

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

der Evangelischen Kirchengemeinde Nierenhof und des CVJM Nierenhof
e.V.

Dokumentenlenkung und Änderungshistorie

Diese Tabelle dokumentiert die Historie des Schutzkonzeptes, indem sie alle Änderungen, Verantwortlichkeiten und den aktuellen Gültigkeitsstatus (z. B. Änderung oder Ergänzung eines Kapitels, Datum des Presbyteriumsbeschlusses, etc.) transparent festhält. Sie dient als Nachweis, dass das Konzept als „lernendes System“ verstanden wird und die gesetzlich geforderte regelmäßige Überprüfung und Anpassung stattfindet.

Version	Datum	Erstellt / Geändert von	Beschreibung der Änderung / Bemerkung	Status / Freigabe
0.1	04.02.2026	Saskia Katzenmeier, Dr. Timothy Goering	Erster Entwurf zur Vorlage im Presbyterium	Entwurf
0.2	11.02.2026	Dr. Timothy Goering	Grundsätzliche Überarbeitung von Kapitel 4 und Ergänzungen in Kapiteln 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1 und 3.3 nach Feedback von Anja Kersting	Entwurf
1.0	24.02.2026	Presbyterium der Kirchengemeinde Nierenhof		Beschluss
1.1	15.03.2026	Dr. Timothy Goering	2.1 Angaben zur Kostenübernahme wurde geändert; 3.1 Fortbildung für Ehrenamtliche und Helfende wurde korrigiert; 4.2 „Verdacht oder Mitteilungsfall gegen Mitarbeitende“ wurde ergänzt nach Feedback von Anja Kersting	Entwurf
1.1	17.03.2026	Presbyterium der Kirchengemeinde Nierenhof		Beschluss
1.2	21.07.2026	Presbyterium der Kirchengemeinde Nierenhof	Ergänzung von „4.4 Ergänzende Rahmenvereinbarung	Beschluss

			für den CVJM Nierenhof e.V.“	
--	--	--	---------------------------------	--

Inhaltsverzeichnis

1. Warum wir schützen: Unser Selbstverständnis	5
1.1. Der Auftrag: Kirche als <i>ekklēsia</i>	5
1.2. Die Realität: Der Mensch als <i>simul iustus et peccator</i>	5
1.3. Das Instrument: Schutz durch Ordnung	5
1.4. Die Umsetzung: Standards und Verfahren	6
1.5. Begriffsbestimmung: Was ist „sexualisierte Gewalt“?	7
1.6. Geltungsbereich und Verhaltensgrundsätze	7
2. Standards: Personelle Standards und strukturelle Prävention	8
2.1. Eignung der Mitarbeitenden	8
2.2. Analyse der Gegebenheiten: Potenzial- und Risikoanalyse	10
3. Prävention: Kultur der Achtsamkeit – Bildung und Partizipation	11
3.1. Fortbildung und Qualifizierung	11
3.2. Partizipation und Stärkung von Schutzbefohlenen	12
3.3. Sexualpädagogisches Konzept	13
4. Intervention: Handlungsregeln im Verdachtsfall	14
4.1. Grundsätze der Intervention	15
4.2. Meldewege	15
4.3. Das Interventionsteam	15
4.4. Ergänzende Rahmenvereinbarung für den CVJM Nierenhof e.V.	16
5. Schlusswort: Auf dem Weg des Lichts	16
6. Abkürzungsverzeichnis	17

1. Warum wir schützen: Unser Selbstverständnis

1.1. Der Auftrag: Kirche als ekklēsia

„Ihr aber seid ein auserwähltes Geschlecht, ein königliches Priestertum, ein heiliges Volk, ein Volk zum Eigentum, dass ihr verkündigen sollt die Wohltaten dessen, der euch berufen hat aus der Finsternis in sein wunderbares Licht“ (1. Petrus 2,9)

Kirche zu sein bedeutet im ursprachlichen Sinne der ekklēsia, die ‚Herausgerufene‘ zu sein – herausgerufen aus der Dunkelheit in das Licht Gottes. Unser Ziel als Kirchengemeinde ist es, Räume zu schaffen, in denen die befreiende Botschaft des Evangeliums erfahrbar wird und eine lebendige Beziehung zu Gott wachsen kann. Dies setzt unabdingbar voraus, dass die Würde jedes einzelnen Menschen als Imago Dei (Ebenbild Gottes) geachtet und geschützt wird. Denn nur dort, wo körperliche und seelische Integrität sichergestellt sind – frei von Gewalt und Machtmissbrauch –, kann die Beziehung zu Gott gedeihen und Seelsorge gelingen.

