

Schutzkonzept der Ev. Apostel-Kirchengemeinde Gelsenkirchen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – aktualisiert vom Presbyterium am 16.07.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlage
 - 1.1 biblisch-theologischer Hintergrund
 - 1.2. Kirchenrechtlicher Hintergrund
2. Abstinenzgebot
3. Meldepflicht und Beratungsrecht
 - 3.1. Meldepflicht
 - 3.2 Beratungsrecht
4. Unser Verständnis von Schutzkonzept
5. Die neun Bausteine unseres Schutzkonzeptes:
 - 5.1. Leitbild/Ethikrichtlinie
 - 5.2. Risiko -und Potentialanalyse
 - 5.3. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung
 - 5.3.1. Verhaltenskodex
 - 5.3.2 Selbstverpflichtungserklärung
 - 5.4. Fortbildung
 - 5.5. Personalverantwortung
 - 5.5.1 Hauptamtlich Mitarbeitende
 - 5.5.2. Ehrenamtlich Mitarbeitende
6. Prävention
 - 6.1. Sexualpädagogisches Konzept
 - 6.2. Fortbildungen
 - 6.3. Das Thema sichtbar machen
7. Beschwerdekultur
8. Notfallplan/Interventionsplan
9. Rehabilitation
10. Evaluation und Fortschreibung des Schutzkonzeptes

Anlagen

1. Grundlage

1.1 biblisch-theologischer Hintergrund:

Die Bibel kennt sexualisierte Gewalt und erzählt von ihr. Aus diesen Geschichten lernen wir: Es liegt an uns, wie wir vor sexualisierter Gewalt schützen, Betroffene von sexualisierter Gewalt unterstützen und Täter*innen zur Verantwortung ziehen.

1.2. Kirchenrechtlicher Hintergrund:

Seit dem 01.03.2021 ist das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) in der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) in Kraft. Ziel des KGSsG ist es, **Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verbindlich** für alle kirchlichen Einrichtungen festzulegen und so Kirche zu einem sichereren Ort zu machen.

- Es richtet sich **an alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der EKvW**. Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind alle, die in einem öffentlich-rechtlichen, privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis stehen sowie ehrenamtlich Tätige (§3 KGSsG).
- Es definiert, was unter dem **Begriff sexualisierte Gewalt** zu verstehen ist (§2 KGSsG)
- Folgende **Grundsätze** sind leitend für das KGSsG:
 - **Der Schutz aller Personen in der EKvW**, also aller ehren- und hauptamtlich Beschäftigten sowie Besucher*innen bzw. Teilnehmenden an jeder Art von Veranstaltungen, die an kirchlichen Orten stattfinden, wird angestrebt. Ein besonderer Schutzgedanke gilt Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Präambel KGSsG).
 - Das **Abstandsgebot** legt fest, das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers bei beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten zu achten. Maßstab ist dabei das individuelle Empfinden des Gegenübers, nach dem sich die Distanzzone bemisst (vgl. §4 KGSsG).
 - Das **Abstinenzgebot** legt fest, dass für alle Mitarbeitenden der EKvW ein sexueller Kontakt zwischen Mitarbeiter*in und Teilnehmer*in / Klient*in unzulässig ist, sofern ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis besteht (vgl. §4 KGSsG).
- Es definiert den **Tätigkeitsausschluss** für einschlägig vorbestrafte Personen und für Personen, bei denen eine einschlägige Verurteilung nicht sicher ausgeschlossen werden kann (§5 KGSsG).
- Es definiert, zu welchen **Präventionsmaßnahmen** die unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche verpflichtet sind (§6 KGSsG).
- Es definiert **eine Meldepflicht** für alle Mitarbeitenden der EKvW bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt (§8 KGSsG).

2. Abstinenzgebot

Zu den Menschen, die Kirche ausmachen, gehören auch Personen, die besonders verletzlich sind, sogenannte vulnerable Personengruppen. Hierbei kann es sich um

Personen handeln, die z.B. aufgrund ihres Alters (Kinder, Jugendliche oder Hochbetagte) oder aufgrund einer belastenden Lebenssituation (Trauerfall, prekäre Lebenssituation, Krankheit usw.) von Täter*innen als potenzielle Opfer identifiziert werden und deren Situation von Täter*innen ausgenutzt wird.

Im Zuge dieses Schutzkonzeptes ist eine Übersicht erstellt worden über die Arbeitsbereiche in unserer Gemeinde, in denen die Teilnehmenden (zum Teil) unter 18 Jahren alt sind, bzw. über die Angebote, die von Personen über 18 Jahren genutzt/besucht werden, die sich in einer besonderen Abhängigkeitssituation befinden.

Für Mitarbeitende dieser Arbeitsbereiche/Angebote gilt das Abstinenzverbot:

- *Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen*
- *Mitarbeitende, die mit Menschen arbeiten, die sich in einer akuten Lebenskrise befinden und sich **seelsorglich** begleiten lassen*
- *Mitarbeitende, die mit Menschen arbeiten, die sich aufgrund einer Behinderung oder Hilfebedürftigkeit in besonderer Abhängigkeit von Dritten befinden (z.B. inklusive Angebote, Demenzcafe o.ä.)*
- *Mitarbeitende, die mit Menschen zu tun haben, die sich in einer prekären Situation befinden und um Unterstützung bitten.*

Die Liste der Arbeitsbereiche und Angebote ist im Büro einsehbar und wird dort laufend aktuell gehalten. Ebenfalls im Gemeindebüro wird eine ständig zu aktualisierende Übersicht aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und ihrer jeweiligen Tätigkeitsbereiche geführt. Zur Bekanntmachung des Abstinenzgebotes in unserer Gemeinde vgl. das Kapitel „Sichtbar machen“.

