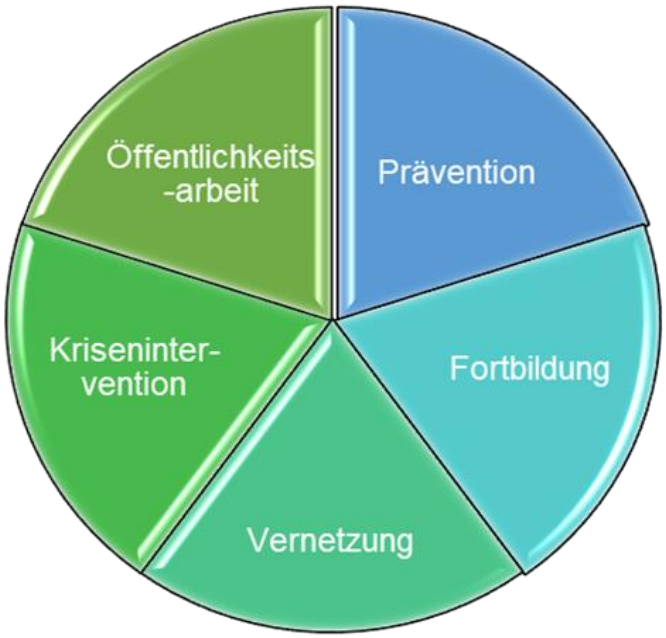
Kirchenkreis Falkensee

Konzept

zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
im Kirchenkreis Falkensee



Stand: **08.02.2023**

Beschlossen durch die
Kreissynode Falkensee

Frühjahrssynode 2023

Der Kirchenkreis Falkensee legt das nachfolgende Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vor und empfiehlt es der Kreissynode zum Beschluss.

In unserem Menschenbild und im Umgang mit Menschen orientieren wir uns am Vorbild Jesu von Nazareth, der die Würde jedes Menschen, auch die Würde damals weitgehend rechtloser Gruppen, wie Frauen und Kinder, sowie Schwacher, Kranker und Behinderter bedingungslos geachtet hat. Wenn Jesus sagt: „Kommt her zu mir alle, die ihr mühselig und beladen seid, ich will euch erquicken“ (Matthäus 11,28), so meint er wirklich alle Menschen. Dabei ist Jesus nie übergriffig geworden, sondern hat die Freiheit und Selbstbestimmung der Menschen gewahrt. In der Geschichte von der Heilung des blinden Bartimäus (Markus 10,46-52) wird erzählt, dass Jesus Bartimäus fragt: Was willst du? Was soll ich für dich tun? Als Bartimäus antwortet: Dass ich sehen kann, heilt Jesus ihn durch das Wort, ohne Berührung. In der Geschichte vom Hauptmann von Kapernaum heilt Jesus ebenfalls von ferne, ohne Berührung. Der heutige Lehrtext erinnert daran: „Herr, ich bin nicht wert, dass du unter mein Dach gehst, sondern sprich nur ein Wort, so wird mein Knecht gesund.“ (Matthäus 8,8)

Wir haben als Kirche den Auftrag, Menschen beizustehen, ihnen zu helfen, sie zu stärken, doch in all unserem Wirken, ihre Würde zu achten. Mit dem vorliegenden Schutzkonzept verpflichtet sich der Kirchenkreis Falkensee sowie die Kirchengemeinden und Einrichtungen auf ein gemeinsames Programm zum Schutz vor körperlicher und sexualisierter Gewalt. Wir wollen dadurch das Bemühen stärken, genau hinzusehen, Schwache zu schützen, Missbrauch zu verhindern und notfalls aufzudecken, um mit all unserem Wirken der Ehre Gottes, des Schöpfers und seines Sohnes, unseres Heilandes Jesus Christus, sowie den uns anbefohlenen Menschen zu dienen.

Ich danke ausdrücklich der Arbeitsgruppe, die das Schutzkonzept entwickelt hat, vor allem Sabine Berger und Michelle Klose, und den Beteiligten und Engagierten aus unserem Nachbarkirchenkreis Nauen-Rathenow sowie dem Amt für Kirchliche Dienste, insbesondere Silke Hansen, für ihre fachliche Beratung und Unterstützung. Möge dieses Schutzkonzept helfen, unsere Schutzbefohlenen zu schützen, Missbrauch vorzubeugen, sowie den Gemeinden und haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden Sicherheit im Umgang mit diesem wichtigen Thema zu geben.

Falkensee, am 20. Juli 2022

Pfarrer Dr. Bernhard Schmidt

(Vorsitzender der Kollegialen Leitung des Kirchenkreises Falkensee)

Inhaltsverzeichnis

1. GRUNDLAGEN: BEGRIFFSKLÄRUNG UND ZIELSETZUNG DES SCHUTZKONZEPTES 1

1.1 Begriffsklärung: sexualisierte Gewalt 1
1.2 Kindeswohlgefährdung ... 2
1.3 Zielsetzung: Schutz und Unterstützung der von sexualisierter ... 3
Gewalt Betroffenen ... 3

TEIL A ... 4

2. PRÄVENTION ... 4

2.1 Kultur der Achtsamkeit ... 4
2.2 Verhaltenskodex ... 4
2.3 Kreiskirchliche Ansprechperson ... 5
2.4 Kooperation mit Fachberatungsstellen ... 5
2.5 Potential- und Risikoanalyse ... 6
2.6 Beschwerdeverfahren ... 7

3. PERSONALVERANTWORTUNG ... 8

3.1 Personalauswahl ... 8
3.2 Stellenausschreibung und Bewerbungsunterlagen ... 8
3.3 Vorstellungsgespräche und Orientierungs-Gespräche ... 8
3.4 Begleitung Ehrenamt ... 9
3.5 Erweiterte Führungszeugnisse (EFZ) ... 9
3.6 Selbstverpflichtungserklärung ... 10

4. SCHULUNG UND FORTBILDUNG ... 12

TEIL B ... 14

5. INTERVENTION ... 14

5.1 Was tun im Fall der Fälle? ... 14
5.2 Interventionsteam ... 14
5.3 Rehabilitation ... 15

TEIL C ... 16

6. VERNETZUNG ... 16

6.1 Öffentlichkeitsarbeit ... 16
6.2 Adressen - Hilfe und Kontakte ... 17
6.2.1 Kreiskirchliche Ansprechperson (KAP) ... 17
6.2.2 Unabhängige Beratung der EKBO ... 17
6.2.3 Beauftragte der EKBO für den Umgang mit sexualisierter Gewalt ... 17
6.2.4 weitere Kontakte bei Kindeswohlgefährdung etc. ... 18
6.2.5 Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) des Jugendamtes ... 19
6.3. Hilfe bei Gewalterfahrungen ... 20
6.3.1 Schutzorte ... 20
6.3.2 Opferhilfe ... 20
6.4 Hilfe bei sexualisierter Gewalt ... 21
6.5. Anpassungen ... 22

7. LITERATURVERZEICHNIS ... 23

8. ANLAGEN ... 24

1. Grundlagen: Begriffsklärung und Zielsetzung des Schutzkonzeptes[1]

1.1 Begriffsklärung: sexualisierte Gewalt

In fachbezogenen und öffentlichen Diskursen werden drei Stufen sexualisierter Gewalt unterschieden:

a) Grenzverletzungen
b) Sexuelle Übergriffe
c) Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

a) Grenzverletzungen
Sexuelle Grenzverletzungen sind z. B. nicht gewollte Umarmungen, die unbedachte Verwendung von Kosenamen („Süßer", „Schätzchen"), obszöne Blicke beim Vorübergehen, anzügliche Witze mit diskriminierenden oder sexistischen Inhalten oder das unerwünschte Betreten von Büroräumen oder Zimmern.

Sexuelle Grenzverletzungen treten gelegentlich auf, geschehen meist unabsichtlich und können als fachliche oder persönliche Verfehlung der ausführenden Person charakterisiert werden. Sie können auch Teil einer Täter- und Täterinnenstrategie sein.

b) Sexuelle Übergriffe
Ein sexueller Übergriff liegt z.B. vor, wenn (scheinbar) unbeabsichtigte Berührungen wiederholt vollzogen werden, wenn gezielt sexistische Bemerkungen geäußert werden oder wenn jemandem erotische Produkte ungefragt und ungewollt gezeigt werden.

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig und unabsichtlich, sondern sind sexuell motiviert und werden gezielt ausgeübt. Die übergriffige Person missachtet bewusst Regeln und fachliche Standards im Umgang mit anderen Menschen. Sie nutzt die eigene Überlegenheit, oft qua ihres Amtes oder ihrer Funktion, um Widerstände des Opfers zu übergehen. Sexuelle Übergriffe können in einigen Fällen als strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlicher Formen sexualisierter Gewalt gedeutet werden.

1 Vgl. u.a.: Bertels, G./Wazlawik, M. (2013); Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Deutschland-Evangelischer Bundesverband/Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (2014); Fachstelle Prävention von sexuellem Missbrauch und zur Stärkung des Kindes- und Jugendwohl (o.J.); Schlicher, A. (2020)

c) Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt
Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind im Strafgesetzbuch (STGB) als Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung aufgeführt. Zu ihnen gehören sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, sexueller Missbrauch von Jugendlichen, Verbreitung pornografischer Schriften, sexuelle Belästigung u.a.
Die wesentlichen Rechtsnormen und ihre Bedeutung können im StGB, §§ 171,174 bis 174c,176 bis 180a,181a,182 bis 184f,225,232 bis 233a,234,235 oder 236 StGB nachgelesen werden.

