

Schutzkonzept

Ev. Kirchenkreis

Dortmund

Inhalt

Vorwort der Superintendentin.....	3
Einleitung	4
Zielsetzung	4
Unsere Haltung	5
Verhaltenskodex.....	5
Unsere Maßnahmen zur Prävention	6
Potenzial- und Risikoanalyse	6
Selbstverpflichtungserklärung	7
Erweitertes Führungszeugnis	7
Schulung und Sensibilisierung	8
Partizipation und Information	8
Beschwerdeverfahren	9
Beschwerdeverfahren	9
Allgemeiner Beschwerdeweg	9
Beschwerdeweg in Fällen sexualisierter Gewalt	10
Intervention	11
Die Meldepflicht	11
Das Interventionsteam	11
Strafanzeige	12
Verfahrensbeschreibung „Weg der Meldung“	12
Evaluation des Interventionsverfahrens	13
Rehabilitation	14
Betroffene Person	14
Zu Unrecht beschuldigte Person	14
Evaluation des Schutzkonzepts	15

Vorwort der Superintendentin

„Du bist Gott und du siehst mich.“ (1. Mose 16,13; Jahreslosung 2023)

Liebe Mitarbeitende, liebe Gemeindeglieder, liebe Engagierte in unserem Kirchenkreis, Gott blickt uns an und Gottes Blicke begleiten uns: lebenslang, egal, was wir denken und tun. Als Kirche bemühen wir uns, ebenso aufmerksam zu sein, Vertrauen und Offenheit auszustrahlen. Menschen suchen bei uns Gemeinschaft, Trost und Orientierung. Dieses Vertrauen ist ein hohes Gut – und es verpflichtet uns. Wir tragen die gemeinsame Verantwortung dafür, dass unsere Kirchengemeinden, Einrichtungen und Dienste sichere Räume sind, in denen die Würde jedes Einzelnen geachtet wird und in denen insbesondere Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene Erwachsene vor jeglicher Form von Gewalt bewahrt werden.

Die Evangelische Kirche von Westfalen hat mit dem **Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG)** einen klaren, verbindlichen Rahmen geschaffen. Dieses Gesetz ist für uns mehr als eine bloße Verwaltungsvorschrift; es ist der Ausdruck unseres christlichen Selbstverständnisses. Wo Macht missbraucht oder Grenzen verletzt werden, widerspricht dies zutiefst unserem Verständnis vom Evangelium.

Das vorliegende Schutzkonzept unseres Evangelischen Kirchenkreises Dortmund ist das Ergebnis intensiver Arbeit und Reflexion. Es dient dazu, eine **Kultur der Achtsamkeit** fest in unserem Alltag zu verankern. Dabei geht es um weit mehr als um Paragraphen:

- **Prävention:** Wir schärfen unseren Blick für Risikosituationen und etablieren klare Standards im Umgang miteinander.
- **Intervention:** Wir schaffen Transparenz und Verlässlichkeit, damit im Ernstfall jede Person weiß, was zu tun ist, und wo Hilfe zu finden ist.
- **Sprachfähigkeit:** Wir wollen eine Atmosphäre schaffen, in der Grenzüberschreitungen offen benannt werden können, ohne Angst vor Tabuisierung.

Ein Schutzkonzept ist kein fertiges Dokument, das im Regal verschwindet. Es ist ein lebendiger Prozess. Es lebt davon, dass wir alle – beruflich wie ehrenamtlich Tätige – Verantwortung übernehmen, unsere eigene Haltung immer wieder neu hinterfragen und achtsam auf uns und unsere Nächsten sehen.

Ich danke allen herzlich, die an der Erstellung dieses Konzeptes mitgewirkt haben. Ihr Engagement ist ein wesentlicher Beitrag dazu, dass unser Kirchenkreis ein Ort bleibt, an dem Menschen sicher und geborgen ihren Glauben leben können.

Möge Gottes Geist uns dabei begleiten, wenn wir diesen Weg der Achtsamkeit gemeinsam gehen – unter Gottes wertschätzendem Blick.

Mit geschwisterlichen Grüßen,

Heike Proske Superintendentin

Einleitung

Mit dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hat die Evangelische Kirche von Westfalen einen verbindlichen Rahmen geschaffen, der alle Kirchenkreise und Kirchengemeinden zur Entwicklung von Schutzkonzepten verpflichtet.

*Im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund haben wir diesen Auftrag aufgenommen und im Sommer 2024 eine Arbeitsgruppe eingerichtet. In ihr arbeiteten Vertreter*innen aus der Kirchenkreisleitung, der Geschäftsführung, der Präventionsfachstelle, der Mitarbeitendenvertretung (MAV) sowie Mitarbeitende aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Gemeinsamen Diensten zusammen. Ziel war die Entwicklung eines Schutzkonzeptes, das den spezifischen Rahmenbedingungen und Anforderungen unseres Kirchenkreises entspricht.*

Das Schutzkonzept wurde von der Kreissynode im Juni 2026 beschlossen. Es ist für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des Kirchenkreises (siehe Glossar) verbindlich und bildet die Grundlage unseres Handelns zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Zielsetzung

Unser Ziel ist es, ein sicheres, respektvolles und verlässliches Umfeld zu schaffen, in dem alle Menschen im Wirkungskreis unseres Kirchenkreises vor sexualisierter Gewalt geschützt sind. Dies gilt insbesondere für Kinder und Jugendliche, für schutz- und hilfebedürftige Personen sowie für Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Wir verstehen den Schutz vor sexualisierter Gewalt als zentrale Leitungsaufgabe und zugleich als gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeitenden. Dafür entwickeln und sichern wir verbindliche Strukturen, die einen wirksamen und nachhaltigen Schutz ermöglichen. Eine Kultur der Wertschätzung und des respektvollen Umgangs ist dafür die unverzichtbare Grundlage.