1.2. Die Realität: Der Mensch als *simul iustus et peccator*

Wir bekennen uns jedoch nüchtern zur Realität des Menschen. In reformatorischer Tradition wissen wir: Der Mensch ist gerechtfertigt und Sünder zugleich (*simul iustus et peccator*). Das „Herausgerufen-Sein“ hebt unsere Fehlbarkeit nicht auf. Auch im Raum der Kirche gibt es Machtmissbrauch und Grenzverletzungen. Wir dürfen nicht dem Irrglauben verfallen, dass unsere fromme Absicht allein uns vor dem Bösen bewahrt. Vielmehr verpflichtet uns das Wissen um die menschliche Sündhaftigkeit dazu, dem Missbrauch durch weltliche Ordnung und professionelle Strukturen aktiv zu wehren.

1.3. Das Instrument: Schutz durch Ordnung

Dieses Schutzkonzept ist daher die notwendige Konsequenz aus unserem theologischen Selbstverständnis. Wir schützen den geistlichen Raum, indem wir ihn rechtlich und organisatorisch absichern. Dieses Konzept ist kein bürokratischer Anhang, sondern gelebte Verantwortung für den Nächsten.

Dieses Schutzkonzept ist nicht „in Stein gemeißelt“. Als Gemeinde, die sich der eigenen Fehlbarkeit bewusst ist, sind wir auf die Weisheit und die Beobachtungen der gesamten Gemeinschaft angewiesen. Wir laden alle Gemeindeglieder, Mitarbeitenden, Eltern sowie Kinder und Jugendliche dazu ein, uns Rückmeldungen zu diesem Schutzkonzept und seiner

Umsetzung zu geben. Suche zum Beispiel das direkte Gespräch mit einem Mitglied des Presbyteriums auf oder schreibe eine E-Mail an das Presbyterium.

1.4. Die Umsetzung: Standards und Verfahren

Unser Vorgehen setzt die Vorgaben des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) der Evangelischen Kirche von Westfalen konsequent um. Wir begnügen uns nicht mit theoretischen Absichtserklärungen, sondern etablieren verbindliche Standards in vier Handlungsfeldern:

- **Analyse und Personalverantwortung (Strukturelle Prävention):** Wir führen Risikoanalysen durch, um strukturelle Gefahrenquellen in unseren Gruppen, Gebäuden und Veranstaltungen zu erkennen. Zudem gilt bei der Einstellung und Begleitung von Mitarbeitenden (haupt- und ehrenamtlich) höchste Sorgfalt: Die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen und Selbstverpflichtungserklärungen ist für uns kein bürokratischer Akt, sondern eine unverzichtbare Hürde, um Täterstrategien frühzeitig zu durchkreuzen.
- **Orientierung und Haltung (Verhaltenskodex):** Wir haben einen verbindlichen Verhaltenskodex erarbeitet. Er regelt konkret die Gestaltung von Nähe und Distanz, Sprache und Körperkontakt. Dieser Kodex dient als Orientierung für alle Mitarbeitenden und macht Grenzverletzungen objektiv benennbar – jenseits von subjektivem Empfinden. Wir verpflichten uns zudem dazu, in den einzelnen Gruppen und Angeboten auf dieser Basis konkrete Verhaltensregeln gemeinsam mit den Teilnehmenden zu besprechen, vertiefen und erarbeiten. Diese Regeln werden regelmäßig thematisiert, damit allen Zielgruppen klar ist, was konkret gemeint ist und welches Verhalten wir voneinander erwarten.
- **Befähigung und Beteiligung (Prävention & Partizipation):** Ein sicherer Ort braucht wache Menschen. Durch regelmäßige Fortbildungen schulen wir den Blick unserer Mitarbeitenden. Gleichzeitig stärken wir die Schutzbefohlenen (Kinder, Jugendliche, Hilfsbedürftige) durch Partizipations- und Präventionsangebote. Wir klären über Rechte auf und ermutigen dazu, das eigene Grenzempfinden ernst zu nehmen und zu äußern.
- **Verfahrenssicherheit im Ernstfall (Intervention & Beschwerde):** Wir hoffen, dass der Ernstfall nicht eintritt, aber wir sind darauf vorbereitet. Ein klar definierter Interventionsplan (siehe Anhang 1) regelt die Schritte bei einem Verdacht (Meldekette, Einschaltung externer Fachstellen). Ergänzt wird dies durch ein transparentes Beschwerdemanagement, das niederschwellige Wege eröffnet, Kritik und Sorgen – auch anonym – zu äußern.

1.5. Begriffsbestimmung: Was ist „sexualisierte Gewalt“?

Sexualisierte Gewalt liegt vor, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dies kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung, Tätlichkeit oder auch durch Unterlassen geschehen. Entscheidend ist hierbei das Empfinden der betroffenen Person (siehe § 2 Abs. 1 KGSsG).

