

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

Der Evangelischen Kirchengemeinde Menden in Anlehnung an
das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Iserlohn

Stand: 09.02.2026

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1 Präambel.....	4
2 Leitbild der Evangelischen Kirchengemeinde Menden	4
3 Grundsätze	5
3.1 Verankerung in der Konzeption der Gemeinde.....	5
3.2 Begriffsbestimmungen	5
3.3 Überarbeitung und Aktualisierung des Schutzkonzeptes	7
4 Gesetzliche Grundlagen	7
4.1 Grundgesetz	8
4.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	8
4.3 Rechtsgrundlage Kirchengesetz	8
4.4 Bundeskinderschutzgesetz	8
4.5 Das erweiterte Führungszeugnis	9
5 Gemeindliche Maßnahmen zur Prävention und Intervention.....	9
5.1 Potential und Risikoanalyse.....	9
6 Praktische Umsetzung des Schutzkonzepts.....	10
6.1 Verbindliche Einbindung von Mitarbeitenden	10
6.2 Führungszeugnis.....	10
6.3 Selbstverpflichtung.....	11
6.4 Schulungen.....	12
7 Intervention	12
7.1 Verfahren bei Verdacht auf sexuelle Gewalt	12
8 Beschwerdemanagement, Aufarbeitung, Rehabilitation	13
8.1 Allgemeines Beschwerdemanagement	13
8.2 Strafanzeige	14
8.3 Aufarbeitung	14
8.4 Rehabilitation.....	15
9 Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung	15
10 Anhang.....	17
Selbstverpflichtungserklärung (Arbeit mit Kindern und Jugendlichen)	
Selbstverpflichtungserklärung (Arbeit mit Erwachsenen)	
Informationen für Ehrenamtliche	
Potential- und Risikoanalyse	
Grundlage zur Einsichtnahme	

Sofortplan

Interventionsleitfaden - Verdacht auf unangemessenes Verhalten durch Mitarbeitende

Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern

Aufnahmebogen bei einem Verdacht gegenüber einer mitarbeitenden Person

Weitere Anlaufstellen

Checkliste im Umgang mit der Presse/den Medien

1 Präambel

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen mit Respekt zu behandeln und ihre Würde zu schützen.

Ein Schutzkonzept dient der Prävention und nimmt alle Mitarbeitenden und Helfenden in die Pflicht, Schutzbefohlene (also alle anvertrauten Menschen, ungeachtet ihres Alters, des Geschlechts oder der Herkunft) vor (sexualisierter) Gewalt, aber auch vor dem Missbrauch von Machtstrukturen zu schützen. Es soll das Risiko der Verübung sexueller Gewalt vermindert und dem Missbrauch von Machtstrukturen entgegengewirkt werden. Fachkräfte sollen entsprechend der Themen sensibilisiert werden und einen transparenten Zugang zu Hilfs- und Unterstützungswegen erhalten.

Die Evangelische Kirchengemeinde Menden ist sich ihrer Verantwortung gegenüber den ihr anvertrauten Menschen in ihrem beruflichen und ehrenamtlichen Tun bewusst. In unserer Arbeit lehnen wir jegliche Form der Gewalt ab. Dazu gehört insbesondere sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen.

Hierzu haben wir dieses Schutzkonzept, das sich an dem Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Iserlohn orientiert, entwickelt. Es ermöglicht uns, sexualisierte Gewalt besser und frühzeitig zu erkennen, ernst zu nehmen und angemessen zu handeln. Es geht bei den hier vorgesehenen Maßnahmen um die Verhinderung sexualisierter Gewalt, Verantwortungsübernahme und Sensibilisierung aller in der Kirchengemeinde Menden hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen.

Die Grundlage für dieses Schutzkonzept bilden das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland.

2 Leitbild der Evangelischen Kirchengemeinde Menden

Die Evangelische Kirchengemeinde Menden blickt auf den Grund ihres Glaubens und freut sich seiner Verheißungen: Gott ruft die Gemeinde ins Leben. Als Kirchengemeinde hören wir diesen Ruf als Einladung, Gott an die höchste Stelle in unserem Leben zu setzen. Jesu Antwort auf die Frage nach dem höchsten Gebot hilft uns, das genauer zu verstehen. Gott lieben, das heißt, ihn zu Wort kommen lassen, an ihn uns zu wenden, von ihm uns sammeln und senden zu lassen. All dies geschieht zuerst im Gottesdienst, wo wir das Wort Gottes hören, beten und Gemeinschaft haben. Wo immer diese drei Dinge geschehen, ist Gottesdienst. Gott lieben lernen wir im Gottesdienst, weil wir hier erfahren, wie sehr Er uns liebt.

Allen Trost, alle Weisung und Ermutigung, die aus dem gemeinsamen Hören, Singen und Beten kommt, erfahren wir als tragendes Fundament und erneuernde Kraft unseres Gemeindelebens.

Wer sich angenommen erfährt, sagt Ja zum anderen. So ist die Liebe zum Menschen gleichermaßen grundlegend für unser Miteinander wie die Liebe Gottes. Wach sein für die Belastungen, denen Menschen in unserer Mitte ausgesetzt sind, froh sein über alles, was Menschen in ihrem Leben gelingt: darum geht es in der Nachfolge Jesu. Menschen seelsorgerlich beistehen, Menschen in ihrer Lebensgeschichte begleiten, Lasten und Freuden miteinander teilen, dazu fühlen wir uns gerufen in ökumenischer Weite und lokaler Konzentration.

3 Grundsätze

3.1 Verankerung in der Konzeption der Gemeinde

In die Konzeption der Evangelischen Kirchengemeinde Menden ist das Schutzkonzept als Punkt aufgenommen worden.

