



# Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt für den Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck- Bottrop- Dorsten und Recklinghausen

---

*Auf der Grundlage des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt führt der Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen folgendes Schutzkonzept ein.*

## Inhaltsverzeichnis

Seite	Thema
3	Zielgruppen
3	Ziel
4-7	Risikoanalyse
7-9	Umsetzungsstrategien
9-10	Geltungsbereich
10	Selbstverpflichtungserklärung
11	Verhaltenskodex der Führungskräfte
12	Umgang mit Beschwerden
13-14	Meldepflicht und Interventionsteam
15	Recht auf Rehabilitation bei unrechtmäßiger Beschuldigung
16-17	Zusammenarbeit mit Betroffenen / Aufarbeitung

## 1. Zielgruppen

Das Schutzkonzept gilt

- für alle Mitarbeitenden im Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen
- für alle Teilnehmenden an Veranstaltungen, welche durch den Verband ausgerichtet werden
- für alle Besucherinnen und Besucher sowie Gäste des Verbandes

## 2. Ziel

Ziel des Schutzkonzeptes ist die Umsetzung des im Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beschriebenen Auftrages zum Schutz aller Menschen, die im Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen Gast sind oder an Veranstaltungen teilnehmen, sowie allen Mitarbeitenden im Verband.

Es gilt, neben dem konkreten Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt, eine Kultur der Achtsamkeit, Aufmerksamkeit und Wertschätzung im täglichen Miteinander zu entwickeln, zu leben und zu wahren.

Das betrifft alle Mitarbeitenden untereinander und den Umgang mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Veranstaltungen, Seminaren, Projekten und jedweden Angeboten, die im Verband unsererseits angeboten werden.

### 3. Risikoanalyse

Der Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen hat auf unterschiedlichen Ebenen eine Risikoanalyse durchgeführt, um mögliche Gefährdungen für Mitarbeitende und Teilnehmende sowie Unsicherheiten bei Mitarbeitenden und Teilnehmenden sichtbar zu machen.

Es wurde eine Risikoanalyse der vermuteten kritischen Strukturen im Verband durch die Leitungsebene per Fragebogen durchgeführt. Die Ergebnisse sind in das Schutzkonzept mit eingeflossen.

## Risikoanalyse Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt

Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen

Durchgeführt am:	04.03.2024
Durchgeführt von:	J. Bahl, T. Müller, F. Brühmann, A. Wendt, D. Löpenhaus

Eine Risikoanalyse dient vor allem zur Auseinandersetzung mit möglichen Gefährdungspotentialen sowie Gelegenheitsstrukturen. Dabei werden mögliche Gefährdungen in den räumlichen Gegebenheiten der Einrichtungen und Organisationen, der Einsatz aller Mitarbeitenden, Gefährdungen im beruflichen Alltag sowie in den Organisationsstrukturen analysiert.

„Ziele einer Risikoanalyse:

Die Identifikation und Benennung möglicher Risiken bzgl. der räumlichen und personellen Strukturen sowie Arbeitsabläufen. Die Minimierung bzw. Vermeidung vorhandener Risiken durch Sensibilisierung und Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit dem Thema sexualisierte Gewalt.

Der Aufbau einer achtsamen, wertschätzenden und respektvollen Kultur innerhalb der Einrichtung und Organisation für einen grenzwahrenden Umgang aller Beteiligten.“ (aus Arbeitshilfe zur Erstellung eines Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Diakonie Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz) Nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGsG der EKvW) ist sexualisierte Gewalt jede Verhaltensweise, durch die die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn Leitungspersonen für deren Abwendung einzustehen haben.

