



Foto: Irina Knaub; Kurpark in Bad Mergentheim im Mai 2026

Schutzkonzept

gegen sexualisierte Gewalt der ev. Erlöser- Kirchengemeinde Iserlohn

Inhaltsverzeichnis:

- 1. Einführung und rechtliche Grundlagen**
- 2. Leitbild der ev. Erlöser-Kirchengemeinde Iserlohn**
- 3. Gemeindliche Angebote und Arbeitsbereiche**
- 4. Begriffsbestimmungen**
- 5. Risikoanalyse**
- 6. Personal**
- 7. Verhaltenskodex**
- 8. Beschwerdemanagement**
- 9. Intervention und Hilfe**
- 10. Evaluation**
- 11. Quellen**

1. Einführung und rechtliche Grundlagen

Im Bewusstsein der christlichen Verantwortung für die Würde und Unversehrtheit jedes Menschen verpflichtet sich die evangelische Kirche, allen ihr anvertrauten Menschen einen sicheren und respektvollen Raum zu bieten. Grundlage unseres Handelns ist das christliche Menschenbild, das jedem Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Lebenssituation oder persönlicher Verfassung einen unveräußerlichen Wert zuspricht.

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen sowie von Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen hat dabei höchste Priorität. Jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt sowie dem Missbrauch von Macht und Vertrauen, wird entschieden entgegengetreten.

Dieses Schutzkonzept dient der Prävention, Sensibilisierung und Intervention. Es verpflichtet alle hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie alle weiteren Helfenden in der ev. Erlöser-Kirchengemeinde Iserlohn dazu, Verantwortung für den Schutz der ihnen anvertrauten Menschen zu übernehmen und aufmerksam zu einem grenzachtenden und wertschätzenden Umgang beizutragen. Gleichzeitig schafft es transparente Strukturen, verbindliche Verfahrenswege sowie Zugänge zu Hilfe- und Unterstützungsangeboten.

Grundlage dieses Schutzkonzeptes sind das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSSG) vom 1. März 2021 sowie die Werte und Rechte des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland. Ziel ist es, eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und des Vertrauens nachhaltig zu fördern und zu sichern.

2. Leitbild der ev. Erlöser-Kirchengemeinde Iserlohn

Die evangelische Erlöser-Kirchengemeinde Iserlohn 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.

Die Arbeit in unserer Erlöserkirchengemeinde lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Wir respektieren die Würde und die Selbstbestimmung jedes Menschen und gehen achtsam miteinander um. Die Vielfalt unserer Gemeinde und der Menschen nehmen wir als Bereicherung wahr. Daher verpflichten wir uns zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

3. Gemeindliche Angebote und Arbeitsbereiche

Gruppen mit öffentlichem Charakter

1. Gottesdienste
 - a. Sonn- und Feiertage
 - b. Kasualgottesdienste
 - c. Schulgottesdienste
(teilw. extern)
 - d. Seniorenheim-GD
(teilw. extern)
2. Konzerte
(teilw. extern!)
3. Kirchcafé
4. Seniorengedächtnisfeiern
5. Vorträge und Lesungen

Gemeindeeigene Gruppenangebote für Erwachsene:

6. Angehörige um Suizid
7. Bibelreise
8. Chor Joyfull
9. Frauenkreis Psalm 23
10. Frühstück unterm Kirchturm
11. Literaturkreis
12. Männer-Koch-Club
13. Smartphone-Stammtisch
14. Posaunenchor

Gruppen für Kinder und Jugendliche

15. Kinder unterm Turm
16. Konfirmandenarbeit
 - a. Gruppen
 - b. Konficamp
 - c. Ausflüge (auch Kanutour)
 - d. Übernachtungsaktion „HolyDays“
17. Jugendarbeit Omega
18. Div. Vorbereitungsteams
19. Kindergarten-Gottesdienste (zumeist außerhäusig)
20. Band-Projekt
21. Vater-Kind-Wochenenden

Angebote für Mitarbeitende

- 22. Presbyterium
- 23. Planungsgespräche mit Mitarbeitenden
- 24. Mitarbeitenden-Dank-Treffen
- 25. Kirchcafé-Team

Angebote für Einzelne (zumeist außerhäusig)

- 26. Seelsorgegespräche
- 27. Taufgespräche
- 28. Kondulenzgespräche
- 29. Traugespräche
- 30. Wiedereintrittsgespräche
- 31. Jubiläumsbesuche
- 32. Diakonische Unterstützungsgespräche (im Gemeindehaus)

Kirchenasyl

- 33. Team-Kirchenasyl (Gruppe, die sich darum kümmert)
- 34. Kirchenasyl als solches - In einem eigenen Raum wird das Kirchenasyl durchgeführt. Die Menschen, die ins Kirchenasyl kommen, werden mit unserem Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt vertraut gemacht und müssen eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben.