Die beschriebenen Tatbestände sind nicht immer klar voneinander abgrenzbar. Jeder Fall sexualisierter Gewalt muss als Einzelfall betrachtet und sorgfältig von einer qualifizierten Ansprechperson geprüft, bewertet und eingeordnet werden.

1.2 Kindeswohlgefährdung

Durch altersgerechte und ausreichende Fürsorge, Zuwendung und Förderung geht es Kindern gut und ihr körperliches, seelisches und geistiges Wohl ist sichergestellt. Ist dies nicht der Fall, kann eine Kindeswohlgefährdung vorliegen, welche wiederum die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit gefährden könnte. Wir unterscheiden vier Formen der **Kindeswohlgefährdung**:

a) Kindesvernachlässigung
Unterlassung fürsorglichen Handelns (Beispiel: nicht ausreichende Ernährung und Körperpflege, mangelhafte emotionale Nähe u. ä.)
b) Häusliche Gewalt bzw. Partnergewalt
Gewalt unter den Eltern oder im häuslichen Umfeld, die ein Kind miterlebt
c) Gewalt und Misshandlung
körperliche Schmerzen zufügen (Beispiel: Schlagen und/oder seelische Schmerzen zufügen, Demütigung, Ablehnung)
d) Sexualisierte Gewalt
Sexuelle Handlungen an oder vor einem Kind unter Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses

Der **Schutz des Kindeswohls** ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) festgeschrieben: „Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig“ (§1631, Abs. 2 BGB).
Im Januar 2012 ist in Deutschland das **Bundeskinderschutzgesetz** (BKiSchG) in Kraft getreten. Das Gesetz sieht die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung von Standards für die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und ihren Schutz vor Gewalt vor.
Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz (EKBO) hat im Herbst 2020 ein **Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**[2] beschlossen. Auch im Kirchenkreis Falkensee gelten diese fachlichen Standards als Maßstab für unsere Arbeit.

2 EKBO – Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23.Oktober 2020, Url: https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147 (12.02.2021)

1.3 Zielsetzung: Schutz und Unterstützung der von sexualisierter Gewalt Betroffenen

Dieses Schutzkonzept stellt eine zentrale Maßnahme zum Schutz und zur Fürsorge aller am Kirchenkreis beteiligten Akteure dar: Kinder und Jugendliche, Erwachsene, Seniorinnen und Senioren, hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Gäste. Es zeigt notwendige Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt auf und stellt sicher, dass allen Vermutungen, Hinweisen und Beschuldigungen auf sexualisierte Gewalt unverzüglich nachgegangen werden. Im Fall der Vermutung von sexualisierter Gewalt in den beschriebenen 3 Dimensionen oder einer Meldung wird umgehend geprüft, ob eine Grenzverletzung, ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt vorliegt. Auf Grundlage der in diesem Konzept dargelegten und erläuterten Interventionspläne werden notwendige Maßnahmen eingeleitet.

Teil A

2. Prävention

2.1 Kultur der Achtsamkeit

Wir sind in jeglicher kirchlichen Arbeit von unserem Auftrag von Jesus Christus her verantwortlich für die Beziehungen, in der sich Einzelne befinden. Das Miteinander ist geprägt durch christliche Nächstenliebe, Transparenz, Partizipation und offene Kommunikation. Es soll dem Zusammenleben dienen, es fördern und bereichern. Die Rollen, die wir und andere dabei einnehmen, müssen klar definiert sein (beispielsweise bei: Pfarrerinnen und Pfarrern, Seelsorgerinnen und Seelsorgern, Dienstvorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Leiterinnen und Leitern eines Angebotes, Privatpersonen oder Schutzbefohlenen und ehrenamtlich Engagierten). Sie definieren gleichzeitig die professionelle Nähe bzw. die professionelle Distanz zwischen den Akteuren und die Wahrung persönlicher Grenzen.

Prävention, eine Kultur der Achtsamkeit, ist in erster Linie eine Frage der Haltung. Diese ist uns Menschen nicht angeboren. Darum verpflichtet sich der Kirchenkreis Falkensee zu einer kontinuierlichen Präventionsarbeit, d.h. zu Schulungen und Sensibilisierungen zur Förderung des bewussten und aufmerksamen Umgangs mit sich selbst, den eigenen Gefühlen, Gedanken und Wahrnehmungen und im Miteinander mit anderen.

2.2 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex[3] dient allen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden als Orientierung für den grenzachtenden Umgang miteinander und gegenüber Schutzbefohlenen. Die in ihm formulierten Regeln und Verabredungen zielen auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und zugleich auf den Schutz der Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen. Auf Grund dessen ist der Verhaltenskodex der EKBO für alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden verbindlich.
Um im Kirchenkreis Falkensee eine Kultur der Achtsamkeit zu schaffen und zu stärken, werden alle Menschen, die in der Kirche zusammenkommen, hinsichtlich der bestehenden Präventionskultur informiert. Dies geschieht in Gruppen, Angeboten und Schulungseinheiten des Kirchenkreises.

Für die Durchführung von Präventionsangeboten für Kinder und Jugendliche im Hinblick auf den Verhaltenskodex steht das didaktische Material „Kinder und Jugendliche stärken“[4] zur Verfügung.

Im Übrigen gelten die allgemeinen Bestimmungen des Pfarrerdienstgesetzes[5] und des TV-EKBO[6], im Besonderen §3.

3 Verhaltenskodex, Anlage I
4 Herausgegeben vom Amt für kirchliche Dienste (AKD)
5 Pfarrerdienstgesetz; www.kirchenrecht-ekbo.de
6 TV-EKBO; www.kirchenrecht-ekbo.de

2.3 Kreiskirchliche Ansprechperson

Der Kirchenkreis Falkensee beruft gemäß § 8 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt eine Ansprechperson für die Präventionsarbeit (Kontakt S. 17 dieses Konzeptes), die diese Aufgaben beruflich wahrnimmt. Die Ansprechperson ist allen Beteiligten im Kirchenkreis bekannt und hilft, die Bausteine des Schutzkonzeptes im Blick zu haben und umzusetzen.
Weitere Aufgaben der kreiskirchlichen Ansprechperson sind:
Ansprechfunktion

- Beratung für alle, die eine Situation, bezogen auf Nähe und Distanz, den Verhaltenskodex und/oder sexualisierte Gewalt erlebt haben oder reflektieren möchten
- Fachberatung; Initiierung einer kollegialen Beratung
- Information über bestehende Angebote und die Vorgehensweise nach den Handlungsplänen der EKBO

Melde- und Lotsenfunktion

- Anlaufstelle für Mitarbeitende des Kirchenkreises bzw. für Meldungen aus den Kirchengemeinden bei Vermutungen oder Vorfällen von sexualisierter Gewalt in seinen 3 Dimensionen
- Lotsenfunktion für Betroffene (Beratung des weiteren Verfahrens, der Weiterleitung zu Hilfsangeboten)
- Wahrnehmen der Meldepflicht an die landeskirchliche Beauftragte der EKBO, gemäß den geltenden Richtlinien der EKBO
- Koordination der Intervention nach den Interventionsplänen der EKBO

Die Ansprechperson ist nicht für die Fallbearbeitung verantwortlich! Sie berät das Interventionsteam, welches durch ein Mitglied der Kollegialen Leitung geleitet wird.

Folgende Standards gelten für die Ansprechperson:

- Qualifizierung als Multiplikatorin/Multiplikator der Initiative „hinschauen-helfen-handeln“ der EKD und der Diakonie
- Regelmäßige Teilnahme am „Netzwerktreffen der kreiskirchlichen Ansprechpersonen für die Präventionsarbeit“ im Amt für kirchliche Dienste (AKD)
- Inanspruchnahme kollegialer Beratung im Netzwerk, gegebenenfalls Supervision
- Kontakt zu Fachberatungsstellen
- Regelmäßige eigene Fortbildung

2.4 Kooperation mit Fachberatungsstellen

Die EKBO hat für Vermutungsfälle von sexualisierter Gewalt Interventionspläne entwickelt, die die Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen vorsehen. Die Fachberatungsstellen werden insbesondere bei sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung zum Vorgehen einbezogen. Dies bedarf einer Kooperationsvereinbarung mit einer trägerexternen Fachstelle.

So können Fehlentscheidungen und ein Vorgehen, das den Schutz der Kirchengemeinde oder des Kirchenkreises *über* das Wohl von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen stellt, verhindert werden.
Sind Kinder und Jugendliche von sexualisierter Gewalt betroffen, ist es gesetzlich vorgeschrieben, eine INSOFA[7] nach § 8a SGB VIII einzubeziehen.

Von sexualisierter Gewalt betroffene Menschen können sich vertrauensvoll an die externen Berater, die gegenüber der Evangelischen Kirche unabhängig sind, wenden. Sie sind telefonisch erreichbar und beraten anonym und kostenfrei (Kontakt, Seite 17 dieses Konzeptes).
Weitere Kontaktmöglichkeiten und Beratungsstellen sind unter: Adressen - Hilfe und Kontakte[8] aufgelistet.