Für die Praxis in unserer Gemeinde gelten deshalb folgende Konkretisierungen dieser Begriffsbestimmung:

- **Der Empfängerhorizont entscheidet:** Maßgeblich ist nicht, wie ein Verhalten gemeint war, sondern wie es bei der betroffenen Person ankommt.
- **Schutz von Minderjährigen (§ 2 Abs. 2 KGSsG):** Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht und unzulässig anzusehen, wenn ein Machtgefälle (körperlich, seelisch, strukturell) besteht. Bei Kindern unter 14 Jahren geht das Gesetz unwiderlegbar immer von einer solchen Unterlegenheit aus.
- **Schutz von Volljährigen (§ 2 Abs. 3 KGSsG):** Auch gegenüber Erwachsenen liegt sexualisierte Gewalt vor, wenn körperliche oder psychische Einschränkungen die Willensbildung behindern oder Abhängigkeitsverhältnisse (z. B. in Seelsorge oder Pflege) ausgenutzt werden.
- **Grenzverletzungen (§ 2 Abs. 4 KGSsG):** Auch unangemessenen Verhaltensweisen unterhalb der Schwelle strafrechtlicher oder schwerer sexualisierter Gewalt treten wir entgegen. Hier greifen unsere Regeln zur Sensibilisierung und unser Verhaltenskodex.

1.6. Geltungsbereich und Verhaltensgrundsätze

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Menschen, die im Auftrag der Evangelischen Kirchengemeinde Nierenhof und dem CVJM Nierenhof e.V. tätig sind. Dazu gehören gemäß § 3 KGSsG:

- Alle Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen (Haupt- und Nebenberufliche).
- Alle ehrenamtlich Tätigen (z. B. in der Jugendarbeit, im Besuchsdienst, Presbyterium).
- Personen in Ausbildung (Vikariat, Praktikum, FSJ/BFD) sowie Honorarkräfte (z. B. im musikalischen Bereich).

Das Abstinenzgebot (§ 6 KGSsG): In vielen Bereichen unserer Arbeit entstehen Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse (z. B. in der Seelsorge, der Arbeit mit Kindern oder in hierarchischen Dienstverhältnissen). Für diese Beziehungen gilt ein striktes Abstinenzgebot. Das bedeutet: Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und den ihnen anvertrauten Personen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und unzulässig. Wir nutzen unsere Macht- und Vertrauensposition nicht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse aus.

Gebot der professionellen Grenze: Jenseits des straffen Abstinenzgebots gilt für alle Mitarbeitenden das Gebot, das persönliche Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten. Wir wahren eine professionelle Distanz, die Raum für heilsame Nähe lässt, aber Übergriffigkeit verhindert. Wer unsicher ist, ob ein Verhalten angemessen ist, ist verpflichtet, dies im Team oder mit der Leitung zu besprechen (Transparenzgebot).

2. Standards: Personelle Standards und strukturelle Prävention

Der Schutz vor sexualisierter Gewalt beginnt bei der Auswahl der Menschen, denen wir Vertrauen schenken, und bei der Gestaltung der Räume, in denen wir uns bewegen. Maßnahmen in diesem Bereich sind kein Ausdruck von Misstrauen gegenüber unseren Mitarbeitenden, sondern ein Zeichen professioneller Verantwortung.

2.1. Eignung der Mitarbeitenden

Tätigkeitsausschluss (§ 5 KGSsG): Personen, die wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (gemäß den in § 5 KGSsG und § 72a SGB VIII genannten Delikten) rechtskräftig verurteilt sind, sind von jeglicher haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit in unserer Kirchengemeinde ausgeschlossen.

Sollte eine solche Verurteilung während eines bestehenden Dienst- oder Ehrenamtsverhältnisses bekannt werden, werden umgehend alle notwendigen arbeits- und dienstrechtlichen Schritte zur Beendigung der Zusammenarbeit eingeleitet. Ein Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen wird ab Bekanntwerden eines Tatverdachts unverzüglich unterbunden.

Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses (EFZ): Zur Sicherstellung der Eignung ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG und § 11 KGSsG verpflichtend. Das EFZ darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss spätestens alle 5 Jahre erneuert werden.

- **Pfarrerinnen und Pfarrer:** Wegen ihrer besonderen Vorbildfunktion und Außenwirkung legen auch Pfarrerinnen und Pfarrer, trotz der geltenden Mitteilungspflichten in Strafsachen (MiStra), ein EFZ vor.
 - Prüfung: Durch die Superintendentur des Kirchenkreises.
 - Kosten: Trägt der Kirchenkreis (siehe *Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt*, § 5 Absatz 3).
- **Beruflich Mitarbeitende:** Alle beruflichen Mitarbeitenden legen vor Arbeitsaufnahme ein EFZ vor.
 - Prüfung: Durch das Verwaltungsamt des Kirchenkreises Hattingen-Witten.