Externe Gruppen/ Vermietungen:

- 35. Chor: Outta Limits
- 36. Guttempler Gemeinschaft (SHG)
- 37. Ebbe und Flut (SHG)
- 38. Klimabündnis
- 39. Nähkreis (2x pro Woche)
- 40. Stadteilrunde Wermingsen
- 41. Generelle Vermietung für Veranstaltungen

Dauervermietungen:

- 42. „Lesenest“ (Diakonie) – 2x pro Woche ganzen Raum + unteres Herren-WC
- 43. Tagesmutter (die kleinen Strolche e.V.) – jeden morgen außer am Wochenende 2 Räume+ Flur und unteres Frauen-WC

4. Begriffsbestimmungen

Die diesem Schutzkonzept zugrunde liegenden Begriffsbestimmungen sind in § 2 KGSsG geregelt:

(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 Tötlichkeiten 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.

5. Risikoanalyse

Die Kirchengemeinde hat eine Potential- und Risikoanalyse durchgeführt, deren Ergebnisse in dieses Schutzkonzept eingeflossen sind. In einem Kreis aus Ehren- und Hauptamtlich-Mitarbeitenden haben wir Grundstück, Räume und sonstige mögliche Risikofaktoren in den Blick genommen. Auch unser gemeindliches Miteinander zwischen Nähe und Distanz wurde genauer untersucht. Die Ergebnisse der Analyse sind mit in das Schutzkonzept eingeflossen, werden aber nicht im Einzelnen veröffentlicht.

6. Personal

a. Wer ist gemeint?

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) legt fest: „Mitarbeitende im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind alle im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätige.“ (vgl. KGSsG, §3, <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664#s47000013>) Zum Personenkreis der Mitarbeitenden im Sinne des KGSsG gehören alle Personen, die in den laufenden Arbeitsbetrieb eingegliedert sind, insbesondere auch Praktikantinnen und Praktikanten und auch Prädikantinnen und Prädikanten. Zu den ehrenamtlich Tätigen im Sinne des KGSsG gehören alle Personen, die an der Durchführung kirchlicher Angebote regelmäßig und planend oder leitend mitwirken. In Honorarverträgen ist grundsätzlich die Geltung des KGSsG zu vereinbaren, einschließlich der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (vgl. §1 der Ausführungsverordnung zu §3 KGSsG, <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47902>).

b. Einstellungsverfahren

1. Sensible Personalauswahl

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen beginnt bereits bei der Personalauswahl und hat auch im Rahmen der individuellen Personalentwicklung Relevanz. Bereits im Bewerbungsverfahren achten die beteiligten Personen darauf, Mitarbeitende einzustellen, die sich mit dem Thema auseinandersetzen und eine entsprechende Haltung entwickelt haben. Im Vorstellungsgespräch wird auf dieses Schutzkonzept und den Verhaltenskodex explizit hingewiesen. In regelmäßigen Mitarbeitenden- und Teamgesprächen wird das Thema sexualisierte Gewalt und Prävention derselben thematisiert und reflektiert. Auch in der Arbeit mit Ehrenamtlichen wird Prävention sexualisierter Gewalt regelmäßig thematisiert. Im persönlichen Gespräch und bei Veranstaltungen wird die Haltung zum Ausdruck gebracht, der Verhaltenskodex kommuniziert und Kontakte und Veranstaltungen vor dem Hintergrund der Prävention reflektiert.

