten von uns können Betroffenen die professionelle Hilfe bieten, die sie benötigen. Wir können auch den Umfang nicht abschätzen, in dem Unterstützung erforderlich ist. Auch dieses Schutzkonzept kann hierfür keine konkreten Anhaltspunkte bieten. Denn in diesem Bereich ist Zurückhaltung geboten; fehlerhafte Hilfestellung kann schlimmstenfalls Schäden vertiefen.

Umso wichtiger ist es, dass wir Betroffenen aber Wege aufweisen können, wie sie Hilfe erlangen können, um mit dem geschilderten Geschehen umzugehen. Es gibt eine Vielzahl professioneller – kirchlicher, staatlicher und privat organisierter - Beratungs- und Ansprechstellen, die diese Hilfen anbieten. Den Betroffenen diese Stellen zu nennen und Kontakte zu vermitteln, ist unsere Möglichkeit, Hilfe zu leisten. Eine mit Sicherheit nicht vollständige Liste von Hilfe anbietenden Stellen und Kontakten ist in der [Anlage 11](#) dieses Schutzkonzeptes zu finden. Diese sind auch in der Lage, je nach Fall den Kontakt zu anderen, spezialisierten Hilfestellen herzustellen.

2.3 Begleitung anbieten

Wir lassen Betroffene nicht allein. Auch dies vermitteln wir ihnen bestenfalls gleich zu Beginn. Sowohl die Ansprech- und Beratungsstellen als auch unsere Gemeinde bieten eine Begleitung während des etwaig folgenden Verfahrensgangs an.

Ein wichtiger Aspekt ist hier mit Sicherheit die Gewährleistung von Transparenz. Schon im Ansatz darf bei Betroffenen nicht das Gefühl entstehen, sie und ihre Bedürfnisse würden aus dem Fokus geraten, sie würden nur als Objekt des Verfahrens dienen müssen. Daher bleiben wir mit den Betroffenen auch während des weiteren Verfahrens in Kontakt und informieren sie über den Verlauf und die kommenden Schritte. Anderes gilt dann, wenn die betroffene Person nicht am weiteren Verfahren beteiligt werden möchte. Auch diesem Wunsch werden wir, soweit möglich, nachkommen. Die Hintergründe für diese Entscheidung hinterfragen wir grundsätzlich nicht.

3 Handeln

Den ersten Schritt des Handelns im konkreten Verdachtsfall haben wir bereits aufgezeigt. Er besteht im „Helfen“ immer dann, wenn wir eines Einzelfalls gewahr werden. Aber „Handeln“ weist darüber hinaus. Es heißt, Initiative zu ergreifen und von einem „Reagieren“ zu einem „Agieren“ zu gelangen. Auch wenn das Bekanntwerden eines Verdachtsfall noch so lähmend wirken kann und vielfach weitere Fragen aufwerfen mag, ist es wichtig, schnell etwas zu tun.

3.1 Reden oder schweigen?

Die Frage, ob und wer im Falle des Bekanntwerdens eines Verdachts überhaupt reagieren muss, hat beantwortet § 8 Abs. 1 Satz 1 KGSsG eindeutig:

„Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden.“

Demnach besteht eine obligatorische Meldepflicht für alle haupt- und nebenberuflich als auch für die ehrenamtlich Mitarbeitenden in jedem begründeten Verdachtsfall. Begründet ist ein Verdacht dann, wenn die Verdachtsmomente erheblich und plausibel sind.

Für uns, die wir uns nicht täglich mit der Thematik beschäftigen, können hier Fragen entstehen. Handelt es sich bei dem, was wir wahrgenommen haben, was uns anvertraut worden ist, um sexualisierte Gewalt? Ist der Verdacht begründet? Wir können und sollten uns hier beraten lassen. Innerhalb der EKvW haben wir das Recht, uns jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen (§ 8 Abs. 1 Satz 2 KGSsG). Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Stelle eine Doppelfunktion wahrnimmt: Sie ist zum einen beratend tätig, nimmt andererseits aber auch Meldungen entgegen und setzt – nach Bewertung – ein etwaiges Interventionsverfahren in Gang (hierzu auch unten).

Anmerkung: Wir gehen davon aus, dass vor einer formellen Meldung auch ein Austausch in der Gemeinde stattfinden kann. Natürlich nicht in öffentlicher Art und Weise, aber es spricht nichts dagegen, innerkollegialen Rat einzuholen oder sich an eine andere Vertrauensperson, möglicherweise auch eine hauptberuflich tätige Person zu wenden. Wir denken hier vor allem an jugendliche Mitarbeitende, denen wir es nicht grundsätzlich zumuten wollen, sich direkt an eine externe Stelle zu wenden. Hier besteht zweifellos die Möglichkeit, etwa die Jugendreferent:innen vertraulich anzusprechen und sie um eine Einschätzung und Rat zu bitten. Zu beachten ist hier jedoch Folgendes: Selbstverständlich besteht sodann im Falle eines begründeten Verdachts die beschriebene Meldepflicht. Es dürfte sich dann anbieten, dass nur eine Person die Meldung erstattet und (auch) die zweite Person als (mit-)meldende Person benennt. Idealerweise meldet diejenige Person den Verdacht, die eigene Wahrnehmungen oder ihr offenbarte Gesprächsinhalte mitteilen kann. Wir haben aber bei Offenlegung der Meldesituation auch keine Bedenken, wenn

gegebenenfalls die hinzugezogene Person die Meldung erstattet. Wenn der vorherige kurze Austausch innerhalb der Gemeinde dazu führt, die Hemmschwelle für Meldungen zu senken, liegt dies gerade im Interesse der Betroffenen und entspricht der Intention des KGSsG.⁸

Eine Ausnahme von der Meldepflicht sieht das KGSsG vor, wenn arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, einer Meldung entgegenstehen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 KGSsG).

Anmerkung: Wir gehen davon aus, dass neben den Personen, denen der im Seelsorgegeheimnisgesetz kirchenrechtlich verbürgte Schutz zukommt, auch weitere Personenkreise von der Meldepflicht entbunden sind. Nach unserem Verständnis muss entsprechendes für die mit Seelsorgeaufgaben betrauten Prädikant:innen gelten, die etwa auch in der Kasualienverwaltung neben den ordinierten Pfarrpersonen stehen. Auch sehen wir besondere arbeits- und dienstrechtliche Pflichten zur Geheimhaltung bei den Jugendreferent:innen. Wir verweisen insoweit auf § 12 Abs. 1 der Musterverträge zur VSMBO (Anlage 5 zur VSBMO), der eine Ausnahme von der darin geregelten Verschwiegenheitspflicht lediglich bei Kindswohlfährdungen vorsieht. Hieran halten wir fest, auch wenn die Muster Dienstanweisung für Mitarbeitende nach VSBMO (Anlage 6) unter Ziff. II eine unmittelbare Meldepflicht im Sinne des KGSsG vorsieht. Dieser Widerspruch ist nach unserem Dafürhalten im Sinne der Schweigepflicht aufzulösen. Eine Stütze für unsere Auffassung sehen wir zudem im Gesetzeswortlaut, der auf arbeits- und dienstrechtliche Pflichten abstellt und das Seelsorgegeheimnisgesetz nur als ein Beispiel („insbesondere“) aufführt.⁹

Selbstverständlich kann eine Meldung mit Zustimmung der betroffenen Person jederzeit erfolgen.

3.2 Meldewege

Der begründete Verdacht eines Falls sexualisierter Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot ist nach den Vorgaben des KGSsG der Ansprech- und Meldestelle zu melden. Es handelt sich hierbei um die „Fachstelle für Prävention und

⁸ Anders formuliert es der Interventionsleitfaden der EKvW („Eine vorherige Absprache innerhalb des Systems oder die Information einer zuständigen Leitungsperson ist im KGSsG nicht vorgesehen.“, S. 13), der die (nahezu obligatorische) unmittelbare Meldung aus zwei Gründen für vorzugswürdig erachtet: Erstens diene dies dem Schutz der meldenden Person, die keine negativen dienst- oder arbeitsrechtlichen Folgen fürchten müsse, und zweitens würden es die meldenden Personen als „entlastend“ empfinden, sich unmittelbar an eine fachlich versierte Stelle wenden zu können und nicht damit in einem „off engen Beziehungsgeflecht“ umgehen zu müssen. Anderes könne gelten, wenn es in der konkreten Situation „sinnvoll oder gar (rechtlich) erforderlich erscheine“. Dem können wir nicht folgen. Der Wortlaut des KGSsG gibt dies schon nicht her. Vorgabe ist allein, dass Meldung „unverzüglich“, also „ohne schuldhaftes verzögern“, erfolge. Das die vorherige Abklärung dem nicht entgegensteht, zeigt schon die gesetzlich vorgesehene und hier bereits angesprochene Beratungsmöglichkeit durch die Melde- und Ansprechstelle. Anderes kann nach unserer Auffassung für einen internen Beratungsprozess nicht gelten.