3. Meldepflicht und Beratungsrecht

3.1. Meldepflicht: Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot, so muss sie oder er den begründeten Verdacht der Meldestelle unverzüglich mitteilen. Auch wenn bei einer mitarbeitenden Person eine Beschwerde über sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende eingeht oder eine Beschwerde einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt enthält, informiert die Person, bei der die Beschwerde eingegangen ist, immer und unverzüglich die Meldestelle gemäß § 7 und §8 KGSsG. Demnach sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt unverzüglich und direkt der Meldestelle der EKvW zu melden. So wurde bewusst ein Meldeweg außerhalb der Kirchenkreise, Kirchengemeinden, Dienste und Einrichtungen geschaffen, um eine Struktur sicher zu stellen, die verhindert, dass Meldungen von Mitarbeitenden nicht ernst genug genommen oder sogar vertuscht werden.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefon: 0521 594-381
Mobil: 0171 5516914
E-Mail: meldestelle@ekvw.de

Zur Bekanntmachung der Meldepflicht in unserer Gemeinde vgl. Kapitel „Sichtbar machen“.

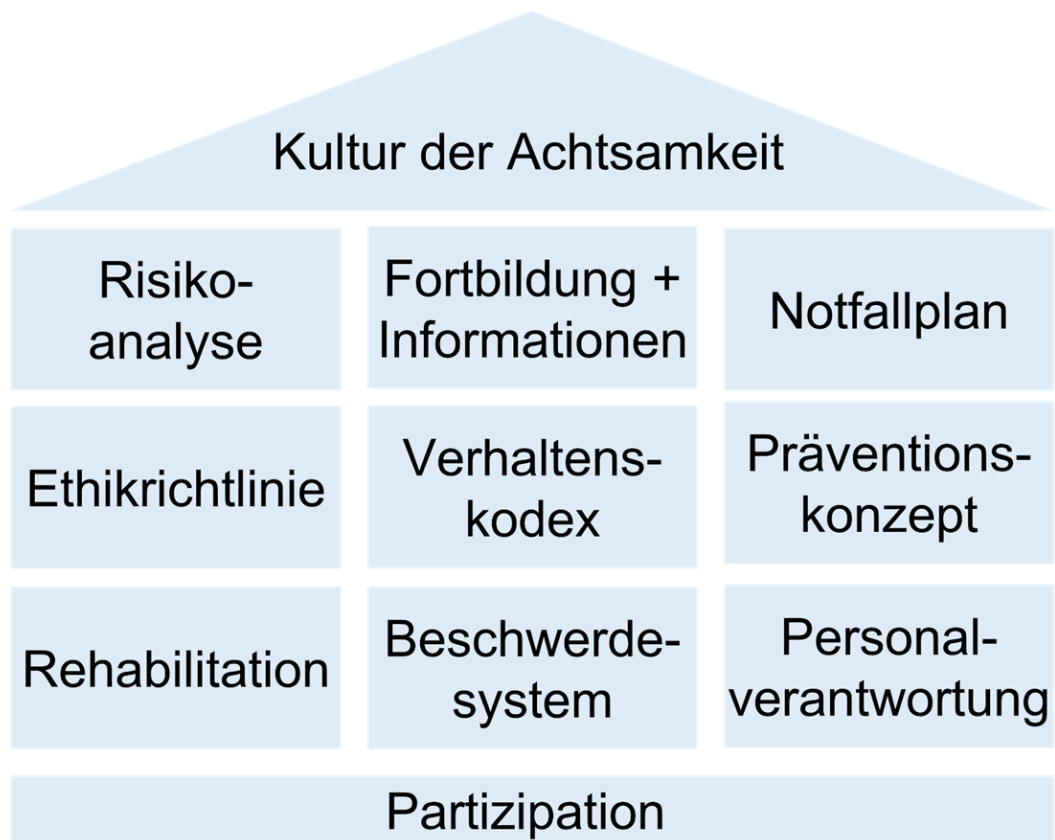
3.2 Beratungsrecht:

Mitarbeitende haben das Recht, sich zur Einschätzung eines Verdachts jederzeit auch anonym von der Meldestelle beraten zu lassen, ob es sich bei einem Vorfall, einer Beobachtung oder dem Inhalt einer Mitteilung ggf. um einen meldepflichtigen Verdachtsfall in Bezug auf sexualisierte Gewalt handelt.

4. Unser Verständnis von Schutzkonzept

In unserer Kirchengemeinde begreifen wir die Entwicklung eines Schutzkonzeptes als dynamischen und partizipativen Prozess, in dem stets weitergearbeitet wird. An der Erarbeitung unseres Schutzkonzeptes und der Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt versuchen wir immer wieder möglichst viele Personen unserer Kirchengemeinde zu beteiligen. Die Verantwortung für die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes und die Beteiligung von Mitarbeitenden und Teilnehmenden trägt das Presbyterium.

Das Bild eines Hauses mit Basis, Bausteinen und Dach erklärt, wie wir unser Schutzkonzept verstehen: Partizipation, also die Beteiligung möglichst vieler Menschen aus unserer Gemeinde an der Erstellung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes, bildet die Basis. Das Konzept setzt sich aus neun Bausteinen zusammen, die verschiedene Aspekte in den Blick nehmen. All das steht unter dem Dach einer Kultur der Achtsamkeit, die wir in unserer Gemeinde etablieren wollen.



5. Die neun Bausteine unseres Schutzkonzeptes:

5.1. Leitbild/Ethikrichtlinie

Intention:

Das Leitbild beschreibt die grundlegenden Ziele und Werte der Gemeinde.

Es enthält eine klare Aussage zum Thema sexualisierte Gewalt.

Es dient als Philosophie der gemeindlichen Arbeit und schafft Transparenz bezüglich zentraler Vorstellungen und Werte nach innen und außen.

Die klare Haltung gegen sexualisierte Gewalt kann potenzielle Täter*innen abschrecken und damit Gemeindegliedern Sicherheit und Vertrauen geben.

Unsere Kirchengemeinde trägt den Namen „Evangelische Apostel-Kirchengemeinde Gelsenkirchen“. Die Bezeichnung „Apostel“ kommt aus dem Griechischen und bedeutet „gesandt“. Gemäß diesem Namen weiß unsere Gemeinde sich mit Jesus verbunden und von ihm gesandt. Wir wissen uns dem Auftrag und der Botschaft Jesu als Gesandtem der Liebe Gottes verpflichtet. Wir nehmen Verantwortung in Kirche und Welt wahr¹.