Bitte beantworten Sie folgende Fragen:

Sind Ihnen Grenzüberschreitungen im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Ihrer Organisation bekannt geworden?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Wo vermuten Sie schwierige Situationen (nicht nur in Räumen), die zu Grenzüberschreitungen führen könnten? (Beispiele: Teamsitzungen, 1:1 Situationen, Konfliktgespräche...)
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Welche Schritte können oder sollten Ihrer Meinung nach unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
Antwort:
Abgeleitet Maßnahmen:
Gibt es Regelungen für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? (Regelungen Du/Sie, Vertrauensvoller Umgang, Flurfunk)
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden können?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt in Ihrer Organisation?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
<b>Dieser Block fragt nach der Transparenz der Organisationsform.</b>
Gibt es klar definierte Zuständigkeiten für Aufgabenbereiche und Arbeitsbereiche? Wie sehen die vorhandenen Strukturen aus? (Organigramm) Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Gibt es Vertrauenspersonen oder klar benannte Personen für Beschwerde und Fehlerkultur? Sind Beschwerdewege und die Dokumentation geregelt? Wenn ja, wie?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Wird die „Prävention sexualisierter Gewalt“ in Vorstellungsgesprächen mit zukünftigen Mitarbeitenden thematisiert?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Wie ist die Einführung neuer Mitarbeitenden zum Thema sexualisierte Gewalt geregelt?

Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Wie ist die weiterführende Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch weitere Schulungen geplant?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Wer koordiniert diese Schulungen?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Bestehen eindeutige Verfahrensregeln bei Verdacht bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt?
Antwort: Erläutert im Schutzkonzept
Abgeleitete Maßnahmen:
Gibt es wirksam präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Woran erkennen Sie, dass eine Wertschätzende und Achtsame Kultur im Miteinander gelebt wird?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Gibt es eine Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeitenden?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Gibt es einen Verhaltenskodex der Leitungsebene?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:
Gibt es eine Bewertung der Arbeitsräume hinsichtlich der Gefährdung zum Thema sexualisierte Gewalt?
Antwort:
Abgeleitete Maßnahmen:

Zum anderen wurde eine Umfrage seitens der Präventionsstelle bei allen Mitarbeitenden im Haus in der Limperstraße 15 zum Thema „*Bewertung und Beschreibung der Risiken in den Gebäuden des Verbandes, hier: Limperstraße 15*“ durchgeführt.

Die Ergebnisse der Umfrage:

- Das neue brandsanierte Gebäude in der Limperstraße hat helle, übersichtliche Räume für die Mitarbeitenden und Besucher. Alle Räume sind nummeriert und mit Namensschildern versehen. Die Türen zu den einzelnen Etagen sind aus Glas.
- Durch zwei Schiebeglastüren, die automatisch öffnen und schließen, gelangt man von der Straße in das Foyer des Gebäudes. Im Foyer gibt es eine große Hinweistafel, auf welcher Etage sich welche Abteilungen befinden. Links im Foyer liegt der Empfang, der in der Regel von 7.00 Uhr bis 16.00 Uhr besetzt ist;

geradeaus liegt der Aufzug; rechts liegt das Treppenhaus, das ebenfalls hell und mit einer Glasfront nach außen gestaltet ist.

- Geht man am Empfang im Foyer vorbei, gelangt man in den großen Saal, der für Veranstaltungen bis 60 Personen genutzt werden kann. Auch dieser ist an den Seiten mit großen Fenstern versehen und einsehbar. Genutzt wird der Saal auch von der Ev. Kirchengemeinde Recklinghausen-Altstadt, deren Räume des Gemeindezentrums nach Absprache mitbenutzt werden können.
- Im Foyer gibt es kein Telefon mehr, von dem im Notfall Hilfe gerufen werden kann.
- Durchquert man das Treppenhaus im Foyer, gelangt man zu den Besprechungsräumen 1 und 2, zum Büro der Altstadtkirchengemeinde, den Postfächern, einer Toilette und einem Ruheraum. Zu den Besprechungsräumen gehört ein Meetingpoint mit Kaffeemaschine sowie einer Küche mit Spülmaschine und Kühlschrank. Die Besprechungsräume sind einsehbar durch Glastüren und offen gestaltete Glaswände. Die Besprechungsräume müssen über die Kalenderfunktion von Outlook gebucht werden. Über das Schließsystem des Hauses ist rückverfolgbar, wer wann welche Räume geöffnet oder geschlossen hat.
- Ein weiterer Meeting Point ist in der 2. Etage des Hauses. Ein weiterer Sitzungsraum befindet sich auf der 3. Etage, der nicht einsehbar ist. Es gibt auf jeder Etage kleine Teeküchen, die von den Mitarbeitenden genutzt werden können. Durch Achtsamkeit und Aufmerksamkeit kann hier Nähe und Distanz gewährleistet werden.
- In der Umfrage an die Mitarbeitenden im Hause wurde der Bereich der Tiefgarage als kritisch wahrgenommen. Der Zugang zur Tiefgarage wird ebenfalls über das Schließsystem ermöglicht, d.h. die Öffnung des Rollltores kann nur durch autorisierte Personen erfolgen. Die Tiefgarage ist mit Bewegungsmeldern ausgestattet und wird hell beleuchtet.