Wir stärken die Sensibilität für mögliche Gefährdungssituationen und fördern die Handlungssicherheit unserer Mitarbeitenden. Klare Verhaltensrichtlinien geben Orientierung im täglichen Miteinander.

Ein offenes und vertrauensvolles Klima ist für uns grundlegend. Es ermutigt dazu, Grenzverletzungen anzusprechen, ohne Angst vor Nachteilen haben zu müssen. Verlässliche und transparente Beschwerdewege stellen sicher, dass Hinweise ernst genommen und sorgfältig bearbeitet werden.

Besondere Verantwortung sehen wir gegenüber Menschen, die von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt betroffen waren oder sind. Wir schaffen Bedingungen, unter denen ihre Erfahrungen gehört werden und sie Unterstützung sowie Möglichkeiten zur Aufarbeitung erhalten.

Unsere Haltung

Wir orientieren uns am christlichen Menschenbild. Jeder Mensch ist als Geschöpf Gottes mit einer unveräußerlichen Würde ausgestattet. Daraus ergibt sich für uns der Auftrag, Räume zu gestalten, die Sicherheit, Respekt und Entwicklung ermöglichen.

Wir verstehen Schutz nicht als Zusatzaufgabe, sondern als festen Bestandteil unseres kirchlichen Selbstverständnisses. Eine Kultur der Achtsamkeit bedeutet für uns, hinzusehen, wahrzunehmen und zu handeln.

Wir nehmen Grenzverletzungen und Machtmissbrauch ernst. Wir fördern eine Sprache, die es ermöglicht, über Nähe, Distanz und persönliche Grenzen offen zu sprechen. Transparente Strukturen helfen uns, Machtverhältnisse zu reflektieren und Risikoräume zu reduzieren.

Im Einklang mit dem Kirchengesetz übernehmen wir Verantwortung für die Gestaltung sicherer Orte. Der Schutz vor sexualisierter Gewalt ist für uns ein kontinuierlicher Prozess der Qualitätsentwicklung.

Im Falle von Hinweisen oder Vorfällen steht der Schutz der betroffenen Personen im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir reagieren strukturiert, transparent und verlässlich.

Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass es auch in kirchlichen Strukturen Erfahrungen sexualisierter Gewalt gegeben hat, deren Auswirkungen bis heute nachwirken können. Wir ermutigen Betroffene und Erinnernde, sich zu melden, und bieten einen verlässlichen Rahmen für Anerkennung, Unterstützung und Aufarbeitung.

Verhaltenskodex

Die Mitarbeitenden im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund verpflichten sich zu einem gemeinsamen Verhaltenskodex, der den respektvollen, achtsamen und verantwortungsbewussten Umgang miteinander verbindlich beschreibt. Er ist Ausdruck unserer gemeinsamen Haltung und dient als Orientierung für das tägliche Handeln.

Er trägt dazu bei, ein sicheres Arbeitsumfeld zu gestalten, Grenzverletzungen vorzubeugen und eine Kultur der Wertschätzung und des Hinschauens zu stärken.

Die nachfolgende Kurzfassung wurde gemeinsam in einem partizipativen Prozess erarbeitet und beschreibt die grundlegenden Leitlinien unseres Miteinanders. Die ausführliche Fassung des Verhaltenskodex ist im Anhang dieses Schutzkonzeptes vollständig dokumentiert.

Ziele für unser gemeinsames Handeln sind:

- *Wir nehmen unsere Kolleg*innen in ihrer Besonderheit wahr und akzeptieren sie, wie sie sind.*
- *Wir verzichten auf abwertende Verhaltensweisen und Äußerungen.*

- Wir gestalten den Umgang mit Nähe und Distanz professionell und verantwortungsbewusst.
- Wir nehmen die Menschen, die uns begegnen, wahr und ernst.
- Wir begegnen Konflikten lösungsorientiert und konstruktiv.
- Wir erkennen unsere eigenen Grenzen und gehen verantwortungsvoll damit um.
- Wir sind bereit, uns fachlich und persönlich weiterzuentwickeln.

Unsere Maßnahmen zur Prävention

Potenzial- und Risikoanalyse

Die Potenzial- und Risikoanalyse ist ein zentraler Bestandteil unseres Schutzkonzeptes. Wir überprüfen damit systematisch unsere Strukturen und Abläufe daraufhin, ob sie Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt begünstigen oder ermöglichen könnten. Gleichzeitig entwickeln wir dadurch ein vertieftes Verständnis für die Entstehung solcher Risikofaktoren und stärken die Sensibilität aller Beteiligten für mögliche Gefährdungssituationen.

Auf Grundlage dieser Analyse entwickeln wir gezielt Maßnahmen, um erkannte Risiken zu minimieren oder möglichst vollständig zu beseitigen. Bestehende Schutzmaßnahmen in den verschiedenen Arbeitsbereichen überprüfen wir regelmäßig und passen sie bei Bedarf an oder entwickeln sie weiter. So verfolgen wir das Ziel, Risiken zu reduzieren und zugleich unsere Schutzstrukturen nachhaltig zu stärken.