Als Christ*innen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an. Dies verleiht allen Menschen Würde. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten und schützen. Wir achten dabei die Rechte und Grenzen des/der anderen. Wir beziehen aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten.

5.2. Risiko -und Potentialanalyse

Intention:

Die Risikoanalyse fragt danach: welche Bedingungen vor Ort könnten Täter*innen ausnutzen? Welche präventiven Strukturen sind schon vorhanden?

In unsrer Kirchengemeinde haben wir bisher exemplarisch für folgende Angebote/Gruppen eine Risikoanalyse durchgeführt, um herauszufinden, wo Gefährdungen liegen (können): Kinderbibeltag Christuskirche (gemeinsam mit jugendlichen und erwachsenen Teamer*innen), Konfirmandenunterricht (gemeinsam mit den Teamer*innen), Krabbelgruppe (Leitung), Krabbelgottesdienst (ehrenamtlich Mitarbeitende), Häuslicher Entlastungsdienst ZeitGEben (Leitung).

¹ vgl. unser Paper „Ev. Apostel-Kirchengemeinde Gelsenkirchen“.

Dabei waren folgende Aspekte im Blick: Beschwerdestrukturen, räumliche Gegebenheiten, Anlässe, Kultur untereinander, Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz, Mediennutzung².

Es wurde deutlich:

- In zwei Bereichen gibt es besonders vulnerable Gruppen:
 - o Kinder- und Jugendbereich
 - o ZeitGeben (dementiell erkrankte Menschen)

Es wurde deutlich:

- In vielen Gruppen werden private Handys für WhatsApp Gruppen genutzt (ZeitGeben; KU; Kinderbibeltag)
- Christuskirche Bismarck Kinderbibeltag: keine klaren Regelungen, wer die Kinder abholt / abholen darf. Hier müssen wir mit den Eltern klare schriftliche Verabredungen treffen.
- Christuskirche Bismarck Konfirmandenunterricht: Empore (Kicker) nicht einsehbar

Es wurde deutlich:

- Kinderbibeltag und Konfi-Unterricht: Wir haben keine einheitlichen Regelungen für Grenzverletzungen der Kinder und Jugendlichen untereinander.
- Nicht geklärt: Körperkontakt im Bereich Kinder- und Jugendarbeit (z.B. bei Gruppenspielen oder beim „Trösten“). Körperkontakt ist problematisch, aber manchmal auch wichtig. Kann/ sollte nicht grundsätzlich verboten werden.
- Die Risikoanalyse noch auf die Freizeiten (Gahlen, Ponyhof) und auf den KU ausgeweitet werden müssen.
- Wir brauchen Teamer*innen-Schulungen und klare Verabredungen und Gesprächs-/Reflektionsmöglichkeiten mit den Teamer*innen für den Kinderbibeltag und den Konfi-Unterricht.

Folgende Maßnahmen wurden schon ergriffen, bzw. folgende Beschlüsse wurden auf der Grundlage der Analyse schon gefasst:

Im Bereich ZeitGeben:

- Regelungen zu WhatsApp-Nutzung: keine Fotos, keine Namen
- Schulungen zu Nähe-Distanz
- Die Rahmenbedingungen sind klar schriftlich festgehalten.

Im Bereich Kinder- und Jugendarbeit:

² Die verwendeten Blanko-Fragebögen sind diesem Schutzkonzept als Anlage angefügt.

- Wir ermutigen und unterstützen Teamer*innen in Kinder- und Jugendarbeit an der Schulung „hinschauen – helfen – handeln“ teilzunehmen.
- Sensibilisierung bei der Juleika
- Selbstverpflichtungserklärung bei Freizeiten

Mediennutzung/social media/Handy

- o Es gibt eine Erklärung der Eltern, von wem Fotos gemacht werden können.
- o Die Fotos werden allerdings nur auf den Gemeindekanälen (Gemeindebrief, Homepage, Insta) veröffentlicht und nicht auf den privaten Kanälen der Mitarbeitenden.

Beschwerdemanagement für die teilnehmenden Kinder:

- Die Teamer*innen haben gut im Blick, wenn es Kinder nicht so gut geht und/oder sie Hilfe brauchen. Das ist die Basis, auf der wir hoffen, dass sich Kinder auch mitteilen, wenn es Situationen gibt, in denen sie sich nicht wohl fühlen
- Kinder dürfen auch sagen, was sie doof finden
- Es sind immer Teamer*innen da, die ansprechbar sind für Eltern und Kinder

Wie erfahren „neue“ Teamer*innen von den Regeln/der Kultur, bzw. was ist mit „neuen“ Mitarbeitenden

- Teamer*in im Kinderbibeltag wird man v.a. durch „Connections“ – Leute, die ich kenne! Man hat schon Kontakte. Entweder man ist Konfi – oder selbst Teilnehmer*in – und wird dann Teamer*in. Man „wächst also in einer Kultur schon auf“.
- Teamer*innen haben z.T. schon an der Juleika teilgenommen, bzw. werden teilnehmen. Vernetzung mit dem Jugendreferat.
- Es gibt jetzt ein Modul von „hinschauen- helfen- handeln“ speziell für Jugendliche. Die Einladung wurde weitergegeben. Weitere Termine werden folgen.

Kultur der Mitarbeitenden untereinander (Kommunikations- und Feedbackkultur)

- Wenn ich ein Verhalten eines Mitarbeitenden beobachte, das ich nicht o.k. finde, dann spreche ich das später an.
- Wir haben eine Kultur untereinander, wo wir einander auch (u.U. etwas Kritisches) sagen können.
- Wenn ich unsicher bin, dann frage ich andere (z.B.: ich habe das oder das beobachtet, was meinst Du dazu?)

Wir verpflichten uns, die Risiko -und Potentialanalyse für unsere Angebote zu vervollständigen³ und regelmäßig, d.h. spätestens alle fünf Jahre, bei vulnerablen Gruppen (Kinder- und Jugendarbeit, ZeitGEben) spätestens alle 3 Jahre zu überprüfen. Für die Überprüfung verantwortlich ist das Presbyterium.