Die Arbeit in unserer Gemeinde, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Sie ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Die Persönlichkeit und Würde eines jeden Menschen wird geachtet und die individuellen Grenzen werden respektiert.

Wir haben ein Schutzkonzept entwickelt, das uns ermöglicht, sexualisierte Gewalt besser zu erkennen, ernst zu nehmen und angemessen zu handeln.

Es geht bei den darin vorgesehenen Maßnahmen um die Verhinderung sexualisierter Gewalt, um Verantwortungsübernahme und Sensibilisierung aller in der Kirchengemeinde Tätigen.

3.2 Begriffsbestimmungen

Das Schutzkonzept

Ein Schutzkonzept bietet durch unterschiedliche Säulen, wie der Risiko- und Potentialanalyse die Möglichkeit, strukturelle Gegebenheiten zu hinterfragen und zu verändern. Darüber hinaus deckt es zuvor nicht beachtete Gefährdungsbereiche auf. Es ermöglicht einen stetigen Austausch mit Fachkräften und bietet einen Raum zur Klärung von Fragen und Unsicherheiten. Eine weitere Säule stellt unter anderem der Interventionsleitfaden dar, der klar die Handlungsschritte bei einem Verdacht bzw. einem erfolgten Übergriff regelt.

Inhaltlich dient das Schutzkonzept der Aufklärung über

- die angewandten Strategien der Täter und Täterinnen,
- die Gegebenheiten der Einrichtungen,
- Handlungsstrategien bei Verdachtsfällen,
- den Umgang mit digitalen Medien sowie
- den eigenen Schutz vor falschem Verdacht sowie Trigger-Situationen (Situationen, die eigene (negative) Emotionen auslösen).

Das Schutzkonzept dient der Abschreckung von TäterInnen, die sich dadurch nicht mehr in einer unbeachteten Thematik bewegen können und der Sensibilisierung jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin der Evangelischen Kirchengemeinde Menden. Es soll darauf hinwirken, dass jeder/jede ein Bewusstsein darüber erlangt, dass sexualisierte Gewalt einer differenzierten Betrachtung bedarf und nicht nur darauf bezogen werden kann, dass Kinder und Jugendliche von dieser Gewaltform betroffen sein können, sondern auch Erwachsene.

Das Schutzkonzept versteht sich nicht nur als Schutz aller anvertrauten Menschen, sondern auch aller Mitarbeitenden. Es soll nicht nur vor sexualisierter Gewalt schützen, sondern auch vor der gefühlten eigenen Handlungsunfähigkeit, wenn man als mitarbeitende Person unerwartet eine entsprechende Beobachtung macht oder eine solche Rückmeldung dazu erhält. Durch die klaren und vorgegebenen Strukturen und Vorgehensweisen bietet vor allem das individuelle Schutzkonzept Handlungssicherheit in emotional hoch belastenden Situationen.

„Gewalt“ und/oder „Missbrauch“

Warum wird im Schutzkonzept von sexualisierter Gewalt und nicht von sexuellem Missbrauch gesprochen? Die Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) definieren wie folgt: In den Begriff „Missbrauch“ kann auch ein „Gebrauch“ in Form einer Legitimation hineininterpretiert werden. Daher werden in der Fachpraxis und in der Wissenschaft eher die Begriffe „sexuelle Gewalt“ oder „sexualisierte Gewalt“ verwendet.

Auch der Begriff „Gewalt“ kann missverstanden werden. So muss hierbei klar sein, dass eine Form der Gewalt nicht nur rein körperlich, sondern auch in verbaler Form erfolgen kann. Er beschreibt somit eine körperliche und psychische Grenzverletzung, die die Intimsphäre eines Menschen verletzt.

Täterschaft

Das Schutzkonzept soll darauf aufmerksam machen, dass sexualisierte Gewalt in allen Gesellschaftsschichten und in allen Berufsfeldern vorkommt, auch innerhalb der Institution Kirche. Es soll den Blick dafür schärfen, dass die Täterschaft einem Menschen nicht anzusehen ist.

Das Profil einer Täterschaft kann wie folgt beschrieben werden:

- sexualisierte Gewalt ist kein Versehen. Es sind geplante Taten, bei denen durch den Aufbau einer Bindung/Beziehung emotionaler Druck bei der betroffenen Person aufgebaut wird.
- TäterInnen nutzen für ihre Zwecke das Abhängigkeits- und Machtgefälle, das allein durch die Funktion der mitarbeitenden Person besteht. Dieses Gefälle bietet den Raum für Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt. Daher soll das Schutzkonzept den Blick auf die unterschiedlichen (auch beruflichen) Ebenen lenken, um eine individuelle Einschätzung des Risikos zu ermöglichen.

Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen (sexuelle Übergriffe)

Als Grenzverletzungen werden nicht nur objektive Faktoren, sondern auch das subjektive Erleben als solche gesehen. Daher sind manche Grenzverletzungen (wie eine unabsichtliche

Berührung oder eine verbale Kränkung) nicht ganz zu vermeiden, jedoch korrigierbar. Eine solche Korrektur ist allerdings nur dann möglich, wenn ein Bewusstsein für das grenzverletzende Verhalten besteht.

Grenzüberschreitungen (sexuelle Übergriffe) sind dagegen bewusste körperliche und psychische Übergriffe und resultieren aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten. Sie unterscheiden sich damit maßgeblich von Grenzverletzungen.

Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz §2

Sexualisierte Gewalt wird definiert als eine unerwünschte sexuelle Verhaltensweise, die die Würde der betroffenen Person in verbaler, non-verbaler oder durch aktives oder passives Verhalten verletzt.