⁹ Auch hier anders – unserer Meinung nach zu eng – der Interventionsleitfaden der EKvW (S. 16 f.).

Intervention der Evangelischen Kirche von Westfalen“, die ihren Sitz im Landeskirchenamt der EKvW hat.

Ist eine Meldung bei der Ansprech- und Meldestelle eingegangen, so folgt ein mehrstufiges Verfahren:

In einem ersten Schritt wird geprüft, ob der gemeldete Sachverhalt überhaupt unter dem Anwendungsbereich des KGSsG unterfällt. Danach folgt die Auswertung, ob – aus Sicht der Ansprech- und Meldestelle – ein begründeter Verdacht vorliegt.

Wenn beide Prüfungsschritte „positiv“ verlaufen sind, obliegt es der Ansprech- und Meldestelle, die Beteiligten, ihre Stellungen sowie die Gemeinde oder Einrichtung und das zuständige Leitungsorgan zu identifizieren.

Die Ansprech- und Meldestelle leitet sodann die Meldung – meist telefonisch – an das zuständige Leitungsorgan weiter und dokumentiert die Meldung.

Diese Abläufe sind schematisch in Anlage 8 des Konzepts dargestellt.

3.3 Intervention im engeren Sinne

Ab dem Zeitpunkt, an dem das zuständige Leitungsorgan – in unserer Gemeinde grundsätzlich das Presbyterium – Kenntnis von der Meldung hat, beginnt die eigentliche Interventionsmaßnahme.

3.3.1 Zusammensetzung eines Interventionsteams

Zur Sicherstellung einer effektiven Arbeit im Rahmen des Interventionsprozesses wird das Presbyterium ein Interventionsteam berufen, welches – vorbehaltlich der Letztentscheidungsbefugnis des Presbyteriums – die Interventionsarbeit vornimmt.

Das Team wird mit Blick auf die jeweils vorliegende Fallkonstellation zusammengestellt, um auch hier Effektivität zu gewährleisten. Hier vorab konkrete Vorgaben zu machen, erscheint uns nicht zielführend. Denn wir können nicht vorhersagen, welcher Verdachtsfall eintreten wird, und wollen uns die Flexibilität erhalten, auf den vorliegenden Einzelfall abgestimmt Expertise in das Team zu holen. Zudem kann der Fall zu jedem Zeitpunkt auftreten, sodass auch nur eine personelle Flexibilität eine umgehende Reaktion zu garantieren vermag.¹⁰

Es erscheint uns jedoch sachgerecht, das Interventionsteam in der Regel personell wie folgt aufzustellen:

- Bis zu drei Mitglieder des Presbyteriums
Die Berufung von bis zu drei Presbyteriumsmitgliedern erscheint uns zwingend, um der Leitungsfunktion und Verantwortlichkeit des Presbyteriums gerecht zu werden. Ein Mitglied wird aus diesem Grund auch die Leitung des Interventionsteams übernehmen.
- Fachkraft einer Beratungsstelle
Durch die Einbeziehung einer Fachkraft soll die Expertise für das Thema „Sexualisierte Gewalt“ einschließlich der Betroffenenperspektive sichergestellt werden.
- Fachkraft für Öffentlichkeitsarbeit
Wir sind uns bewusst, dass – je nach Intensität des konkreten Falls – der Fokus

¹⁰ Auch hier folgen wir nicht dem Interventionsleitfaden, der vorschlägt, die Besetzung des Interventionsteams solle in den Notfall- und Handlungsplänen des Schutzkonzeptes festgeschrieben werden (S. 21).

der Öffentlichkeit auf uns liegen wird. Da wir den Umgang mit Presseanfragen öä nicht gewohnt sind, holen wir uns auch hier sachverständigen Rat, um Transparenz unter Wahrung der Rechte der Beteiligten zu ermöglichen. Sie kann uns zudem Wege aufzeigen, innerhalb der Gemeinde zu kommunizieren.

- (Ggfls.) Jugendreferent:in

Sind Kinder oder Jugendliche an dem Verdachtsfall als betroffene oder beschuldigte Personen beteiligt, wollen wir zugleich eine pädagogische Expertise und Perspektive an der Seite haben. Dies stellt die Beteiligung des/der Jugendreferent:in sicher.

Wir werden versuchen, das Interventionsteam geschlechtsparitätisch zu besetzen. Es wird sich vielfach anbieten, im Interventionsteam einzelne Aufgaben dauerhaft Mitgliedern zuzuschreiben. Von besonderem Interesse ist hier die Konstanz in der Kommunikation mit der betroffenen Person.

Kann aufgrund persönlicher Verbindungen zu beteiligten Personen der Eindruck entstehen, eine Person könne im Laufe des Interventionsprozesses ungerechtfertigt Partei ergreifen, so sehen wir von einer Berufung ab oder – fällt dieser Umstand erst später auf - ersetzen diese Person zeitnah.

Betreffen die Vorwürfe Mitarbeitende, die in einem (privat-rechtlichen) Arbeitsverhältnis mit der Kirchengemeinde verbunden sind, bedienen wir uns zudem externen Rats und greifen entweder auf die entsprechenden Ressourcen des Kirchenkreises bzw. der Landeskirche zurück oder – wahrscheinlich – beauftragen mit der Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen einen Rechtsanwalt.¹¹

3.3.2 Erste Analyse

Vorrangige Aufgabe des Interventionsteams ist die Erst-Analyse der Meldung unter insbesondere den nachfolgenden Aspekten:

- Wer sind die beteiligten Personen? Welche Stellungen nehmen sie in der Gemeinde ein?

In der Regel werden diese Daten bereits durch die Ansprech- und Meldestelle übermittelt worden sein, sodass hier nur noch eine Verifikation zu erfolgen hat, um etwaige Missverständnisse ausschließen zu können.

- Welche Tat wird vorgeworfen?

Die vorliegende Meldung ist dahingehend zu beurteilen, welchen Grad die vorgeworfene sexualisierte Gewalt bzw. der Verstoß gegen das Abstinenzverbot auf Grundlage der Schilderungen erreicht hat. Bei der Bewertung sind insbesondere die Intensität der vorgeworfenen Tat, ihre Dauer aber auch die betroffene sowie die beschuldigte Person in den Blick zu nehmen.

- Wie ist der Kontext der Tat?

Von Bedeutung ist auch der situative Kontext der vorgeworfenen Tat. Dies kann auch schon von Relevanz bzgl. des Schweregrads sein, berührt aber auch die Frage nach

¹¹ Pfarrpersonen unterstehen als (Kirchen-)Beamt:innen der Dienstaufsicht des/der Superintendent:in und des Landeskirchenamtes. Sie betreffende dienstrechtliche Entscheidungen fallen grundsätzlich in die Zuständigkeit des Landeskirchenamtes.

begünstigenden Strukturen oder der Möglichkeit noch unbekannter weiterer Betroffenen.

- Besteht Anlass zu Sofortmaßnahmen?

Diese Frage geht an den Kern der Intervention: Sind schon Maßnahmen (von anderen Stellen) getroffen worden oder bedarf es sofort umsetzbarer Maßnahmen, etwa um die betroffene und die beschuldigte Person zu trennen. Zu denken ist hier etwa an einen vorläufigen Tätigkeitsausschluss oder eine (arbeitsrechtliche) Freistellung von Aufgaben. Auch eine mögliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses (sog. Verdachtskündigung) ist bereits zu prüfen. Für die Beurteilung heranzuziehen sind die Ergebnisse der vorhergehenden Analyseschritte, insbesondere zum Schweregrad des Vorwurfs und einer Wiederholungsgefahr.

- Sind der betroffenen Person bereits Hilfsangebote unterbreitet worden?

Wir prüfen nach Eingang der Meldung auch, ob die betroffene Person hinreichend über die bestehenden Hilfsangebote informiert worden ist. Falls dies noch nicht geschehen sein sollte, holen wir dies nun nach.

- Sind weitere Stellen bereits in Kenntnis gesetzt oder noch in Kenntnis zu setzen?

Bezüglich der kirchlichen Ebene ist insbesondere zu prüfen, ob der/dem Superintendent:in als aufsichtführendes Organ über den Fall zu informieren ist. Gegebenenfalls ist dies auch schon durch die Ansprech- und Meldestelle geschehen.

In den Blick zu nehmen sind hier auch mögliche gesetzliche Meldepflichten, wenn Kinder und Jugendliche beteiligt sind. Pflichten können sich hier etwa aus § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII oder § 8a Abs. 6 SGB VIII ergeben.