2.5 Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse ist Teil der Präventionsarbeit und dient gleichzeitig einem längerfristigen Qualitätsentwicklungsprozess. Sie ist die systematische Suche nach institutionellen Risiken, die sexualisierte Gewalt in ihren verschiedenen Dimensionen begünstigen. Denn Strukturen sind mitverantwortlich „für das Klima und die Kultur, die in Institutionen herrschen und die das Handeln von Tätern und Täterinnen erleichtern oder unbeabsichtigt unterstützen.“[9]

Genaue Beachtung finden dabei:

- Räumliche Bedingungen vor Ort, auf Reisen, Digital
- Leitungshandeln und Organisationsstruktur
- Kommunikation im Team
- Partizipationsmöglichkeiten für alle Beteiligten
- Pädagogische Arbeit
- Beschwerdemanagement

Im Kirchenkreis Falkensee ist jede Kirchengemeinde bzw. jeder Gemeindekirchenrat verpflichtet, in regelmäßigen Abständen – vorzugsweise alle 3 Jahre – die eigene Risikoanalyse zu aktualisieren. Dabei werden mögliche „Risikosituationen“ notiert, nötige Lösungswege besprochen und Verabredungen getroffen.
Hilfreiche Materialien zur Vorgehensweise und zum Dokumentieren stehen den Kirchengemeinden auf der Homepage des Kirchenkreises[10] und des AKD[11] zur Verfügung, bzw. sind bei der kreiskirchlichen Ansprechperson zu erfragen.

7 INSOFA (insoweit erfahrene Fachkraft, Kontakt über die Außenstellen des Ev. Johannesstiftes zu erfahren)
8 6.2 Adressen – Hilfe und Kontakte (Seite 17)
9 EKD (2017), Schau hin und lerne davon – Risikoanalyse in Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen, S. 6
10 Homepage des Kirchenkreises; www.kirchenkreis-falkensee.de
11 Homepage des AKD (Amt für kirchliche Dienste); https://akd-ekbo.de

2.6 Beschwerdeverfahren

Zum Beschwerdeverfahren gehören alle transparenten und niederschwelligen Möglichkeiten für Menschen sich zu beschweren.
Alle Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle anderen Gemeindemitglieder kennen Verfahrenswege in ihren Kirchengemeinden, Beschwerden und Kritik zu äußern und Hilfsangebote zu erhalten. Die Vielfalt der Menschen macht eine Vielzahl an Beschwerdewegen nötig, z.B. über Vertrauenspersonen, einen Kummerkasten, Sprechstunden… Diese Wege werden in den verschiedenen Gruppen und Arbeitsbereichen partizipatorisch entwickelt.
Ein klarer Verfahrensablauf, wie mit den Beschwerden umgegangen wird und wie eine Rückmeldung erfolgt, ist weiterer Bestandteil des Beschwerdemanagements. Darüber hinaus beinhaltet es den Auftrag, aus den Kritikpunkten zu lernen. Für all dies bedarf es einer gelebten Kultur, in welcher Kritik und Lob von Kindern, Jugendlichen und allen an Kirche Beteiligten gehört und ernst genommen wird.

3. Personalverantwortung

3.1 Personalauswahl

Die Auswahl von Mitarbeitenden muss sorgfältig erfolgen – auch unter dem Aspekt des Schutzes vor sexualisierter Gewalt. Das Thema sexualisierte Gewalt sollte möglichst schon in der Stellenanzeige und dem Vorstellungsgespräch angesprochen werden, um deutlich zu machen, dass man in der Kirchengemeinde oder Einrichtung für das Thema sensibilisiert ist. Dies betrifft die persönliche Eignung von neuen haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Honorarkräften, die im Kirchenkreis oder in der Kirchengemeinde tätig werden wollen.[12]

3.2 Stellenausschreibung und Bewerbungsunterlagen

In der Stellenausschreibung wird durch die Erwähnung der verpflichtenden Grundlagenschulung über das hier vorliegende Konzept des Kirchenkreises informiert. So sind Interessierte bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung des Kirchenkreises zu diesem Thema in Kenntnis gesetzt.
Der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, spätestens bei Dienstantritt, ist ebenfalls bereits in der Stellenausschreibung vermerkt.
Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen wird auf die Vollständigkeit der Unterlagen geachtet sowie auf einen lückenlosen beruflichen Werdegang. Gab es „Brüche“ im Lebenslauf oder Widersprüche, die es nachzufragen gilt? Wurden die Arbeitsstellen oder die Wohnorte häufig gewechselt? Beim Lesen von Arbeitszeugnissen wird darauf geachtet, ob sie auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Achtsamkeit enthalten.

3.3 Vorstellungsgespräche und Orientierungs-Gespräche

Im Vorstellungsgespräch werden die Kultur der Achtsamkeit und die relevanten Punkte des Schutzkonzeptes thematisiert. Dies erfolgt in einem sachlichen Zusammenhang mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz und der Tätigkeit. Um dem Schutzgedanken nachzukommen, wird zum Beispiel nach den Gründen von häufigen Arbeitswechseln, nach dem persönlichen Verständnis einer Kultur der Achtsamkeit oder nach bisherigen Fortbildungen zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt gefragt.
Folgendes ist Maßstab und Grenze zugleich: „Das arbeitgeberische Interesse muss objektiv so stark sein, dass dahinter das Interesse der Bewerberin oder des Bewerbers am Schutz ihres oder seines Persönlichkeitsrechts und der Unverletzlichkeit der Intimsphäre zurücktreten muss.“[13]
Es ist auch möglich, im Vorstellungsgespräch das Einverständnis einzuholen, Rückfragen beim vorigen Arbeitgeber stellen zu dürfen.

Auch im jährlich stattfindenden Orientierungs-Gespräch können die Themen sexualisierte Gewalt, Nähe und Distanz, das eigene Befinden, sowie Erfahrungen im Gefüge des Kirchenkreises angesprochen werden.

---

12 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §4 Abs. 1: „Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.“

13 EKD (2017) Evangelische Kirche Deutschland, Recht- vertiefte rechtliche Informationen für Leitungskräfte

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält eine Rückmeldung zum eigenen (pädagogischen) Handeln bezüglich

- des professionellen Umgangs mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen,
- des Erkennens der Bedürfnisse der Schutzbefohlenen und seines/ihres pädagogischen Handelns bei entsprechender Tätigkeit,
- des persönlichen Krisenmanagements,
- des professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz,
- der wertschätzenden Grundhaltung und des respektvollen Umgangs.

3.4 Begleitung Ehrenamt

Wo Ehrenamtliche tätig werden, sind die für das jeweilige Arbeitsfeld zuständigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter verantwortlich. Oft sind Personen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, länger bekannt. Andernfalls soll im Rahmen eines Kennenlerngespräches neben den künftigen Aufgaben und deren Rahmenbedingungen auch das Thema der Prävention sexualisierter Gewalt erörtert werden. Insbesondere der grenzwahrende Umgang soll auf das Aufgabenfeld bezogen thematisiert werden. Auf die Anerkennung des Verhaltenskodex, das Unterschreiben der Selbstverpflichtungserklärung, die Pflicht zur Teilnahme an Schulungen (im Regelfall alle 3 Jahre), sowie auf die notwendige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses[14], ist hinzuweisen.

3.5 Erweiterte Führungszeugnisse (EFZ)

Mit Verweis auf die Straftatbestände (§ 72a SGB VIII) im Bereich sexualisierter Gewalt besteht im Bereich der EKBO grundsätzlich ein Tätigkeitsausschluss rechtskräftig verurteilter Personen. Um dies zu überprüfen, ist im Rahmen des Einstellungsverfahrens beruflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch diese ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis gem. §30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz auf eigene Kosten vorzulegen[15]. Der Umstand der Vorlage, das Datums des EFZ und ggf. vorhandene Eintragungen zu den oben genannten Sexualstraftatbeständen sind in der Personalakte zu dokumentieren.
Die Wiedervorlage und Dokumentation eines aktuellen EFZ hat alle 3 Jahre auf Initiative und Kosten des Anstellungsträgers zu erfolgen. Generell bedarf es einer Bestätigung bzw. Aufforderung durch den Anstellungsträger bzw. Auftraggeber zur Ausstellung eines EFZ durch die Bürgerämter.
Bei Wiedervorlagen sind Mitarbeitenden die Kosten durch den Anstellungsträger nach Vorlage zu erstatten.

Honorarkräfte und ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ebenfalls ein EFZ vorlegen.
Ehrenamtlich Mitarbeitende erhalten ein entsprechendes Schreiben[16] und eine Bestätigung zur kostenneutralen Beantragung eines EFZ[17]. Auch hier gilt eine Wiedervorlagefrist von 3 Jahren.

14 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)
15 Anlage VII (Antrag zur Vorlage eines EFZ bei Neueinstellung/Wiedervorlage für berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
16 Anlage IV (Anschreiben Aufforderung Ehrenamtliche)
17 Anlage V (Antrag auf Gebührenbefreiung EFZ kostenneutral Ehrenamt)

Honorarkräfte[18] müssen die Kosten generell selbst tragen. Auch sie benötigen eine Bestätigung[19].