Als kritisch werden hier vor allem die Randzeiten der Arbeitszeiten bzw. die Zeiten von Veranstaltungen nach der Kernarbeitszeit sowie an Wochenenden liegende Veranstaltungen gesehen. Zu diesen Zeiten sind nicht mehr viele Mitarbeitende im Haus, so dass auch die Tiefgarage oft nicht mehr frequentiert wird.

## 4. Umsetzungsstrategien

### a) Präventionsarbeit

Wir möchten eine Präventionsarbeit zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt aufbauen, implementieren und kontinuierlich weiterentwickeln.

Wir möchten Betroffene ermutigen, sich bei uns zu melden, ihnen einen geschützten Raum und die notwendige Zeit geben, sie beraten und unterstützen.

Wir wollen den Weg zur Beteiligung Betroffener im Beteiligungsforum fördern und bei der Schaffung von Netzwerken Betroffener helfen.

Zu dieser Art Präventionsarbeit gehört für uns die Anerkennung der Schuld des in der Vergangenheit geschehenen Unrechts und deren Aufarbeitung.

Der Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen hat eine hauptamtliche Präventionsfachkraft (mit einer ganzen Stelle) sowie zurzeit 5 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die die Schulungen der Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen nach dem Konzept der Evangelischen Kirche in Deutschland „Hinschauen Helfen Handeln“ durchführen.

Für die Präventionsarbeit im Verband ist eine Konzeption zu entwickeln.

Die 3 Säulen der Präventionsarbeit sind,

1. die Aufarbeitung von in Vergangenheit verübten Unrecht und die Anerkennung von institutioneller Schuld;
2. die Beratung und Begleitung von Personen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind;
3. die Bereitstellung von Meldemöglichkeiten für die Betroffenen.

b) Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)

Das Schutzkonzept wird jährlich auf seine Aktualität überprüft.

Inhalt der Überprüfung sind die Auswertung der stattgefundenen Veranstaltungen, wozu auch die Schulungen der Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zählen: Anzahl der Schulungen, Zahl der Teilnehmenden, Inhalte, Feedbackbögen, Analyse der Strukturen und Beschwerden sowie von stattgefundenen Präventionsmaßnahmen nach den Plan-Do-Check-Act-Verfahren.

Aus den eruierten Ergebnissen ergeben sich ggf. Verbesserungsbedarfe und Richtungen für eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes.

Das Schutzkonzept hat ein partizipatives und prozessorientiertes Grundverständnis von Organisationen und deren Entwicklung. Die Verantwortung für eine dauerhafte Reflexion und Weiterentwicklung liegt bei den Leitungsorganen.

Die Entwicklung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten sowie die fortlaufenden Schulungen von schulungspflichtigen Personen ist im Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geregelt.

c) Interne Kommunikation

Die Kommunikationsstrukturen zwischen den Abteilungen im Kreiskirchenamt und gemeinsamen Referaten im Verband sind verbindlich geregelt. Das Thema



sexualisierte Gewalt ist jährlich Thema und wird verantwortlich von der Präventionsstelle, in Absprache mit der Verwaltungsleitung, in die Abteilungsleitungsrunde eingebracht.