5.3. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

5.3.1. Verhaltenskodex

Intention:

Der folgende Verhaltenskodex gibt allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen einen verbindlichen Orientierungsrahmen und Handlungssicherheit im Alltag. Er fordert eine klare Positionierung gegenüber Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt ein. Dadurch werden vor allem Kinder und Jugendliche besser vor Übergriffen, aber auch Mitarbeitende vor falschen Verdächtigungen geschützt.

An dieser Stelle skizzieren wir allgemeine, für alle Gruppen geltenden Verhaltensregeln.

Darüber hinaus sollen für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche unserer Kirchengemeinde individuelle Verhaltenskodizes gemeinsam mit Teilnehmenden (Grundsatz der Partizipation) erarbeitet und in regelmäßigen Abständen überarbeitet werden. Für Gruppen mit Teilnehmenden aus besonders vulnerablen Gruppen soll der Verhaltenskodex vorrangig erarbeitet werden⁴.

Auch für unserer Freizeiten (KU-Freizeit, Konfi-Camp, Ponyhof), Ferienprogramme und (teil)Offenen Türen entstehen eigene Verhaltenskodizes. Verantwortlich für die Erstellung der Verhaltenskodizes ist das Presbyterium, das diese Arbeit an eine Arbeitsgruppe delegieren kann.

So verhalten wir uns in der Gemeinde (für alle Angebote geltender Verhaltenskodex)

³ Dazu entwickelt die Arbeitsgruppe „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ einen Zeitplan. Dieser wird bis 09/2026 fertig gestellt und beschlossen.

⁴ Auch für die Verhaltenskodizes entwickelt die Arbeitsgruppe „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ einen Zeitplan. Dieser wird bis 09/2026 fertig gestellt und beschlossen.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen und seelsorglichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist es mir wichtig, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Das schließt Freundschaften oder Exklusivkontakte zu einzelnen Kindern und Jugendlichen aus, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Einzelgespräche, Übungseinheiten usw. führe ich nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten durch. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen mir als Bezugsperson und Minderjährigen werde ich unterlassen.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werde ich so wählen und gestalten, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen werde ich ernst nehmen und achten und nicht abfällig kommentieren. Zwischen mir und Minderjährigen wird es keine Geheimnisse geben.
- Grenzverletzungen werde ich thematisieren und nicht übergehen.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, verpflichte ich mich dazu, dies immer transparent zu machen.

Sprache und Wortwahl

Mir ist bewusst, dass Menschen durch Sprache und Wortwahl zutiefst verletzt und gedemütigt werden können. Von daher werde ich darauf achten, dass jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation von Wertschätzung geprägt ist und ich werde einen auf die Bedürfnisse und das Alter des anvertrauten Kindes oder Jugendlichen angepassten Umgang pflegen.

- Kinder und Jugendliche werde ich mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen ansprechen.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation werde ich sexualisierte Sprache verwenden.
- Ebenso werde ich keine abfälligen Bemerkungen, Bloßstellungen, keine Verunglimpfungen und keine Anspielungen dulden, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.
- Verbale und nonverbale Interaktion werde ich der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechend und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse anpassen.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen werde ich einschreiten und Position beziehen.
- Ich werde Sprache und Wortwahl in Gruppen thematisieren und dafür sensibilisieren.

Angemessenheit von Körperkontakten.

Mir ist bewusst, dass körperliche Berührungen in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen sind. Allerdings haben sie altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Den Willen des Kindes oder des Jugendlichen oder auch Erwachsenen werde ich ausnahmslos respektieren. Ich werde stets achtsam und zurückhaltend agieren. Ich werde, wenn möglich, immer vorher mich erkundigen, ob ich das Kind bzw. den Jugendlichen oder Erwachsenen berühren darf.

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, werde ich unterlassen.
- Körperkontakt zum Zweck einer Versorgung wie Erste Hilfe werde ich nur für die für die Erste Hilfe notwendige Dauer zulassen.
- Minderjährigen, die Trost suchen, versuche ich mit Worten zu helfen.

Beachtung der Intimsphäre.

Mir ist bewusst, dass der Schutz der Intimsphäre ein hohes Gut ist, das es zu wahren gilt. Besonders Veranstaltungen mit Übernachtungen stellen eine Herausforderung dar. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder und Jugendlichen als auch der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zu achten und zu schützen.

- Die Zimmer der Minderjährigen werde ich als deren Privat- bzw. Intimsphäre akzeptieren.
- Ich klopfe an und warte auf ein „Herein“, bevor ich ein Zimmer von Kindern und Jugendlichen betrete. Ausnahmen kann es geben bei „Gefahr im Verzug“. Aber auch hier werde ich möglichst mit einer zweiten Person das Zimmer betreten („Vier-Augen-Prinzip“)
- Ich werde nicht dabei sein, wenn Kinder oder Jugendliche sich umkleiden.
- Gemeinsame Körperpflege mit Schutzbefohlenen, insbesondere gemeinsames Duschen, werde ich unterlassen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.

Mir ist bewusst, dass ein professioneller Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien unablässig ist, um Medienkompetenz zu fördern. Filme, Fotos, Spiere und Materialien werde ich im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam auswählen. Ich werde darauf achten, dass die Auswahl pädagogisch sinnvoll und altersadäquat ist.

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten werde ich nicht zulassen.
- Mir ist bewusst, dass die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig ist; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen werde

ich das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, beachten. Die Erlaubniserklärungen der Erziehungsberechtigten sind in jedem Fall einzuholen.

- Ich verpflichte mich, bei Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing werde ich Stellung beziehen.
- In der Regel sind Fotos mit Geräten der Kirchengemeinde aufzunehmen. (Problem: Wir haben keine Geräte der Kirchengemeinde, mit denen wir Fotos aufnehmen könnten).
- In besprochenen Ausnahmefällen können private Geräte benutzt werden. Nach der Nutzung der Aufnahmen sind diese schnellstmöglich dort zu löschen.
- Fotos (zur Öffentlichkeitsarbeit) werden nur gemacht, wenn ausdrücklich von Hauptamtlichen beauftragt.
- Anvertraute werde ich in unbedecktem Zustand (umziehen, duschen ...) weder beobachten noch fotografieren oder filmen.