Mit Einführung des Schutzkonzeptes werden erstmals, von allen beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch allen Pfarrerinnen und Pfarrern, erweiterte Führungszeugnisse eingefordert und ihre Vorlage dokumentiert, sowie entsprechende Wiedervorlagevermerke bei den Dienststellen vorgenommen.
Verantwortlich für die regelmäßige Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis ist:

- bei Angestellten im Kirchenkreis: die kreiskirchliche Ansprechperson
- bei den kreiskirchlichen Ansprechpersonen: die oder der Dienstvorgesetzte/r
- Pfarrerinnen und Pfarrer: der oder die Vorsitzende/r der Kollegialen Leitung des Kirchenkreises
- der oder die Vorsitzende/r der Kollegialen Leitung des Kirchenkreises: Personalreferentin der EKBO
- bei Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in kreiskirchlichen Projekten: die kreiskirchliche Ansprechperson
- bei Angestellten in den Kirchengemeinden: die Ansprechperson des GKR
- bei Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Kirchengemeinden: die Ansprechperson des GKR

Hinweis zum Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis: Das erweiterte Führungszeugnis wird weder im Original noch in Kopie in Personalakten und anderen Unterlagen aufbewahrt!

Die verantwortliche Person macht nach Einsichtnahme eine Notiz für die Unterlagen/Akten[20] und gibt, sofern kein Eintrag vorliegt, das Führungszeugnis der Inhaberin oder dem Inhaber zurück. Ebenfalls behält die verantwortliche Person in geeigneter Weise im Blick, in welchem Jahr eine wiederholte Einsichtnahme erforderlich ist.

3.6 Selbstverpflichtungserklärung

Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Kenntnis vom Verhaltenskodex der Einrichtung, machen sich diesen zu eigen, um danach zu handeln und unterschreiben die dazugehörige Selbstverpflichtungserklärung[21].

Für den Fall, dass vor der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis noch nicht vorliegt bzw. eine Grundlagenschulung zeitnah nicht durchgeführt werden kann, verpflichtet sich die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung.

Sollten ehrenamtlich Mitarbeitende das erweiterte Führungszeugnis nach erneuter Fristsetzung nicht vorlegen, dann muss das Ehrenamt ruhen.

---

18 Anlage VIII (Bestätigung für Honorarkräfte zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines EFZ)
19 Anlage VI (Bestätigung zur Vorlage eines EFZ, Ehrenamt)
20 Anlage IX (Dokumentation der Vorlage eines EFZ durch Hauptamtliche / Ehrenamtliche / Honorarkräfte)
21 Anlage II (Selbstverpflichtungserklärung für berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits eingestellt wurden)

3.7 Ansprechperson in den Gemeindekirchenräten

Nicht alle Anstellungen im Kirchenkreis Falkensee erfolgen auf kreiskirchlicher Ebene. Auch den Kirchengemeinden kommt daher Personalverantwortung zu. Außerdem sind sie im Besonderen verantwortlich für die Begleitung ihrer ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Gemeindekirchenrat ist für alle bisher genannten Aufgaben verantwortlich. Insbesondere muss er Folgendes sicherstellen:

- die regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirchengemeinde
- die regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aller ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern laut dieses Konzeptes
- die Anmeldung aller oben genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Schulungen und Fortbildungen laut dieses Konzeptes zu veranlassen

Zusätzlich müssen der GKR eines Pfarrsprengels bzw. einer Region eine Ansprechperson benennen. Diese nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Einbringen des Themas in die GKR-Sitzungen, insbesondere durch eine erneute Risikoanalyse mindestens alle 3 Jahre
- Zusammenarbeit mit der kreiskirchlichen Ansprechperson, Teilnahme an kreiskirchlichen Treffen (Netzwerktreffen) und Weitergabe von Informationen zum Thema
- Kontaktaufnahme mit der kreiskirchlichen Ansprechperson bei jeglicher Vermutung, sofern das vorab nicht bereits geschehen ist
- Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit (Plakate und Tel.-Nr. der gemeindlichen und kreiskirchlichen Ansprechperson, Veröffentlichung auf den Web-Seiten und in den Gemeindebriefen)

4. Schulung und Fortbildung

Um die Relevanz des Themas präsent zu halten, die nötige Sensibilität zu entwickeln und an der Etablierung einer „Kultur der Achtsamkeit“ aktiv mitzuwirken, werden regelmäßige Schulungen der beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten. Die Schulungen werden maßgeblich organisiert und durchgeführt durch die beauftragte Ansprechperson des Kirchenkreises, in Zusammenarbeit mit weiteren geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Der Kirchenkreis Falkensee schult nach dem Schulungskonzept „hinschauen-helfen-handeln“ (EKD). Dieses sieht vor, dass alle Mitarbeitenden zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Grundlagenschulung bekommen.

a) Grundlagenschulung

Um sexualisierte Gewalt zu erkennen und mit Vorfällen angemessen umzugehen und die vereinbarten Verfahrensabläufe zu kennen, ist ein entsprechendes Wissen notwendig. Jährlich findet eine 6-stündige Grundlagenschulung zur Umsetzung des Schutzkonzeptes statt. Diese wird in Kooperation mit anderen Kirchenkreisen und dem AKD angeboten. Die Inhalte der Grundlagenschulung[22] sind:

- Nähe und Distanz /grenzachtendes Verhalten
- Definition sexualisierte Gewalt sowie Zahlen und Fakten zum Thema
- Rechtlicher Rahmen
- die Perspektive und Gefühle der betroffenen Menschen sexualisierter Gewalt
- Täter und Täterinnen
- Intervention
- Hilfen
- Erweitertes Führungszeugnis
- Verhaltenskodex

Neben der Vermittlung von Wissen werden die Teilnehmenden durch praktische Übungen für das Thema sensibilisiert. Die Grundlagenschulung ist für alle am Thema Interessierten offen.

An der Grundlagenschulung nehmen verpflichtend teil:

- alle neu-eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst aus Kirchenkreis und Kirchengemeinden in ihrem ersten Dienstjahr
- alle angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb des Verkündigungsdienstes aus Kirchenkreis und Kirchengemeinden in ihrem ersten Dienstjahr
- berufene Ansprechpersonen der Gemeindekirchenräte (alle 3 Jahre finden Kurse zur Aktualisierung statt)
- alle ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und in der Arbeit mit Jugendlichen bzw. anderer pädagogischen Tätigkeiten mit Schutzbefohlenen (alle 3 Jahre finden Kurse zur Aktualisierung statt)
- alle weiteren ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Einschätzung des GKR

22 In Anlehnung an das Schulungsmaterial der EKD „hinschauen-helfen-handeln“ (2017)

Zusätzlich finden regelmäßige Netzwerktreffen mit der Möglichkeit des Austausches und der Aktualisierung in den tätigkeitsspezifischen Bezügen statt.

b) Konvent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst

Einmal im Jahr findet ein kreiskirchlicher Konvent statt, bei dem das Thema „Prävention und Schutzkonzept“ auf der Tagesordnung steht. Alle beruflichen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst nehmen daran verpflichtend teil.
Es wird jeweils ein Schwerpunktthema geben, u.a.:

- Rechtliche Information für Leitungskräfte
- Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Grundlegende Maßnahmen zur Intervention
- Risikoanalyse in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen
- Christliche Anthropologie und Sexualität

Ein weiteres Angebot dieser Konvente ist die Kollegiale Beratung, sobald ein Fall von den Mitarbeitenden eingebracht wird.

c) <u>Arbeit mit Kindern, Konfirmanden und Jugendlichen</u>

Bestenfalls erhalten die ehrenamtlich Mitarbeitenden in diesem Arbeitsbereich eine KiLeiCa[23]- / JuLeiCa[24] -Qualifikation, in der die Prävention sexualisierter Gewalt ein fester Bestandteil ist.

Vor jeder größeren Veranstaltung und Reise müssen der Verhaltenskodex und die Zusammenarbeit mit der Ansprechperson, für den Fall der Fälle, thematisiert werden. Dafür sorgt die jeweilige Leitungsperson.

Jugendliche Teamerinnen und Teamer werden in den jährlich angebotenen Schulungen für eine „Kultur der Achtsamkeit“ sensibilisiert und lernen das Schutzkonzept des Kirchenkreises, insbesondere den Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung kennen.

23 KiLeiCa – Kinderleitercard Ausbildung
24 JuLeiCa – Jugendleitercard Ausbildung

Teil B
5. Intervention
5.1 Was tun im Fall der Fälle?

Was tun, wenn vermutet wird, dass Grenzen verletzt wurden oder werden? Hier ist es besonders wichtig, zügig und sicher zu wissen, wer informiert und welche Schritte eingeleitet werden müssen. Für eine gelingende Intervention ist es notwendig, Abläufe und Ansprechpersonen im Vorfeld festzulegen und für alle transparent zu machen.
Die Vorgehensweise bei vermuteter sexualisierter Gewalt ist in den Interventionsplänen[25] festgelegt. Diese haben das Ziel, die potenziell Betroffenen zu unterstützen und zu schützen, sowie das Vorgehen der Situation entsprechend angemessen zu gestalten. Deshalb unterscheiden wir folgende Interventionspläne:

- Kommunikationspläne
- Handlungspläne
- Notfallpläne

Im Hinblick auf die Intervention gilt der Grundsatz, dass jede Vermutung auf sexualisierte Gewalt ernst zu nehmen und auf ihren Wahrheitsgehalt sorgfältig zu prüfen ist. - Wichtig ist, nicht wegzuschauen! Übereiltes Vorgehen ist ebenso zu vermeiden! Es sollte Ruhe bewahrt werden! Die Pläne sollen für alle angewandt werden! - Die Interventionspläne sehen alle vor, dass der Kontakt mit der kreiskirchlichen Ansprechperson gesucht wird und nach einer gemeinsamen Beratung weitere Schritte erfolgen.