Im Rahmen der Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes hat die Arbeitsgruppe einen Fragebogen entwickelt, der im Mai 2025 an die Mitarbeitenden der Verwaltung sowie der Gemeinsamen Dienste des Kirchenkreises versendet wurde. Die Auswertung dieser Befragung bildet eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes. Auf Basis der erhobenen Daten leiten wir bis Dezember 2026 konkrete Maßnahmen ab, um übergreifendes Verhalten und sexualisierte Gewalt wirksam vorzubeugen.

Wir verstehen uns als lernende Organisation. Deshalb überprüfen und entwickeln wir die Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse kontinuierlich weiter. Spätestens alle fünf Jahre erfolgt eine umfassende Evaluation und Fortschreibung der Analyse sowie der daraus abgeleiteten Maßnahmen. Die Verantwortung dafür, dass entsprechende Analysen auch in den Einrichtungen und Gemeinden umgesetzt und regelmäßig überprüft werden, liegt bei den jeweiligen Leitungen.

Selbstverpflichtungserklärung

Alle Mitarbeitenden im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund verpflichten sich zur Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Mit dieser Erklärung erkennen wir die im Schutzkonzept formulierten Grundhaltungen und Verhaltensregeln verbindlich an und verpflichten uns, diese in unserem jeweiligen Arbeits- und Verantwortungsbereich umzusetzen.

Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung ist Voraussetzung für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses und wird verbindlich in den Arbeitsverträgen verankert. Die Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung dieser Regelung liegt bei der Personalabteilung.

Auch ehrenamtlich tätige Personen unterschreiben vor Beginn ihrer Tätigkeit eine Selbstverpflichtungserklärung. Die unterzeichneten Erklärungen werden bei der jeweiligen Leitung der Gemeinde und der Einrichtung aufbewahrt. Das Vorgehen in den Gemeinden und Einrichtungen wird im jeweiligen Schutzkonzept festgelegt.

Die vollständige Fassung der Selbstverpflichtungserklärung des Kirchenkreises ist im Anhang dieses Schutzkonzeptes dokumentiert.

Erweitertes Führungszeugnis

Wir stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund keine Personen beschäftigt oder eingesetzt werden, die wegen einschlägiger Straftaten verurteilt wurden. Grundlage hierfür sind die gesetzlichen Vorgaben des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) sowie des § 72a SGB VIII.

*Alle entgeltlich beschäftigten Mitarbeitenden sowie alle Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in dauerhaftem, regelmäßigem oder intensivem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen, hilfebedürftigen Menschen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen stehen, legen bei Aufnahme ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vor. Diese Regelung gilt auch für Mitarbeitende im Freiwilligendienst, Auszubildende sowie Praktikant*innen. Das erweiterte Führungszeugnis wird in regelmäßigen Abständen, spätestens jedoch alle fünf Jahre, erneut vorgelegt. Zum Zeitpunkt der Vorlage darf es nicht älter als drei Monate sein.*

Auch ehrenamtlich tätige Personen können zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sein. Maßgeblich sind dabei Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Schutzbefohlenen. Eine entsprechende differenzierte Regelung und Entscheidungshilfe ist im Anhang dieses Schutzkonzeptes dokumentiert.

In begründeten Ausnahmefällen, etwa bei kurzfristigen Einsätzen wie Krankheitsvertretungen oder zeitlich begrenzten Praktika, kann auf die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis verzichtet werden. Voraussetzung ist in diesen Fällen, dass die betreffende Person vor Beginn der Tätigkeit eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet. Damit wird sichergestellt, dass die grundlegenden Haltungen und Regelungen des Schutzkonzeptes verbindlich anerkannt werden.

Die konkreten Regelungen zur Einsichtnahme, Dokumentation und zum Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen sind im Anhang dieses Schutzkonzeptes festgehalten. So stellen wir ein einheitliches und rechtskonformes Vorgehen im gesamten Kirchenkreis sicher.

Schulung und Sensibilisierung

Wir sensibilisieren alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund regelmäßig für das Thema sexualisierte Gewalt und stärken ihre Handlungssicherheit. Entsprechend den Vorgaben des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) nehmen alle Mitarbeitenden verpflichtend an Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt teil.

Durch die Schulungen fördern wir ein gemeinsames Verständnis für Grenzverletzungen und Gefährdungssituationen. Wir schärfen die Wahrnehmung, stärken die Sprachfähigkeit im Umgang mit sensiblen Themen und ermutigen dazu, das eigene Handeln zu reflektieren. Ziel ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu festigen, die es ermöglicht, Risiken frühzeitig zu erkennen und im Verdachtsfall sicher zu handeln.

Art und Umfang der Schulungen orientieren sich an den jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereichen. Dabei unterscheiden wir zwischen Basis-, Intensiv- und Leitungsschulungen. Eine Übersicht der Schulungsformate ist im Anhang dieses Schutzkonzeptes dokumentiert.

*Die Schulungen erfolgen auf Grundlage der landeskirchlichen Initiative „Hinschauen – Helfen – Handeln“. Sie werden als Präsenzveranstaltungen durchgeführt und von mindestens zwei qualifizierten Multiplikator*innen der Evangelischen Kirche von Westfalen begleitet.*

Für ehrenamtlich Mitarbeitende im Bereich der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit gelten ergänzend die Schulungsbestimmungen des Amtes für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Partizipation und Information

Wir verstehen Partizipation als einen wesentlichen Bestandteil wirksamer Prävention. Kinder, Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden in unseren Einrichtungen und Gemeinden aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen, die ihren Lebensraum betreffen. Partizipation bedeutet für uns mehr als punktuelle Beteiligung; sie ist Ausdruck einer Haltung, die Selbstbestimmung stärkt, Verantwortungsbewusstsein fördert und Räume schafft, in denen Anliegen, Wahrnehmungen und persönliche Grenzen offen benannt werden können. Auf diese Weise trägt Partizipation dazu bei, Machtgefälle zu reflektieren, Transparenz zu erhöhen und das Risiko von Grenzverletzungen zu verringern.