- Kosten: Werden von der Kirchengemeinde erstattet.
- **Ehrenamtlich Mitarbeitende:** Für Ehrenamtliche ist ein EFZ erforderlich, wenn sie:
 - Leitungsverantwortung tragen (z. B. Presbyterium, CVJM-Vorstand).
 - Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden (gemäß § 72a SGB VIII).

Verfahren für Ehrenamtliche:

- **Zuständigkeit:** Die Aufforderung erfolgt durch die Kirchengemeinde oder den beauftragten Kooperationspartner (CVJM Nierenhof e. V.).
- **Einsichtnahme:** Das Presbyterium bzw. der CVJM-Vorstand benennt eine verantwortliche Person für die Einsichtnahme und Dokumentation. Es werden keine Eintragungen gespeichert, sondern nur das Datum der Einsichtnahme und die Unbedenklichkeit vermerkt („Negativattest“).
- **Kosten:** Die Beantragung ist für Ehrenamtliche im Kinder- und Jugendbereich meist gebührenfrei; andernfalls erstattet die Gemeinde die Kosten.

Sonderregelung für kurzfristige Vertretungen: In absoluten Ausnahmefällen (z. B. kurzfristiger Krankheitsausfall bei Freizeiten), in denen die Zeit für die Beantragung eines EFZ nicht ausreicht, gilt, dass die Person die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben und schriftlich versichern muss, dass keine einschlägigen Vorstrafen vorliegen. Ein EFZ ist schnellstmöglich nachzureichen.

Selbstverpflichtungserklärung: Das Führungszeugnis blickt in die Vergangenheit, die Selbstverpflichtung regelt die Haltung für die Zukunft.

Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang 3) verpflichten sich alle Mitarbeitenden verbindlich zur Einhaltung des grenzachtenden Umgangs (Verhaltenskodex) und der gesetzlichen Meldepflichten.

Verfahrensablauf:

- **Zeitpunkt:** Die Unterzeichnung erfolgt zwingend vor Aufnahme der Tätigkeit mit Schutzbefohlenen.
- **Bewerbungsprozess:** Leitungspersonen thematisieren die Prävention sexualisierter Gewalt bereits im Bewerbungsgespräch und regelmäßig in Personalgesprächen. Dies signalisiert von Anfang an unsere Haltung.
- **Dokumentation:** Die Erklärung wird in zweifacher Ausfertigung unterzeichnet (ein Exemplar für den Mitarbeitenden).
 - Bei Hauptamtlichen: Das Original wird als Zusatz zum Arbeitsvertrag in der Personalakte geführt.
 - Bei Ehrenamtlichen: Das Original verbleibt beim Verantwortlichen
- **Regelmäßig (Turnus):** Spätestens alle 5 Jahre – zeitgleich mit der gesetzlich geforderten Erneuerung des Erweiterten Führungszeugnisses – führt die

Leitungsperson ein erneutes Gespräch zur Re-Sensibilisierung und Erneuerung der Selbstverpflichtung.

- **Anlassbezogen:** Bei Unsicherheiten, Beschwerden oder Veränderungen im Aufgabenbereich suchen wir kurzfristig das Gespräch, um die Eignung und Unterstützung neu zu bewerten.

2.2. Analyse der Gegebenheiten: Potenzial- und Risikoanalyse

Ein sicherer Ort entsteht nicht durch Zufall, sondern durch genaues Hinschauen. Die Evangelische Kirchengemeinde Nierenhof und der CVJM Nierenhof e.V. verstehen sich als „lernende Organisationen“. Wir führen daher systematische Potenzial- und Risikoanalysen durch, um Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigen könnten, realistisch einzuschätzen und Risiken zu minimieren (siehe Anhang 4).

Verfahren, Zyklen und Verantwortung: Das Presbyterium bzw. der CVJM-Vorstand beauftragen die jeweiligen Bereichs- oder Gruppenleitungen mit der Durchführung.

- **Methodik:** Um „Betriebsblindheit“ zu vermeiden, nutzen wir standardisierte Leitfäden der Landeskirche (siehe Anhang I aus „Prävention von sexualisierter Gewalt. Gemeinsames Rahmenschutzkonzept der evangelischen Kirchenkreise im Gestaltungsraum IV“) und ziehen bei Bedarf externe Fachberatung hinzu.
- **Turnus:** Die Analyse ist kein einmaliger Vorgang. Sie wird alle 4 Jahre wiederholt.
- **Anlassbezogene Aktualisierung:** Bei baulichen Veränderungen, neuen digitalen Formaten, gravierenden personellen Wechseln oder nach einem Vorfall wird die Analyse unverzüglich überprüft und angepasst.