Die Abteilungsleitungsrunde tagt im 14-tägigen Rhythmus.

Jahresdienstgespräche nach den Vorgaben der Landeskirche, sind eine weitere Möglichkeit, das Thema sexualisierte Gewalt anzusprechen.

#### d) Entwicklung einer wertschätzenden Kultur

Ein weiteres Hauptaugenmerk wird auf die Förderung einer wertschätzenden Kultur gelegt. Hier steht die Wertschätzung von erlittenem Leid im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt im Fokus, unabhängig davon, wieviel Zeit seitdem vergangen ist. Darüber hinaus sind Achtsamkeit, Aufmerksamkeit, Transparenz und Offenheit wichtige Kompetenzen in einer wertschätzenden Aufarbeitung bzw. bei der Präventionsarbeit.

Die Entwicklung geeigneter Formate zum Auf- und Ausbau oben genannter Faktoren einer wertschätzenden Kultur obliegt der Präventionsfachstelle.

#### e) Entwicklungspotential in der Zukunft

Wir sind uns bewusst, dass das Schutzkonzept einen wachsenden und veränderlichen Charakter hat und müssen daher in Zukunft noch Weiteres überarbeiten und ergänzen.

Konkret wollen wir uns folgendes vornehmen:

- Bis **Ende 2024** soll ein schriftlich einsehbarer Prozess zum Beschwerdeweg erarbeitet werden
- Bis **Ende 2025** soll ein Ausbildungskonzept erstellt werden.

## 5. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für die folgenden Arbeitsbereiche, wobei die Verantwortung für Umsetzung und Einhaltung beim Vorstand der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen, im Auftrag vor Ort der Verwaltungsleitung liegt.

# Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen

## Organigramm



## 6. Selbstverpflichtungserklärung

Es gibt eine Selbstverpflichtungserklärung zum Thema sexualisierte Gewalt, die für alle Mitarbeitenden gilt und unterschrieben sein muss (siehe Anlage).

Die polizeilichen Führungszeugnisse liegen der Personalabteilung vor, werden dort dokumentiert und im regelmäßigen Abstand neu angefragt.

*(Anmerkung: Schnittstelle zur Personalabteilung:*

*Die Verantwortung für die Bearbeitung und Führung der personenbezogenen Daten liegt in der Personalabteilung des Kreiskirchenamtes. Hier werden die Ressourcen für die Schulung von Mitarbeitenden bereitgestellt. Die Organisation der Schulung neuer Mitarbeitenden zum Thema sexualisierte Gewalt ist Aufgabe der Personalabteilung, wie auch das Nachhalten der weiteren Schulungen und die Vorlage der Führungszeugnisse. Die Personalabteilung sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden die zum Schutzkonzept gehörende Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben. Die Personalpolitik des Verbandes sorgt dafür, dass durch Stellen- und Aufgabenbeschreibungen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten klar und transparent geregelt sind. Führungsprozesse sind neben den Hierarchien bekannt und transparent.)*

## 7. Verhaltenskodex der Führungskräfte

### Verhaltenskodex der Führungskräfte

Im Sinne eines verantwortlichen Umgangs mit Prävention gegen sexualisierte Gewalt haben die Führungskräfte im Kreiskirchenamt für die Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen im Rahmen einer Klausur Leitwerte erarbeitet. Basierend auf diesen Werten wurde folgender Verhaltenskodex vereinbart.