Wir sind überzeugt, dass nur Personen, die ihre Rechte kennen, diese auch wahrnehmen können. Transparenz ist daher eine wesentliche Grundlage für Vertrauen und Sicherheit. Wir sorgen dafür, dass Informationen über Rechte, Schutzmaßnahmen und Ansprechpersonen verständlich, zielgruppengerecht und möglichst barrierefrei zugänglich sind. Alle Mitarbeitenden werden umfassend über das Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt informiert, sodass sie dessen Inhalte kennen, einordnen können und Handlungssicherheit gewinnen. Das Schutzkonzept wird öffentlich zugänglich gemacht und über die Internetseite des Kirchenkreises sowie die Präventionsseite

bereitgestellt, damit auch externe Interessierte, Betroffene und Angehörige jederzeit darauf zugreifen können.

Bereits im Rahmen von Stellenausschreibungen und Bewerbungsgesprächen weisen wir auf das Schutzkonzept und seine Verbindlichkeit hin. Damit machen wir deutlich, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt für uns einen hohen Stellenwert hat und wir von allen Mitarbeitenden erwarten, diese Haltung im beruflichen Alltag aktiv mitzutragen.

Beschwerdeverfahren

Beschwerdeverfahren

Wir verstehen einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander als grundlegende Voraussetzung für gelingendes kirchliches Leben und Arbeiten. Dazu gehört für uns auch, dass Kritik, Konflikte und Hinweise auf Missstände offen angesprochen werden können. Beschwerden sehen wir ausdrücklich als Teil einer lernenden Organisation. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung und zur Weiterentwicklung unserer Strukturen, Verfahren und Haltungen.

Mitarbeitende verfügen durch ihre Einbindung in Arbeitsabläufe und Strukturen über wertvolle Einblicke in mögliche Schwachstellen. Wir ermutigen daher dazu, Wahrnehmungen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge einzubringen und nehmen diese ernst. Voraussetzung dafür ist, dass sich alle Beteiligten sicher fühlen können, eine Beschwerde zu äußern. Niemand darf aufgrund einer Beschwerde benachteiligt, unter Druck gesetzt oder in anderer Weise negativ behandelt werden.

Um unterschiedlichen Situationen und Bedürfnissen gerecht zu werden, schaffen wir dort, wo es erforderlich ist, auch Möglichkeiten zur anonymen Beschwerde. Gleichzeitig achten wir darauf, dass die Beschwerdewege für alle – Mitarbeitende ebenso wie Teilnehmende an unseren Angeboten – klar, verständlich und transparent gestaltet sind.

Allgemeiner Beschwerdeweg

Konflikte und Anliegen sollen grundsätzlich zunächst dort angesprochen werden, wo sie entstehen. So wollen wir eine direkte Klärung ermöglichen und Lösungen im unmittelbaren Arbeits- oder Handlungszusammenhang finden. Erst wenn eine solche Klärung nicht möglich ist oder nicht zu einer zufriedenstellenden Lösung führt, erfolgt die Weitergabe an eine zentrale Beschwerdestelle.

Für Kinder und Jugendliche sowie für deren Erziehungsberechtigte schaffen wir in unseren Einrichtungen alters- und situationsangemessene Beteiligungs- und Beschwerdewege. Dazu gehören beispielsweise Formate wie Kinderkonferenzen, Kinderparlamente oder andere partizipative

Beteiligungsmöglichkeiten. Darüber hinaus stellen wir niedrigschwellige und auf Wunsch auch anonyme Möglichkeiten zur Verfügung, Rückmeldungen zu geben, etwa durch Feedbackbögen, Beschwerdebriefkästen oder vergleichbare Verfahren.

Auch im Rahmen von Veranstaltungen, Kursen und anderen Angeboten sorgen wir dafür, dass Teilnehmende ihre Wünsche, Anregungen und Kritik äußern können. Die Verantwortung für die Bereitstellung entsprechender Möglichkeiten liegt bei der jeweiligen Leitung der Veranstaltung.

Ergänzend richten wir im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund eine zentrale Beschwerdestelle ein, die für weitergehende Anliegen zuständig ist und eine unabhängige Bearbeitung sicherstellt.

Beschwerdeweg in Fällen sexualisierter Gewalt

In Fällen sexualisierter Gewalt gelten besondere Regelungen, die sich aus den gesetzlichen Vorgaben des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ergeben. Liegt ein begründeter Verdacht auf eine Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch einen Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche von Westfalen oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, sind wir verpflichtet, unverzüglich eine Meldung an die Meldestelle der EKvW abzugeben.

Zur Einschätzung eines Verdachtsfalles können wir uns vorab – auch anonym – bei der Meldestelle beraten lassen. So können Unsicherheiten geklärt und Hinweise fachlich eingeordnet werden.

Betroffene Personen haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich unabhängig von einer offiziellen Meldung an die interne Ansprechstelle der EKvW zu wenden. Dort erhalten sie Unterstützung, Beratung und Begleitung in einer für sie passenden Form und in ihrem eigenen Tempo.