Zulässigkeit von Geschenken

Mir ist bewusst, dass Geschenke und Bevorzugungen nicht zu den pädagogischen Maßnahmen gehören, die dazu dienen, Kinder und Jugendliche zu freien Menschen zu erziehen.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Minderjährige, die in keinem Zusammenhang mit meiner konkreten Aufgabe als Bezugsperson stehen, werde ich unterlassen.
- Geschenke, mit denen die Erwartung oder Forderung nach besonderer Behandlung verknüpft werden, lehne ich ab.

Disziplinarmaßnahmen

Die Wirkung von Strafen ist nur schwer abzuschätzen und ich werde sie daher gut durchdenken. Falls Sanktionen unabdingbar sind, werde ich darauf achten, dass diese im direkten Bezug zur „Tat“ stehen und angemessen, konsequent, und für den Bestraften plausibel sind.

- Ich werde bei Disziplinierungsmaßnahmen keine Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug anwenden. Das geltende Recht werde ich beachten.
- Einwilligungen der Schutzperson/en in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung werde ich ausdrücklich widersprechen.
- So genannte „Mutproben“ werde ich nicht zulassen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.
- Disziplinarmaßnahmen liegen ausschließlich in der Verantwortung der Hauptamtlichen.

Verhalten bei Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen:

Verhaltenskodizes für Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen werden gesondert erstellt. Dies betrifft insbesondere die Veranstaltungen, in denen besonders vulnerable Personengruppen teilnehmen (u.a. Ponyhof-Freizeiten, Konfi-Freizeit in Gahlen, Senioren-Freizeiten).

5.3.2 Selbstverpflichtungserklärung

Eine Selbstverpflichtungserklärung ist ein Schritt auf dem Weg zu einer gemeinsamen und klaren Haltung zum Thema Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung. Die Selbstverpflichtungserklärung ist ein Dokument, in dem eine gemeinsame und einheitliche Haltung für alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde verbindlich formuliert ist und die von jeder*m Mitarbeiter*in unterzeichnet werden muss.

Die in der Selbstverpflichtung beschriebenen Maßnahmen sorgen u.a. für die Umsetzung der Pflichten, die sich aus dem Abstinenzgebot, dem Abstandsgebot sowie der Meldepflicht ergeben.

Alle Mitarbeitenden unterschreiben vor Dienstantritt eine Selbstverpflichtungserklärung. Diese werden im Gemeindebüro alphabetisch gesammelt.

Hinweis:

Im Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid wurde eine Selbstverpflichtungserklärung erarbeitet. Diese muss mit der MAV abgestimmt werden. Sobald dieser Schritt erfolgt ist, wird das Dokument diesem Schutzkonzept als Anhang beigelegt.

Unsere Kirchengemeinde übernimmt die vom Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid erarbeitete und vom KSV beschlossene Selbstverpflichtungserklärung.

5.4. Fortbildung

Intention:

Fortbildungen schärfen die Sensibilität und sind damit Voraussetzung, dass Menschen aufmerksam werden und nachfragen. In unserer Gemeinde erfolgt die Fortbildung nach „hinschauen - helfen – handeln“.

Haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende sind lt. KGSsG zur Teilnahme an Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet.

Die Schulungen werden von der Präventionsstelle des Gestaltungsraum IX nach dem Konzept „hinschauen-helfen-handeln“ der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und Diakonie Deutschland durchgeführt. Die Fachstelle informiert die Gemeinden regelmäßig über Inhalte der Schulungen und über die Schulungstermine. Das Gemeindebüro schickt die jeweils aktuellen Schulungstermine an den Verantwortlichen für die Homepage. So sind die jeweils aktuellen Schulungstermine über unsere Homepage einsehbar.

Im Folgenden ist geregelt, wer wann geschult wird und wie das Procedere geregelt ist:

Hauptamtlich Mitarbeitende bei Dienstbeginn bis 06/2026: Alle Hauptamtlich Mitarbeitenden haben bis zum Ablauf des Jahres 2026 an der Basisschulung teilzunehmen. Die Mitarbeitenden im Gemeindebüro führen eine ständig zu aktualisierende Übersicht, wer schon an einer Schulung teilgenommen und informiert den/die Vorsitzende*n des Presbyteriums, wenn innerhalb der vereinbarten Frist keine Schulung erfolgt ist.

Hauptamtlich Mitarbeitende bei Dienstbeginn ab 06/2026:

Alle hauptamtlich Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Basisschulung zu besuchen. Sie bekommen **mit Dienstantritt** die Aufforderung, innerhalb eines Jahres an der Basis-Schulung teilzunehmen. Es wird Ihnen dazu Homepage unserer Kirchengemeinde genannt, wo jeweils die aktuellen Schulungstermine einzusehen sind.

Die Anmeldung erfolgt eigenständig. Die Mitarbeitenden melden ins Gemeindebüro zum einen den Termin, zu dem sie angemeldet sind, zum anderen reichen sie nach erfolgter Teilnahme die Teilnahmebestätigung ein. Diese wird in der Personalakte eingeleistet. Die Mitarbeitenden im Gemeindebüro führen eine ständig zu aktualisierende Übersicht, wer schon an einer Schulung teilgenommen und informiert den/die Vorsitzende*n des Presbyteriums, wenn innerhalb der vereinbarten Frist keine Schulung erfolgt ist.

Das EKD-Fortbildungsprogramm „hinschauen – helfen – handeln“ besteht aus verschiedenen Modulen, die aufeinander aufbauen. Neben der Grundlange – oder Basisschulung werden auch Aufbauschulungen angeboten. Diese Aufbauschulungen richten sich an ehrenamtliche und hauptamtlich Mitarbeitende mit Kontakt zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie an Personen mit Leitungsfunktion.

Je nach Tätigkeitsbereich ist die Teilnahme an Aufbauschulungen verpflichtend. Dies geschieht in Absprache mit dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums.