2. Erweitertes Führungszeugnis

Das KGSsG benennt klare Regelungen bezüglich der Einstellungsvoraussetzungen und der Möglichkeit, sich ehrenamtlich in der EKvW zu betätigen. So müssen nach §5 (3) alle privatrechtlich und öffentlich-rechtlich Beschäftigten ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG vorlegen. Eine Wiedervorlage wird mindestens alle fünf Jahre durch das Presbyterium angestoßen. Auch Ehrenamtliche ab 14 Jahren müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen,

sofern ihre ehrenamtliche Tätigkeit einen dauerhaften, regelmäßigen oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen beinhaltet. Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist das Presbyterium der Kirchengemeinde. Einblick in die erweiterten Führungszeugnisse übernehmen Pfrn. Gabriele Watermann und im Vier-Augen-Prinzip Manuela Rommel als Sekretärin.

c. Fortbildungen

Umfassendes Wissen über sexualisierte Gewalt, die Auseinandersetzung mit den Themen Nähe und Distanz und weiteren Bestandteilen dieses Schutzkonzeptes ist aktive Präventionsarbeit! Erst ausreichendes Wissen zum Thema in allen Bereichen unserer Gemeinde ermöglicht das Thema zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln, um bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können. Wir als Evangelische Kirchengemeinde sind der Überzeugung, dass Wissen (erlangt durch Fortbildung [Aller](#)) und Haltung im alltäglichen Miteinander (erarbeitet durch die Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt und Machtgefüge und durch eine wertschätzende Unternehmenskultur) die Basis sind für die Schaffung sicherer Orte, Veranstaltungen, Beziehungen. Dies erreichen wir durch die flächendeckende Fortbildung nach dem Schulungskonzept Hinschauen Helfen-Handeln. Regelmäßige verpflichtende Schulungen werden nach den Maßgaben der EKvW von Multiplikator*innen im Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn angeboten. Verantwortlich für die Umsetzung der Schulungsverpflichtungen ist das jeweilige Leitungsorgan (vgl. §6 (1) KGSsG), also das Presbyterium der Kirchengemeinde. Diese prüfen ggf. mit Unterstützung der von der Landeskirche qualifizierten Multiplikator*innen, welcher Schulungsbedarf besteht.

d. Partizipation

„Kinder und Jugendliche haben das Recht, bei allen Fragen, die sie betreffen mitzubestimmen und zu sagen, was sie denken!“ (UN-Kinderrechtskonvention Art. 12 und 13). Die Umsetzung dieses Grundrechtes von Kindern und Jugendlichen ist zentraler Bestandteil guter Präventionsarbeit und damit auch einer der Grundpfeiler unseres Schutzkonzeptes. Die Beteiligung von Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Kinder, Jugendliche, Teilnehmende, aber auch Angestellte) an Entscheidungen stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle – Grundlage gelungener Präventionsarbeit. Partizipation schafft eine Kultur des Miteinandersprechens und ermöglicht Selbstwirksamkeitserfahrungen im Kleinen wie im Großen. Kinder, Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende an unseren Angeboten erleben, dass ihre Stimme Gehör findet und sind dann auch in der Lage, Grenzverletzungen anzusprechen und sich gegebenenfalls Hilfe zu holen. Das Schaffen von Partizipationsmöglichkeiten ist Leitungsaufgabe. In allen Gruppen der Gemeinde werden die Verantwortlichen dazu aufgerufen, geeignete Partizipationsmöglichkeiten einzuräumen und zu implementieren, alle über die Mitbestimmung und Teilhabemöglichkeiten zu informieren. Dieser Auftrag hat sich auch klar im Rahmen der Risiko- und Potentialanalyse herauskristallisiert. Dies führt zu einem Abbau der Machtverhältnisse, das Miteinander wird deutlich wertschätzender und achtsamer wahrgenommen.

7. Verhaltenskodex

Die Arbeit in unserer Erlöserkirchengemeinde lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Wir respektieren die Würde und die Selbstbestimmung jedes Menschen und gehen achtsam miteinander um. Die Vielfalt unserer Gemeinde und der Menschen nehmen wir als Bereicherung wahr. Dieser achtsame und respektvolle Umgang findet Ausdruck in unserem Verhaltenskodex, der Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang dienen soll. Er soll ausformulierte Regeln für Situationen, die für sexuelle Gewalt leicht ausgenutzt werden können, klare, transparente und nachzuvollziehende Informationen und eine Leitlinie für den Umgang miteinander auf allen Ebenen unseres Miteinanders bieten. Der Verhaltenskodex ist ein zentraler Bestandteil unseres Schutzkonzeptes und muss darum auch allen Personen mit und für die wir arbeiten zugänglich gemacht werden.