Sexualisierte Gewalt wird immer dann als Straftat eingruppiert, wenn ein Verhalten gegen die sexuelle Selbstbestimmung verstößt. Hier verweist das Kirchengesetz auf den § 201a Absatz 3 und die §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches (StGB).

Von sexualisierter Gewalt ist ebenfalls auszugehen, wenn eine körperliche, seelische, psychische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegenüber der Täterin oder dem Täter besteht und somit keine Selbstbestimmung oder nur eine eingeschränkte Selbstbestimmung gegeben ist.

Definition Mitarbeitende und Ehrenamtliche

Mitarbeitende: Mitarbeitend ist eine Person, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht.

Ehrenamtlich Tätige: Ehrenamtlich Tätige wirken an kirchlichen Angeboten regelmäßig und planend oder leitend mit und führen Angebote durch.

Teilnehmende: Beschreibt die Personen, die an kirchlichen Veranstaltungen und Angeboten teilnehmen.

Mitwirkende: Darunter fallen alle Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige und Teilnehmende.

3.3 Überarbeitung und Aktualisierung des Schutzkonzeptes

Ein Konzept lebt von der stetigen Überarbeitung und Aktualisierung. Das Konzept wird dem Presbyterium jährlich vorgelegt, auf Aktualität und Gültigkeit überprüft, ggf. überarbeitet und beschlossen.

4 Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie auf Erwachsene mit und ohne besondere Schutzbedürftigkeit sind klar und eindeutig geregelt und bieten keinen Raum für Interpretationen.

4.1 Grundgesetz

In den Artikeln des Grundgesetzes (unter anderem in den Artikeln 1-3) sind die Grundlagen der Menschenrechte verankert. Sie sagen aus, dass jeder Mensch ein Recht auf eine freie Entfaltung seiner Persönlichkeit hat, soweit die Rechte anderer nicht verletzt werden und er/sie nicht gegen die verfassungsgemäße Ordnung oder das Sittengesetz verstößt. Sie beschreiben das Recht der körperlichen Unversehrtheit, aber auch auf die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und das Benachteiligungsverbot unter anderem bzgl. der Herkunft, des Glaubens, einer Beeinträchtigung und der sexuellen Orientierung.

4.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt umfassend vor Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf (§ 2 AGG). Sexuelle Belästigung wird dabei als Benachteiligung erfasst (§ 3 AGG, Abs. 4).“ Das Gesetz trat erstmalig im August 2006 in Kraft.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung (am Arbeitsplatz), wenn

„[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3 Abs. 4 AGG)“.

4.3 Rechtsgrundlage Kirchengesetz

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wurde im März 2021 verabschiedet und in der Folge rechtskräftig. Es bezieht sich auf Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige und Teilnehmende. Das Gesetz legt den besonderen Fokus auf den Schutz aller Personen vor grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten Mitarbeitender Personen und legt klare und einheitliche Standards im Umgang mit diesen fest.

Die Grundlage zur Vorlageverpflichtung eines erweiterten Führungszeugnisses innerhalb des Evangelischen Kirchenkreises und damit aller evangelischen Gemeinden ist in § 5 verankert, der den Ausschluss einer Einstellung und Tätigkeit regelt.

Darüber hinaus ist in § 6 geregelt, dass eine Selbstverpflichtungserklärung vorausgesetzt wird. Die Leitungsorgane sind angehalten, diese standardisiert einzusetzen.

4.4 Bundeskinderschutzgesetz

Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes im Jahr 2012 wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für die Aufnahme einer hauptamtlichen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe vorgeschrieben. Darüber hinaus wurde diese Verpflichtung auch auf ehren- und nebenamtliche Tätigkeiten ausgeweitet.

Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes wurde auch eine Änderung am § 72a SGB XIII vorgenommen. Dieser regelt, welche Personen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe durch die Träger der öffentlichen Jugendhilfe nicht beschäftigt werden dürfen. Hier ist auch geregelt, dass ausschließlich nur die Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses sowie die Information und ob ein Eintrag zu bestimmten, dort definierten Straftaten eine rechtskräftige Verurteilung vorliegt, erfolgen darf.

4.5 Das erweiterte Führungszeugnis

Das erweiterte Führungszeugnis wird vom Bundeszentralregister ausgestellt, damit die persönliche Eignung antragstellender Personen geprüft werden kann.

Jede/r, die/der strafrechtlich verurteilt wurde oder einen Strafbefehl erhalten hat, wird im Bundeszentralregister (BZRG) registriert. Doch nicht jede Straftat ist im Führungszeugnis hinterlegt, das Führungszeugnis stellt dementsprechend nur einen Auszug aus dem Bundeszentralregister dar.

In einem **einfachen Führungszeugnis** werden Straftaten, die zur Bewährung ausgesetzte Jugendstrafen beinhalten oder Verurteilungen zu einer Geldstrafe von bis zu 90 Tagessätzen bzw. einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Monaten, nicht erfasst. Ebenfalls werden in einem einfachen Führungszeugnis Sexualdelikte nicht registriert.

Das **erweiterte Führungszeugnis** erfasst alle Straftaten und zusätzlich Verurteilungen wegen Sexualdelikten (auch die unter 90 Tagessätzen Geldstrafe oder unter drei Monaten Freiheitsstrafe).

Nur in einem **behördlichen Führungszeugnis** sind alle Straftaten sowie Entscheidungen von Verwaltungsbehörden erfasst. Das behördliche Führungszeugnis wird nicht für privaten Zwecke ausgestellt und nur ausgewählten Personen, z.B. Richtern oder Staatsanwälten zur Einsicht zur Verfügung gestellt.