Im Rahmen dieses Konzeptes ist in jeder Kirchengemeinde bzw. in jeder Region ein Mitglied des Gemeindekirchenrates oder eine von ihm beauftragte Person als Ansprechperson benannt. Sie ist in der Lage, das Gehörte hinreichend zu dokumentieren[26] und die Ansprechperson des Kirchenkreises zu kontaktieren, sofern das vorab nicht bereits geschehen ist.

Bei der Intervention gelten die Interventionspläne der EKBO. Die kreiskirchliche Ansprechperson ist bezüglich deren Anwendung geschult und berät die Leitungsverantwortlichen.

5.2 Interventionsteam

Das Krisen- bzw. Interventionsteam ist grundsätzlich vollständig, wenn folgende Positionen besetzt sind:

- externe Insoweit erfahrene Fachkraft (InSoFa[27] - leitet den Prozess)
- interne kreiskirchliche Ansprechperson (KAP)
- Person für den vertrauensvollen Kontakt mit der betroffenen Person

---

25 Handlungsplan der EKBO; Anlagen XI – XVII
26 Anlage X Dokumentation Verlaufsprotokoll
27 … KEINE BESCHREIBUNG EINES BERUFSBILDES, SONDERN EIN VERBINDLICHES ELEMENT DER QUALITÄTSSICHERUNG UND -ENTWICKLUNG IN DER KINDERSCHUTZ-ARBEIT! FACHSTELLE KINDERSCHUTZ IM LAND BRANDENBURG STAND: 01.08.2019; START – GEMEINNÜTZIGE BERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

- Leitungsperson (z.B. ein Mitglied der Kollegialen Leitung oder der GKR-Vorsitzende/r)
- Vertretung für die beschäftigte Person (MAV oder Personalreferent des Konsistoriums für Pfarrerinnen und Pfarrer)
- Person für die Öffentlichkeitsarbeit
- ggf. mit der Sachlage oder der Situation vor Ort vertraute Person(en)

5.3 Rehabilitation

Das Thema sexualisierte Gewalt ist hochsensibel. So ist es von Beginn an wichtig, die Persönlichkeitsrechte zu wahren und für eine sorgfältige Prüfung und Klärung des Sachverhaltes zu sorgen.
Um eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit und Transparenz zu schaffen, ist es wichtig, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin zu stärken, die Beratung der kreiskirchlichen Ansprechperson zu nutzen.
Wenn es sich herausstellt, dass falsche Gerüchte entstanden sind, muss das im Folgenden beschriebene Rehabilitationsverfahren zur Anwendung kommen[28]:

- Die Durchführung der Rehabilitation ist explizite Aufgabe der Leitungsperson. Dieser Prozess muss mit der gleichen Intensität und Sorgfalt durchgeführt werden wie die Klärung des Sachverhaltes.

- Der Schwerpunkt liegt auf dem Ausräumen des Verdachtes und der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und der Vertrauensbasis zwischen der fälschlich beschuldigten Person und allen beteiligten Personen.

- Alle Personen und ggf. Dienststellen, die mit der Prüfung des Vorfalls befasst waren oder hierüber Kenntnis hatten, werden über den aktuellen Sachstand informiert. Die Faktenlage wird klargestellt. Die weitere Vorgehensweise wird mit den direkt betroffenen Personen abgestimmt.

- Die Rehabilitation muss nach vorheriger Absprache mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter möglichst in derselben Öffentlichkeit erfolgen, in der die Beschuldigung bekannt geworden ist. Der fälschlich beschuldigten Person sollten unterstützende Beratungsmöglichkeiten vermittelt werden. Gegebenenfalls ist hier das Angebot eines individuellen Coachings und einer weiteren Begleitung/Supervision notwendig. Die anfallenden Kosten trägt der Anstellungsträger. Sollen Mediations- oder „Täter-Opfer“-Ausgleichsgespräche stattfinden, können diese nur extern durch eine fachlich befähigte Einrichtung oder Person durchgeführt werden.

28 vgl. Handlungs- und Kommunikationsplan zum Umgang mit Grenzverletzungen im professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis und bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt. Für Leitungspersonen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. S.36

Teil C
6. Vernetzung

Die Ansprechperson (Präventionsbeauftragte) des Kirchenkreises steht mit dem Amt für Kirchliche Dienste (AKD) in Verbindung und wirkt im „Netzwerk Prävention“ mit. Sie ist als kreiskirchliche Ansprechperson mit dem zuständigen Jugendamt in Kontakt und hält die Verbindung zur Insoweit erfahrenen Fachkraft, ebenso zur landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt. Der Landeskirche werden anonymisierte Daten übermittelt. Die landeskirchlich beauftragte Person wird in Fachfragen eingebunden und gemäß Interventionsplan ggf. als Teil des Krisenteams hinzugezogen.
Die Gruppen und Konvente der Gemeinden und des Kirchenkreises werden von den Ansprechpersonen regelmäßig über Entwicklungen und Neuerungen der Präventionsarbeit informiert und erhalten angepasste Schulungsangebote.
Ein regelmäßiger Austausch findet mit der/dem Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises Falkensee statt.

6.1 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit (ÖA) hat zwei wichtige Funktionen im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt.
Die erste Funktion besteht darin, das Schutzkonzept mit Strukturen und Hilfsangeboten in den Kirchengemeinden, den kirchlichen Einrichtungen und der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Es soll eine positive Wahrnehmung des Themenbereichs „Kirche und Prävention von sexualisierter Gewalt“ erreicht werden.

Die zweite Funktion ist die Unterstützung im Krisenfall, um Leitungsverantwortlichen zu helfen und Schaden in der öffentlichen Wahrnehmung so weit wie möglich zu begrenzen. Hier bietet die ÖA den Kirchengemeinden und allen kirchlichen Einrichtungen und Diensten ihre Unterstützung an.

Die ÖA steht in engem Austausch mit der Pressestelle der EKBO. Falls die beauftragte Person für Öffentlichkeitsarbeit bei einem Verdachtsfall mit Krisen-
Potenzial verhindert ist, nimmt die kreiskirchliche Ansprechperson (KAP) oder die den Kirchenkreis leitende Person, den Kontakt zur EKBO-Pressestelle auf.

6.2 Adressen - Hilfe und Kontakte

6.2.1 Kreiskirchliche Ansprechperson (KAP)

Kirchenkreis Falkensee
Frau
Sabine Berger
Tel. 0174 72 03 63 6
E-Mail: sabine.berger@gemeinsam.ekbo.de

Ab 01.01.2024 im Kirchenkreis Falkensee:

Frau
Michelle Klose
Tel. 01525 233 59 24
E-Mail: michelle.klose@gemeinsam.ekbo.de

Kirchenkreis Nauen-Rathenow
Frau
Annette Wiesner
Tel. 0151 55 51 97 01
E-Mail: a.wiesner@kirche-nauen-rathenow.de

6.2.2 Unabhängige Beratung der EKBO

Unabhängiges Beratungstelefon der EKBO zur Hilfe bei sexualisierter Gewalt für

- betroffene Menschen
- Erwachsene, die in ihrer Kindheit Missbrauch erlebt haben
- Angehörige und Menschen aus dem sozialen Umfeld von Betroffenen
- Fachkräfte, denen Kinder und Jugendliche regelmäßig anvertraut sind
- Menschen, die einen Verdacht haben und sich beraten lassen möchten

Tel. 030/24344-199
E-Mail: beratungsstelle@ekbo.de

Erreichbarkeit: Montag 9 bis 11 Uhr und Mittwoch 15 bis 17 Uhr - sonst Anrufbeantworter

Ihre Telefonnummer wird NICHT angezeigt!

6.2.3 Beauftragte der EKBO für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

Frau
Marion Eckerland
Tel. 030/24 34 44 23
E-Mail: m.eckerland@ekbo.de

6.2.4 weitere Kontakte bei Kindeswohlgefährdung etc.