Inhalte: Der 360-Grad-Blick Die Analyse darf nicht „geschönt“ werden. Wir betrachten vier Dimensionen:

- **Räumliche Gegebenheiten:** Wir identifizieren unübersichtliche Orte (z. B. Keller, Materiallager, Zeltlager-Situationen), die Gelegenheiten für Übergriffe bieten könnten.
- **Digitale Räume:** In unserer Nutzung von sozialen Medien und Messengerdiensten handeln wir verantwortungsvoll und transparent. Wir behalten Risiken wie Cybergrooming aktiv im Blick und achten darauf, dass der Übergang von öffentlicher Gruppenkommunikation in private Chats nicht für Grenzverletzungen missbraucht wird.
- **Macht und Organisationskultur:** Wir hinterfragen informelle Hierarchien. Gibt es „unantastbare“ Personen? Ist es sicher, Führungskräfte zu kritisieren? Wir reflektieren asymmetrische Machtbeziehungen (z. B. Hauptamtliche vs. Ehrenamtliche, Gruppenleiter vs. Kind).

- **Besondere Zielgruppen:** Wir berücksichtigen intersektionale Risiken. Kinder mit Behinderungen, Fluchterfahrung oder Menschen in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen sind oft einem erhöhten Risiko ausgesetzt. Ihre Schutzbedürfnisse werden gesondert betrachtet.

Partizipation - Das „Choice, Voice, Exit“-Prinzip: Eine Risikoanalyse über die Köpfe der Betroffenen hinweg ist unzureichend. Wir binden Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene aktiv ein (z. B. durch Begehungen, Feedback-Runden), um ihre Sicht auf Angsträume zu verstehen. Dabei leitet uns das „Choice, Voice, Exit“-Prinzip:

- **Choice (Wahlfreiheit):** Haben die Teilnehmenden echte Wahlmöglichkeiten bei Aktionen (z. B. bei Körperkontakt-Spielen oder Übernachtungssituationen)?
- **Voice (Mitsprache):** Werden sie gehört? Gibt es feste Formate oder Strukturen (z. B. Feedback-Runden, Beschwerdewege, Kummerkasten), in denen sie Kritik üben können, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen?
- **Exit (Ausstiegsmöglichkeit):** Können Teilnehmende eine Situation jederzeit verlassen, wenn sie sich unwohl fühlen, ohne als „Spielverderber“ stigmatisiert zu werden?

Umsetzung: Die Ergebnisse werden im Laufe des Jahres 2026 beim zuständigen Leitungsgremium eingereicht, dort beraten und beschlossen. Für erkannte Risiken werden konkrete Maßnahmen mit Verantwortlichkeiten und Zeitplänen festgelegt.

3. Prävention: Kultur der Achtsamkeit – Bildung und Partizipation

Wissen schafft Sicherheit. Eine Kultur der Achtsamkeit setzt voraus, dass alle Mitarbeitenden wissen, was sexualisierte Gewalt ist, wie Täterstrategien funktionieren und wie sie im Ernstfall handeln müssen.

3.1. Fortbildung und Qualifizierung

Um unsere Ressourcen zielgerichtet einzusetzen und die Ehrenamtlichen angemessen zu begleiten, unterscheiden wir gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zwischen drei Gruppen:

1. Hauptamtlich Mitarbeitende

- **Wer:** Alle hauptamtlich Mitarbeitende der Kirchengemeinde Nierenhof
- **Maßnahme:** Für alle hauptamtlich Beschäftigten ist die Teilnahme an einer zertifizierten Grundlagenschulung (Basisschulung) grundsätzlich verpflichtend, unabhängig von ihrem konkreten Einsatzbereich oder Stufenumfang.

2. Ehrenamtliche Mitarbeitende (Verpflichtende Basisschulung)

- **Wer:** Die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Grundlagenschulung gilt für alle ehrenamtlich Tätigen, die an der Durchführung kirchlicher Angebote regelmäßig und planend oder leitend mitwirken (§ 3 KGSsG). Dies gilt ausdrücklich unabhängig vom konkreten Einsatzbereich oder der Zielgruppe (z. B. auch in der reinen Erwachsenen- oder Seniorenarbeit).
- **Maßnahme:** Teilnahme an einer zertifizierten Präventionsschulung (Basisschulung, hälftige Tagesschulung gemäß Standards der Landeskirche).