5 Gemeindliche Maßnahmen zur Prävention und Intervention

5.1 Potential und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse steht am Anfang eines längerfristigen Qualitätsentwicklungsprozesses in Organisationen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbedürftigen vor sexualisierter Gewalt. Sie soll dazu dienen, nicht nur die Schwachstellen herauszufiltern, sondern auch kenntlich zu machen, auf welchen Ebenen bereits ein gutes System zum Schutz aller gegeben ist.

Folgende Themen sollen durch die Potential- und Risikoanalyse abgefragt werden:

- Parkplatzsituation und Weg zum Gebäude
- Gebäude (z.B. WC, Fenster, Einsicht in Räume)
- (aktiv genutzter) Außenbereich wie Garten und Spielflächen, Raucherbereiche
- Personelle Strukturen
- Konzept
- Zugänglichkeit von Informationen/Transparenz

In der Evangelischen Kirchengemeinde Menden wurden für alle drei Gemeindeteile je eine Risiko- und Potentialanalyse erstellt und die sich daraus ergebenden Aufgaben bzgl. Erforderlicher Maßnahmen an die Verantwortlichen delegiert. Das Presbyterium legt fest, die Potential- und Risikoanalyse jährlich im Rahmen der Überprüfung des Schutzkonzeptes zu aktualisieren.

6 Praktische Umsetzung des Schutzkonzeptes

6.1 Verbindliche Einbindung von Mitarbeitenden

Personen, die in der Evangelischen Kirche in Menden tätig werden wollen, erhalten alle erforderlichen Informationen in einem Erstgespräch. Darin wird auch das Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt thematisiert. Es wird darauf hingewiesen, wo alle notwendigen Informationen zu finden sind.

Darüber hinaus erhalten die zukünftigen beruflich oder ehrenamtlich Tätigen die entsprechende Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang Seite 17 bzw. Seite 18), die erforderlichen Unterlagen zum Erhalt des Führungszeugnisses sowie bei Ehrenamtlichen die „Information für Ehrenamtliche“ (siehe Anhang Seite 19).

6.2 Führungszeugnis

Alle hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden müssen bei Anstellung und in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen. Ehrenamtlich Tätige ab dem Alter von 14 Jahren müssen das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Schutzbefohlenen in gleicher Weise vorlegen. Damit erweitert die Evangelische Kirche für ihre Mitarbeitenden die Bestimmungen, die bereits im Bundeskinderschutzgesetz, im SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) und in den Trägervereinbarungen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gelten, auf alle Arbeitsbereiche, in denen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen gearbeitet wird.

Bei ehrenamtlich Tätigen wird je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts entschieden, ob ein Führungszeugnis erforderlich ist. Zur Entscheidungsfindung dient das Formular „Grundlage zur Einsichtnahme“ (siehe Anhang Seite 21), dieses ermöglicht eine sachliche Betrachtung der einzelnen Arbeitsbereiche innerhalb der gemeindlichen Angebote. Die Einschätzungen erfolgen durch das Presbyterium und sind als Beschluss des Presbyteriums dem jeweiligen Sitzungsprotokoll beigelegt.

Für ehrenamtlich Tätige ist das erweiterte Führungszeugnis kostenlos. Für die Beantragung erhalten Ehrenamtliche ein Anforderungsschreiben, in dem die Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses für die ehrenamtliche Tätigkeit belegt wird.

Die Aufforderung zur Vorlage eines Führungszeugnisses erfolgt grundsätzlich durch die Gemeinde bzw. im Fall von hauptamtlichen Beschäftigten durch die Gemeinde in der Funktion eines Arbeitgebers. Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen wird das Anforderungsschreiben durch das Gemeindebüro ausgehändigt, mit dem bei der Kommune das Führungszeugnis beantragt wird. Nach Erhalt des Zeugnisses wird es einer dazu berechtigten Person zur Einsicht vorgelegt. Einsichtsbefugt ist der/die Vorsitzende des Presbyteriums bzw. dessen/deren Stellvertretung. Ein Formular, das die Einsichtnahme dokumentiert, wird von dem/der Ehrenamtlichen und der Einsicht nehmenden Person unterschrieben und im Gemeindebüro unter Wahrung der Datenschutzrichtlinien aufbewahrt. Zum Zeitpunkt der Einsichtnahme darf das Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein.

Das Führungszeugnis darf nicht einbehalten und zu den Akten gelegt werden. Es muss zwingend zur Entlastung an die Person zurückgesandt werden

Zur Nachverfolgung der bereits vorgelegten Führungszeugnisse und der nachzuhaltenden Fristen zur erneuten Vorlegung wird eine Excel-Tabelle angelegt, die folgende Informationen beinhaltet und nur den zur Einsichtnahme berechtigten Personen zur Verfügung steht:

1. Datum der Einsichtnahme
2. Bestätigung, dass das Führungszeugnis bei Einsichtnahme nicht älter als drei Monate war
3. Eintrag ja/nein
4. Zusätzlich Vorlagedatum der Selbstverpflichtungserklärung
5. Datum der jeweiligen Wiedervorlagen sowie eine Erinnerung zum Wiedervorlagedatum

Führungszeugnisse müssen bei Neuanstellung bzw. der Neuaufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit sowie alle fünf Jahre erneut vorgelegt werden.

6.3 Selbstverpflichtung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie PfarrerInnen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit. Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (s. Anhang, Seite 17 bzw. Seite 18) bestätigen alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang.