Ehrenamtlich Mitarbeitende:

Presbyteriumsmitglieder erhalten bei Aufnahme ihres Dienstes als Presbyter*in durch das Gemeindebüro die Aufforderung, innerhalb eines Jahres an der Basis-Schulung teilzunehmen. Die Anmeldung erfolgt eigenständig. Der Zeitpunkt der Teilnahme und die Teilnahmebescheinigung wird ans Büro gesendet und dort abgeheftet. Das Gemeindebüro meldet dem/der Vorsitzenden, wer in der vereinbarten Frist noch nicht an einer Schulung teilgenommen hat.

Weitere ehrenamtlich Mitarbeitende:

Alle weiteren ehrenamtlich Mitarbeitende der Gemeinde nehmen an der Basis-Schulung teil. Dazu wird folgendes Procedere vereinbart:

Alle „Bestandehrentliche“ wurden postalisch, bzw. in einer Informationsveranstaltung über die Schulungen, sowie die nächsten Termine informiert und auf die Homepage hingewiesen, wo Folgetermine jeweils veröffentlicht werden. Die Anmeldung erfolgt eigenständig. Die erfolgte Anmeldung und nach Teilnahme die Teilnahmebestätigung wird im Büro abgeheftet. Dort findet sich auch eine ständig zu aktualisierende Übersicht, wer schon an der Basisschulung teilgenommen hat.

Neue Ehrenamtliche erhalten die Aufforderung, an einer Basis-Schulung teilzunehmen, sowie die nächsten Termine und den Hinweis auf die Homepage mit Folgeterminen im Einarbeitungsgespräch durch die Gruppenleitung/für den Arbeitsbereich verantwortliche Person. Die Liste der Teilnahme wird im Büro geführt.

Weitere Module der Fortbildungen:

Abhängig von Beruf und Rolle kann es notwendig sein, in bestimmten Bereichen Wissen zu vertiefen. Je nach Tätigkeitsbereich ist die Teilnahme an Aufbauschulungen verpflichtend. Dies geschieht in Absprache mit dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums.

5.5. Personalverantwortung**Intention:**

Der Baustein Personalverantwortung soll sicherstellen, dass unsere Gemeinde Personen mit der erforderlichen Qualifikation einstellt und Personen in ihr mitwirken, die Wissen zu dem Thema „sexualisierte Gewalt“ haben. Dieser Baustein nimmt sowohl hauptamtlich als auch ehrenamtlich Mitarbeitende in den Blick.

Der Schutz der minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen beginnt mit der Auswahl und Einstellung des Personals. Die Ev. Apostel-Kirchengemeinde etabliert in allen Phasen des Umgangs mit Personal entsprechende Präventionsmaßnahmen.

Im Folgenden werden hauptamtlich Mitarbeitende und ehrenamtlich Mitarbeitende gesondert betrachtet.

5.5.1 Hauptamtlich Mitarbeitende

Stellenausschreibung

Die Stellenausschreibung enthält eine Tätigkeitsbeschreibung und die Anforderungen an die Qualifikation der Bewerber*innen. Innerhalb der Beschreibung der Gemeinde erfolgt schon der Hinweis, dass die Gemeinde ein Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hat und umsetzt.

Einstellungsverfahren und Bewerbungsgespräche

Das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wird in den Vorstellungsgesprächen angesprochen. Mögliche Themenfelder sind Fragen nach dem Umgang mit Nähe und Distanz, Umgang mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierte Gewalt, Partizipation und Beschwerdemanagement⁵.

Lücken im Lebenslauf werden angesprochen. Mit Einverständnis des/der Bewerber*in werden ggf. Referenzen beim vorigen Arbeitgeber eingeholt. Schon in den Vorstellungsgesprächen werden die Bewerber*innen auf die Wahrnehmung der Meldepflicht hingewiesen. Diese ist später auch in den Arbeitsverträgen festgehalten.

Ebenfalls wird schon hier die Verpflichtung zur Fortbildung thematisiert.

Hospitation

Es besteht die Möglichkeit, dass der/die Bewerber*in nach dem Vorstellungsgespräch hospitiert.

Führungszeugnisse

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis noch vor Arbeitsbeginn vorzulegen, das nicht älter als drei Monate sein darf. Dieses muss nach Ablauf von fünf Jahren erneuert werden. Bei Hauptamtlich Mitarbeitenden wird dieses durch die Personalabteilung des Kirchenkreises angefordert und eingesehen. Auch die Dokumentation und der Prozess der Wiedervorlage geschieht bei Hauptamtlich Mitarbeitenden durch die Personalabteilung des Kirchenkreises.

⁵ Dies kann z.B. in Form von Fallbeispielen erfolgen. Die bewerbende Person beschreibt ihre Handlungen als Reaktion auf die vorgestellte Situation. Eine Liste mit Beispielfragen, die jeweils individuell angepasst werden müssten, ist im Gemeindebüro einsehbar.

Mögliche Fragen Bewerbungsgespräch

Insofern geschieht die Einstellung eines Mitarbeitenden in enger Abstimmung zwischen der Ev. Apostel-Kirchengemeinde und der Personalabteilung des Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid.

Umgang mit Eintragen, bzw. Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss:

Für eine Einstellung im Geltungsbereich des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die nach den Vorschriften des SGB VII in der jeweils geltenden Fassung die Beschäftigung zur Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe bei einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe ausschließt (vgl. Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §5 Absatz 1 1Nr. 1).⁶

Einarbeitung und Probezeit

Neue Mitarbeitende werden über das Profil des Trägers, sein Leitbild und die Bedeutung des Schutzkonzeptes informiert und zu dessen Einhaltung verpflichtet.

Die Fachaufsicht und Dienstaufsicht des jeweiligen Mitarbeitenden führt bei Aufnahme der Tätigkeit ein Gespräch, in dem u.a. die Meldepflicht und das Abstinenzgebot erläutert werden. Die Mitarbeitenden werden mit dem Schutzkonzept vertraut gemacht und in die sich daraus ergebenden Abläufe, den Verhaltenskodex, sowie Rechte und Pflichten eingearbeitet. Der Umgang mit meldepflichtigen Vorfällen wird geschult. Des Weiteren wird die Verpflichtung zur Fortbildung thematisiert und vereinbart, wann die Basisschulung nach Hinsehen – Helfen -Handeln zu erfolgen hat (s.o.).