1. Unser Umgang mit allen Menschen ist von Respekt, Achtsamkeit und Vertrauen geprägt. Wir achten Persönlichkeit und Würde jeder und jedes Einzelnen.
2. Wir verpflichten uns zu einem verantwortungsvollen und professionellen Umgang mit dem Thema, um Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch vorzubeugen und zu verhindern.
3. Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales oder nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von uns nicht toleriert und offen benannt.
4. Wir bemühen uns, jede Form persönlicher Grenzverletzungen, auch über Abteilungsgrenzen hinweg, bewusst wahrzunehmen und besprechen diese Situationen offen und ehrlich. Im Konfliktfall ziehen wir professionelle, fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu.
5. In unserer Rolle und Funktion als Führungskräfte haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Aus dieser Verantwortung heraus achten wir in besonderer Weise auf die Einhaltung des Schutzkonzeptes und die Selbstverpflichtung der Mitarbeiter: innen.
6. Wir als Führungskräfte-Team unterstützen und beraten uns beim Einhalten dieses Verhaltenskodexes. Auch bei diesem Thema ist Authentizität ein hoher Wert, solange die Grenzen eingehalten werden.

Die verbindliche Selbstverpflichtung der Führungskräfte zu diesem Verhaltenskodex dient als Mittel zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in unserem Kreiskirchenamt.

**Wir verpflichten uns, diesen Kodex einzuhalten und im Umgang mit allen Menschen, den wir bei unserer Arbeit begegnen, umzusetzen und vorzuleben.**

## 8. Umgang mit Beschwerden

Der Fokus des im Folgenden beschriebenen Melde- und Beschwerdewesens liegt hier bei Meldungen und Beschwerden zum Themenkomplex sexualisierte Gewalt.

### a) Was gilt für die Angestellten?

Haben die Mitarbeitenden des Verbandes Beschwerden, so können sie sich jederzeit persönlich an die Dienstvorgesetzten ihrer Abteilung, an die Verwaltungsleitung oder an den Präventionsbeauftragten Frank Knüfken, sowie die Multiplikatorin Julia Borries wenden.

Ansprechbar sind u.a. auch die gewählten Mitglieder in der gemeinsamen Mitarbeitervertretung.

### b) Erfassung von Beschwerden / Weg der Beschwerde

Alle um die Beschwerde erfassten Daten sind **streng vertraulich**. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (das auch hier Anwendung findet) gibt es ein Recht auf Beschwerden (§ 13 AGG), ebenso darf der/die Beschäftigte keine Nachteile haben, wenn er/sie sein/ihr Recht auf Beschwerde wahrnimmt. (§ 16 AGG). *Vergl. auch Hinweisgeberschutzgesetz vom 2.6.2023.*

Die Beschwerdemöglichkeiten werden allen Personen mitgeteilt.

Beschwerden werden mit einem einfachen Formular (s. Anhang) dokumentiert, nachverfolgt und bearbeitet. Grundsätzlich gilt, das Mitarbeitende bei **Verdachtsfällen und Grenzverletzungen unverzüglich** und bei **Grenzüberschreitungen innerhalb von 14 Tagen** eine mündliche oder schriftliche Rückmeldung zu ihrer Beschwerde erhalten. Spätestens 4 Wochen nach Eingang der Beschwerde muss diese bearbeitet und gelöst sein. Der Fokus liegt hier bei den hier beschriebenen Beschwerdewesen auf dem Themenkomplex „sexualisierte Gewalt“. Die Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Behebung sowie zur Vorbeugung von Beschwerden liegt in der Verantwortung der Leitung und ist Bestandteil der jährlichen Reflexion des Schutzkonzeptes.

### c) Was gilt für Teilnehmende an Veranstaltungen und Projekten?

Während der Veranstaltungen haben die Teilnehmenden jederzeit die Möglichkeit, sich bei der Leitung der Veranstaltung zu beschweren. Auswertungen und Feedback sind schriftlich, mündlich oder auch unter Vier-Augen möglich. Wir weisen vor unseren Veranstaltungen auf das Einhalten von Nähe und Distanz hin. Unsere Visitenkarte, die mit einem QR-Code über viele Kontaktadressen, wie der Meldestelle der EKvW und Beratungsstellen informiert, liegt immer aus.