Die Kontaktdaten lauten (Stand: Juni 2026):

Meldestelle der EKvW

(Anonyme Beratung ist vorab möglich)

Tel.: 0521 / 594-381

E-Mail: meldestelle@ekvw.de

Interne Ansprechstelle der EKvW für Betroffene sexualisierter Gewalt

(Anonyme Beratung ist möglich)

Dr. Britta Jüngst

Tel.: 0151 / 576 593 23

E-Mail: britta.juengst@ekvw.de

Sekretariat: 0521 / 594-208

Weitere interne und externe Hilfsangebote sind auf der Homepage der Präventionsfachstelle im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund zusammengestellt und werden regelmäßig aktualisiert.

Intervention

Die Meldepflicht

Liegt ein begründeter Verdacht auf eine Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, sind wir – als entgeltlich beschäftigte sowie ehrenamtliche Mitarbeitende – verpflichtet, unverzüglich eine Meldung an die Meldestelle zu machen.

Zur Einschätzung eines Verdachtsfalles können wir uns im Vorfeld – auch anonym – bei der Meldestelle beraten lassen. Auf diese Weise können wir klären, ob es sich um einen begründeten Verdacht im Sinne des § 8 KGSsG handelt und wie in der jeweiligen Situation angemessen zu handeln ist.

Das Interventionsteam

Wir halten im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund ein kirchenkreisweites Interventionsteam vor. Dieses tritt immer dann zusammen, wenn nach der Prüfung durch die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen ein Fall sexualisierter Gewalt oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot festgestellt wurde.

*Die Meldung der Meldestelle geht an die zuständige Superintendentin beziehungsweise den zuständigen Superintendenten des Kirchenkreises. Diese*r beruft das Interventionsteam unverzüglich ein. Das Team tritt spätestens innerhalb von 24 Stunden nach Eingang der Meldung erstmals zusammen. In dieser ersten Sitzung bewerten wir die Situation gemeinsam, legen ein abgestimmtes Vorgehen fest und verteilen die anstehenden Aufgaben verbindlich.*

Die Steuerung des gesamten Prozesses liegt beim Interventionsteam. Die Kommunikation nach innen und außen erfolgt ausschließlich abgestimmt innerhalb dieses Gremiums, um ein klares, transparentes und verlässliches Vorgehen sicherzustellen.

Zusammensetzung des Teams:

- Superintendent*in bzw. die Stellvertretung
- Externe Beratungsstelle
- Bereich Kommunikation und Information
- Personalabteilung
- Leitung des jeweiligen Arbeitsbereichs bzw. Vorsitzende*r des Leitungsgremiums der Gemeinde

Je nach Sachlage ziehen wir weitere Personen hinzu. Dabei orientieren wir uns am Grundsatz, so wenige Personen wie möglich und so viele wie nötig einzubeziehen. Bei Bedarf binden wir auch temporär Fachpersonen ein, die uns beraten oder die Begleitung von Betroffenen unterstützen.

In jedem Fall von Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII ziehen wir zusätzlich eine sogenannte insoweit erfahrene Fachkraft hinzu. Diese verfügt über eine spezielle Qualifikation im Kinderschutz und unterstützt uns bei der fachlichen Einschätzung sowie der Einleitung geeigneter Schutzmaßnahmen. Ihre Beteiligung ist gesetzlich vorgesehen und dient der Sicherstellung des Schutzes Minderjähriger.

Die Funktion der Superintendentin beziehungsweise des Superintendenten besetzen wir so, dass eine Person aus der theologischen Leitung des Kirchenkreises Dortmund beteiligt ist, die nicht für den betroffenen Arbeitsbereich zuständig ist. Auf diese Weise stellen wir ein hohes Maß an Unabhängigkeit und Neutralität sicher.

Strafanzeige

Betroffene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und alle weiteren Personen, die von sexualisierter Gewalt wissen oder entsprechende Hinweise erhalten, können unabhängig von kirchlichen Regelungen und nach eigener Abwägung entscheiden, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten. Die Möglichkeit, eine Strafanzeige zu stellen, besteht jederzeit.

Das Interventionsteam prüft in allen Fällen, ob eine Strafanzeige durch den Kirchenkreis gestellt werden soll, sofern ein strafrechtlich relevanter Sachverhalt vorliegt. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für eine Straftat vor, wird in der Regel eine Anzeige erstattet. Dabei sind die Perspektive und der Schutz der betroffenen Person besonders zu berücksichtigen.

Der Evangelische Kirchenkreis Dortmund macht deutlich, dass sexualisierte Gewalt in keiner Form geduldet wird und strafrechtlich relevantes Verhalten entsprechend verfolgt wird.

Verfahrensbeschreibung „Weg der Meldung“

Nach Eingang einer Meldung gestalten wir das Verfahren strukturiert und orientieren uns an klaren Handlungsschritten. Unser Ziel ist es, schnell handlungsfähig zu sein, den Schutz betroffener Personen sicherzustellen und ein transparentes sowie nachvollziehbares Vorgehen zu gewährleisten.

Zu Beginn bewahren wir Ruhe und nehmen die Situation ernst. Wir dokumentieren die vorliegenden Informationen sorgfältig und leiten sie unverzüglich an die Meldestelle weiter (Wir erarbeiten zurzeit

ein einheitliches Dokumentationsverfahren). Bei Bedarf nutzen wir die Möglichkeit, vorab eine fachliche Ersteinschätzung einzuholen.