Die Selbstverpflichtung ist bei Einstellung von Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei bereits in der Evangelischen Kirche Menden tätigen Mitarbeitenden ist diese in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Schutzbefohlenen ebenfalls in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen. Die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung wird im Gemeindebüro aufbewahrt. Ein Exemplar erhält die/der Ehrenamtliche.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist ein wesentlicher Bestandteil des pädagogischen Konzeptes in der Aus- und Fortbildung der ehrenamtlich tätigen Jugendlichen und Erwachsenen. Vor jeder größeren Maßnahme (z.B. Ferienfreizeiten oder Freizeitwochenenden) werden die Inhalte der Selbstverpflichtung mit den Teammitgliedern besprochen und diejenigen, deren unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung noch nicht vorliegt, unterzeichnen diese.

6.4 Schulungen

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren sind zur Teilnahme an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet.

Eine Kopie der Teilnahmebescheinigung für Ehrenamtliche wird im Gemeindebüro datenschutzkonform aufbewahrt. Alternativ kann in einer Tabelle die nachweisliche Teilnahme einer mitarbeitenden Person festgehalten werden.

7 Intervention

Die Evangelische Kirchengemeinde Menden meldet im Verdachtsfall auf sexualisierte Gewalt diesen der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen. Diese Meldestelle wird dann für die Bildung eines Interventionsteams sorgen, das dem Verdachtsfall nachgehen wird.

Ein Handlungsleitfaden für den Interventionsfall (Interventionsleitfaden, s. Anhang, Seite 23 bzw. Seite 24), der sich an den spezifischen Bedingungen des Evangelischen Kirchenkreises Iserlohn orientiert, regelt das Vorgehen in Fällen des Verdachts auf sexualisierte Gewalt.

Der Interventionsleitfaden ist für alle Mitarbeitenden verbindlich.

7.1 Verfahren bei Verdacht auf sexuelle Gewalt

Das Kirchengesetz gibt vor, dass alle mitarbeitenden Personen, die Kenntnis von einem Verdachtsfall durch eine mitarbeitende Person erhalten, dazu verpflichtet sind, diesen an die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen unter Meldestelle@ekvw.de zu melden.

Ein verständlicher Verfahrensablauf (Sofortplan, s. Anhang, Seite 22) hilft allen Beteiligten mit der erforderlichen Ruhe, Klarheit und Fachlichkeit eine Beobachtung oder Meldung zu bearbeiten. Der Ablauf soll den Beteiligten Handlungssicherheit und die erforderliche Sachlichkeit in einer hoch emotionalen Situation bieten. Die Struktur des Verfahrensablaufs vereinfacht die Dokumentation und zeigt beispielsweise Kontaktadressen für betroffene Personen, Angehörige und andere Betroffene auf.

Darüber hinaus soll ein Verfahrensablauf Sicherheit im Umgang mit der Presse bzw. den Medien bieten und auch Klarheit darüber schaffen, was mit den Dokumentationen am Ende der Bearbeitung geschieht.

Die Dokumentation bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist das wichtigste und sensibelste Instrument zur Sicherstellung von Beobachtungen und mitgeteilten Informationen. Sie trägt unter anderem einen großen Anteil zu dem weiteren (strafrechtlichen) Verlauf bei. Daher ist eine wertfreie Schilderung zwingend erforderlich. An dieser Stelle haben Interpretationen keinen Platz. Es sind sachliche Schilderungen und wenn möglich sogar Aussagen in wörtlicher Rede unerlässlich.

Der Aufnahmebogen (s. Anhang, Seite 25) ermöglicht den beobachteten oder von einer weiteren Person beschriebenen Verdacht, umfassend und durch die formulierten Fragen wertfrei zu beurteilen und zu dokumentieren. Er erfasst alle notwendigen Daten und dient als Leitfaden zur Klärung der Perspektive und der Erwartungshaltung der meldenden Person und bietet dieser eine Information über den weiteren Verfahrensweg. Die meldende Person wird über den formalen Ablauf (Interventionsleitfaden, Anhang Seite 23 bzw. Seite 24) informiert.

Der Interventionsleitfaden dient der formalen Informationen darüber, dass in einem Verdachtsfall stets die Meldestelle zu kontaktieren ist und vermittelt das Wissen über die weiteren Verfahrenswege. Parallel kann der bereits erwähnte Sofortplan vor Ort eine Hilfe bieten, um diese emotionale Situation mit Ruhe zu bearbeiten. Der Interventionsplan und der Sofortplan dienen der Orientierung und bieten einen eindeutigen und gleichbleibenden Ablauf, um für die Betroffene/den Betroffenen und die den Fall aufnehmende Person einen sicheren Rahmen zu schaffen.

Wie bereits beschrieben, besteht eine Meldepflicht bei Verdacht an die landeskirchliche Meldestelle (siehe oben). Wenn Unsicherheit besteht, ob ein Verdacht vage oder begründet ist, kann die Interventionsfachstelle im Kirchenkreis hierzu beraten oder man kann sich an die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen in Bielefeld wenden. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Meldung bei der Meldestelle selbst (telefonisch, per Mail oder persönlich nach Vereinbarung) vorzunehmen.

8 Beschwerdemanagement, Aufarbeitung, Rehabilitierung

8.1 Allgemeines Beschwerdemanagement

In einer großen Kirchengemeinde wie der unsrigen kann es vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt werden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit einem Anliegen umgegangen sind. In solchen Situationen haben die Betroffenen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, selbstverständlich die Möglichkeit sich zu beschweren.

Beschwerden werden ernst- und angenommen, wohlwissend, dass auch evangelische Kirchengemeinden lernende Organisationen sind und Beschwerden Chancen für Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Qualität der Arbeit beinhalten.