Landkreis Havelland	
Evangelisches Johannesstift Jugendhilfe gGmbH Außenstelle Falkensee Händelallee 11 14612 Falkensee	Tel. 03322-20 13 61 E-Mail: bsfalkensee.jugendhilfe@jsd.de
Evangelisches Johannesstift Jugendhilfe gGmbH Außenstelle Nauen Ketzinerstr. 1 14641 Nauen	Tel. 03322-20 13 61 E-Mail: bsfalkensee.jugendhilfe@jsd.de
Evangelisches Johannesstift Jugendhilfe gGmbH Außenstelle Friesack Marktstr. 11 14662 Friesack	Tel. 03322-20 13 61 E-Mail: bsfalkensee.jugendhilfe@jsd.de
AWO – Bezirksverband Potsdam e.V. Rosa-Luxemburg-Str. 3 14712 Rathenow	Tel. 03385-5199-21 Tel. 03385-5199-27 Tel. 03385-5199-33
Jugendamt des Landkreises Havelland Platz der Freiheit 1 14712 Rathenow	Tel. 03385-551-0 E-Mail: jugendamt@havelland.de www.havelland.de
Landkreis Oberhavel	
Kinderschutz Frau Diana Grothe A.-Dechert-Str. 1 16515 Oranienburg Jugendschutz	Tel. 03301-60 14 99 Tel. 03301-60 14 72 www.kinderschutz-ohv.de
Fachstelle Kinderschutz im Land Brandenburg c/o Start gGmbH Fontanestr. 71 16761 Hennigsdorf	Tel. 03302-86 09 57 7 E-Mail: info@start-ggmbh.de
Jugendamt Oberhavel Frau Ramona Nitschke, ASD-Leitung Postfach 100145 16501 Oranienburg	Tel. 03301 - 601449 E-Mail: ramona.nitschke@oberhavel.de www.oberhavel.de

Kinderschutzkoordination	Tel. 03301 60 14 82 1 Tel. 03301 60 14 99
Krisentelefon Kinder- und Jugendnotdienst	Tel. 0800-00 09 83 6
Landkreis Ostprignitz-Ruppin	
Kinderschutz – Abwendung von Kindeswohlgefährdung Anne Harbach Rheinsberger Str. 18 16909 Wittstock/Dosse	Tel. 03394-46 51 19 E-Mail: anne.harbach@opr.de

6.2.5 Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) des Jugendamtes

Landkreis Havelland	
ASD Rathenow Platz der Freiheit 1 14712 Rathenow	Tel. 03385/551-2569 E-Mail: asd.rn@havelland.de
ASD Nauen	Tel. 03321/403-5189
ASD Falkensee	Tel. 03321/403-6827
ASD Potsdam	Tel. 0331/280 73-16
Landkreis Oberhavel	
ASD Oranienburg Leitung: Frau Ramona Nitschke Postfach 100145 16501 Oranienburg	Tel. 03301 - 601449 E-Mail: ramona.nitschke@oberhavel.de www.oberhavel.de
Landkreis Ostprignitz-Ruppin	
ASD Neuruppin Amt für Familien und Soziales Herr Jens Illing Heinrich-Rau-Straße 27–30 DE-16816 Neuruppin	Tel. 03391 68 85 11 0

6.3. Hilfe bei Gewalterfahrungen

6.3.1 Schutzorte

bundesweiter Frauennotruf	Tel. 08000 116 016
Beratung und Akutunterbringung bei häuslicher Gewalt durch die Brandenburger Frauenhäuser Netzwerk der Brandenburger Frauenhäuser Charlottenstr. 121 14467 Potsdam	Tel. 0331-81 32 98 47 E-Mail: koordinierung@nbfev.de https://nbfev.de
Landkreis Havelland	
Netzwerk der brandenburgischen Frauenhäuser e.V.	https://nbfev.de/
Frauennotruf Havelland	Tel. 0179 66 99 80 9
Frauenhaus Rathenow	Tel. 03385-50 37 15 Tel. 03385-61 81 67 https://www.frauenhaus-rathenow.de
Landkreis Oberhavel	
Frauenhaus Oberhavel Oranienburg	Tel. 03301-20 80 40 E-Mail: frauenhaus-oberhavel@msvev.de
Landkreis Ostprignitz-Ruppin	
Frauenhaus Neuruppin	Tel. 03391-23 03 Tel. 0173 53 90 41 9 E-Mail: neuruppiner-frauenverein@t-online.de

6.3.2 Opferhilfe

- Hilfetelefon für Schwangere in Not Tel. 0800 40 40 02 0
- Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ Tel. 0800 01 16 01 6
- Hotline „Nummer gegen Kummer“
  Beratung für Kinder, Jugendliche und Eltern Tel. 116 111
  (Montag-Samstag von 14-20 Uhr) Tel. 0800 11 10 33 3

- Nummer gegen Kummer für Erwachsene Tel. 0800 11 10 55 0
- Hilfetelefon bei sexuellem Missbrauch für Mädchen, Jungen, Jugendlichen und Erwachsenen Tel. 0800 22 55 53 0
- Hilfetelefon Gewalt an Männern Tel. 0800 123 99 00
- Opfer-Telefon – WEISSER RING e.V. Tel. 116 006

6.4 Hilfe bei sexualisierter Gewalt

- Fachberatungsstelle für Betroffene von Gewalt- und Sexualtaten
  https://opferhilfe-brandenburg.de
- Beratungsstelle für Gewaltopfer
  https://brandenburg.weisser-ring.de
- Vertrauliche Hilfe nach Vergewaltigung und/oder sexueller Gewalt
  https://hilfe-nach-vergewaltigung-brandenburg.de
- Überregionale Fachberatungsstelle bei sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen, Opferhilfe und Prozessbegleitung
  https://stibbev.de
- Hilfe bei sexuellem Missbrauch für Kinder und Jugendliche, sowie Erwachsene
  https://kein-kind-alleine-lassen.de
- Spezialisierte Fachberatungsstelle gegen sexuellen Missbrauch
  https://dreist.ev.de
- Opferberatung Neuruppin Tel. 0339 15 12 30 0
  K.-Marx-Str. 33/34
  16816 Neuruppin
  E-Mail: neuruppin@opferhilfe-brandenburg.de

6.5. Anpassungen

Weitere kirchenkreisweite oder gemeindliche Regelungen und Anpassungen beschließt der Kreiskirchenrat oder der Gemeindekirchenrat.

7. Literaturverzeichnis

Bertels, G./Wazlawik, M. (2013); Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Deutschland-Evangelischer Bundesverband/Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (2014); Fachstelle Prävention von sexuellem Missbrauch und zur Stärkung des Kindes- und Jugendwohl (o.J.); Schlicher, A. (2020)

Bundeskinderschutzgesetz

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

EKBO, Beschluss der Kirchenleitung am 10.August 2012

EKBO, Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23.Oktober 2020, Url: https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147 (12.02.2021)

EKD: Grenzen achten – Sicheren Ort geben. Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt. DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Mai 2014 – 1. Auflage

EKD (2017), Recht - vertiefte rechtliche Informationen für Leitungskräfte

EKD (2017), Schau hin und lerne davon – Risikoanalyse in Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen, S. 6

Hilfe und Kontakte

Homepage des Kirchenkreises

INSOFA … KEINE BESCHREIBUNG EINES BERUFSBILDES, SONDERN EIN VERBINDLICHES ELEMENT DER QUALITÄTSSICHERUNG UND -ENTWICKLUNG IN DER KINDERSCHUTZ-ARBEIT! FACHSTELLE KINDERSCHUTZ IM LAND BRANDENBURG STAND: 01.08.2019;
START – GEMEINNÜTZIGE BERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

„Kinder und Jugendliche stärken“, Ideen zur Arbeit mit Kinder- und Jugendgruppen. Eine Handreichung zur Arbeit mit dem Verhaltenskodex der EKBO zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt. Herausgegeben vom Amt für kirchliche Dienste Berlin, Februar 2018

Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §4 Abs. 1
„Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.“

professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis und bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt. Für Leitungspersonen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. S.36

Schulungsmaterial der EKD „hinschauen-helfen-handeln“ (2017)
Strafgesetzbuch

8. Anlagen

Anlage I Verhaltenskodex der EKBO

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen
Ich will die mir anvertrauten Menschen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.

Mit Nähe und Distanz umgehen
Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte individuelle Grenzempfindungen und verteidige sie.

Die Rolle als Verantwortliche oder Verantwortlicher nicht ausnutzen
Ich gehe als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.

Intimsphäre respektieren
Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden.

Stellung beziehen
Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren
Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht.

Abwertendes Verhalten abwehren
Ich verzichte auf abwertendes Verhalten gegenüber teilnehmenden und mitarbeitenden Personen auf allen Veranstaltungen und achte auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

Transparenz herstellen
Situationen, in denen ich mit anderen Menschen alleine bin, mache ich transparent.

Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards ein und beachte die Bedürfnisse der/des anderen.

Berlin, den 17. Juni 2022
Evangelische Kirche Berlin-
Brandenburg-schlesische Oberlausitz
– Kirchenleitung –
(L. S.) Dr. Christian Stäblein

(Veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz am 20. Juli 2022)

Anlage II Selbstverpflichtungserklärung für berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits eingestellt wurden

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen. Ich hatte die Gelegenheit, an einer Schulung teilzunehmen und/oder Rückfragen zum Verhaltenskodex und zu den Zielen des Präventionskonzeptes zu stellen.

Ich mache den Verhaltenskodex zur Grundlage meines Handelns.

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Ich verpflichte mich, meinen Träger über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

…….
Datum, Unterschrift

Anlage III

Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene

Was tun, wenn Kinder, Jugendliche oder Erwachsene von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder sexuellem Missbrauch erzählen?