3. Helfende und Mitarbeitende mit nur punktuelltem Kontakt (Kurz-Sensibilisierung)

- **Wer:** Personen, die ausschließlich an kirchlichen Veranstaltungen teilnehmen oder lediglich punktuell ausführende Hilfsdienste ohne Planungs- oder Leitungsverantwortung übernehmen (z. B. Kuchenverkauf beim Gemeindefest, Auf- und Abbau), fallen nicht unter diese strenge Schulungspflicht. Für sie greifen die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung und die Kenntnisnahme des Verhaltenskodex.
- **Maßnahme:**
 - Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang 3).
 - Aushändigung des Verhaltenskodex (siehe Anhang 2).
 - Ein kurzes Sensibilisierungsgespräch (ca. 15 Min.) oder die Kenntnisnahme eines Informationsblattes durch die zuständige Leitungsperson. Eine volle Schulung ist hier nicht zwingend erforderlich, wird aber auf Wunsch ermöglicht.

Rahmenbedingungen und Dokumentation:

- **Arbeitszeit:** Für berufliche Mitarbeitende gilt die Teilnahmezeit als Arbeitszeit.
- **Nachweis:** Eine Kopie des Teilnahmezertifikats wird der Personalakte beigelegt.
- **Controlling:** Das Presbyterium benennt eine verantwortliche Person sowie eine Stellvertretung. Diese führen eine Liste, um die Teilnahmequoten und Fristen für alle Haupt- und Ehrenamtlichen nachzuhalten und rechtzeitig an Auffrischungen zu erinnern.

3.2. Partizipation und Stärkung von Schutzbefohlenen

Prävention bedeutet für uns nicht nur, Mauern um Kinder und Jugendliche zu bauen, sondern sie stark zu machen. Wir investieren uns in die Resilienzbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Wir folgen dem Grundsatz: Selbstbewusste und aufgeklärte Menschen sind am besten vor Übergriffen geschützt.

Beteiligung als gelebter Schutz: Alltag Partizipation ist für uns kein theoretischer Begriff, sondern gelebter Schutz. Wenn Kinder erfahren, dass ihre Meinung zählt, trauen sie sich eher, Kritik zu äußern und Grenzen zu ziehen.

- **Mitsprache:** Wir beteiligen Gruppen altersgerecht an Entscheidungen (z. B. Programmgestaltung bei Freizeiten, Regeln für das Miteinander).
- **Beschwerdemöglichkeit:** Wir signalisieren Kindern und Jugendlichen aktiv: „Du darfst dich beschweren – auch über Erwachsene!“ Wir etablieren niederschwellige Wege (Feedback-Runden, Vertrauenspersonen), um Kritik ohne Angst vor negativen Konsequenzen äußern zu können.

Kinderrechte und Information: Wir stärken das Rechtsbewusstsein der uns Anvertrauten. In regelmäßigen Abständen thematisieren wir in den Gruppen die Kinderrechte, insbesondere das Recht auf körperliche Unversehrtheit. Wir machen transparent, welche Regeln für Mitarbeitende gelten (Verhaltenskodex), damit die Schutzbefohlenen wissen, welches Verhalten von Erwachsenen „normal“ ist und was eine Grenzüberschreitung darstellt.

Erziehungspartnerschaft mit Eltern: Die Sorgeberechtigten sind unsere wichtigsten Partner. Wir sorgen für Transparenz, um Missverständnisse zu vermeiden.

- **Information:** Eltern werden im Gottesdienst, über das Schwarze Brett und in den einzelnen Veranstaltungen über das Schutzkonzept und den Verhaltenskodex informiert.
- **Einbindung:** Vor spezifischen präventiven Einheiten werden Eltern über Inhalte und Ziele informiert. Wir sind jederzeit ansprechbar für Sorgen oder Beobachtungen der Eltern.

3.3. Sexualpädagogisches Konzept

Ein spezifischer Baustein unserer Präventionsarbeit ist die sexuelle Bildung. Wir folgen der Definition von Dr. Karl-Heinz Valtl: Sexuelle Bildung ist der lebenslange Prozess der Selbstaneignung von Wissen und Kompetenzen durch jeden einzelnen Menschen im sexuellen Bereich.

Sinn und Zweck: Das Konzept ist gemäß KGSsG verpflichtender Bestandteil unserer Arbeit mit Minderjährigen. Sein wesentlicher Zweck besteht darin, Kinder und Jugendliche in ihrer Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit zu stärken, um sie vor Grenzverletzungen zu schützen. Es dient dazu, Sprachlosigkeit zu überwinden und eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren. Es schafft eine Balance zwischen dem notwendigen Schutz vor Gefährdungen und dem Recht junger Menschen auf Autonomie und sexuelle Selbstbestimmung. Fachlich gibt es den Mitarbeitenden Handlungssicherheit im Umgang mit diesem sensiblen Thema.