Beschwerden werden vom jeweiligen Gruppen Leiter beziehungsweise -Leiterin, den Pfarrern und Pfarrerninnen, den pädagogisch hauptamtlich Tätigen oder dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums beziehungsweise der jeweiligen Stellvertretung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Für Beschwerden über hauptberuflich Mitarbeitende ist der/die Dienstvorgesetzte bzw. für PfarrerInnen der Superintendent/die Superintendentin zuständig.

Der jeweiligen Beschwerde wird nachgegangen und abschließend wird bei entsprechendem Wunsch der Beschwerdeführerin/dem Beschwerdeführer Rückmeldung gegeben.

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist immer von dem bzw. der Mitarbeitenden, dem/der die Beschwerde mitgeteilt wurde, eine Vertrauensperson oder ein anderes Mitglied des Interventionsteams unverzüglich zu informieren.

Es wird mittels eines QR-Codes die Möglichkeit eröffnet, Beschwerden schnell, zuverlässig und anonym an eine externe Stelle zu richten. Diese Meldedestelle leitet die Beschwerde dann an die richtigen Ansprechpersonen weiter.

Ehrenamtlich Mitarbeitende werden regelmäßig in Schulungen über Beschwerdemöglichkeiten informiert.

8.2 Strafanzeige

Unabhängig von der hier aufgezeigten internen Ansprechbarkeit und den Aufarbeitungsroutinen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt ist darauf hinzuweisen: Betroffene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und gegebenenfalls andere Zeugen bleiben davon unabhängig und auf der Grundlage eigener Abwägungen frei, Strafanzeige bei den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) zu erstatten.

In allen Verdachtsfällen gegen Mitarbeitende mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Interventionsteam die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige geprüft. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde, werden die Strafverfolgungsbehörden informiert.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß den Vorgaben des/der unabhängigen Beauftragten gegen sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. bei Minderjährigen deren Personensorgeberechtigte die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen und/oder die Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam und dem Träger sorgfältig abzuwägen. Die Möglichkeiten der anonymen Spurensicherung (ASS), z.B. Opferschutzbeauftragte der Polizei, Krankenhäuser oder Hausärzte, sind dem Interventionsteam bekannt. Dieses berät im Einzelfall Betroffene hierüber.

8.3 Aufarbeitung

Vermutungen und Verdachtsmitteilungen irritieren immer die Personen, die von ihnen erfahren, und ganze Systeme wie Teams, Einrichtung und Träger. Professionelle Aufarbeitung für die

betroffene Person und die Institution sind dann zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, wie generell mit Vermutungen umgegangen wird, ob der Interventionsplan funktioniert hat, was im Zuge der Rehabilitation der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist. Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, die Institution wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierter Umgang für die Zukunft erreicht werden. Hierfür ist immer eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich. Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

Die Aufarbeitung erfolgt durch das Interventionsteam. Hier sind grundsätzlich der Superintendent/die Superintendentin anwesend und je nach Notwendigkeit auch die MAV und weitere Personen (s. Interventionsleitfaden im Anhang, Seite 23 bzw. Seite 24).

8.4 Rehabilitierung

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung hat das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vorzuschlagen und kann ebenso wie die MAV an Formulierungen für den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte, den aufsichtführenden Superintendenten bzw. Superintendentin und die Mitarbeiterschaft mitwirken.

9 Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung

Dieses vom Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Menden beschlossene Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt wird allen hauptamtlichen MitarbeiterInnen zur Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung in ihrem Arbeitsbereich ausgehändigt. Sie geben es an ihre ehrenamtlichen MitarbeiterInnen angemessen zur Kenntnis und zur Beachtung weiter.

Das Gemeindeleben ist ständigen Veränderungen unterworfen. Entsprechend ist auch das Schutzkonzept auf den aktuellen Stand anzupassen. Die Umsetzung eines Schutzkonzeptes hat in der Regel einen prozesshaften Charakter. Es bleibt eine ständige Aufgabe, es mit Leben zu füllen.

Das Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Menden wird jährlich überprüft und zusätzlich auch dann, wenn dies durch aktuelle Veränderungen erforderlich ist (zum Beispiel durch Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen oder der Arbeits- und Aufgabenbereiche). Das Presbyterium ist für die regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes verantwortlich.

Menden, den 19.02.2026

H. Bertram
Vorsitzende des Presbyteriums

Kruschke
PresbyterIn

Lanfermann
PresbyterIn



Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexuellem Missbrauch in der Kinder- und Jugendarbeit unter 18 Jahre

Seite 1

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Kirche, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, mit Respekt zu behandeln und ihre Würde zu schützen.

1. Ich, , geboren am ,
verpflichte mich, die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen zu achten und zu respektieren. Ich beziehe gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten jeder Art aktiv Stellung. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche unabhängig ihres Alters, Geschlechts, ihrer Herkunft und Religion wertzuschätzen, sie zu begleiten und zu beraten, die von ihnen gesetzten Grenzen zu achten und zu respektieren.
 2. Ich verpflichte mich, Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Angebote den Raum, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechterbewusste Identität anzubieten.
 3. Ich verpflichte mich, achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz umzugehen. Ich respektiere die persönlichen Grenzen anderer und unterlasse verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die die Würde der Kinder und Jugendlichen verletzen.
 4. Ich schütze die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt. Ich unterbinde diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten in Wort, Schrift oder Tat.
 5. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht bei mir an erster Stelle. Im Konfliktfall informiere ich die Verantwortlichen auf der Leitungsebene und ziehe professionelle Unterstützung und Hilfe dazu. Die Vorgehensweise und mögliche Ansprechpartner sind mir bekannt bzw. weiß ich, wo ich diese Informationen finden kann.
 6. Wenn Kinder und Jugendliche sich mir verständlich machen wollen, dass ihnen seelische, sexualisierte oder körperliche Gewalt angetan wird, nehme ich sie ernst und gehe nach dem aktuellen Interventionsleitfaden vor. Ich behandle die anvertrauten Informationen sensibel und verantwortungsvoll. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle.
 7. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
 8. Als Mitarbeiter:in in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verpflichte ich mich, jeglichen sexuellen Kontakt mit den Schutzbefohlenen zu vermeiden.
 9. Mir ist bewusst, dass sich die Punkte 1-8 ebenso auf die Nutzung digitaler Medien beziehen.
 10. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich zukünftig ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner Tätigkeit im Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn beauftragt hat, mitzuteilen.
-