Nicht drängeln, kein Verhör, kein Ermittlungsdrang, kein vorschnelles Handeln.	**Ruhe bewahren!** Keine überstürzten Aktionen.
Sich nicht von eigenen Vermutungen und Urteilen leiten lassen. Keine Suggestivfragen, keine Warum-Fragen stellen (können Schuldgefühle auslösen). Keinen Druck ausüben. Es bringt nichts, wenn die Person etwas unter Druck mitteilt und später nicht mehr wiederholen möchte.	**Von derWahrhaftigkeit des Menschen ausgehen!** Zuhören, den Menschen ernstnehmen und ermutigen, sich anzuvertrauen. Offene Fragen verwenden (*Wer?, Was?, Wo?*), Ängste und Widerstände der Person beachten. Betroffene erzählen häufig nur bruchstückhaft, was ihnen widerfahren ist.
Keine Kontrollfragen und Zweifel, eigene Betroffenheit zurückhalten. Empathisch reagieren.	**Entlasten!** „Sie tragen keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!". „Es fällt bestimmt schwer, dies zu erzählen."
Keine unhaltbaren Versprechung oder Zusagen abgeben. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind. Sich nicht in Geheimhaltung einbinden lassen.	**Vertraulichkeit!** Zusicherung, bei weiteren Schritten den betroffenen Menschen bzw. die/den Personenberechtigten soweit wie möglich einzubeziehen: „Ich entscheide nicht über deinen Kopf hinweg", aber auch erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen."
Keine Interpretation. Fakten von Vermutungen trennen.	**Dokumentieren!** Nach der Mitteilung Gespräch und Kontext sorgfältig - möglichst wörtlich - dokumentieren.
Keine Informationen an potentielle Täterinnen oder Täter.	**Ansprechperson kontaktieren** Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen mit der kreiskirchlichen bzw. betrieblichen Ansprechperson. Diese berät Sie und kennt die Schritte der Intervention in der EKBO.
Weitere Entscheidungen und Schritte nicht ohne altersgemäße Einbeziehung des Menschen bzw. der/des Personensorgeberechtigten.	Ansprechperson

Anlage IV Vorlage – Anschreiben für ehrenamtlich Mitarbeitende

_____ _____

Ort, Datum

Vorname, Name

_____

Straße, Hausnummer

PLZ, Wohnort

Betr.:

Ihre/Deine ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirchengemeinde ……

Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

Sehr geehrte/r _____ / Liebe/r _____,

wir danken Ihnen/Dir ganz herzlich dafür, dass Sie/Du ehrenamtlich als _____ aktiv sein möchtest/bist.

Sie fallen / Du fällst in den Personenkreis, der nach dem Bundeskinderschutzgesetz ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen muss. Mit diesem Schreiben erhalten Sie, erhältst Du, die Aufforderung, ein erweitertes Führungszeugnis bei der zuständigen Meldebehörde zu beantragen und bis zum _____ bei _____ vorzulegen.

Das Führungszeugnis inklusive der Gebührenbefreiung ist bei der Meldebehörde persönlich zu beantragen. Damit Sie/Du das erweiterte Führungszeugnis kostenfrei erhalten/erhältst, verwenden Sie/verwende bitte das beigefügte Formblatt. Darin bestätigen wir, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird und Sie beantragen/du beantragst mit deiner Unterschrift die Kostenbefreiung.

Noch einmal zum Hintergrund: Mit Einführung des Kinderschutzgesetzes sind die freien Träger der Jugendarbeit (unter anderem also auch die Evangelische Kirche und ihre Gruppierungen und Einrichtungen) aufgefordert, nach Vereinbarungen mit den jeweils zuständigen kommunalen Jugendämtern Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis (EFZ) von Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit bzw. im kinder- und jugendnahen Bereich zu nehmen. Damit soll zum einen verhindert werden, dass einschlägig vorbestrafte Personen mit Kindern und Jugendlichen in intensiven Kontakt kommen können. Zum anderen leisten Sie und Ihr als Ehrenamtliche damit einen wesentlichen Beitrag dazu, dass kirchliche Angebote transparent sind und auf bewährten Präventionsstrukturen aufbauen. Dies trägt neben den anderen wichtigen Maßnahmen der Prävention zu einer Kultur des achtsamen Miteinanders bei, damit Kinder und Jugendliche sichere Räume des Aufwachsens finden.

Herzliche Grüße _____

Unterschrift und Stempel Kirchengemeinde/Kirchenkreis/Einrichtung

Anlage V Vorlage – Antrag auf Gebührenbefreiung für ein EFZ bei ehrenamtlicher Tätigkeit

Name des/der Ehrenamtlichen

Adresse

Meldebehörde

Ort, Datum

Betr.: Antrag auf Gebührenbefreiung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin aufgefordert worden, für meine ehrenamtliche Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG vorzulegen. Hiermit beantrage ich die Gebührenbefreiung. Die Voraussetzung für eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO liegen vor.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift des/der Ehrenamtlichen

Anlage VI Vorlage – Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines EFZ

Anschrift der Kirchengemeinde/des Kirchenkreises/ der Einrichtung

Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Hiermit wird bestätigt, dass die Kirchengemeinde/der Kirchenkreis/ die Einrichtung gem. § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die neben-/ehrenamtlich Aufgaben in der Kinder- und Jugendarbeit wahrnehmen, durch Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

_____

Name, Adresse

_____

Geburtsdatum Geburtsort

wird aufgefordert, für ihre/seine (künftige) Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG vorzulegen.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzung für eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO vorliegt.

_____

Ort / Datum Unterschrift und Stempel

Anlage VII Bestätigung für Hauptamtliche zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines EFZ

Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Frau / Herr .....

geb. am .....
soll / ist bei o.g. Einrichtung als

.....
(kurze Bezeichnung der Tätigkeit)
beruflich beschäftigt (werden).

Hiermit wird bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen.
Die/Der Vorgenannte ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, da eine Beschäftigung / Weiterbeschäftigung erst nach erfolgter Überprüfung möglich ist.

.....
Unterschrift/Stempel

Anlage VIII Bestätigung für Honorarkräfte zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines EFZ

Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Frau / Herr .....

geb. am .....
soll / ist bei o.g. Einrichtung als

.....
(kurze Bezeichnung der Tätigkeit)
als Honorarkraft beschäftigt (werden).

Hiermit wird bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen.
Die/Der Vorgenannte ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, da eine Beschäftigung / Weiterbeschäftigung erst nach erfolgter Überprüfung möglich ist.

.....
Unterschrift/Stempel

Anlage IX Dokumentation der Vorlage eines EFZ durch
Hauptamtliche /Ehrenamtliche /Honorarkräfte

verantwortliche_r Mitarbeiter_in:

..... Liste

Name	Vorname	Adresse	Ehrenamtlich bzw. tätig als	EFZ Vorlage	Einsicht-nahme	Wieder-vorlage	Selbstver-pflichtung liegt vor	Datum	Schulung erfolgt	Zertifikat ausgestellt
				Datum der Einsichtnahme	durch	Datum	JA / Nein			

Anlage X Dokumentation Verlaufsprotokoll

Die nachstehende Dokumentation ist mit geringfügigen Anpassungen entnommen aus der Broschüre „Kinderschutzaufgaben in Evangelischen Kindertageseinrichtungen“, Verband evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder VETK im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz 2011

Gruppe / Kirchengemeinde / Ferienmaßnahme o.ä. ……

Gruppenleiterin/Gruppenleiter ……

Name des Betroffenen……

Es besteht die Vermutung

einer Vernachlässigung. ☐

einer körperlichen Misshandlung. ☐

einer emotionalen Misshandlung. ☐

eines sexuellen Missbrauchs. ☐

Zeitraum der Beobachtungen: …….

Beobachtungen der Grupenleiterin/des Gruppenleiters:

…….

…….

…….

…….

…….

…….

…….

…….

…….

…….

…….

…….

Kontaktaufnahme mit der **Ansprechperson im Kirchenkreis**

☐ ja, am……..

☐ nein, weil……

Austausch im Team (mit den Mitarbeitenden, die die betroffene Person kennen)

☐ ja, am…….

☐ nein, weil……

Teilnehmende:

……

……

……

Ergebnis/Vereinbarungen:

……

……

……

……

……

Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft

☐ ja, am…….

☐ nein, weil……

Name der Fachkraft: ……

Ergebnis/Vereinbarungen:

……

……

……

……

……

Gespräch mit den Eltern/Erziehungsberechtigten

☐ ja, am…….

☐ nein, weil……

Ergebnis/Vereinbarungen:

……

……

……

……

……

Information an das Jugendamt

☐ ja, am…….

☐ nein, weil……

Ergebnis/Vereinbarungen:

……

……

……

……

……

Der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

☐ bestätigt

☐ nicht bestätigt

Folgendes weitere Vorgehen wurde vereinbart:

……

……

……

……

……

Datum: …….

Unterschrift: …….

Mitarbeiterin/Mitarbeiter bzw. Ansprechperson im Kirchenkreis

Anlage XI Interventionsplan - Hinführung

0. Hinführung: Zur Gesamtintention von Interventionsplänen

An wen wende ich mich, wenn ich den Eindruck habe, dass Grenzen von Menschen verletzt werden oder wurden? Welches Handeln unterstützt betroffene Menschen und gleichzeitig den professionellen und transparenten Umgang mit den verschiedenen Situationen? Wer trägt für was innerhalb und außerhalb unserer Kirche die Verantwortung?

