



# Schutzkonzept

## **zur Prävention sexualisierter Gewalt und für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung**

für das  
**Evangelische Kreiskirchenamt Münsterland/ Tecklenburger Land**  
in der Trägerschaft des Verbandes der Evangelischen Kirchenkreise  
Münster, Steinfurt-Coesfeld-Borken und Tecklenburg

### **Inhalt**

- I. Vorwort
- II. Präambel
- III. Leitsätze
- IV. Maßnahmenkatalog
- V. Anlagen

### **I. Vorwort**

Im November 2020 hat die Landessynode das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ([KGSSG](#)) beschlossen, das am 1. März 2021 in Kraft getreten ist. Mit dem Kirchengesetz setzt die Ev. Kirche von Westfalen klare Standards zum Schutz vor und im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung sind wesentliche Bestandteile der Schutzkonzepte, die von allen Körperschaften und Einrichtungen der EKvW zu erstellen sind.

Im Frühjahr 2022 hat das Gemeinsame Kreiskirchenamt den Prozess aufgenommen, ein Schutzkonzept für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung zu erarbeiten. Um gemeinsam Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu entwickeln und zu implementieren, wurde eine Präventions-AG ins Leben gerufen. In der AG haben mitgewirkt:

- Jutta Runden (Verwaltungsleiterin),
- Marlies Beckemeyer (stv. Verwaltungsleiterin),
- Bernhard Lechler (Mitarbeitendenvertretung),
- Stefanie Czekalla (Verwaltungsmitarbeiterin Buchhaltung),
- Magret Weiper (Verwaltungsmitarbeiterin Kindertageseinrichtungen),
- Viola Langenberger (Präventionsfachkraft).

Die von der Arbeitsgruppe erarbeiteten Bausteine sind im nachfolgenden Schutzkonzept zusammengefasst. Das Schutzkonzept ist auf der Homepage des Kreiskirchenamtes veröffentlicht.

Der Verbandsvorstand hat das Schutzkonzept in seiner Sitzung im September 2023 beschlossen und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukommen lassen.

## II. Präambel

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene. 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.

Die Zusammenarbeit im Kreiskirchenamt basiert auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander. Offenheit, Vertrauen und Achtsamkeit bilden hierfür die Grundlage und sind im Leitbild des Kreiskirchenamtes verankert. Die Persönlichkeit und Würde eines jeden Menschen werden geachtet und die individuellen Grenzen respektiert. Jede Form von sexuellen Grenzverletzungen und sonstigen Übergriffen ist für uns inakzeptabel. Wir haben dieses Schutzkonzept entwickelt, um zukünftig sexualisierte Gewalt besser zu erkennen, ernst zu nehmen und angemessen zu handeln. Es wird mindestens einmal jährlich überprüft und aktualisiert.



Nachfolgende Leitsätze sind für alle Mitarbeitenden des gemeinsamen Kreiskirchenamtes verbindlich und sollen zu einem grenzachtenden und angstfreien Umgang beitragen.

## III. Leitsätze – wie wir miteinander umgehen

1. Wir legen Wert auf einen respektvollen Umgang miteinander und dulden keine sprachlichen Herabsetzungen.
2. Wir ermutigen, sich auch zu äußern - Grenzen zu setzen, NEIN zu sagen.
3. Wir halten einen respektvollen Abstand (persönliche Abstandszone), andere Situationen kann es ausschließlich im gegenseitigen Einverständnis geben.
4. In Gesprächssituationen im Büro ist gemeinsam zu klären, ob der Vorhang geschlossen oder geöffnet bleibt.
5. Bei Mitarbeitendengesprächen ist gemeinsam zu klären, wo und in welcher Form das Gespräch stattfindet.
6. Der Kopierraum ist grundsätzlich nur von einer Person zu nutzen, Ausnahmen sind möglich, wenn die Beteiligten damit einverstanden sind.
7. Jede/r Mitarbeitende der das Archiv oder andere abgelegene Räume aufsuchen muss, hat die Möglichkeit, eine weitere Person mitzunehmen.
8. Wenn uns eine Situation seltsam vorkommt, holen wir uns Rat und Unterstützung und sprechen es an (s. auch Notfallplan).
9. Bei betrieblichen Veranstaltungen achten wir gegenseitig aufeinander und übernehmen in besonderen Situationen Verantwortung.
10. Wir wahren die Persönlichkeitsrechte im Umgang mit Bild- und Tonaufnahmen und vereinbaren, dass keine kompromittierenden Aufnahmen erstellt werden dürfen. Die Veröffentlichung von Aufnahmen in sozialen Netzwerken ist nur nach vorheriger Absprache mit den Beteiligten erlaubt.
11. Mitarbeitende müssen an den nach dem KGSsG vorgesehenen Präventionsschulungen teilnehmen.
12. Schutzbefohlene haben wir besonders im Blick.