Letztlich stellt sich die Frage, ob die Strafverfolgungsbehörden – Polizei und Staatsanwaltschaft – von der Tat zu unterrichten sind, Strafanzeige zu erstatten ist. Sofern sich aus der Meldung bereits ergibt, dass eine Strafanzeige bereits durch die betroffene Person, für sie oder durch Dritte erstattet worden ist, bedarf es zwar grundsätzlich einer (weiteren) Strafanzeige nicht. Die Strafverfolgungsbehörden werten die ihnen bereits vorliegenden Informationen – weitere können wir zu diesem Zeitpunkt nicht liefern – aus und prüfen das Vorliegen eines Anfangsverdachts (§ 152 Abs. 2 StPO), der Voraussetzung für die Aufnahme von Ermittlungen ist.

Es kann sich indes auch schon deshalb anbieten, eine Strafanzeige zu erstatten, um Kenntnis von dem Ausgang eines etwaigen Ermittlungsverfahrens zu erhalten.

Letztlich ist zu prüfen, ob nicht die Schwere der vorgeworfenen Tat oder die Stellung der beteiligten Personen, insbesondere der beschuldigten Person, die Erstattung einer Strafanzeige gebieten. Der Wunsch der betroffenen Person, von einer Strafanzeige abzusehen, kann bei der Abwägung Berücksichtigung finden, aber letztlich nicht allein ausschlaggebend sein. Vielmehr hat auch unsere Kirchengemeinde ein Eigeninteresse, dass eine Sachverhaltsaufklärung etwa in potentiell öffentlichkeitswirksamen Fällen durch die Strafverfolgungsbehörden erfolgt.

In jedem Fall kooperieren wir vollständig mit den Strafverfolgungsbehörden.

3.3.3 Transparenz gegenüber der betroffenen Person

Es soll auch an dieser Stelle (nochmals) betont werden, dass wir alle Schritte und Entscheidungen der betroffenen Person gegenüber – sofern sie dies wünscht – kommunizieren. Wir legen ihr die Gründe für unsere Entscheidungen dar und weisen auf Folgeschritte hin, wobei wir auf die besondere Situation der betroffenen Person Rücksicht nehmen. Nach Möglichkeit steht ein Mitglied des Interventionsteams (dauerhaft) der betroffenen Person als Ansprechperson zur Verfügung.

3.3.4 Sachaufklärung

Kann schon der Inhalt der Meldung Anlass zu – meist vorläufigen – Maßnahmen geben, so erscheint es uns grundsätzlich kaum möglich, diese als Grundlage für (endgültige) Maßnahmen zu nehmen. Es stellt sich daher die Frage, ob, wie und durch wen eine Sachaufklärung erfolgen kann.

Sind strafrechtliche Ermittlungen bereits aufgenommen oder ein disziplinarrechtliches Verfahren eingeleitet, so wird deren Ergebnis in der Regel abzuwarten sein.

Anderes kann gelten, wenn Maßnahmen – etwa Verdachtskündigungen von Arbeitsverhältnissen – an besondere Fristen geknüpft sind. Hier ist unabhängig von den Ergebnissen aus vorgenannten Verfahren eine Entscheidung zu treffen.

Schwierig zu beurteilen ist die Frage dann, wenn entweder schon keine Ermittlungs- oder Disziplinarverfahren eingeleitet worden sind oder Ermittlungsverfahren etwa aufgrund bestehender Verfahrenshindernisse oder aus Opportunitätsgesichtspunkten eingestellt worden sind. Auch kann der Kirchengemeinde – etwa bei Arbeitsverhältnissen als Arbeitsgeberin – eine eigene Aufklärungspflicht obliegen.

Hier erscheint es uns möglich und – auch abhängig vom Tatvorwurf und möglicher Maßnahmen - zum Teil auch zwingend, eigene Sachaufklärung zu betreiben. In diesen Fällen kann es aber nicht dem Interventionsteam obliegen, innerhalb der Gemeinde (freiwillige) Befragungen durchzuführen, in Unterlagen Einsicht zu nehmen, um letztlich den Verdacht zu überprüfen. Auch unter Neutralitätsgesichtspunkten heraus wird es sich in diesen Fällen anbieten, eine externe Person – hier bietet sich eine Rechtsanwaltskanzlei an - mit der Sachaufklärung zu beauftragen.

3.3.5 Stellung der beschuldigten Person

Wir verlieren auch die beschuldigte Person nicht aus dem Blick. Auch sie ist während des Interventionsprozesses nicht nur Objekt, sondern wir nehmen sie als Subjekt mit eigenen Interessen und Rechten wahr. Maßnahmen treffen wir nicht, ohne ihr nicht Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Auch können darüber hinaus besondere Fürsorgepflichten ihr gegenüber bestehen.

Vor diesem Hintergrund wollen wir auch beschuldigten Person Wege der Unterstützung aufweisen. Hier kommen seelsorgerische oder beratende Tätigkeiten in Betracht. Es kann sich auch anbieten, eine Ansprechperson innerhalb des Interventionsteams für die Kommunikation (allein) mit der beschuldigten Person auszuweisen.

Besonders wichtig ist die Vertraulichkeit des Interventionsverfahrens. Gelangen Informationen nach außen, so kommt es schnell zu einer Vorverurteilung der

beschuldigten Person und einem öffentlichen Meinungsbildungsprozess, der in seiner Wirkung kaum noch umkehrbar sein wird.

3.4 Rehabilitation

Nach Abschluss des Interventionsprozesses kann es dazu kommen, dass die erhobenen Vorwürfe zurückgewiesen worden sind. In diesen Fällen ist die beschuldigte Person zu rehabilitieren. Welche Maßnahmen hierzu erforderlich sind, muss im konkreten Einzelfall bestimmt werden. Kam es zuvor zu Pressearbeit, so wird auch das Ergebnis des Prozesses öffentlichkeitswirksam darzustellen sein. Waren bestimmte Personenkreise involviert, so wird diesen die Zurückweisung der Vorwürfe mitzuteilen sein. Dabei sind wir uns bewusst, dass eine vollständige Rehabilitation in einigen Fällen zum Schaden der (vormals) beschuldigten Person nicht zu gelingen vermag. Hier werden wir uns im Einvernehmen mit der (vormals) beschuldigten Person konstruktiv um Lösungen bemühen.

3.5 Dokumentation

Ein wichtiger Aspekt ist die Dokumentation des gesamten Interventionsverlaufs. Die Dokumentation dient während des Prozesses der Orientierung und kann zudem auch in späteren Verfahrensphasen herangezogen werden. Letztlich ist eine vollumfängliche Dokumentation Voraussetzung für die nach Abschluss der Intervention vorzunehmende Nachbereitung.

3.6 Nachbereitung

Jede Intervention wird uns Gelegenheit geben, das den Verfahrensverlauf unter allen Aspekten unseres Schutzkonzeptes zu hinterfragen. Diese Reflexion muss einerseits im Interventionsteam, aber auch im Leitungsgremium erfolgen, wobei hier auch gegebenenfalls nochmals externe Hilfe hinzugezogen werden kann. Der Fokus muss dabei auf die Zukunft gerichtet sein: Welche Arbeitsschritte haben funktioniert, welche nicht? Wie können wir begangene Fehler zukünftig vermeiden und Intervention besser gestalten?

Die Analyse muss aber auch auf die Strukturen unserer Gemeinde bezogen werden: Wie ist es zu dem gemeldeten Sachverhalt gekommen? Wie müssen wir unser Gemeindeleben gestalten, damit sich Vorfälle dieser Art nicht wiederholen? Wo müssen wir das Schutzkonzept nachbessern?

4 Reflexion

Es ist nicht damit getan, ein Schutzkonzept zu beschließen. Die Annahmen und Daten, auf denen es gründet, und die Schlussfolgerungen, die es auf ihrer Grundlage zieht, müssen ständig überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Auch bedarf es einer Überwachung der Einhaltung der (allgemeinen) Vorgaben des Schutzkonzeptes. Nur so kann sichergestellt werden, dass das Konzept weiterhin Wirkung zeigen kann,

In unserer Gemeinde soll der Arbeitskreis zur Umsetzung der Vorgaben des KGSsG diese Aufgaben übernehmen. Er soll sich zu diesem Zwecke mindestens einmal im Jahr treffen, um dem Presbyterium zu berichten und mögliche Änderungsvorschläge zu unterbreiten.