In dem Konzept stehen deshalb die folgenden Punkte im Vordergrund:

- **Achtung der Person:** Unabhängig von theologischen Bewertungen unterschiedlicher Lebensformen gilt in unserer Gemeinde der Grundsatz, dass jedem Menschen mit unbedingter Achtung und Respekt begegnet wird. Seelsorge und Glaubensgespräche

dürfen niemals dazu genutzt werden, die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität eines Schutzbefohlenen moralisch abzuwerten oder psychischen Druck auszuüben.

- **Schutz vor Herabwürdigung:** Dieses Schutzkonzept schafft den verbindlichen Rahmen, um Kinder und Jugendliche vor Beschämung, Ausgrenzung oder Herabwürdigung zu bewahren. Wir treten konsequent jedem Verhalten entgegen, das Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität gezielt verletzt oder diskriminiert.
- **Förderung der Mündigkeit:** Wir unterstützen junge Menschen darin, einen verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Geschlechtlichkeit zu entwickeln, der die eigenen Grenzen und die Grenzen des Gegenübers wahrt. Es geht um die Stärkung der individuellen Gewissensfreiheit und Persönlichkeit. Darüber hinaus ermutigen wir dazu, das eigene Leben sowie die Sexualität und Identität verantwortungsbewusst vor Gott und seinem Wort zu leben.

Verankerung in der Praxis (Gelebter Alltag): Am häufigsten findet sexuelle Bildung bei uns integrativ statt, indem wir Beziehungs- und Persönlichkeitsthemen im Gemeindealltag stetig thematisieren:

- **In der Jugendarbeit und Mitarbeitenden-Schulung:** Wir sprechen regelmäßig über Fragen nach Identität, Liebe, Freundschaft sowie den angemessenen Umgang mit Nähe und gebotener Distanz. Wir sensibilisieren Mitarbeitende dafür, Grenzen wahrzunehmen und zu respektieren.
- **In der Leitung und Begleitung:** In Personalgesprächen und im Presbyterium reflektieren wir unseren Umgang miteinander und unsere Haltung zu Schutzbefohlenen.

Plan zur Weiterentwicklung (Prozess):

Wir betrachten dieses Sexualpädagogische Konzept als ein „lebendiges Dokument“, das mit den Erfahrungen der Gemeinde wachsen soll.

- **Fokus 2026:** Das Presbyterium wird sich im Jahr 2026 intensiv mit diesem Themenfeld auseinandersetzen. Ziel ist es, in entsprechenden Sitzungen und Klausuren die gemeinsame Haltung zu vertiefen und zu prüfen, an welchen Stellen wir unsere Sprachfähigkeit weiterentwickeln müssen.
- **Lernende Haltung:** Anregungen aus der Gemeinde, von Eltern oder Jugendlichen nehmen wir jederzeit auf, um das Konzept an die aktuellen Bedarfe anzupassen.

4. Intervention: Handlungsregeln im Verdachtsfall

Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt greift unser Interventionsplan (siehe Anhang 1). Er regelt verbindlich die Abläufe, Zuständigkeiten und Meldewege.

4.1. Grundsätze der Intervention

Nach einer Meldung gilt für alle weiteren Schritte verbindlich der „Interventionsleitfaden der Evangelischen Kirche von Westfalen“.

Oberstes Gebot ist dabei der Opferschutz. Auch in meldepflichtigen Fällen (Verdacht gegen Mitarbeitende) steht der Schutz der betroffenen Person an erster Stelle. Maßnahmen zur Aufklärung dürfen niemals zu Lasten der Sicherheit oder Stabilisierung des Opfers gehen.

4.2. Meldewege

- **Verdacht oder Mitteilungsfall gegen Mitarbeitende:** Es gilt eine unverzügliche Meldepflicht direkt an die Meldestelle der Landeskirche. Um Verdunkelung zu vermeiden, wird die Gemeindeleitung in diesem Fall nicht vorab informiert.
 - **Wichtig:** Diese Meldepflicht gilt ausdrücklich auch dann, wenn Betroffene selbst von einem Übergriff berichten (Mitteilungsfall). Personen, denen sich anvertraut wird, müssen die betroffene Person darauf hinweisen, dass in diesen Fällen eine Meldepflicht an die Landeskirche besteht, da ein einfaches „vertrauliches Gespräch“ die Meldepflicht nicht aufhebt. Ausnahmen hiervon sind ausschließlich gesetzlich geschützte Räume (Beichtgeheimnis, Seelsorgegeheimnis, § 203 StGB).
- **Verdacht unter Jugendlichen:** Die Meldung erfolgt an die Gemeindeleitung, die das weitere Vorgehen steuert.