Die Mitarbeitenden sind so sensibilisiert und wissen, wie sie mit der Vermutung von sexualisierter Gewalt umgehen sollen.

Vor Ablauf der Probezeit findet gemeinsam mit Dienst -und Fachaufsicht ein Reflexionsgespräch statt, in dem auch noch einmal das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ thematisiert wird.

Alle Mitarbeitenden sind so über ihre Aufgaben, Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten informiert.

Mitarbeitenden-Gespräche:

Im Abstand von längstens zwei Jahren finden regelmäßige Mitarbeitenden Gespräche statt, in dem der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung angesprochen werden.

⁶ Vgl. zu möglichen Einträgen in Führungszeugnissen, die zu einem Einstellungsausschluss führen auch die „Allgemeinen Hinweise zum Erweiterten Führungszeugnis“ der Ev. Kirche von Westfalen unter [48563.pdf](#) Seite 24.

Fortbildungspflicht:

Fortbildung ist ein zentrales Merkmal für die Personalentwicklung. Die Fort- und Weiterbildung bildet einen eigenen Baustein im Schutzkonzept. An dieser Stelle erfolgt daher keine weitere Beschreibung, sondern ein Verweis auf den Baustein „Fortbildung“.

5.5.2. Ehrenamtlich Mitarbeitende:

Erstgespräche mit interessierten ehrenamtlichen Mitarbeitenden

Interessierte Ehrenamtliche werden beim **Erstgespräch** auf das Thema Nähe und Distanz, die Selbstverpflichtung und den Verhaltenskodex hingewiesen. Es wird die Motivation zur Mitarbeit erfragt. Das Erstgespräch geschieht durch die Gruppenleitung, bzw. die für den Arbeitsbereich verantwortliche Person.

Führungszeugnisse

Für Ehrenamtlich Mitarbeitende ist die Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses kostenlos.

Über die im KGSsG obligatorisch benannten Mitarbeitenden hinaus müssen in der Ev. Apostel-Kirchengemeinde **alle ehrenamtlich Mitarbeitenden** ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Geltungsdauer der Führungszeugnisse

Die erneute Vorlage eines aktuellen erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bei haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden erfolgt nach fünf Jahren. Dies gilt für alle Führungszeugnisse, die ab dem 17.07.2026 einzuholen sind. Bei älteren Führungszeugnissen erfolgt die Wiedervorlage wie im Presbyteriumsbeschluss 15/2022 festgelegt, bereits nach drei Jahren.

Einsichtnahme und Dokumentation:

Bei ehrenamtlich Tätigen erfolgt die Einsichtnahme der Führungszeugnisse im 4-Augen Prinzip von Vorsitz/bzw. Stellvertretung der Ev. Apostel-Kirchengemeinde und einer Mitarbeiterin im Gemeindebüro. Die Anforderung und Dokumentation der FZ erfolgt über eine Mitarbeiterin im Gemeindebüro.

Das Procedere vor Aufnahme der Tätigkeit:

Vor Aufnahme der Tätigkeit muss ein aktuelles polizeiliches Führungszeugnis im Original vorgelegt werden, das nicht älter als 3 Monate ist.

Bei hauptamtlich Mitarbeitenden erfolgt die Aufforderung zur Vorlage durch die Personalabteilung.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden erfolgt nach Interessenbekundung zur Mitarbeit eine erste schriftliche Aufforderung zur Beantragung durch das Gemeindebüro mit dem Hinweis, dass die ehrenamtliche Tätigkeit nicht aufgenommen werden kann, bevor ein FZ vorliegt. Die Frist zur Vorlage beträgt 4 Wochen. Wenn dann kein FZ vorliegt, erfolgt eine erneute schriftliche Aufforderung zur Vorlage.

Das Procedere bei Wiedervorlage:

Bei hauptamtlich Mitarbeitenden erfolgt die Aufforderung zur Wiedervorlage durch die Personalabteilung.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden erfolgt die schriftliche Aufforderung zur erneuten Vorlage eines Führungszeugnisses zwei Monate vor Ablauf des alten Führungszeugnisses durch das Gemeindebüro mit einer Fristsetzung zur Vorlage innerhalb von 4 Wochen. Wenn dann kein FZ vorliegt, erfolgt eine erneute schriftliche Aufforderung zur Vorlage innerhalb von 4 Wochen und dem Hinweis, dass die ehrenamtliche Tätigkeit im Falle, dass kein FZ vorgelegt wird, ruhen muss bis zur Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses.

Das Gemeindebüro informiert den Vorsitz, sollte innerhalb der Frist kein FZ vorliegen. Das Verbot der ehrenamtlichen Tätigkeit, bzw. die Aufhebung des Verbots bei Vorlage des Führungszeugnisses erfolgt durch den Vorsitz.

Die Mitarbeitenden im Gemeindebüro führen eine Liste aller Ehrenamtlichen. Diese wird laufend aktualisiert. In der Liste wird ebenfalls vermerkt, wie der/die ehrenamtlich Mitarbeitende zu kontaktieren ist (Adresse, Telefonnummer, wenn möglich Mailadresse).

Gruppenleitungen, IPT, hauptamtliche*r Jugendmitarbeiter*in, Verantwortliche für Aufgabenbereiche informieren etc. zeitnah das Gemeindebüro über personelle Veränderungen in ihrer Gruppe/Aufgabenbereich (Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit, bzw. Ausscheiden aus dem Ehrenamt). Das dient zum einen dazu, die Liste der Ehrenamtlichen aktuell zu halten, zum anderen ist dieses Vorgehen Voraussetzung für die Anforderung, Beantragung und Dokumentation der erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse.