Nach Eingang der Meldung wird das Interventionsteam durch die Superintendentin beziehungsweise den Superintendenten einberufen. Wir kommen in der Regel innerhalb von 24 Stunden zu einer ersten Sitzung zusammen, um die Situation einzuschätzen und notwendige Sofortmaßnahmen zu planen. Dabei hat der Schutz möglicher betroffener Personen oberste Priorität. Wenn erforderlich, veranlassen wir unverzüglich eine räumliche oder organisatorische Trennung zwischen betroffener und beschuldigter Person.

Im weiteren Verlauf erstellen wir eine strukturierte Fallbeschreibung und analysieren die Situation. Dabei klären wir, wer beteiligt ist, welche Rahmenbedingungen vorliegen und ob insbesondere für Minderjährige eine Gefährdung besteht. Liegt eine mögliche Kindeswohlgefährdung vor, beziehen wir eine insoweit erfahrene Fachkraft in die Einschätzung ein.

Auf Grundlage dieser Analyse legen wir konkrete Handlungsschritte fest. Die Aufgaben werden im Interventionsteam verbindlich verteilt, dokumentiert und regelmäßig überprüft. Wir stellen sicher, dass alle Maßnahmen transparent umgesetzt werden und dass betroffene Personen – soweit möglich und verantwortbar – über den Fortgang des Verfahrens informiert werden.

Während des gesamten Prozesses achten wir auf eine abgestimmte und verantwortungsvolle Kommunikation. Zuständigkeiten, Informationswege und der Umgang mit der Öffentlichkeit werden im Interventionsteam koordiniert, um Missverständnisse und zusätzliche Belastungen zu vermeiden.

Nach Abschluss der Intervention werten wir den gesamten Prozess aus. Die Ergebnisse werden dokumentiert und an die Meldestelle weitergeleitet. Ziel dieser Auswertung ist es, die Qualität unseres Vorgehens zu überprüfen, mögliche Verbesserungsbedarfe zu erkennen und daraus Konsequenzen für zukünftige Verfahren abzuleiten.

Evaluation des Interventionsverfahrens

Am Ende jedes Interventionsprozesses erstellen wir einen Abschlussbericht und übermitteln diesen an die Meldestelle. Der Bericht dient der Dokumentation und stellt eine transparente Nachvollziehbarkeit des gesamten Verfahrens sicher.

Parallel dazu werten wir den Interventionsprozess strukturiert aus und beziehen dabei – wenn erforderlich – externe fachliche Beratung oder Unterstützung ein. Diese Auswertung verfolgt mehrere Ziele. Zum einen kann die bewusste und reflektierte Auseinandersetzung mit dem Geschehen für betroffene Personen ein wichtiger Bestandteil im Prozess der Verarbeitung und Heilung sein. Zum anderen überprüfen wir, ob im Verfahren konsequent betroffenenorientiert gehandelt wurde.

Die gewonnenen Erkenntnisse nutzen wir systematisch, um aus jedem einzelnen Fall zu lernen und unser zukünftiges Vorgehen zu verbessern. Auf diese Weise trägt jeder bearbeitete Fall dazu bei, unsere Handlungssicherheit zu erhöhen und die Qualität unserer Verfahren weiterzuentwickeln.

Die Ergebnisse der Evaluation fließen verbindlich in die Fortschreibung und Weiterentwicklung unseres Schutzkonzeptes ein. Ziel ist es, unsere Strukturen, Verfahren und Haltungen so weiterzuentwickeln, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt nachhaltig gestärkt wird und wir auf neue Herausforderungen angemessen reagieren können.

Rehabilitation

Rehabilitierung umfasst im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund die Wiederherstellung von Würde, Vertrauen und Handlungsfähigkeit in einem umfassenden Sinn. Sie richtet sich an zu Unrecht beschuldigte Personen, an betroffene Personen sowie an das soziale Umfeld, das von einem Verdachtsfall oder einem bestätigten Fall betroffen ist.

Betroffene Person

Für Personen, die u.U. schon vor längerer Zeit von Verletzungen der sexualisierten Selbstbestimmung betroffen waren bedeutet Rehabilitierung die Anerkennung ihres Leids und die konsequente Ausrichtung aller Maßnahmen an ihren Bedürfnissen. Wurde einer betroffenen Person nicht geglaubt oder wurde ihre Mitteilung nicht ernst genommen, erfolgen eine Entschuldigung sowie entsprechende Unterstützungsangebote. Dazu zählen insbesondere seelsorgliche und therapeutische Begleitung, die Hinzuziehung externer Fachstellen sowie weitere Hilfen entsprechend der individuellen Lebenssituation. Ein zentraler Aspekt ist dabei der Schutz vor erneuter Stigmatisierung. Betroffene werden aktiv in die Gestaltung des Prozesses einbezogen.

Zu Unrecht beschuldigte Person

Für zu Unrecht beschuldigte Personen setzen wir geeignete Maßnahmen um, wenn sich ein Verdacht als unbegründet erweist. Ziel ist die Wiederherstellung der persönlichen und beruflichen Integrität durch transparente Verfahren und klare Kommunikation.

Darüber hinaus beziehen wir auch das soziale Umfeld in die Rehabilitierung ein. Teams, Einrichtungen und andere Beteiligte können durch Verdachtsfälle oder Konfliktverläufe erheblich belastet werden. Zur Klärung und Stabilisierung setzen wir geeignete Maßnahmen ein, etwa Supervision, moderierte Gespräche und externe Begleitung. Ziel ist es, Spannungen abzubauen, Transparenz zu schaffen und eine gemeinsame Arbeitsbasis wiederherzustellen.