Nähe-Distanz

- * Im Umgang mit Kolleg*innen und anderen Menschen respektiere ich die individuellen Bedürfnisse nach Nähe und Distanz und beachte die persönlichen Grenzen.
- * Ich gestalte die Beziehung zu den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen transparent und professional.
- * Ich bin mir meiner Rolle bewusst und reflektiere die Machtgefüge innerhalb meiner Arbeit. Ich pflege einen verantwortungsvollen Umgang zu den Personen, für die ich Verantwortung trage.
- * Kontakte im beruflichen Kontext, im Rahmen meines dienstlichen Auftrages unterscheide ich von privaten Kontakten. Über die Unterschiede zwischen beiden bin ich mir bewusst und handle professionell.
- * Ich bin mir meiner Vorbildfunktion im Dienst als öffentliche Person bewusst und handle entsprechend.
- * Ich handhabe den Umgang mit Geschenken öffentlich und transparent. Ich beachte die offiziellen Regelungen zu Geschenken!
- * Kinder und Jugendliche werden nur nach Absprache mit den Personensorgeberechtigten im PKW mitgenommen. Diese Fahrten werden transparent gehandhabt (durch die Kommunikation mit direktem Kolleg*innen ...)

Umgang mit Körperkontakt/Intimsphäre

Die Wahrung der Grenze, die Intimsphäre des Gegenübers ist sehr wichtig, damit keine Grenzverletzungen und schon gar keine Grenzüberschreitungen geschehen. Als Grenzüberschreitung wird ein bewusst eingesetztes und immer wiederkehrendes Verhalten beschrieben, um die Reaktion des Gegenübers und des Umfeldes zu testen und stellt bereits die ersten Weichen zur Anbahnung. Der Tatperson ist es ein besonderes Anliegen, zunächst auf allen Ebenen ein gutes Vertrauensverhältnis aufzubauen. Ist dieses gelungen, so werden Machtstrukturen genutzt, um die Glaubwürdigkeit von betroffenen Personen und deren Umfeld zu schwächen. Dieses gilt zu verhindern.

- * Ich nehme die Bedürfnisse der anderen Person wahr, wahre ihre Grenzen und schließe nicht von meinen Bedürfnissen auf die Bedürfnisse anderer Personen.
- * Der Wunsch nach Körperkontakt geht immer von meinem Gegenüber aus. Gerade im Umgang mit Kindern und Jugendlichen gilt es, dies besonders zu beachten.
- * Wie viel Körperkontakt ich zulasse, entscheide ich verantwortlich nach Rolle und Kontext, in dem ich mich gerade befinde.
- * Meine eigenen Grenzen äußere ich klar und angemessen und werte es nicht als persönlichen Angriff, wenn mir jemand seine/ihre Grenzen aufzeigt.
- * Im Rahmen der Arbeit ist stets angemessene Kleidung zu tragen. Gemeinsames Duschen, Saunieren oder Umziehen von Mitarbeitenden mit Teilnehmenden (z.B. auf Konfirmandenfreizeiten) ist nicht gestattet.
- * Wenn bestimmte Situationen Körperkontakt erfordern, weise ich im Vorfeld darauf hin, erkläre die Gründe und hole das Einverständnis ein. Ich gebe so viel Hilfestellung wie nötig und so wenig wie möglich.
- * Beobachte ich eine Grenzüberschreitung durch eine mitarbeitende Person, melde ich dieses Fehlverhalten zunächst der Meldestelle in Bielefeld unter der Telefonnummer: Telefon: 0521 594-381 oder per E-Mail: meldestelle@ekvw.de.
- * Aktionen, Spiele und Übungen, die Körperkontakt erfordern, wähle ich bewusst aus und überlege kritisch, ob sie für die Gruppe geeignet sind. Ich erkläre das Spiel im Vorfeld und lasse alle Personen selbst entscheiden, ob sie sich am Spiel beteiligen.