Das Presbyterium berät und beschließt alle vier Jahre erneut über das Schutzkonzept, beginnend zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Schutzkonzeptes

Teil 4: Anlagen zum Schutzkonzept

Anlage 1: Zeitplan

Zeitplan zur Erstellung eines Schutzkonzeptes nach § 6 Absatz 1 Nummer 1, Absatz 3 KGSsG (§ 12 Absatz 4 Satz 1 AVO KGSsG)

Zeit ¹	Schritt ²	Erläuterung
22. Juni 2022	Beschlussfassung über den Zeitplan	Das Presbyterium der Kirchengemeinde Dellwig beschliesst den Zeitplan und bestätigt die Mitglieder des gemeindlichen Arbeitskreises zur Umsetzung des Kirchengesetzes gegen sexualisierte Gewalt (AK KGSsG).
bis zum 30. Juni 2022	Vorlage des Zeitplans	Der Zeitplan wird dem Superintendenten des Evangelischen Kirchenkreises Unna zur Kenntnis gegeben (§ 12 Absatz 4 Satz 1 AVO KGSsG).
August 2022 bis September 2022	Bestandsaufnahme gemeindlicher Strukturen und Arbeit	Die Erstellung eines Schutzkonzeptes setzt zunächst die Analyse der bestehenden Strukturen unserer Gemeinde voraus. Erster Schritt ist daher eine Bestandsaufnahme insbesondere zu folgenden Fragestellungen: <ul style="list-style-type: none">• Wer arbeitet in unserer Gemeinde?• Welche Gruppen gehören zu unserer Gemeinde?• In welchen situativen Kontexten kommen unsere Mitarbeitenden mit Gemeindeglieder oder Außenstehenden oder Gemeindeglieder miteinander in Kontakt? Wer ist jeweils beteiligt? Wer trägt Verantwortung?

Oktober 2022 bis Januar 2023	Erarbeitung von Erhebungsbögen	Nach Feststellung bestehender Strukturen werden in Vorbereitung der Risikoanalyse die in unserer Gemeinde entstehenden Kontakte und Kontaktsituationen bzw. die Zusammensetzungen der Gruppen, ihrer (internen) Strukturen und ihrer Arbeitsweisen beleuchtet. Es bietet sich an, hierfür auf das Wissen der Mitarbeitenden und der Gruppen bzw. ihrer Leitungen zurückzugreifen und zu diesem Zweck geeignete Erhebungsbögen zu entwickeln.
Februar 2023	Vorstellung von Strukturanalyse und Erhebungsbögen	Die Ergebnisse der Strukturanalyse und die Erhebungsbögen werden dem Presbyterium vorgestellt.
März 2023 bis Juni 2023	Beantwortung der Erhebungsbögen	Die Erhebungsbögen werden den Mitarbeitenden der Gemeinde und den Gruppenleitungen zur Verfügung gestellt und von diesen bzw. in den Gruppen ausgefüllt. Für Erläuterungen und Rückfragen steht der AK KGSSG zur Verfügung.
Juli 2023 bis Oktober 2023	Auswertung der Erhebungsbögen und Risikoanalyse	Im Rahmen der Auswertung der Erhebungsbögen können sich wiederholende Situationen und Strukturen erkannt und die Risiken für sexualisierte Gewalt unter Berücksichtigung der in Anlage 1 zu § 2 AVO KGSSG benannten Kriterien eingeschätzt werden. Gegebenenfalls können in dieser Phase noch offene Fragen geklärt werden.
November 2023 bis Februar 2024	Erstellung des Schutzkonzeptes	Die gewonnenen Ergebnisse werden in einem schriftlich niedergelegten Schutzkonzeptes zusammengefasst werden. In diesem werden strukturelle Handlungsvorgaben und Notfallpläne für den Fall eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt erarbeitet Das Schutzkonzept soll auch einen Leitfaden zur Unterstützung (möglicher) Opfer sexualisierter Gewalt enthalten. Die Vorgaben von § 6 Abs. 3 KGSSG finden Beachtung.

März 2024	Beschlussfassung über das Schutzkonzept	Das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Dellwig beschliesst das Schutzkonzept, seine Geltung für die Kirchengemeinde und Wege der Kommunikation des Konzeptes innerhalb der Kirchengemeinde.
Schulungen von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen im Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt sind nicht in den Zeitplan aufgenommen worden, da sie abhängig von Schulungsangeboten möglichst zeitnah und unabhängig von dem Fortschritt bei der Erstellung des Schutzkonzeptes erfolgen sollen.		

¹ Soweit sich aus dem KGSsG bzw. der AVO KGSsG besondere Fristen nicht ergeben, sind in diesem Schutzkonzept taggenaue Zeitvorgaben unterblieben, um eine flexible Handhabung von etwa urlaubs- oder krankheitsbedingten Abwesenheiten innerhalb der Zeitrahmen zu ermöglichen.

² Soweit nicht anders angegeben, erfolgt eine Bearbeitung durch den AKGSsG.

Anlage 2: Vorbemerkungen zum Fragebogen

Liebe Mitarbeitende,

wie Ihr wisst, erarbeiten wir für unsere Kirchengemeinde gerade ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Damit setzen wir die landeskirchlichen Vorgaben des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) um. Aber natürlich dient ein solches Konzept nicht allein dem Selbstzweck, sondern verfolgt mehrere Ziele:

- **Wir tun was!**
Als Gemeinde nehmen wir die Gefahr von sexualisierter Gewalt wahr und ernst. Deshalb treffen wir Vorkehrungen zur Prävention. Unser offensives Angehen soll und kann zugleich potentielle Täter:innen abschrecken.
- **Wir kennen uns!**
Das Konzept beleuchtet die aktuelle Situation unserer gemeindlichen Strukturen – von den räumlichen Gegebenheiten bis hin zur haupt- und ehrenamtlichen Gemeindegarbeit. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt begünstigen könnten, gehen wir an.
- **Wir kennen uns aus!**
Die Arbeit an und mit dem Schutzkonzept, zu dem auch Schulungen gehören werden, führt uns die Gefahr sexualisierter Gewalt, ihre Erscheinungsformen und ihre Folgen vor Augen. Wir werden insbesondere auch für unterschiedliches individuelles Näheempfinden sensibilisiert.
- **Wir kennen unsere Möglichkeiten!**
Auch wenn wir hoffentlich in unserer Gemeinde nie einen Verdachtsfall sexualisierter Gewalt erleben werden: Das Schutzkonzept gibt uns einen Leitfaden an die Hand, um im Fall der Fälle zu wissen, wie zu handeln ist, welche Ansprechstellen es gibt und welche Kontakte wichtig sind. Das gibt uns in zweifacher Hinsicht Sicherheit: Einerseits, um Betroffenen zur Seite stehen und Ihnen die Hilfe zukommen lassen zu können, die sie brauchen. Wir haben aber auch mutmaßliche Täter:innen im Blick. Auch sie können – etwa aus Fürsorgegesichtspunkten – Anspruch auf Unterstützung haben.

Da liegt eine Menge Arbeit vor uns, um ein genau auf unsere gemeindliche Situation abgestimmtes Konzept entwickeln. Zum guten Gelingen sind wir daher auf Eure Unterstützung angewiesen.

Ein Aspekt ist uns dabei besonders wichtig: Die Erhebung ist kein Ausdruck von Misstrauen in Euch oder Eure Arbeit! Ohne Euch und Euer Engagement kann es das vielfältige Gemeindeleben nicht geben, das wir in seiner gesamten Bandbreite genießen und auf das wir so stolz sind. Die Fragen dienen nur der Erhellung von Strukturen und sind unabhängig von handelnden Personen.

Um uns Rückfragen zu ermöglichen, haben wir den Fragebogen bewusst nicht anonymisiert gestaltet. Wir denken und hoffen, dass Ihr die Fragen trotzdem – allein oder mit mehreren - vertrauensvoll beantworten könnt.

Selbstverständlich stehen wir Euch für sämtliche Rückfragen und Anregungen zur Verfügung! Wendet Euch doch bitte an die Beauftragten unseres Presbyteriums (Ulla Winkelkötter-Hunke, *Tel.*, und Malte Dembek, *Tel.*) Auch wenn Ihr Euch weiter in die Erarbeitung des Schutzkonzeptes einbringen wollt, meldet Euch gerne!

Es wäre schön, wenn Ihr die ausgefüllten Fragebögen **bis zum 15.06.2023** persönlich an unseren Pfarrer Jochen Müller, die Beauftragten oder im Gemeindebüro abgeben oder uns zuschicken könntet.

Habt lieben Dank für Eure Mitarbeit!

Fragebogen

Name der Gruppe

Name der/ des Ausfüllenden

1. Zur Gruppe (Statistik)

a) Gruppenzusammensetzung

An unseren Gruppenveranstaltungen nehmen regelmäßig

0 - 5 6 - 10 11 - 15 16 - 20 über 20

Personen teil, wobei sich die Gruppe

- überwiegend aus denselben Personen
 aus regelmäßig wechselnden oder neu hinzukommenden Personen zusammensetzt.

Die Teilnehmenden kommen aus folgenden Altersgruppen:

- Vorschulalter zu etwa _____ %,
 Grundschulalter zu etwa _____ %,
 bis 18 Jahre zu etwa _____ %,
 bis 65 Jahre zu etwa _____ %,
 über 65 Jahre zu etwa _____ %.