Einarbeitung

Neue ehrenamtlich Mitarbeitende werden **von der Gruppenleitung, bzw. der Person, die das Aufgabengebiet verantwortet** (z.B. IPT) **zu Beginn** ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit über das Profil der Kirchengemeinde, unser Leitbild und das Schutzkonzept informiert und zu dessen Einhaltung verpflichtet. Die Meldepflicht, sowie das Abstands – und das Abstinenzgebot werden erläutert. Die Mitarbeitenden werden mit dem Schutzkonzept und dem Notfallplan vertraut gemacht und die sich daraus ergebenden Abläufe, den Verhaltenskodex, sowie Rechte und Pflichten eingearbeitet. Die Gruppenleitungen/Verantwortlichen des Arbeitsbereiches erhalten dazu vom Vorsitzenden des Presbyteriums eine Mappe mit grundlegenden Informationen für ehrenamtlich Mitarbeitende.

Weiteren wird vereinbart, wann eine Basisschulung nach „hinsehen – helfen -handeln zu erfolgen hat (s.o. Baustein Fortbildung).

Die Mitarbeitenden sind so sensibilisiert und wissen, wie sie mit der Vermutung von sexualisierter Gewalt umgehen sollen.

6. Prävention

6.1. Sexualpädagogisches Konzept

Intention:

Das sexualpädagogische Konzept dient dazu, den Menschen zu einem freien und selbstverantworteten Umgang mit Sexualität und Geschlechtlichkeit zu befähigen.

In unserer Gemeinde gilt:

- Sexualität ist kein Tabuthema, sondern ein normaler Aspekt eines jeden Menschen, über den gesprochen werden darf und in unsere Gemeinde z.B. im Rahmen des Kirchlichen Unterrichts auch gesprochen wird.
- Sexualität ist vielfältig in ihren Lebens – und Ausdrucksformen

Alle unsere Mitarbeitenden verpflichten sich zu einem grenzen achtenden Umgang anderen gegenüber.

Als Ev. Apostel-Kirchengemeinde ermutigen und bestärken wir insbesondere Kinder, Jugendliche und volljährige Schutzbefohlene:

in ihrem Recht auf Achtung ihrer persönlichen Grenzen.

die Verletzung ihrer persönlichen Grenzen zu thematisieren

über Themen wie z.B. Körperwahrnehmung, Kleidung etc. ins Gespräch zu kommen und zu reflektieren.

Wir knüpfen an die verpflichtenden Konzepte/Bausteine in Kita und Schule (Projekttag etc.) an.

Darüber hinaus können zielgruppenspezifische Schulungen angeboten werden (z.B. zum Thema „Sexualität im Alter“).

6.2. Fortbildungen

Fortbildung von Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Teil der Präventionsarbeit. Die Fort – und Weiterbildung ist ein eigener Baustein in diesem Schutzkonzept (s.o.)

6.3. Das Thema sichtbar machen

Als Kirchengemeinde machen wir unsere Mitarbeitenden und Besuchenden auf die Meldepflicht, bzw. das Beratungsrecht aufmerksam durch Aushang von Plakaten in unseren Gemeindehäusern und Schaukästen, sowie auf unserer Homepage aufmerksam.

Neue haupt – und ehrenamtlich Mitarbeitende erhalten eine Informationsmappe.⁷ Das Schutzkonzept ist auf der Homepage der Gemeinde veröffentlicht.

In den Gemeindehäusern liegen außerdem Flyer zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aus.

7. Beschwerdekultur

Eine Beschwerde zu äußern ist eine Form von Partizipation. In unserer Kirchengemeinde arbeiten wir an unserer Bereitschaft kritische Rückmeldungen/Beschwerden zuzulassen, diese zu hören und annehmen zu wollen.

Keine Person darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diskreditiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden. Das KGSsG gibt eindeutige Vorgaben zum Umgang bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt bzw. die Meldepflicht (s.o.)

8. Notfallplan/Interventionsplan

Intention:

Der Notfallplan ermöglicht zielgerichtetes Eingreifen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt und beschreibt, welche Maßnahmen wann zu treffen sind.

⁷ Diese Informationsmappe wird von der AG „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ bis Ende 2026 erstellt.

Werden die Leitungsverantwortlichen der Kirchengemeinde nach einer Meldung bei der Meldestelle des Landeskirchenamtes über einen Anfangsverdacht auf sexualisierte Gewalt informiert, sind klar strukturierte und definierte Verfahrensabläufe zu befolgen. Die Gemeinde folgt der eindringlichen Bitte des KSV und nimmt den dort beschlossenen Interventionsplan zur Kenntnis und setzt ihn entsprechend um (s. Anlage Beschluss des KSV Gelsenkirchen und Wattenscheid vom 06.11.2025).

Für den ausführlichen Notfallplan der Ev. Apostel-Kirchengemeinde verweisen wir auf das gesonderte Dokument „Notfallplan der Ev. Apostel-Kirchengemeinde Gelsenkirchen“.

9. Rehabilitation

Intention:

Die Rehabilitation ist Teil des Notfallplans und beschreibt den Umgang mit Fehlbeschuldigungen, d.h. wenn im Rahmen der Interventions- und Klärungsprozesse eindeutig nachgewiesen werden kann, dass sich der Verdacht gegenüber der mitarbeitenden Person zweifelsfrei als unbegründet herausgestellt hat. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis aller Beteiligten.

Das Thema Rehabilitation ist Teil des gesonderten Dokuments „Notfallplan“.

10. Evaluation und Fortschreibung des Schutzkonzeptes:

Dieses Schutzkonzept ist eine Momentaufnahme. Es dokumentiert den Stand der Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu einem bestimmten Zeitpunkt.

Die eingeführten Maßnahmen und das Schutzkonzept werden regelmäßig von den Mitgliedern der AG-Schutzkonzept evaluiert. Die Mitglieder der AG werden vom Presbyterium berufen.

Die AG trifft sich regelmäßig (z.B. mindestens zweimal im Jahr).

Die Ergebnisse der Evaluation werden im Presbyterium vorgestellt. Das Presbyterium berät und beschließt über die verschiedenen Maßnahmen. Mindestens einmal pro Jahr ist die Fortschreibung des Schutzkonzeptes Schwerpunktthema einer Presbyteriumssitzung.

Anlagen

Bögen Risikoanalyse

Beschluss GE und WAT Interventionsplan

Stand_02.07.2026