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexuellem Missbrauch in der Kinder- und Jugendarbeit unter 18 Jahre

Seite 2

Ort, Datum

Unterschrift

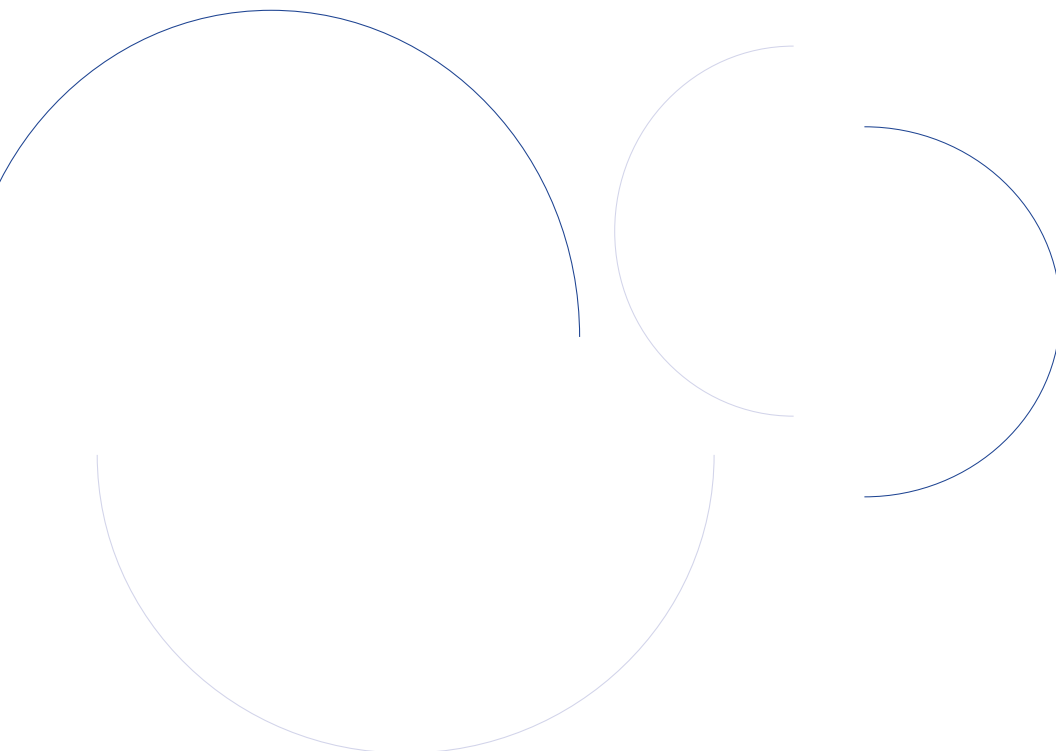
Ich habe eine Kopie des Schreibens

„Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexuellem Missbrauch in der Kinder- und Jugendarbeit“
erhalten:

Ort, Datum

Unterschrift

1. Ausfertigung für die/den Mitarbeiterin/Mitarbeiter
2. Ausfertigung zurück an KKA – Fachbereich Personal –



Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Seite 1

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Kirche, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, mit Respekt zu behandeln und ihre Würde zu schützen.

Die Evangelische Kirchengemeinde

setzt sich für einen wirksamen Schutz vor allen Formen von Gewalt, auch vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

1. Ich, , geboren am ,
verpflichte mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für die mir anvertrauten Menschen zu erhalten und/oder zu schaffen.
 2. Ich unterbinde diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten in Wort, Schrift oder Tat. Falls mir dieses nicht selbstständig gelingt, suche ich mir Unterstützung.
 3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten. Verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die die Grenzen meines Gegenübers verletzen, nehme ich bewusst wahr und reagiere angemessen.
 4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle nicht im Umgang mit mir anvertrauten Menschen.
 5. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den kirchlichen Angeboten und Aktivitäten.
- Als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin der evangelischen Kirche bin ich mir meiner Verantwortung bewusst und suche mir gegebenenfalls Hilfe bei einer externen Fachberatung, der zuständigen Leitungsperson, im Mitarbeitendenkreis, bei einer/einem Hauptamtlichen oder einem anderen Menschen meines Vertrauens.
6. Mir ist bewusst, dass sich die Punkte 1-5 ebenso auf die Nutzung digitaler Medien beziehen.
 7. Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Für den Fall, dass zukünftig diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner Tätigkeit im Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn beauftragt hat, mitzuteilen.