Kommunikation

- * Wir arbeiten gemeinsam daran, einen gewalt- und diskriminierungsfreien Raum über alle hierarchischen Grenzen hinweg zu schaffen. Dies gilt für unser Handeln und die Verwendung von Sprache und Gestik.
- * Ich spreche respektvoll und wertschätzend mit den Menschen, die mich umgeben ebenso wie über Dritte. Ich achte auf eine Sprache, die alle einschließt.
- * Ich äußere Kritik angemessen und fair den jeweiligen Personen gegenüber. Dabei bleibe ich sachlich und wertschätzend.
- * Ich bin offen für Kritik und nehme Rückmeldungen ernst. Ich bin mir bewusst, dass auch ich Fehler machen kann und bin bereit, das eigene Verhalten zu reflektieren und anzupassen.
- * Auf von dieser Praxis abweichendes Verhalten reagiere ich und thematisiere es im Umgang mit den betroffenen Menschen.

Umgang mit Vereinbarungen

- * Ich nehme die Anliegen und Bedürfnisse bezüglich des Umgangs von Mitarbeitenden, Teilnehmenden, und Besucher*innen ernst.
- * Notwendige Regeln im Miteinander werden nach Möglichkeit gemeinsam festgelegt. Einschränkende Rahmenbedingungen erkläre ich und mache sie transparent.
- * Ein Fehlverhalten spreche ich an. Dabei achte ich auf einen respektvollen Umgang und einen angemessenen Rahmen.

* Ich verstehe mich selbst als Vorbild. Dazu gehört, dass auch ich mich an die vereinbarten Regeln halte.

Umgang mit Übernachtungen

* Ich informiere mich vor der Veranstaltung über die Bedingungen vor Ort.

* Ich achte auf die Wahrung der Privatsphäre und schaffe Rahmenbedingungen, die dies gewährleisten. Dies schließt ein, zu prüfen, ob eine geschlechtersensible Unterbringung sowie Einzelsanitäranlagen sinnvoll und notwendig sind.

* Die Entscheidung darüber, ob ich als Betreuer*in mit den Teilnehmenden in einem Zimmer übernachte, treffe ich in Absprache mit mindestens einer weiteren Fachkraft. Die Übernachtung muss pädagogisch geboten sein.

* Ich informiere Teilnehmende und Personensorgeberechtigte vor der Veranstaltung über Bedingungen vor Ort und mache diese transparent.

* Ich bin sensibel dafür, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene individuelle Bedürfnisse haben, die andere Absprachen und Lösungen erfordern können.

Film, Foto und soziale Netzwerke

* Ich beachte die Regeln zum Persönlichkeits- und Datenschutz. Die Veröffentlichung von Fotos und Videos bedarf der schriftlichen Zustimmung der abgebildeten Personen, bzw. ihrer Personensorgeberechtigten. Bei Jugendlichen ab 14 Jahren bedarf es auch der schriftlichen Zustimmung der Jugendlichen

* Für Aufnahmen (Foto/Film), die erkennbar für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gemacht werden, braucht es keine schriftliche Zustimmung. Hier gelten die üblichen Regelungen zum „Recht am eigenen Bild“.

* Erkennbar heißt, dass die aufnehmende Person im Vorfeld oder während der Aufnahme ihre Funktion allen anwesenden Personen transparent macht bzw. gemacht hat (z.B. mit dem grundsätzlichen Hinweis bei Veranstaltungen, dass für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Aufnahmen gemacht werden).

* Ich mache keine Aufnahmen, die Personen in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen darstellen. Vor jeder Veröffentlichung prüfe ich jede Aufnahme, ob einzelne Personen in einer solchen Situation dargestellt werden. In diesem Fall lösche ich die Aufnahme.

* Mir ist bewusst, dass ich auch über soziale Medien Nähe aufbauen kann. Dementsprechend handle ich auch im virtuellen Raum professionell und bin mir hier meiner Rolle und Vorbildfunktion bewusst.

* Ich kennzeichne dienstliche Accounts in sozialen Netzwerken als solche klar und stelle transparent dar, wer diese Accounts bedient.

Umgang mit dem Verhaltenskodex

* Alle ehrenamtlich wie hauptamtlich tätigen Mitarbeiter*innen tragen für die Einhaltung des Verhaltenskodexes Verantwortung. Dementsprechend ist sicher zu stellen, dass alle Menschen im jeweiligen Verantwortungsbereich den Verhaltenskodex kennen.

* Mitarbeitende dürfen und sollen grundsätzlich auf ihr Verhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit angesprochen werden. Im Rahmen von Teambesprechungen und Einzelgesprächen werden Situationen professionell reflektiert, dabei geht es um konstruktive Kritik und professionellen Austausch, nicht um grenzüberschreitende persönliche Kritik!