Rehabilitierung umfasst für uns auch einen verantwortungsvollen Umgang mit der Öffentlichkeit. Durch transparente Verfahren, klare Kommunikationsstrukturen und einen sensiblen Umgang mit Informationen übernehmen wir Verantwortung und stärken Vertrauen.

Die Gesamtverantwortung für den Rehabilitierungsprozess liegt beim Interventionsteam in enger Zusammenarbeit mit der Leitungsebene. Je nach Bedarf beziehen wir den Arbeitsbereich Kommunikation und Information sowie externe Fachstellen ein. Alle Maßnahmen werden

dokumentiert, ausgewertet und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Schutzkonzeptes genutzt.

Evaluation des Schutzkonzeptes

Wir haben das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Dortmund auf der Sommersynode 2026 beschlossen. Gleichzeitig verstehen wir es ausdrücklich nicht als statisches Dokument, sondern als einen fortlaufenden und sich stetig weiterentwickelnden Prozess. Wir reagieren damit auf neue Erkenntnisse, veränderte Rahmenbedingungen und aktuelle Entwicklungen.

Unser Ziel ist es, die im Schutzkonzept beschriebenen Maßnahmen und Strukturen kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Aktuelle Entwicklungen sowie fachliche Erkenntnisse greifen wir regelmäßig auf und integrieren sie in die Fortschreibung des Konzeptes. Dabei nutzen wir insbesondere die Ergebnisse der durchgeführten Potenzial- und Risikoanalyse, um unsere Maßnahmen gezielt weiterzuentwickeln.

Eine grundlegende Überarbeitung unseres Schutzkonzeptes erfolgt in regelmäßigen Abständen. Spätestens nach jeder Neuwahl eines Leitungsgremiums – also des Kreissynodalvorstands, des Theologischen Leitungsteams oder der Geschäftsführung – überprüfen wir das Konzept umfassend. Unabhängig davon nehmen wir mindestens alle fünf Jahre eine grundlegende Überarbeitung vor. Darüber hinaus überprüfen und passen wir das Schutzkonzept immer dann an, wenn aktuelle Fälle oder besondere Entwicklungen dies erforderlich machen.

Im Rahmen dieser Überarbeitungsprozesse führen wir auch die Potenzial- und Risikoanalyse erneut durch. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unser Schutzkonzept ein lebendiges Instrument bleibt, das den tatsächlichen Herausforderungen begegnet und den Schutz vor sexualisierter Gewalt nachhaltig stärkt.

Was bedeutet sexualisierte Gewalt?

Gemäß § 2 des KGSsG:

§ 2

Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass 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 der Täter oder die Täterin für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Kindern, das heißt gegenüber Personen unter 14 Jahren, ist sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

Wer fällt unter den Begriff Mitarbeitende?

Gemäß § 3 des KGSSG:

§ 3

Mitarbeitende

Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.

§ 1 der Ausführungsverordnung

Adressaten des KGSSG³

(zu § 3 KGSSG)

- (1) Zum Personenkreis der Mitarbeitenden im Sinne des § 3 KGSSG gehören unter Berücksichtigung aller zu dessen Auslegung dienenden Rechtsregelungen und allgemeiner Grundsätze alle Personen, die in den laufenden Arbeitsbetrieb eingegliedert sind, insbesondere auch (Schul-)Praktikantinnen und (Schul-)Praktikanten.
- (2) Zu den ehrenamtlich Tätigen im Sinne des § 3 KGSSG gehören alle Personen, die an der Durchführung kirchlicher Angebote regelmäßig und planend oder leitend mitwirken. Nicht erfasst werden insoweit Personen, die ausschließlich an kirchlichen Veranstaltungen und Angeboten teilnehmen.
- (3) In Honorarverträgen ist grundsätzlich die Geltung des KGSSG zu vereinbaren, einschließlich der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Bei bereits geschlossenen Honorarverträgen, die die Honorartätigen über den 28. Februar 2022 hinaus zur Leistung verpflichtet, ist auf die Einbeziehung des KGSSG hinzuwirken. Die Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses kann ausnahmsweise entfallen, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage nicht erfordert.

Anhang 1: Verhaltenskodex

Für mein Verhalten als Mitarbeiter*in im Ev. Kirchenkreis Dortmund gilt:

- **meine Kolleg*innen in ihrer Besonderheit wahrzunehmen und zu akzeptieren, wie sie sind. Wir verpflichten uns...**
 - o mit ihnen wertschätzend, respektvoll und verlässlich umzugehen
 - o ihnen zugewandt, interessiert, aufmerksam und freundlich zu begegnen
 - o für alle Arten des Miteinanders (den direkten persönlichen Kontakt, den Kontakt über verschiedene Medien, online, offline, schriftlich, mündlich) Verantwortung zu tragen.

- **die Unterlassung von abwertenden Verhaltensweisen und Äußerungen**

Ich nutze keine Sprache, Mimik und Gestik, die abwertet, herabwürdigt und ausgrenzt

 - ☐ Beschimpfungen (wie bspw. „Arschloch“, „Idiot“, etc...) sind strafbar, Kosenamen („Schätzchen“, „Mäuschen“) sind herabwürdigend und zu unterlassen
 - ☐ Über eine andere Person rede ich nicht schlecht, sondern suche den direkten Kontakt zu der betreffenden Person
 - ☐ Ich unterlasse Beleidigungen aller Art und bleibe sachlich
 - ☐ Ich rümpfe nicht die Nase, runzele die Stirn oder rolle die Augen, während ich mit einer/ einem Kolleg*in rede und bin mir meines Auftretens bewusst

- **der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz**
 - o Ich achte auf Macht und Abhängigkeit zu meinen Kolleg*innen, sowie auf die von ihnen angezeigten bzw. gesetzten Grenzen.
 - o Bei körperlichen Berührungen wahre ich die individuelle Grenze und die persönliche Intimsphäre.
 - ☐ Der unrühmliche „Klaps auf den Po“ ist zu unterlassen
 - ☐ Umarmungen nur dann, wenn beide es wollen
 - o Das richtige Maß an Nähe und Distanz zu finden, ist eine dauerhafte und konstante Aufgabe.