Für den Arbeitsbereich der Erwachsenenbildung gelten hier die Prozessbeschreibungen und Regelungen im Qualitätsmanagement der Erwachsenenbildung.

## 9. Meldepflicht und Interventionsteam

### a) Meldepflicht

Jede Person kann zur Beratung die kirchliche Meldestelle der EkvW kontaktieren. Liegt ein begründeter Verdacht oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, besteht nach § 8 des KGSsG (Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) eine Meldepflicht bei der kirchlichen Meldestelle:

Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EkvW  
Altstädter Kirchplatz 5  
33602 Bielefeld  
Tel.: 0521/594-381  
E-Mail: meldestelle@ekvw.de

oder:

Christian Weber  
Allgemeine Präventionsarbeit  
Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EkvW  
Altstädter Kirchplatz 5  
33602 Bielefeld  
Tel.: 0521/594-380  
E-Mail: christian.weber@ekvw.de

Zur Meldepflicht (aus dem Interventionsleitfaden der EkvW):

„Mitarbeitende Personen der Evangelischen Kirche von Westfalen sind verpflichtet, einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der Meldestelle mitzuteilen (vergleiche § 8 KGSsG). Die Meldepflicht gilt für beruflich wie ehrenamtlich Mitarbeitende. Zu bedenken ist, dass ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt dann meldepflichtig ist, wenn ein\*e Mitarbeiter\*in der EkvW verdächtigt oder beschuldigt wird, diese ausgeübt zu haben.

Damit eine Meldung in der Meldestelle bearbeitet werden kann, sind folgende Informationen wichtig:

- Name der meldenden Person
- Gemeinde, Einrichtung oder ähnliches, in der die sexualisierte Gewalt passiert ist/ passiert sein soll oder in der gegen das Abstinenzverbot verstoßen wurde

- Name(n) der betroffenen Person(en) (soweit bekannt)
- Name(n) der beschuldigten Person(en) (soweit bekannt)
- Zeitpunkt der Ereignisse (soweit bekannt)
- *Details zum Sachverhalt (soweit bekannt)*

*Um möglichst niederschwellig eine Meldung zu ermöglichen, nimmt die Meldestelle Meldungen schriftlich per Post, telefonisch oder persönlich entgegen. Über die E-Mail-Adresse [meldestelle@ekvw.de](mailto:meldestelle@ekvw.de) besteht immer die Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen und, ohne personenbezogene Daten zu nennen, einen Vorfall zu schildern und um Rückruf zu bitten.*

*Um im Falle der telefonischen oder persönlichen Kontaktaufnahme das „Stille-Post-Prinzip“ zu vermeiden und die Meldung sachlich richtig weiterzugeben, wird im Gespräch immer um eine schriftliche Darstellung der Situation gebeten. “ Die Meldepflicht gemäß § 8 KGSSG ist eine direkte Meldepflicht, das heißt, dass Mitarbeitende sich im Meldefall direkt an die Meldestelle wenden müssen. Eine vorherige Absprache innerhalb des Systems oder die Information einer zuständigen Leitungsperson ist im KGSSG nicht vorgesehen.*

*Hier weichen die landeskirchlichen Regelungen von anderen bekannten Meldepflichten (zum Beispiel aus dem Kita-Bereich oder der Jugendhilfe), bei denen Einrichtungen (vertreten durch die Leitung) einer etwaigen Meldepflicht nachzukommen haben, ab.*

*„Die Einführung dieser direkten Meldepflicht stellt einen Schutz für meldende Mitarbeitende dar, weil sie für diese gesetzlich geregelte Abweichung vom Dienstweg (die hier ausdrücklich gewollt und bewusst installiert ist!) keine negativen dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten müssen.“*  
(Ende Zitat)

#### b) Interventionsteam

Es gilt der Beschluss des KSV vom 26. Januar 2023 zur Bildung des Interventionsteams (siehe Anhang).