* Bei Fehlverhalten und Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex wird seitens der Vorgesetzten eingeschritten. Voraussetzung dafür ist, dass die Vorgesetzten vom Fehlverhalten erfahren! Gleiches gilt für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen.

* Für die angestellten Mitarbeiter*innen ist der Verhaltenskodex Teil der Dienstanweisung, für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ist er gut kommunizierte Grundlage der Zusammenarbeit.

* Er ist in seiner aktuellen Form vor allem vor Freizeiten allen Teilnehmenden und deren Personensorgeberechtigten in geeigneter Form zu Kenntnis zu bringen.

8. Beschwerdemanagement

Unsere Kirchengemeinde soll in allen seinen Bereichen offen sein für Feedback, Verbesserungsvorschläge und Kritik. Sie verfügt über funktionierende und transparente Beschwerdeverfahren, die offen kommuniziert werden. Wir benennen Ansprechpersonen, an die sich Kinder, Jugendliche, Eltern und Besucher*innen (auch) im Falle eines Verdachts auf sexuelle Gewalt innerhalb und außerhalb der Gemeinde wenden können. Haben haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende der Gemeinde den Verdacht oder erlangen davon Kenntnis, dass andere Mitarbeitende sich der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung schuldig gemacht haben oder gegen das Abstinenzgebot verstoßen, so sind sie meldepflichtig und müssen sich direkt an die Meldestelle der EKvW wenden (s. hierzu ausführlich den Notfallplan/Handlungsleitfaden unten)! Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen werden vor Ort auf die Beschwerdewege aufmerksam gemacht.

Allgemein gilt:

- Bei allen Fragen rund um das Schutzkonzept und zu den in diesem Konzept genannten Maßnahmen sowie bei allgemeinen Fragen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist die Verantwortliche in **unserer Gemeinde Pfarrerin Gabriele Watermann, aus dem Presbyterium Irina Knaub** und die Fachkraft für Prävention im Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn zuständig und ansprechbar.
- Bei der Frage der Einordnung von vermuteten Grenzverletzungen und zum Thema sexualisierter Gewalt durch ehrenamtlich wie hauptamtlich tätige Mitarbeiter*innen ist die Meldestelle der EKvW anzufragen. **E-Mail-Adresse: meldestelle@ekvw.de**
Telefonnummer: 0521 594-381

Außerdem gelten zurzeit folgende Regelungen für Beschwerden für die unterschiedlichen Zielgruppen:

- Das Presbyterium der Gemeinde und die Pfarrerin Gabriele Watermann sind ansprechbar für alle hauptamtlich Beschäftigten.

- Die Mitarbeitenden Vertretung steht an der Seite der Mitarbeitenden und ist bei Bedarf hinzuzuziehen. Auch allgemeine Fragen und Anregungen können bei der Mitarbeitenden Vertretung thematisiert werden.
- Es gibt für ein niederschwelliges Feedback-Management analog ein ausliegendes Rückmeldeformular und einen Briefkasten im Gemeindehaus, außerdem ein digitales Formular auf unserer Webseite. (extra link)
- Die jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung verantwortliche Person ist Ansprechpartner*in für die Teilnehmenden. Die Ansprechperson muss explizit erkennbar sein und zu Beginn der Veranstaltung bekannt gemacht werden (z.B. durch entsprechende Kennzeichnung oder durch einführende Worte und Benennung der Ansprechperson).

9. Intervention

Intervention bezeichnet das geordnete und fachlich angemessene Handeln bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt, bei einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot oder bei schwerwiegenden Grenzverletzungen.

Mitarbeitende der Kirchengemeinde sind verpflichtet, einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der Meldestelle der EKvW (Telefon: 0521 594-381, E-Mail: meldestelle@ekvw.de) mitzuteilen (vgl. § 8 KGSsG). Die Meldepflicht gilt sowohl für haupt- und nebenberuflich als auch für ehrenamtlich Mitarbeitende.

Ziel ist es, Betroffene zu schützen, weitere Gefährdungen zu verhindern, Hinweise sachgerecht zu bearbeiten sowie die festgelegten Melde- und Verfahrenswege einzuhalten.