Eine aktuelle Liste der internen und externen Ansprechstellen (inkl. Beratung für Betroffene und Beschuldigte) findet sich im Anhang 1 (Interventionsplan). Dieser Anhang wird bei Personalwechseln fortlaufend aktualisiert.

4.3. Das Interventionsteam

Zur Steuerung des Verfahrens wird anlassbezogen ein Interventionsteam gebildet.

Zusammensetzung:

- Mitglied der Gemeindeleitung (Pfarrer:in, Vorsitzende:r des Presbyteriums oder Personal-Presbyter:in)
- Bei Vorwürfen gegen Mitarbeitende: Superintendent:in
- Öffentlichkeitsreferent:in des Kirchenkreises (für externe Kommunikation)
- Externe Fachberatung (z. B. Wildwasser Bielefeld e.V. oder Diakonie)

Hinweis: Die Meldestelle der Landeskirche ist kein Mitglied des Interventionsteams, sondern steht beratend zur Seite.

4.4. Ergänzende Rahmenvereinbarung für den CVJM Nierenhof e.V.

Der CVJM Nierenhof e.V. tritt der „Rahmenvereinbarung zur Aufarbeitung und Anerkennung von Fällen sexualisierter Gewalt in CVJM-Ortsvereinen, CVJM-Kreisverbänden und auf Ebene des CVJM Westbundes“ bei. Ziel dieser Vereinbarung ist es sicherzustellen, dass auch Betroffene sexualisierter Gewalt, deren Erfahrungen im Kontext der CVJM-Jugendarbeit gemacht wurden, Anerkennung und Unterstützung erhalten können. Die Prüfung und Gewährung von Leistungen zur Anerkennung erlittenen Leids erfolgen nach den Verfahren und Richtlinien des CVJM Westbundes.

Gleichzeitig verpflichtet sich der CVJM Nierenhof e.V. durch diesen Beitritt zur strikten Einhaltung aller Vorgaben des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG), insbesondere in den Bereichen Prävention, Intervention und Aufarbeitung.

5. Schlusswort: Auf dem Weg des Lichts

„Wandelt als Kinder des Lichts; die Frucht des Lichts ist lauter Güte und Gerechtigkeit und Wahrheit.“ (Epheser 5,8b–9)

Dieses Schutzkonzept ist mehr als eine Sammlung von Vorschriften, Paragraphen und Verfahrensanweisungen. Es ist der schriftliche Ausdruck unseres geistlichen Willens, die uns anvertrauten Menschen zu schützen und die ekklesiá als einen Ort der Güte und Wahrheit zu gestalten.

Wir haben dieses Konzept in dem Wissen erstellt, dass menschliche Ordnung allein das Böse nicht aus der Welt schaffen kann. Aber wir vertrauen darauf, dass gute Ordnung dem Bösen den Raum nimmt und dem Guten Raum gibt. Indem wir klare Grenzen ziehen, schaffen wir erst den sicheren Boden, auf dem Vertrauen wachsen und Freiheit gelebt werden kann.

Die Umsetzung dieses Konzepts liegt nun in unseren Händen – im aufmerksamen Blick, im mutigen Wort und im liebevollen Umgang miteinander. Es ist eine bleibende, ernste Aufgabe, die wir nicht allein bewältigen müssen, sondern für die wir auf Gottes Beistand hoffen.

Wir bitten Gott um seinen Segen für unsere Arbeit: Dass er uns wachsam erhält, uns den Mut zur Wahrheit schenkt und unsere Gemeinde zu einem Ort macht, an dem seine Liebe unverletzt erfahrbar wird.

6. Abkürzungsverzeichnis

BFD – Bundesfreiwilligendienst

BZRG – Bundeszentralregistergesetz (Gesetzliche Grundlage für Führungszeugnisse)

CVJM – Christlicher Verein Junger Menschen

EFZ – Erweitertes Führungszeugnis

EKD – Evangelische Kirche in Deutschland

EKvW – Evangelische Kirche von Westfalen

e. V. – eingetragener Verein

FSJ – Freiwilliges Soziales Jahr

KGSsG – Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

MiStra – Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (Verwaltungsvorschrift, die regelt, wann Staatsanwaltschaften Arbeitgeber informieren müssen)

N.I.N.A. – Nationale Infoline, Netzwerk und Anlaufstelle zu sexueller Gewalt an Mädchen und Jungen

SGB VIII – Sozialgesetzbuch (Achstes Buch) – Kinder- und Jugendhilfe