Das Interventionsteam besteht aus der Superintendentin, der Präventionsfachkraft, ggf. Presbyterium, Kita, Schule, Jugendarbeit, Verwaltung, ggf. Kita Fachberatung, Öffentlichkeitsarbeit Kirchenkreis oder EKvW, dem Referenten der Superintendentin. Hinzugezogen werden können externe Beratungen oder insoweit erfahrene Fachkräfte (insoFa).

Eine Ersteinschätzung wird unabhängig vom geltenden Verfahren der beteiligten Organisationsformen durchgeführt. Nach der Ersteinschätzung wird je nach Beurteilung Lage das für diesen Prozess zuständige Intervisionsteam gebildet.

Weitere Ausführungen sind im Interventionsleitfaden der EkvW beschrieben, die in unseren Prozessen Anwendung finden.

## 10. Recht auf Rehabilitation bei unrechtmäßiger Beschuldigung

Uns ist wichtig, dass Personen, die zu Unrecht beschuldigt wurden, eine angemessene Unterstützung und Rehabilitation erhalten. Unsere Strategie zur Rehabilitation zielt darauf ab, den Ruf der betroffenen Person wiederherzustellen und ihr zu helfen, das Erlebte zu verarbeiten.

Aus dem Interventionsleitfaden der EkvW: „Rehabilitation bedeutet in der praktischen Umsetzung, alle Handlungsschritte, die die beschuldigte Person betreffen, wieder umzukehren und darzulegen, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht gehandelt hat. Jeder Schritt der Rehabilitation wird vom Interventionsteam individuell geplant und eingeleitet.

Folgende Schritte sind im Rehabilitationsverfahren vorgesehen:

- **Entschuldigung:** Wenn die Beschuldigung unbegründet war, werden wir uns in der Öffentlichkeit entschuldigen, in der die Beschuldigung Bekannt geworden ist.
- **Beratung und Unterstützung:** Die betroffene Person erhält Zugang zu Beratung und Unterstützung, um das Erlebte zu verarbeiten und ihre psychische Gesundheit zu schützen. Diese unterstützen wir finanziell.
- **Rehabilitation durch die Organisation:** Wir verkündigen öffentlich, dass die Beschuldigung unbegründet war, und dass die betroffene Person in ihre Position zurückkehren kann. Öffentlich bedeutet hier alle Medien zu nutzen die auch die Beschuldigung der Person veröffentlicht haben.
- **Schutz vor Rufschädigung:** Wir stellen sicher, dass die betroffene Person vor weiterer Rufschädigung geschützt wird. Dies kann beinhalten, auch rechtliche Schritte gegenüber Dritten einzuleiten.
- **Schulungen:** Das Thema Rehabilitation ist Inhalt unserer Schulungen und Reflexionen, um sicherzustellen, dass ähnliche Situationen in Zukunft vermieden werden.
- **Unterstützung durch die Gemeinschaft:** Die betroffene Person haben die Unterstützung der Leitungsebene und der Mitarbeitervertretung, um bei der Bewältigung des Erlebten zu helfen. Es ist wichtig zu betonen, dass jede Situation einzigartig ist und dass die Maßnahmen zur Rehabilitation auf die Bedürfnisse der betroffenen Person zugeschnitten sein sollten.“

## 11. Zusammenarbeit mit Betroffenen / Aufarbeitung

Die Zusammenarbeit mit Betroffenen ist für den Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen ein neues Arbeitsfeld. Ziele und Umsetzung dieser Arbeit müssen noch entwickelt werden und werden in die Konzeption der Präventionsarbeit einfließen.

Bei der Verwendung von Begrifflichkeiten im Themenfeld sexualisierter Gewalt gilt es behutsam zu sein. Wir verwenden hier den Begriff „Betroffene“, wie er auch im Interventionsleitfaden der Landeskirche verwendet wird.