Es handelt sich überwiegend um

- Einzelpersonen,
 Paare,
 Elternteil/ Eltern mit Kind(ern),
 sonstige _____

Zu unseren Treffen kommen

nie selten oft immer

Außenstehende, etwa Vortragende, hinzu, und zwar _____

b) Gruppentreffen

Gruppentreffen finden

Neue Teilnehmende werden in unsere Gruppe

nicht aufgenommen, weil _____.

aufgenommen

unter der Voraussetzung aufgenommen, dass _____

_____.

Unsere Gruppe erhebt regelmäßig

keinen Gruppenbeitrag.

einen Gruppenbeitrag in Höhe von _____ €/ _____ Monat/ Jahr

für die Teilnahme.

Wir veranstalten

nie manchmal regelmäßig

Veranstaltungen (Fahrten, Vorträge etc),

für die wir einen keinen

Geldbeitrag/ Unkostenbeitrag erheben.

d) Gruppentreffen

Während unserer Treffen

bleiben wir in der Gesamtgruppe zusammen,

findet manchmal

regelmäßig eine Aufspaltung der Gruppe in Kleingruppe á ca.  Personen statt,

kommt es zu 1:1-Begegnungen, wenn _____.

Wenn die Gruppe geteilt wird,

trennen wir uns auch räumlich,

bleiben wir in einem Raum.

Unsere Treffen laufen etwa wie folgt ab:

2. Erkenntnisse aus der Gruppenarbeit

Für die Erstellung des Schutzkonzeptes kommt es auch besonders auf Eure Erfahrungen in der Gruppe an.

Falls Ihr die Fragen nicht schriftlich beantworten wollt, aber Eure Erfahrungen gleichwohl teilen und in das Schutzkonzept einfließen lassen wollt, dann kommt bitte auf uns zu. Wir werden eine Möglichkeit finden!

- a) Gab es in der Vergangenheit Situationen, die von einem Teilnehmenden Eurer Gruppe als grenzwertig im Blick auf das eigene Näheempfinden angesehen worden sind.

nein

ja, und zwar:

- b) Gab es in der Vergangenheit Situationen, in denen sich insbesondere ein Mitglied der Gruppenleitung, aber auch ein Teilnehmender/ eine Teilnehmende in Situationen, etwa bei 1:1-Begegnungen, unwohl gefühlt hat, weil ihr/ihm Handlungsempfehlungen für den „richtigen“ Umgang gefehlt haben?

nein

ja, und zwar:

- c) Sollten mit Blick auf die Prävention vor sexualisierter Gewalt bestimmte Räume für eine Gruppenarbeit ausgeschlossen werden?

nein

ja, und zwar:

- d) Bestehen unter diesem Aspekt Möglichkeiten der weiteren Verbesserung der Gemeinderäumlichkeiten?

nein

ja, und zwar:

e) Welche Aspekte sieht Eure Gruppe als besonders wichtig an, die im Rahmen eines Schutzkonzeptes aufgegriffen werden sollen?

- Keine weiteren Nennungen.
- Folgende Aspekte sind uns besonders wichtig:

f) Welche Aspekte erscheinen Euch an einem Beschwerde-Management wichtig?
(auch Mehrfachnennungen)

- Uns erscheint die Möglichkeit wichtig, sich in unserer Gemeinde
 - an eine seelsorgerisch tätige Person wenden zu können,
 - an eine Person, die das Geschlecht des Betroffenen aufweist, wenden zu können,
 - Verdachtsfälle anonymisiert, etwa über eine E-Mail-Adresse, melden zu können,
 - sonstiges: _____

- Ansprechstellen unserer Kirchengemeinde sollten
 - dauerhaft regelmäßig auf der Internet-Präsentation der Kirchengemeinde angegeben werden,
 - dauerhaft regelmäßig im Gemeindebrief, etwa als Kontakt auf der Umschlagseite, veröffentlicht werden,
 - dauerhaft regelmäßig im Schaukasten der Kirchengemeinde ausgehängt werden.
 - sonstiges: _____

- Uns erscheint zudem Folgendes wichtig:

g) Wir fänden es wünschenswert, wenn die Kirchengemeinde

- regelmäßig stattfindende Feedbackrunden für
 - alle Ehrenamtlichen,
 - Kleingruppen von Ehrenamtlichen,
- regelmäßig den Bedarf an Feedbackrunden in den gemeindlichen Gruppen abfragt und entsprechend Angebote,

Feedbackrunden für Ehrenamtliche nach thematischen Schwerpunkten der Gruppenarbeit (z.B. Seniorenarbeit, Gottesdienstvorbereitung) anbietet.

h) Wie sollte das Schutzkonzept Eurer Meinung nach zugänglich gemacht werden? (auch Mehrfachnennungen)

einsehbar an bestimmten Stellen (etwa Gemeindebüro, Gemeindehaus, Pfarrbüro)

mit Hinweis im Gemeindebrief

Internet,

durch Veröffentlichung im Gemeindebrief,

durch Einstellung auf die Internetseite der Gemeinde,

durch persönlicher Versand an Gemeindegruppen bzw. Gruppenleitungen,

durch Vorstellung im Rahmen einer Gemeindeversammlung,

sonstiges: _____

i) Hier ist Raum für weitere Anmerkungen und Anregungen, Wünsche und Fragen:

Anlage 4: Erweiterte Führungszeugnisse – Regelungen für die Vorlage

Der Evangelischen Kirchengemeinde Dellwig obliegt es, von in ihrer Gemeinde Tätigen entsprechend den Vorgaben des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG), die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 32 BZRG) zu verlangen.

Sie hat daher im Rahmen des Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt die nachfolgende Regelung beschlossen:

A. Verpflichteter Personenkreis

1) Das KGSsG begründet unmittelbar eine Vorlagepflicht für

- haupt- und nebenberuflich Tätige (§ 5 Abs. 3 Satz 1 KGSsG) und
- Mitglieder des Presbyteriums (§ 5 Abs. 3 Satz 3 KGSsG).

2) Bei den weiteren ehrenamtlich Tätigen bestimmt sich die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen (§ 5 Abs. 3 Satz 2 KGSsG). Hierüber hat das Presbyterium als Leitungsorgan der Gemeinde zu Entscheidung (§ 5 Abs. 3 Satz 4 KGSsG).

Demnach haben in der Evangelischen Kirchengemeinde Dellwig die Angehörigen der nachfolgend benannten Personengruppen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen:

- Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit,
- Ehrenamtliche, die seelsorgerische Aufgaben wahrnehmen,
- Ehrenamtliche, die – auch gemeinsam mit anderen – Gruppen oder Kreise in der Gemeinde leiten,
- Ehrenamtliche, die im Rahmen ihrer gemeindlichen Tätigkeit regelmäßig in 1:1-Kontaktsituationen treten,
- Ehrenamtliche, die – regelmäßig – Fahrdienste oder entsprechende Begleitdienste wahrnehmen,
- im Rahmen von Honorarverträgen Tätige, soweit ihre Einsatzbereich jedenfalls einen der vorbezeichneten Tätigkeitsbereiche umfasst.

3) Im Zweifelsfall entscheidet das Presbyterium

4) Weitergehende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

B. Pflicht zur erstmaligen Vorlage

1) Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses hat bei haupt- und nebenberuflich Tätigen vor Vertragsschluss, bei Mitgliedern des Presbyteriums vor der Einführung in ihr Amt zu erfolgen.

- 2) Bei den übrigen Personen ist das Führungszeugnis jedenfalls unverzüglich nach Beginn der Tätigkeit vorzulegen.

C. Vorlagefristen

Im Falle ununterbrochener Tätigkeit in der Gemeinde ist ein erweitertes Führungszeugnis jedenfalls nach Ablauf von jeweils vier Jahren vorzulegen.

D. Vorlageverfahren

- 1) Zur Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse ist die Gemeindepfarrerin bzw. der Gemeindepfarrer berufen.
- 2) Bei in der Kinder- und Jugendarbeit Mitarbeitenden kann die Einsichtnahme auch durch die Jugendreferent:innen erfolgen.
- 3) Die Vorlage der Führungszeugnisse wird in einer Liste vermerkt, in die aufgenommen werden:
 - Vor und Zuname der vorliegenden Person,
 - Datum des Führungszeugnisses,
 - Datum der Vorlage,
 - der Umstand einer fehlenden Verurteilung der Person wegen einer Straftat nach § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGSsG.
- 4) Listeneinträge werden nach erneuter Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses oder spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit gelöscht.