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Seite 2

Ort, Datum

Unterschrift

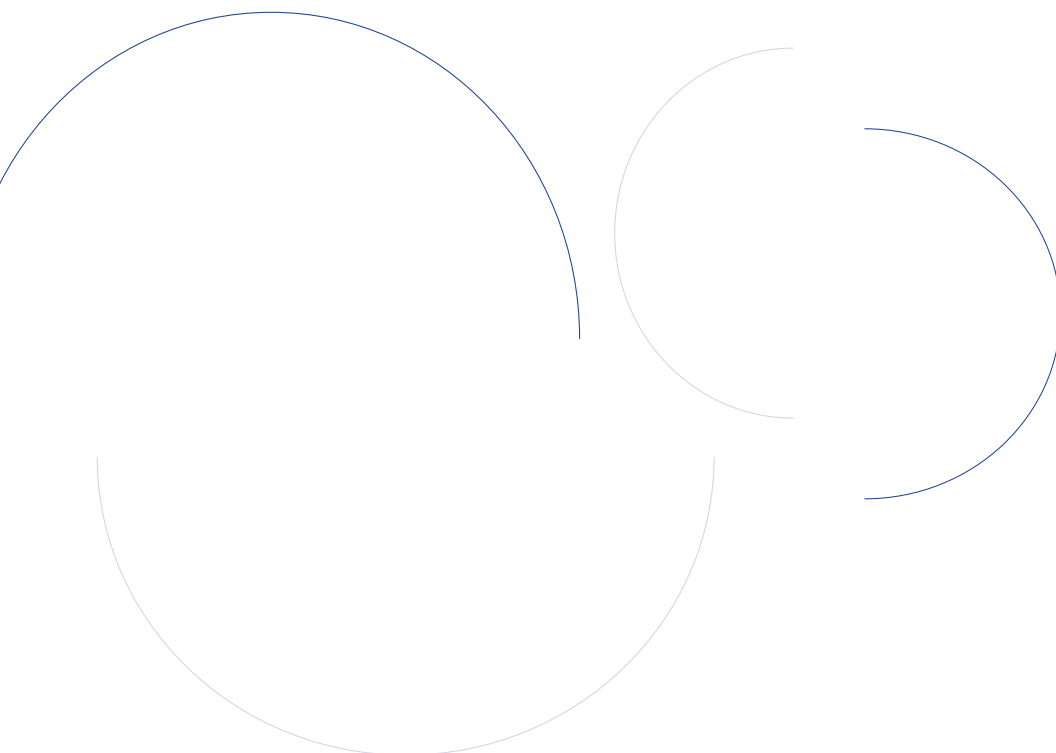
Ich habe eine Kopie des Schreibens

„Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“
erhalten:

Ort, Datum

Unterschrift

1. Ausfertigung für die/den Mitarbeiterin/Mitarbeiter
2. Ausfertigung zurück an KKA – Fachbereich Personal –



Informationen für Ehrenamtliche

Seite 1

Wir freuen uns über Ihr Engagement und heißen Sie herzlich willkommen als ehrenamtliche/n Mitarbeiter/in

der

und möchten Sie über alles informieren, was Sie als ehrenamtlich mitarbeitende Person bei uns wissen sollten:

1. Unser Leitbild

Die

setzt sich für einen wirksamen Schutz vor allen Formen von Gewalt, auch vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Aus diesem Kontext heraus legt die

den größten Wert auf eine Kultur der Achtsamkeit.

2. Die Kultur der Achtsamkeit

Die

steht für die Kultur der Achtsamkeit.

Die Säulen der Ehrlichkeit und Offenheit, des Hinschauens und Handelns, der Reflexion der eigenen Strukturen sowie des Bewusstseins von Macht- und Abhängigkeitsgefällen sind fest auf der Grundhaltung von Respekt und Wertschätzung verankert. Die Kultur der Achtsamkeit beinhaltet all diese Faktoren und meint die Verantwortungsübernahme in allen Bereichen.

3. Schulungen

Die

setzt sich mit allen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für den Schutz gegen sexualisierte Gewalt ein.

Daher werden seitens des Kirchenkreises interne Schulungen zu diesem Thema durchgeführt. An diesen nehmen Sie verpflichtend teil. Weitere tätigkeitsbezogene Fortbildungen organisieren wir gerne für Sie.

4. Erweitertes Führungszeugnis

Bei all den Tätigkeitsfeldern, die Berührungspunkte mit Kindern und Jugendlichen aufweisen, als auch die, die ein erhöhtes Risikopotential nach Einschätzung der Grundlage zur Einsichtnahme nach Anlage 1 zu § 2 AVO KGSsG mitbringen, sind wir verpflichtet von Ehrenamtlichen vor Aufnahme der Tätigkeit die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gemäß den jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen.

Die hierbei anfallenden Kosten werden übernommen. Ein entsprechendes Antragsformular für die zuständige Stadt – bzw. Gemeindeverwaltung erhalten Sie von Ihrer Einrichtungs – oder Gemeindeleitung.

Informationen für Ehrenamtliche

Seite 2

Wir weisen Sie noch einmal explizit darauf hin, dass sexuelle Handlungen von Erwachsenen an Minderjährigen durch den § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt grundsätzlich ausgeschlossen sind und auf jeden Fall von uns strafrechtlich verfolgt werden.

Als Ehrenamtlicher begleiten Sie evtl. aber auch volljährige Menschen in einer schwierigen Zeit seines Lebens, was ggf. zu einem Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis führen kann.

Sie sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

5. Datenschutz

Angaben, die Sie im Rahmen Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit gegenüber der

machen, werden selbstverständlich nur intern gespeichert und nicht weitergegeben.

6. Ansprechpartner:innen

Sollten Fragen oder Probleme in Zusammenhang mit Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit bei der

auftauchen, steht Ihnen die vorsitzende Person des Presbyteriums oder die Superintendentin bzw. der Superintendent zur Verfügung.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich die Informationen oben zur Kenntnis genommen habe.

Ort, Datum

Unterschrift

Ich habe eine Kopie des Schreibens
„Informationen für Ehrenamtliche“
erhalten:

Ort, Datum

Unterschrift