Die Kirchengemeinde bearbeitet Verdachtsfälle weder allein noch nach eigenem Ermessen. Grundlage des Handelns ist der Interventionsleitfaden des Evangelischen Kirchenkreises Iserlohn. Dieser beschreibt die erforderlichen Schritte, Zuständigkeiten, Meldewege, Dokumentationsformen sowie Hinweise zum Umgang mit Betroffenen, beschuldigten Personen, der Öffentlichkeit und den Medien.

Für den Fall, dass ein Interventionsteam eingerichtet wird, benennt das Presbyterium – sofern keine zwingenden Gründe entgegenstehen – folgende Personen als Mitglieder des Interventionsteams:

Pfarrerin Gabriele Watermann

Frau Irina Knaub

Sofortplan, Interventionsleitfaden und Vordrucke für den Meldebogen werden allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Sie liegen in einer Mappe im Küsterbüro des Gemeindehauses aus und werden zusätzlich digital zum Download bereitgestellt.

Bei Unsicherheiten dürfen und sollen Mitarbeitende fachlichen Rat einholen, beispielsweise in anonymisierter Form bei der Meldestelle.

Bis zur Klärung eines Verdachtsfalls gilt: Betroffene schützen, Ruhe bewahren, keine eigenen Ermittlungen durchführen, keine Konfrontation mit beschuldigten Personen vornehmen,

Beobachtungen sachlich dokumentieren und Informationen nicht unbefugt an Dritte, die Presse oder in sozialen Medien weitergeben.

Erkenntnisse aus Beschwerden, Verdachtsfällen oder Interventionen werden genutzt, um das Schutzkonzept, die Risikoanalyse und die Präventionsmaßnahmen der Kirchengemeinde regelmäßig zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

10. Evaluation

Prävention sexualisierter Gewalt ist ein fortlaufender Prozess, kein Projekt! Darum ist die Aufgabe der Prävention sexualisierter Gewalt in unserer Erlöserkirche mit der Entwicklung und Verabschiedung dieses Schutzkonzeptes nicht abgeschlossen. Nach der Einführung muss das Konzept mit Inhalt gefüllt werden, einen Platz im Leben unserer Gemeinde bekommen. Außerdem ist unsere Arbeit geprägt von Veränderungen – im Bereich der übernommenen Aufgaben und Projekte, im Bereich der Teilnehmer*innen und Besucher*innen und auch im Bereich der Mitarbeitenden. Angebote werden den Bedarfen angepasst und so können sich auch im Bereich der Risikoeinschätzung und des Umgangs damit Veränderungen ergeben. Das Konzept und die Umsetzung der aufgeführten Schutzmaßnahmen werden daher ein Jahr nach Einführung und im Anschluss daran weiterhin regelmäßig (alle 4 Jahre) überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt. Verantwortlich für die Überprüfung ist das Presbyterium der Erlöserkirche in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Prävention im Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn.

11. Quellen

Schutzkonzept des ev. Kirchenkreises Iserlohn (zuletzt besucht am 15.6.2026)

https://www.praevention-kirche-iserlohn.de/fileadmin/ISK_Ev_Kirchenkreis_03.06.2026.pdf

Schutzkonzept des Kirchenkreises Münster (zuletzt besucht am 12.06.2026)

https://www.das-kreiskirchenamt.de/uploads/ZezRFfrA/SchutzkonzeptgegenSexualisierteGewalt-Grafiken_Stand28.02.2024.pdf

Schutzkonzept der ev. Kirchengemeinde Münster-Roxel (Stand: September 2024)

Schutzkonzept der ev. Johannes-Kirchengemeinde Iserlohn (vorläufiger Stand: 10.Juni 2026)

Schutzkonzept der ev. Kirche vom Westfalen

(www.evangelisch-in-westfalen.de ; Stand: 12.06.2026)

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im Ev. Kirchenkreis Bielefeld (Stand: 15.Juni 2026)

https://www.kirche-bielefeld.de/fileadmin/Dokumente/Fachstelle_Praevention/Schutzkonzept_Praevention_sexualisierter_Gewalt_Stand_05.06.2023.pdf

www.hinschauen-helfen-handeln.de (Stand: 12.Juni 2026)

Angewendete Gesetze und Gesetzbücher:

- Kirchengesetz zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt (KGSSG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Strafgesetzbuch (STGB)
- Bundeszentralregistergesetz (BZRG)
- Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII)

Iserlohn, im Juni 2026

Das Presbyterium der Ev. Erlöser-Kirchengemeinde