E. Unterbliebene Vorlage

- 1) Sofern ein Führungszeugnis nicht innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme einer zur Vorlage eines Führungszeugnisses verpflichtenden Tätigkeit oder nach Ablauf der vorbezeichneten Frist vorgelegt wird, soll an die Pflicht zur Vorlage erinnert und auf die Folgen hingewiesen werden, die sich aus einer unterbliebenen Vorlage ergeben können.
- 2) Kommt die Person ihrer Vorlagepflicht innerhalb eines Monats nach Erinnerung nicht nach und beruht die unterbliebene Vorlage nicht auf Umständen, die von der zur Vorlage verpflichteten Person nicht zu vertreten sind, ist die Tätigkeit innerhalb der Gemeinde in den zur Vorlagepflicht führenden Bereichen ruhend zu stellen. Die Tätigkeit kann nach erfolgter Vorlage wieder aufgenommen werden.
- 3) Im Falle unverschuldeten Unterbleibens der Vorlage ist die Vorlage unverzüglich nach Wegfall des Hindernisses nachzuholen. Im Falle des Unterbleibens gilt das Vorgenannte.
- 4) Sowohl die Ruhendstellung als auch die Möglichkeit der Wiederaufnahme werden durch die zur Einsichtnahme Berechtigten festgestellt. Über Einwendungen entscheidet das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Dellwig.

F. Datenerhebung und -speicherung sowie Recht auf Löschung

- 1) Die Erhebung personenbezogener Daten erfolgt zu Erfüllung der Pflichten des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG). Sie erfolgt zudem mit Einwilligung der betroffenen Person durch Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses.
- 2) Die betroffene Person kann ihre Einwilligung in die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten jederzeit widerrufen. Sie wird bei Vorlage des Führungszeugnisses auf die Speicherung ihrer Daten sowie die Möglichkeit des Widerrufs hingewiesen. Der Widerruf bedarf nicht der Schriftform.
- 3) Die erhobenen Daten werden nicht zu anderen Zwecken verwendet.



Selbstverpflichtungserklärung der Evangelischen Kirchengemeinde Dellwig

Jesus antwortete: Das höchste Gebot ist das: „Höre, Israel, der Herr, unser Gott, ist der Herr allein, und du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben von ganzem Herzen, von ganzer Seele, von ganzem Gemüt und mit all deiner Kraft.“ Das andre ist dies: „Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst“ Es ist kein anderes Gebot größer als diese. (Mk 12, 29-31)

Die **Evangelische Kirchengemeinde Dellwig** will ein Ort sein, an dem unser lebendiger Glaube Raum greifen kann. Wir verstehen uns daher als eine von unserem Glauben getragene und bewahrte Gemeinschaft, die Heimat aller sein will.

Unser Glaube lehrt uns, Verantwortung für unsere Nächsten zu übernehmen, ihnen als einzigartige Persönlichkeiten mit ihren Fähigkeiten und Begabungen, Schwächen und Stärken zu begegnen und zu respektieren – als Ebenbild Gottes und damit gleichwertiges Mitglied unserer Kirche. In unserer Gemeinde sollen sich alle wiederfinden können, insbesondere unabhängig von Alter, geschlechtlicher Identität oder Orientierung.

Wir wollen gemeinsam einen geschützten Ort schaffen und bieten, an dem sich alle angenommen und sicher fühlen. Dies setzt einen respektvollen und reflektierten Umgang miteinander voraus. Die Verantwortung hierfür tragen wir alle, Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige.

Durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung wird dies bekräftigt.

1. Ich begegne allen Menschen mit Respekt und achte ihre persönlichen Grenzen. Dabei bin ich mir bewusst, dass Andere Nähe und Distanz verschieden wahrnehmen können, und gehe daher verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um.
2. Ich respektiere die Grenzen Anderer. Aber auch ich darf und soll Anderen Schranken aufweisen, wenn mir Situationen oder Verhaltensweisen unangenehm sind.
3. Auf abwertende oder ausgrenzende Sprache und Verhaltensweisen verzichte ich.
4. Gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, nehme ich aktiv Stellung.

5. Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeitende:r auch eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin. Diese Rolle nutze ich nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
6. Ich verpflichte mich, alles in meiner Kräften Stehende zu tun, dass niemandem seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut. Dabei achte aufmerksam vor allem auf besonders schutzbedürftige Personen. Ich trete für Andere und ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit ein, unterstütze sie und gewähre ihnen wirksam Hilfe.
7. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten. Wenn mir Betroffene verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird, höre ich zu.
8. Mit den Hilfsangeboten für Betroffene habe ich mich vertraut gemacht und werde die Kontakte an Betroffene weitergeben.
9. Ich kenne die Verfahrenswege sowie die Ansprechpartner und Meldestellen. Bei Bedarf werde ich mich beraten lassen, Hilfe zur Klärung und Unterstützung in Anspruch nehmen.
10. Besteht ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot, werde ich diesen unverzüglich der Meldestelle der EKvW melden.

Ort, Datum

Unterschrift

SELBSTVERPFLICHTUNG

IN DER EVANGELISCHEN KIRCHE VON WESTFALEN ZUM SCHUTZ DER SEXUELLEN SELBSTBESTIMMUNG IN DER ARBEIT MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN

Jugendarbeit wird in der Beziehung zwischen Menschen und Gott gestaltet. Sie hat die Aufgabe, sich mit Kindern und Jugendlichen zu verständigen, um zu „begreifen“, zu „erfahren“ und zu „verstehen“, was Sinn ergibt, Wert hat, als Regel taugt und deshalb für alle gelten kann und soll.

Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

ALS MITARBEITER*IN DER EV. JUGEND VON WESTFALEN ...

1. verpflichte ich mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. verpflichte ich mich alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden und die sexuelle Selbstbestimmung aller Personen gestärkt wird.
3. verpflichte ich mich, die individuellen Grenzen aller, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.

4. bin ich mir meiner besonderen Verantwortung bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit mir anvertrauten jungen Menschen nicht.

5. nehme ich Kinder und Jugendliche bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.
Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten der Jugendarbeit.
Als Mitarbeiter*in der evangelischen Jugendarbeit bin ich mir meiner Verantwortung bewusst und suche mir gegebenenfalls Hilfe, zum Beispiel im Mitarbeitendenkreis, bei einer/einem beruflich Mitarbeitenden oder einem anderen erwachsenen Menschen meines Vertrauens.

6. versichere ich, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwalt-schaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Name der/des Mitarbeitenden in Druckschrift, Geb. Datum

Datum

Unterschrift



Weitere Informationen

zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG), zu sexueller Bildung und zu hilfreichen Materialien finden sich unter:

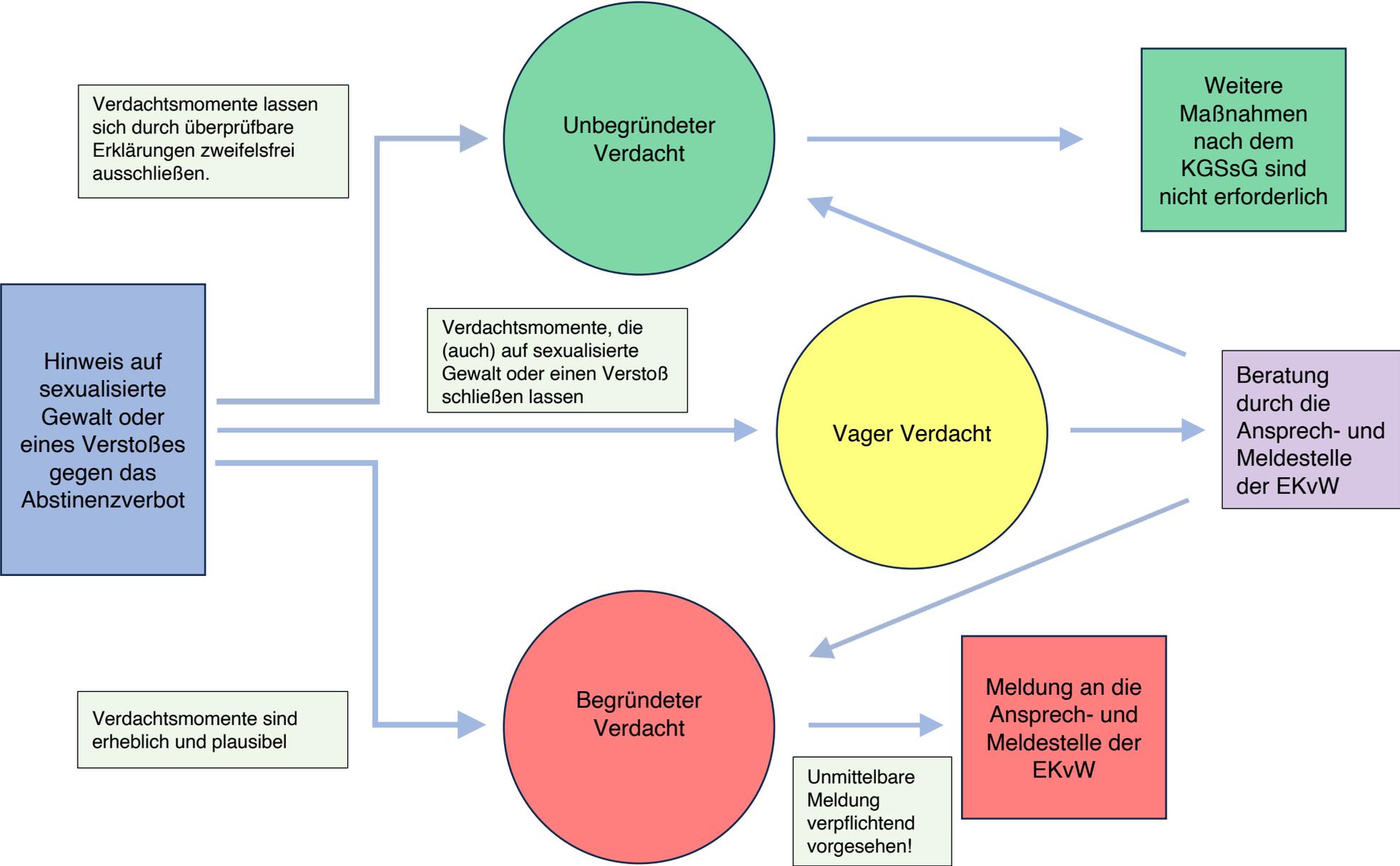
<https://www.ev-jugend-westfalen.de/handlungsfelder/sexualisierte-gewalt/>

Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW, Meldestelle nach dem KGSsG

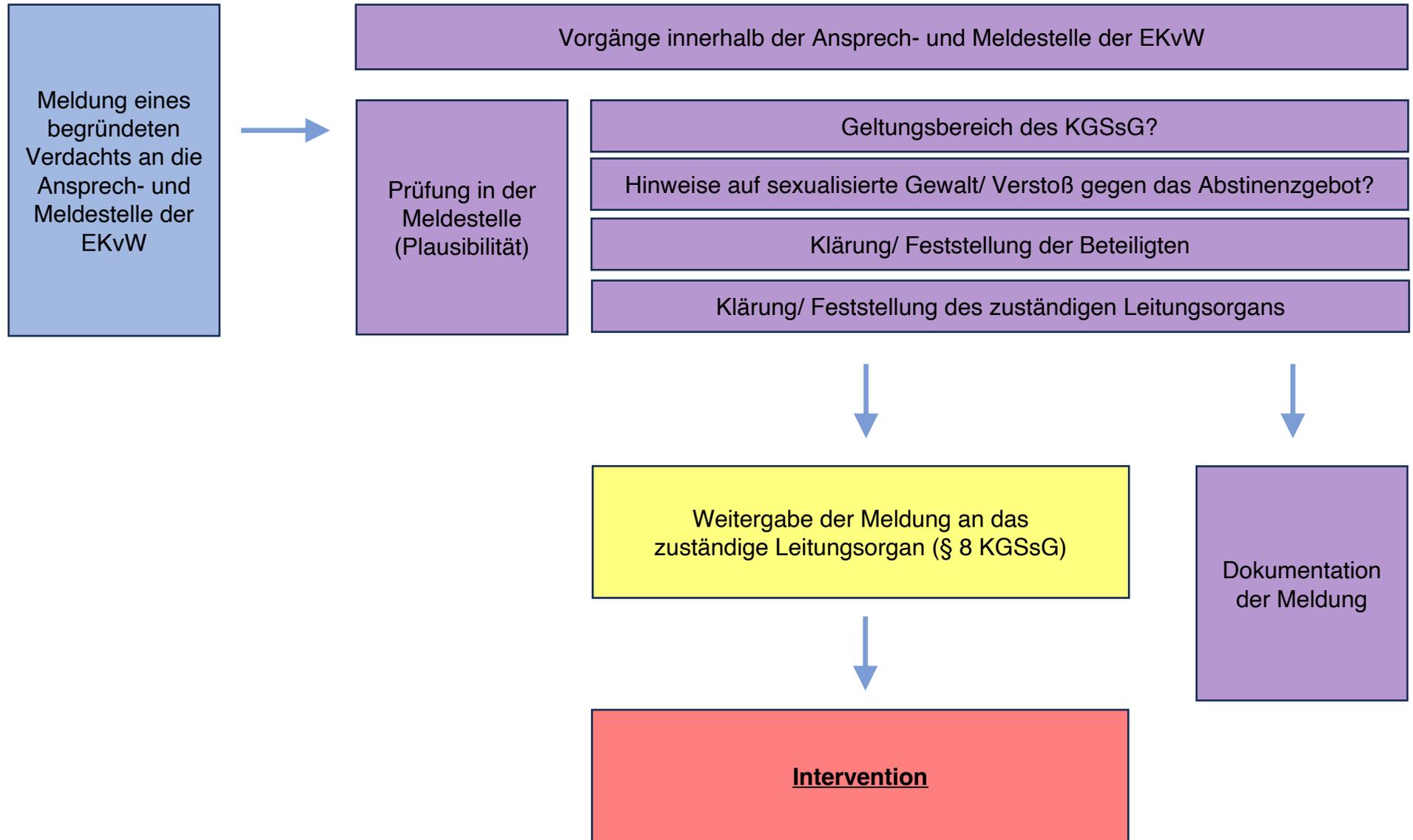
<https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellenselbstbestimmung/>

Zur Verfügung gestellt durch die Evangelische Jugend Westfalen,
abrufbar unter <https://www.ev-jugend-westfalen.de/grundsatzliches/> (zuletzt am 09.03.2024)

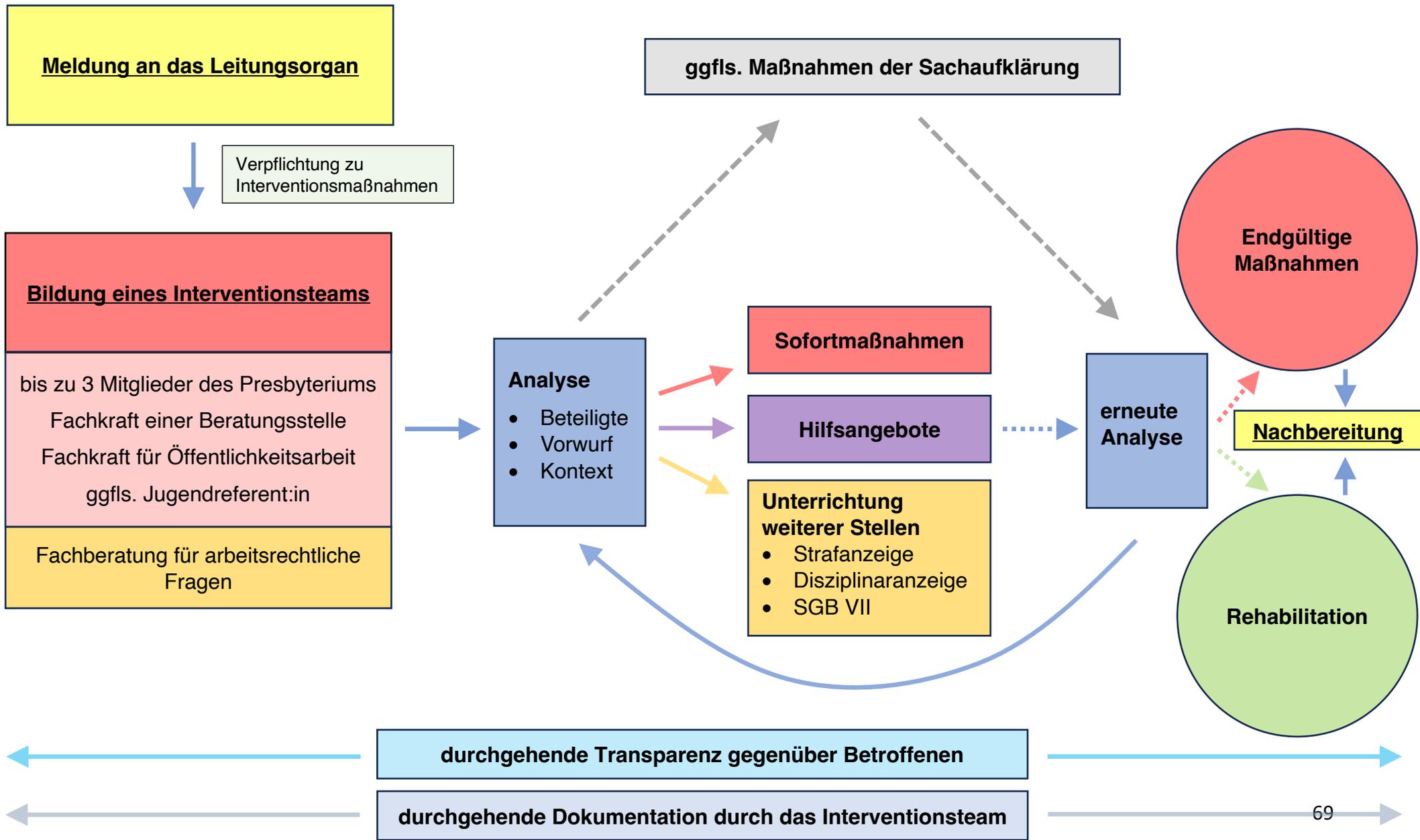
Anlage 7: Schema: Hinweise auf sexualisierte Gewalt