## V. Maßnahmenkatalog

### 1. Risikoanalyse



Durch eine Risikoanalyse sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt, mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen minimiert und wenn möglich beseitigt werden. Es geht darum, Sensibilität zu entwickeln. Die Präventions-AG hat eine Risikoanalyse mit Hilfe eines Fragebogens durchgeführt, der allen Mitarbeitenden zugewandt ist. Aus den Ergebnissen der Abfrage wurden Maßnahmen abgeleitet, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten möglichst verhindern sollen.

### 2. Sexuelle Belästigung (AGG) (s. Broschüre hinschauen – helfen – handeln)

Jede Form von sexuellen Grenzverletzungen und sonstigen Übergriffen ist für uns inakzeptabel!

Der Begriff „sexuelle Belästigung“ findet sich nicht im Strafgesetzbuch. Es handelt sich vielmehr um eine arbeitsrechtliche Vorschrift, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt ist. Nach den Bestimmungen des AGG stellt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Verletzung der Menschenwürde und des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung dar. § 3 Absatz 4 AGG nennt als



Beispiele von sexueller Belästigung:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Konkret kann sexuelle Belästigung hiernach beispielsweise bedeuten:

- herabsetzende Bemerkungen über die sexuelle Identität oder das Äußere,
- obszöne und beleidigende Witze,
- Äußerungen am Telefon, in Briefen oder in elektronisch übermittelten Mitteilungen mit unerwünschten sexuellen Anspielungen,
- Androhungen beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung oder auch Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen.

Je nach Art der sexuellen Belästigung können auch Straftatbestände erfüllt sein.

### 3. Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 1)

Die Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt enthält verbindlich einzuhaltende Regeln. Alle Mitarbeitenden des Verbandes kennen die Selbstverpflichtungserklärung und müssen sie unterschreiben. Mit der Unterzeichnung wird die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang bestätigt. Die Verantwortung dafür, dass die Unterzeichnung geschieht, liegt bei der Personalabteilung. Die Selbstverpflichtung hat neben der Identifikation der Mitarbeitenden mit den Werten und der Haltung gegen sexualisierte Gewalt auch eine Wirkung nach außen. Sie zeigt, dass sich das Kreiskirchenamt mit diesem Thema intensiv auseinandersetzt und die feste Absicht hat, keinerlei sexualisierte Grenzverletzungen zu dulden.

### 4. Erweitertes Führungszeugnis (Anlage 2 + 3)

Alle beruflich Mitarbeitenden sind nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gemäß § 5 Abs. 3 dazu verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Unter dem Begriff Mitarbeitende werden alle verstanden, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen oder die sich in einer Ausbildung befinden sowie ehrenamtlich Tätige. Das erweiterte Führungszeugnis gibt Auskunft darüber, ob eine Verurteilung wegen eines Vergehens gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorliegt. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und ist nach spätestens fünf Jahren erneut vorzulegen. Die Einsichtnahme des Führungszeugnisses erfolgt durch die Personalabteilung, die auch dafür sorgt, dass die Mitarbeitenden fristgerecht angeschrieben werden, zwecks Vorlage eines erneuten Führungszeugnisses.

### 5. Sensibilisierung und Schulung

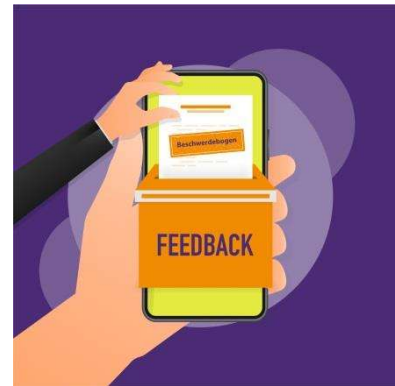
Alle Mitarbeitenden des Verbandes sind zur Teilnahme an einer **Basisschulung** zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet. Ziel der Schulung ist eine grundlegende Sensibilisierung hinsichtlich des Themas sexualisierte Gewalt, die Fähigkeit, mögliche Gefährdungsmomente zu erkennen und im Verdachtsfall auch handlungsfähig zu sein. Die Schulungen werden in der Regel von landeskirchlich geschulten Multiplikator:innen durchgeführt. Die Teilnahme an den Schulungen gilt als Dienstzeit. Die Schulung orientiert sich an der Broschüre „hinschauen-helfen-handeln“ (s. Homepage) und umfasst folgende Inhalte:

- Definition sexualisierter Gewalt
- Zahlen und Fakten zum Thema
- Einschätzungen von Nähe, Distanz und Grenzen
- Rechtlicher Rahmen
- Strategien von Täter:innen und Risikofaktoren
- Interventionsmöglichkeiten
- Hilfsangebote
- Bedeutung des erweiterten Führungszeugnisses
- Selbstverpflichtungserklärung



## 6. Beschwerdeverfahren (Anlage 4)

Beschwerden bieten die Möglichkeit, Beobachtungen von Verhalten, Strukturen oder Gegebenheiten, die zu grenzverletzenden Situationen oder sexualisierter Gewalt führen können, im Vorfeld zu erkennen und anzusprechen. Eine Beschwerde soll als konstruktive Kritik gesehen werden, die auf einen Missstand aufmerksam macht. Dieser Missstand kann dann überprüft werden, und im Bedarfsfall kommt es zu einer Veränderung des IST-Zustandes. Beschwerden können an die Verwaltungsleitung oder Mitarbeitervertretung schriftlich, telefonisch oder persönlich geäußert werden. Dazu hat die AG-Prävention einen Beschwerde-Dokumentationsbogen erstellt.



## 7. Notfallplan (Anlage 5)

Der Notfallplan ist ein komprimierter Leitfaden, der Handlungsmöglichkeiten und Ansprechpartner bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder für Fälle von sexuellem Missbrauch aufzeigt. Er wird regelmäßig auf Aktualität überprüft. Der Notfallplan ist allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gegeben worden und auf der Homepage des Kreiskirchenamtes veröffentlicht. **Sollten Mitarbeitende einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt haben, muss dies der Meldestelle gemäß § 8 KGSsG mitgeteilt werden (sog. Meldepflicht).** Zur Einschätzung des Verdachts haben sie das Recht sich bei der Meldestelle oder bei der Ansprechstelle (Landeskirchenamt) beraten zu lassen. Weitere Unterstützungsangebote sind ebenfalls als Anlage beigelegt.



## 8. Krisenteam (Interventionsteam)

Mitarbeitende, die selbst von einem Vorwurf betroffen sind, können nicht Mitglieder des Interventionsteams sein.

Zum Interventionsteam im Kreiskirchenamt gehören:

- Verbandsvorstandsvorsitzende:r oder ihre/seine Vertretung,
- Verwaltungsleitung oder ihre/seine Vertretung,
- Öffentlichkeitsreferent:in der/des Verbandsvorstandsvorsitzenden,
- arbeitsrechtliche Expertise (kann bei Bedarf im Landeskirchenamt angefragt werden oder FBL Personal),
- Fachbereichsleitung aus dem Fachbereich, der betroffen ist,
- Präventionsfachkraft Kirchenkreis Münster.



Im Falle eines begründeten Verdachtes auf Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ist es ganz wichtig, kollegial und nicht alleine zu handeln.

Das Interventionsteam muss klären, welche weiteren Handlungsschritte erforderlich sind und ob eventuell personelle Konsequenzen erfolgen müssen. Die folgenden Fragen dienen als Hilfestellung für das Krisenteam:



- Wer sollte wann wen informieren?
- Wer ist für was zuständig?
- Wird die Mitarbeitendenvertretung einbezogen?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen bestimmte Fehlverhalten bzw. Grenzverletzungen nach sich?
- Welche Handlungsschritte ergeben sich bei einer hinreichenden konkreten Vermutung?
- Welche Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es für die/den betroffene:n Jugendliche:n oder betroffene:n Schutzbefohlene:n?
- Welches Unterstützungsangebot gibt es für Eltern, Mitarbeitende und die Leitungsebene?
- Wie ist das zu dokumentieren?
- Wird / wurde die Meldepflicht erfüllt?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche externen Kooperationspartner können hinzugezogen werden?
- Welche relevanten rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten (z. B. Datenschutz, Arbeitsrecht)?
- Was ist für die Aufarbeitung des Vorfalls wichtig, und wer soll einbezogen werden (Team, Leitung, Träger)?
- Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?

Es sollte auch festgehalten werden, wer in dem Interventionsteam welche Rolle übernimmt.