- **das Wahr- und Ernstnehmen von den Menschen, die mir begegnen**
 - o Ich achte die Würde jeder Person.
 - o Ich unterstütze Kolleg*innen dabei, Worte für Gefühle und Erlebnisse zu finden und schaffe einen sicheren Raum.
 - o Erzählen Kolleg*innen von Situationen, in denen sie sich unwohl, bedrängt oder bedroht gefühlt haben und sollte ich darüber hinaus dabei feststellen, dass es zur sexualisierten Gewalt gekommen ist, handle ich gemäß den Regeln und Abläufen des Schutzkonzeptes.

- **Konflikten lösungsorientiert zu begegnen**
 - o Ich bin bereit zum gemeinsamen Gespräch, bin mir der Dialogregeln bewusst und greife Anregungen aus dem kollegialen Austausch auf, um diese zu reflektieren.
 - o Fehler können und dürfen passieren. Diese sind zu benennen und aufzuarbeiten, um unseren Umgang zu verbessern. Im Rahmen unserer Fehlerfreundlichkeit begrüßen wir, aus Fehlern zu lernen und daraus Erfahrungen zu sammeln.
 - o Ich spreche Fehlverhalten und gefährdendes Verhalten offen im Team und gegenüber Führungskräften an.

- **eigene Grenzen zu erkennen**
 - o Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung, wenn ich an meine Grenzen stoße.
 - o Ich achte auf meine körperliche, seelische und geistige Gesundheit und nehme Beeinträchtigungen, äußere und innere Einflüsse ernst.

- **mich weiterzuentwickeln**
 - o Ich bin bereit Fachwissen zu erlangen und mich weiterzuentwickeln.
 - o Ich nutze die zur Verfügung stehenden Angebote wie Dienstgespräche und nehme Fortbildungen engagiert und motiviert wahr.

Anhang 2 Selbstverpflichtungserklärung

Name

Vorname

Geburtsdatum

Selbstverpflichtungserklärung für respektvolles und grenzachtendes Verhalten

1. Ich verpflichte mich, allen Menschen respektvoll, wertschätzend, aufmerksam und verlässlich zu begegnen – im persönlichen Kontakt ebenso wie schriftlich, digital und über andere Medien.
2. Ich verpflichte mich, die Würde, Persönlichkeit und Besonderheit jedes Menschen anzuerkennen und individuelle Grenzen sowie die Intimsphäre zu achten.
3. Ich verpflichte mich, keine abwertende, ausgrenzende oder herabwürdigende Sprache, Gestik oder Mimik zu verwenden und Konflikte sachlich und direkt zu klären.
4. Ich verpflichte mich, professionell mit Nähe und Distanz umzugehen, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse sensibel wahrzunehmen und körperliche Nähe nur zuzulassen, wenn alle Beteiligten dies eindeutig möchten.
5. Ich verpflichte mich, meine Rolle und mein Vertrauen nicht auszunutzen und keine Grenzüberschreitungen oder sexuellen Kontakte in Abhängigkeits- oder Betreuungssituationen zuzulassen.
6. Ich verpflichte mich, besonders Kinder, Jugendliche und andere schutzbedürftige Menschen aufmerksam wahrzunehmen und dazu beizutragen, dass ein sicheres, unterstützendes und ermutigendes Umfeld entsteht.
7. Ich verpflichte mich, aufmerksam auf Anzeichen von Gewalt, Vernachlässigung oder Grenzverletzungen zu achten und bei Verdacht die vorgesehenen Melde- und Beratungswege zu nutzen.

8. Ich verpflichte mich, bei Verdachtsfällen sensibel und vertraulich zu handeln und keine Informationen oder Vermutungen an Unbeteiligte oder an die Öffentlichkeit weiterzugeben.
9. Ich verpflichte mich, Konflikte lösungsorientiert anzugehen, konstruktives Feedback anzunehmen, Fehler offen zu benennen und aus Fehlern zu lernen.
10. Ich verpflichte mich, auf meine eigenen Grenzen und meine Gesundheit zu achten, mir bei Überlastung Unterstützung zu holen und mich fachlich wie persönlich weiterzuentwickeln.
11. Ich versichere, dass gegen mich kein einschlägiges Strafverfahren* läuft und kein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das noch nicht im erweiterten Führungszeugnis steht. Ich verpflichte mich, die mir vorgesetzte Person sofort zu informieren, falls sich daran etwas ändert.

Ort, Datum

Unterschrift

*einschlägiges Strafverfahren meint Straftaten gegen den Personenstand und die Ehe und die Familien, gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Verletzung des persönlichen Lebens- und Geheimbereichs, Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit, gegen die persönliche Freiheit (§ 5 Abs. 1 Ziffer 1 KGSG verweist auf SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung (z. Zt. § 72 a SGB VIII) und dann auf das StGB)