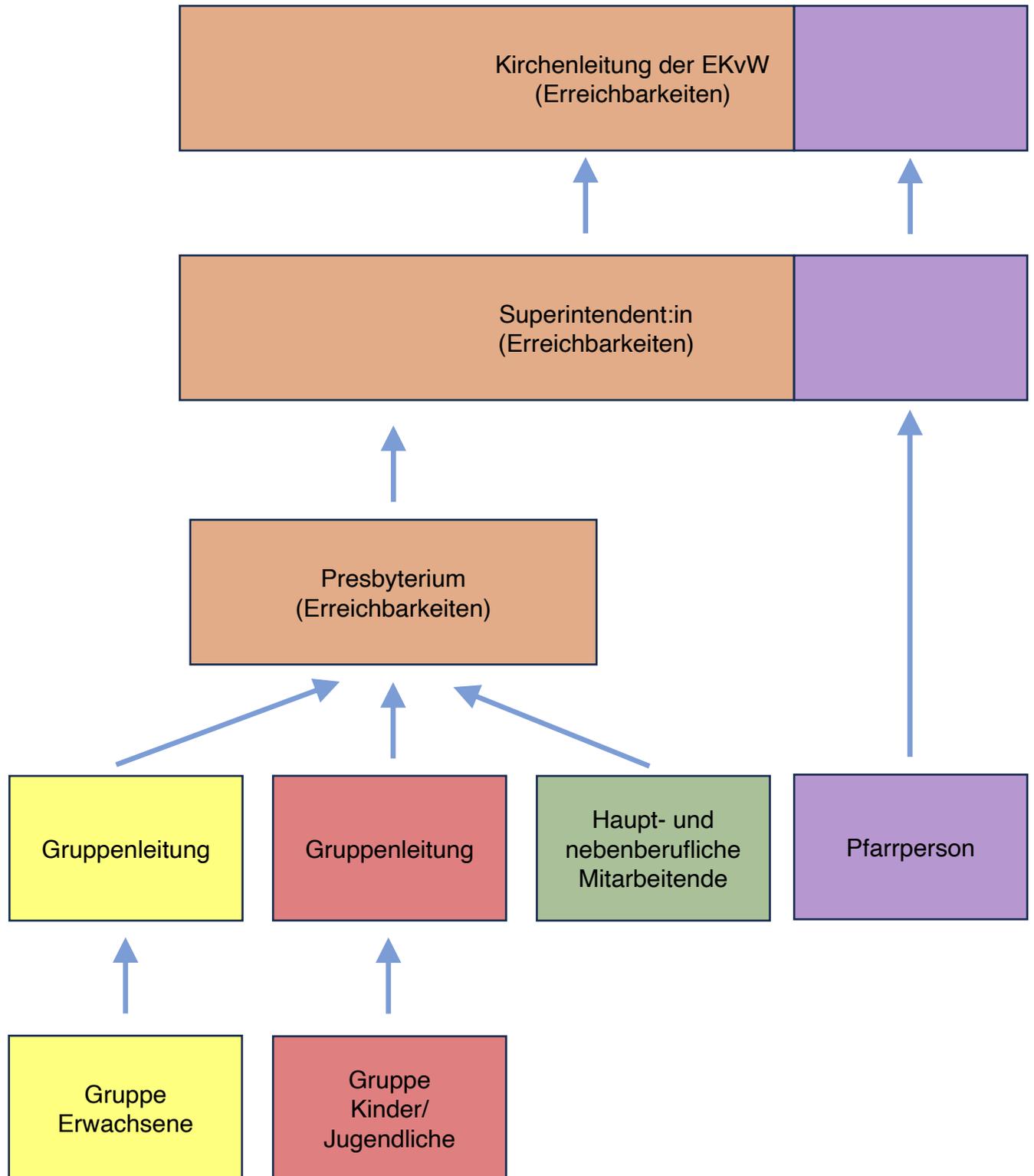
Anlage 8: Schema: Abläufe in der Ansprech- und Meldestelle



Anlage 8: Schema: Intervention



Anlage 10: Beschwerdemanagement



Anlage 11: Kontakte und Erreichbarkeiten

Kirchliche Stellen



Evangelische Kirchengemeinde Dellwig
Ahlinger Berg 9
58730 Fröndenberg

Fon: 02378 2267
E-Mail: un-kg-dellwig@kk-ekvw.de
Internet: <https://www.kirchengemeinde-dellwig.de>



Evangelische Jugend Dellwig
Jugendreferentinnen Clara Kratzsch und
Lisa Borgschulze
Ardeyer Straße 66
58730 Fröndenberg

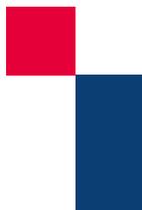
Fon: 0151-26510819 (C. Kratzsch)
0176-56949420 (L. Borgschulze)
E-Mail: clara.kratzsch@ekvw.de
lisa.borgschulze@ekvw.de
Internet: <https://www.evjugend-dellwig.de>



Evangelischer Kirchenkreis Unna
Mozartstraße 18 - 20
59423 Unna

Fon: 02303 288 - 0
Fax: 02303 288 - 157
E-Mail: un-kk-presse@ekvw.de
Internet: <https://www.evangelisch-in-unna.de>

Evangelische Kirche
von Westfalen



Evangelische Kirche von Westfalen
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Fon: 0521 594 - 0
Fax: 0521 594 - 129
E-Mail: info@evangelisch-in-westfalen.de
Internet: <https://www.evangelisch-in-westfalen.de>

Ansprech- und Beratungsstellen der EKvW

Evangelische Kirche
von Westfalen



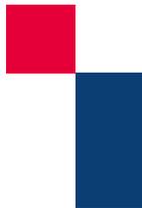
Ansprech- und Meldestelle
der Evangelischen Kirche von Westfalen
Landeskirchenamt
Kirchenrätin Daniela Fricke
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Fon: 0521 594 - 308

E-Mail: daniela.fricke@ekvw.de

Internet: <https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/>

Evangelische Kirche
von Westfalen



Fachstelle „Prävention und Intervention“
der Evangelischen Kirche von Westfalen
Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Fon: 0521 594 – 381

E-Mail: meldestelle@ekvw.de

Internet: <https://www.evangelisch-in-westfalen.de/angebote/umgang-mit-verletzungen-der-sexuellen-selbstbestimmung/>

Weitere Beratungsstellen¹²



Zentrale Anlaufstelle .help
Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie

Fon: 0800 5040112
E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help
Internet: <https://www.anlaufstelle.help>



Hilfe-Portal sexueller Missbrauch (Angebot der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs)

E-Mail: info@hilfe-portal-missbrauch.de
Internet: <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de>



TelefonSeelsorge

Fon: 0800 111 0 111
0800 111 0 222
116 123
Internet: <https://www.telefonseelsorge.de>



Nummer gegen Kummer

Fon: 0800 116 111
Internet: <https://www.nummergegenkummer.de>

¹² Mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber bzw. zuständigen Stellen, deren Rechte von der Veröffentlichung unberührt bleiben.



Weisser Ring
Gemeinnütziger Verein zur
Unterstützung von Kriminalitätsoffern
und zur Verhütung von Straftaten e.
V.
Weberstraße 16
55130 Mainz

Fon: 116 006 (Opfer-Telefon)
Internet: <https://weisser-ring.de>

Öffentliche Stellen¹³

Staatsanwaltschaft
Dortmund



Staatsanwaltschaft Dortmund
Gerichtsplatz 1
44135 Dortmund
Fon: 0231 926 - 0
Fax: 0231 926 - 25090
E-Mail: poststelle@sta-dortmund.nrw.de



POLIZEI
Nordrhein-Westfalen
Kreis Unna

Der Landrat als
Kreispolizeibehörde Unna
Obere Husemannstraße 14
59423 Unna

Fon: 02303 921 - 0
Fax: 02303 921 - 2155
E-Mail:
poststelle.unna@polizei.nrw.de



POLIZEI
Nordrhein-Westfalen
Dortmund

Polizeipräsidium Dortmund
Markgrafenstraße 102
44139 Dortmund

Fon: 0231 132 - 0
Fax: 0231 132 - 9486
E-Mail:
poststelle.dortmund@polizei.nrw.de

¹³ Mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber bzw. zuständigen Stellen, deren Rechte von der Veröffentlichung unberührt bleiben.