- Wer hat die Fallverantwortung?
- Wer hält Kontakt bzw. holt Fachbeistand beim Landeskirchenamt?
- Wer ist Ansprechperson für die Mitarbeitenden des Kreiskirchenamtes?
- Wer ist Ansprechperson für die betroffene Person und die dazugehörige Familie?
- Wer ist Ansprechperson für den/die beschuldigte Person und die Familie?
- Wer ist Ansprechperson für Nutzer des Kreiskirchenamtes?

Alle Informationen müssen immer wieder zusammengetragen und protokolliert werden. Es ist in diesem Zusammenhang noch einmal deutlich zu machen, dass die Person, die die Fallverantwortung hat, nicht gleichzeitig seelsorgliche Aufgaben übernehmen kann. Eine Rollenklarheit ist zwingend notwendig, auch wenn es einzelnen Personen vielleicht schwerfällt. Das ist aber auch ein entlastendes Moment für die Mitarbeitenden des Interventionsteams.

## 9. Hilfsangebote & Partner (Anlage 6)

### Wichtige Kontakte

#### ► Zuständig für Prävention: Vorsitzender des Verbandsvorstandes

Superintendent André Ost, Tel. 05482-68-381,  
E-Mail: [andre.ost@ekvw.de](mailto:andre.ost@ekvw.de)

#### ► Präventionsfachkraft u.a. für den Kirchenkreis Münster und das Kreiskirchenamt mit Sitz in Münster

Viola Langenberger, Tel. 0251-51028-332,  
E-Mail: [viola.langenberger@ekvw.de](mailto:viola.langenberger@ekvw.de)

#### ► Meldestelle nach dem KGSsG

Fachstelle "Prävention und Intervention" der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW)

Marion Neuper, Tel. 0521-594-387, E-Mail: [marion.neuper@ekvw.de](mailto:marion.neuper@ekvw.de) bzw.  
[meldestelle@ekvw.de](mailto:meldestelle@ekvw.de) (hier müssen alle bestätigten Fälle gemeldet werden!)

Marion Neuper bildet die Meldestelle nach dem KGSsG, bietet Interventionsberatung sowie Beratung von Mitarbeitenden bei der Einschätzung von Verdachtsmomenten (auch anonyme Beratung).

#### ► Fachkraft für allgemeine Präventionsarbeit der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW)

Christian Weber, Tel. 0521/594-380, E-Mail: [christian.weber@ekvw.de](mailto:christian.weber@ekvw.de)

#### ► Beauftragte der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW) – Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt im Sinne des KGSsG

Pfarrerin Dr. Britta Jüngst, Seelsorgerin und Ansprechstelle, Tel. 0521-594-208 (Stephanie Gonschior, Sekretariat) oder 0151-5765 9323, E-Mail: [britta.juengst@ekvw.de](mailto:britta.juengst@ekvw.de)

Die Aufgaben von Frau Dr. Jüngst sind: den Betroffenen von Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung zuzuhören, zu beraten, Hilfen zu vermitteln, die Aufklärung zu befördern und für die Ansprüche der Betroffenen einzutreten.

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

#### ► weitere Kontakte im Notfallplan und in der Anlage

- Kirchlich-diakonische Anlauf- und Beratungsstellen
- Lokale Hilfsangebote vor Ort in Münster
- Verschiedene Hilfsangebote bundesweit

## 10. Aufarbeitung

Kommt es zu einem Fall sexualisierter Grenzüberschreitung oder einem Übergriff, so hat zunächst der Opferschutz absolute Priorität. Insbesondere, wenn es sich um Minderjährige handelt, ist besonderer Wert auf die anschließende Aufarbeitung und Begleitung der Betroffenen zu legen. Die Fachstelle Prävention und Intervention der EKVW und weitere Organisationen sind hier einzubeziehen. Die interne Fachberatung des Kirchenkreises Münster arbeitet mit der/dem Verbandsvorstandsvorsitzenden und weiteren Stellen (Kreiskirchenamt, Landeskirche) bei der Begleitung, Aufarbeitung und Erarbeitung von Konsequenzen für das Präventionskonzept eng zusammen.



Externe Quellen, die zur Erstellung des Schutzkonzeptes genutzt wurden:

- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG)
- Broschüre „hinschauen – helfen – handeln“ der EKD für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst
- Handlungsfaden der Evangelischen Kirche im Rheinland zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt (Schutzkonzepte praktisch 2021)
- Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt des Ev. Kirchenkreises Krefeld-Viersen

## V. Anlagen