Im Interventionsleitfaden der Landeskirche gibt es in den Kapiteln 4.9 und 5 Ausführungen zu dieser Frage. Eindrücklich beschreibt das Zitat von Jan - Philipp Reetsma die Bedürfnisse von Betroffenen:

*„Die Wünsche von Betroffenen sind so bunt und individuell, wie die Wünsche von Menschen eben sind. Der eine will dies, der andere das.“*

Zu den subjektiven Bedarfslagen Betroffener gibt es kaum Studien oder empirische Untersuchungen. Der direkteste Weg, die Bedürfnisse Betroffener zu erkennen, ist diese bei den Betroffenen zu erfragen. Ebenda. Interventionsleitfaden der Landeskirche.

Zitat:

*„Der Begriff „Opfer“ ist ein Begriff aus dem Recht und hat dort eine Bedeutung, weil sich daraus z.B. bestimmte Rechte ableiten. In der Alltagssprache wird der Begriff jedoch oft mit Schwäche, Inkompetenz, Ohnmacht und Hilflosigkeit in Verbindung gebracht oder auch abwertend als Schimpfwort benutzt. Viele Betroffene von Gewalt empfinden den Begriff deswegen als stigmatisierend. Für andere Betroffene ist es zwar wichtig, dass in der Beschreibung der Tat(en) klar in Opfer und Täterunterschieden wird, um die Verantwortung für die Taten eindeutig sichtbar zu machen und/oder weil sie tatsächlich in dieser Situation der Gewalt ohnmächtig ausgeliefert waren. Jedoch bezieht sich das auf den Moment der Tat und eventuell auch auf Folgen der Tat. Aber in anderen Lebensbereichen und zu anderen Zeiten waren und sind sie vielleicht erfolgreiche Managerin, fürsorgliche Mutter, kreative Künstlerin oder tatkräftige Aktivistin. Dies auch zu sehen und darzustellen, ist wichtig.“*

*Betroffene von Gewalt sind nicht nur „Opfer“. Viele lernen mit den Gewalterfahrungen zu leben, machen diese beispielsweise öffentlich und zeigen Stärke und Selbstbewusstsein.*

*Eine differenzierte Darstellung, die auch Perspektiven für ein gutes Leben nach und trotz einer erlebten Gewalttat aufzeigt, kann andere Betroffene (und ihre Unterstützer\*innen) ermutigen.“*

<https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/ueber-uns/presse/informationen-fuer-die-presse/hinweise-fuer-die-berichterstattung-ueber-gewalt-gegen-frauen-und-kinder.html>



An der unten genannten Stelle heißt es:

*„Es ist wichtig, respektvoll und sensibel mit diesen Begriffen umzugehen, da sie die Erfahrungen von Betroffenen von sexualisierter Gewalt widerspiegeln. Jeder Mensch kann unterschiedliche Präferenzen haben, wie er oder sie sich selbst bezeichnen möchte. Einige bevorzugen den Begriff “Betroffene”, während andere den Begriff “Opfer” verwenden. Es ist ratsam, auf die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Personen zu achten.“*

Vergl.: <https://www.weisses-kreuz.de/themenuebersicht/sexualisierte-gewalt/was-ist-sexualisierte-gewalt/>

## **Folgende Grundsätze sind für die Zusammenarbeit mit Betroffenen wichtig:**

Der Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen ermutigt alle von sexualisierter Gewalt betroffenen Menschen, sich entweder bei den genannten Ansprechpartnern vor Ort oder der Meldestelle in Bielefeld zu melden, damit die Schuld und das ertragene Leid anerkannt werden.

Der Verband der Ev. Kirchenkreise Gladbeck-Bottrop-Dorsten und Recklinghausen möchte von sexualisierter Gewalt betroffenen Menschen helfen, sie begleiten und unterstützen, um mit dem erlebten und erlittenen Unrecht im Leben umgehen zu können, neue Perspektiven und Handlungsstrategien entwickeln zu können, und um das Erlebte zu verarbeiten.