Als Teil des Schutzkonzeptes kommt diesem Teil eine besondere Bedeutung zu. Die Beschäftigung mit dem Thementableau der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt führt dazu, dass alle Menschen unserer Kirche sich mit ihren persönlichen Grenzen und denen anderer auseinandersetzen. Es wird die Fähigkeit des*der Einzelnen und der Organisation Kirche weiterentwickelt, Grenzüberschreitungen zu erkennen und zu thematisieren. Dieser Teil des Schutzkonzeptes gibt eine Hilfestellung dazu, für den eigenen Kirchenkreis passgenaue und konkrete Interventionspläne zu erstellen. Einige Kirchenkreise nennen diese im Sprachgebrauch durchgehend „Krisenpläne“. Tatsächlich greift dieser Begriff zu kurz. Die verschiedenen Interventionspläne sehen ein Handeln beispielweise ebenfalls in Fällen vor, die Grenzüberschreitungen hervorrufen könnten.

Deshalb sind **Kommunikations-, Handlungs- und Notfallpläne** erforderlich und auch sprachlich zu unterscheiden.

Die folgenden Interventionspläne berücksichtigen die fachlichen Standards deutschlandweit in den Bereichen Prävention, Intervention und Nachsorge, sowie das von verbindlichen Maßnahmen gestützte, von der Landessynode intendierte Ziel einer Kultur der Achtsamkeit in der EKBO. Sie zeigen -stark verkürzt - wie die EKBO hinschauen-helfen-handeln (EKD) in die Praxis umsetzt.

Wirksame Interventionspläne - Empfehlungen für die Umsetzung

Voraussetzungen

- Grundsätzliche Information zu den aktuell gültigen Interventionsplänen durch Schulung von allen ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen.
- Öffentliche Bekanntmachung der Ansprechpersonen und dauerhafte Zugänglichkeit von Grundinformationen und Materialien zu jeder Zeit auf der Homepage.

- Eine aktuelle Potential- und Risikoanalyse. Für jeden Arbeitsbereich und jede Veranstaltung gibt es eine verantwortliche Person.
- Kreiskirchliche Ansprechpersonen zur Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und/oder Intervention sowie andere verantwortliche Personen/Kreise (Superintendent*innen, ehrenamtlich und beruflich tätige Leitungskräfte) erhalten gezielte, vertiefte Schulungen in Bezug auf ihre Rolle, ihre konkrete Verantwortung und die Umsetzung der geforderten Schritte.
- Innerkirchliche und externe Unterstützungsstrukturen sind allen Mitarbeiter*innen bekannt und es ist etabliert, dass diese, wie in den Interventionsplänen vorgesehen, immer hinzugezogen werden.

Anlage XII Kommunikationsplan EKBO – ein Plan für alle

Der Kommunikationsplan der EKBO zum Schutz vor Grenzverletzungen und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt informiert alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden, wie sie sich verhalten müssen, wenn sie selbst eine Beobachtung machen oder ihnen eine Situation geschildert wird, die ein Verhalten beinhaltet, welches dem Verhaltenskodex der EKBO zum Schutz vor sexualisierter Gewalt widerspricht bzw. widersprechen könnte.

Der Kommunikationsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung
2. Kontaktaufnahme mit der kreiskirchlichen Ansprechperson (KAP) als Standard inkl. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung
3. Ggf. Hinzuziehung einer Insoweit erfahrenen Fachkraft (bei Kindern/Jugendlichen verpflichtend)
4. Anwendung des entsprechenden Handlungs- und Notfallplanes im Fall einer positiven Plausibilitätsprüfung

1. Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung

*Als Mitarbeiter*in nehme ich eine* Haltung als Zuhörende*r ein. Wer grenzverletzende Situationen beobachtet, soll nach Möglichkeit dazu beitragen, dass die Grenzverletzung beendet wird.
Arbeitshilfe: Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene

2. Kontaktaufnahme mit der kreiskirchlichen Ansprechperson (KAP) als Standard inkl. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung

Grundsatz: Jede Situation wird besprochen, unabhängig davon, ob die*der Mitarbeiter*in vor Ort bereits Schritte umgesetzt hat oder eine klare Idee zur Klärung der Situation hat. Die KAP und der*die Mitarbeiter*in vor Ort nehmen zusammen die Plausibilitätsprüfung und Risiko- bzw. Gefährdungseinschätzung unter Zuhilfenahme der zur Verfügung stehenden Informationen, ggf. zusätzlich eingeholter Informationen gemeinsam vor.

Ziele: Jede Grenzverletzung wird ernst genommen und professionell bearbeitet. Kein*e Mitarbeiter*in bleibt allein und/oder trifft die Entscheidung über die Notwendigkeit und Art und Weise der Intervention allein. Jeder Austausch mit der kreiskirchlichen Ansprechperson dient auch der Selbstfürsorge. Die kreiskirchliche Ansprechperson erwirbt ein realistisches Bild von der Praxis für die weitere Arbeit und entwickelt aus den Schilderungen aus der Praxis passgenaue Präventionsmaßnahmen.

Praktische Umsetzung: Die Kontaktaufnahme erfolgt durch einen Anruf bei der kreiskirchlichen Ansprechperson bzw. per E-Mail unter Angabe der Mobilfunknummer und der Dringlichkeit eines Rückrufs. Der*Die Mitarbeiter*in vor Ort schildert die Situation unter Zuhilfenahme ihrer Dokumentation. Namen müssen nicht genannt werden. Die Ansprechperson hört zu und stellt Fragen, um die Situation zu verstehen und um eine erste Einschätzung vorzunehmen (Plausibilitätsprüfung). Die Plausibilitätsprüfung hat zum Ziel, dass geklärt ist, ob eine Grenzverletzung, ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt während eines kirchlichen Angebotes, auf einem kirchlichen Gelände und/oder durch Teilnehmer*innen unserer Angebote oder kirchliche Mitarbeiter*innen stattgefunden haben bzw. die Vermutung dessen weiterbesteht oder nicht ausgeräumt werden kann. Es erfolgt die Dokumentation des Vorfalls und des Ergebnisses der Plausibilitätsprüfung (Möglichkeit 1: Abschluss des Vorganges wegen „negativer“ Plausibilitätsprüfung, Möglichkeit 2: Verfahren nach dem entsprechenden Interventionsplan, ggf. Einberufung des Krisenteams).
Die Dokumentation verbleibt bei der kreiskirchlichen Ansprechperson für die weitere Arbeit bzw. zur Umsetzung der Meldepflicht innerhalb der EKBO.

3. Ggf. Hinzuziehung der Insoweit erfahrenen Fachkraft / bei Kindern und Jugendlichen verpflichtend

Grundsatz: Für den Fall, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass es sich um einen sexuellen Übergriff oder um eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt an Kindern oder Jugendlichen handelt, muss eine Insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) hinzugezogen werden. Dies fordert das Bundeskinderschutzgesetz. Handelt es sich um sexualisierte Gewalt an Erwachsenen, ist es im Regelfall ebenfalls empfehlenswert, eine entsprechende Fachberatung hinzuzuziehen.
Ziel: Zum Schutz aller Betroffenen ist es notwendig, dass eine speziell ausgebildete Fachperson mit entsprechendem Fachwissen und Fähigkeiten die Reflexion und/oder einzelne Schritte von verantwortlichen Personen begleitet.
Praktische Umsetzung: Die IseF berät während des trägerinternen Verfahren bei der Vermutung auf sexualisierte Gewalt innerhalb der Institution entsprechend der fachlichen Standards und des zutreffenden Interventionsplanes (Kirchenkreis und EKBO, ggf. Anforderungen nach dem Bundeskinderschutzgesetz).

Bei negativer Plausibilitätsprüfung besprechen die KAP und der*die Mitarbeiter*in vor Ort die weitere Arbeit vor Ort und werten die beidseitige Zusammenarbeit aus. Der*Die Mitarbeiter*in vor Ort setzt die vereinbarten Schritte um.

Bei positiver Plausibilitätsprüfung wird die Situation nach den folgenden Handlungs- und Notfallplänen weiterbearbeitet. Die dafür erforderlichen Personen/-kreise werden hinzugezogen und der weitere Verlauf wird Schritt für Schritt, von ständiger Reflexion begleitet, konkret geplant und transparent und nachvollziehbar durchgeführt:

- Handlungsplan Grenzverletzung
- Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff
- Notfallplan bei vermuteter strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt.
- Handlungs- und Notfallplan, wenn die Anstellungsträgerschaft im Konsistorium der EKBO liegt
- alternativ oder zusätzlich, wenn Kinder und Jugendliche betroffen sind: Maßnahmen gemäß des Schutzauftrages bei vermuteter Kindeswohlgefährdung

Anlage XIII Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung

Eine Grenzverletzung, d.h. die Verletzung der persönlichen Grenzen einer anderen Person, kann beabsichtig und unbeabsichtigt erfolgen. Eine Grenzverletzung ist zudem gegeben, wenn ein Verstoß gegen einen der Leitsätze des Verhaltenskodexes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO vorliegt. Jede Grenzverletzung kann die Würde der betroffenen Person verletzen und als Teil einer Täter*innen-Strategie zu sexualisierter Gewalt führen.

Ziele: Grenzverletzungen werden untereinander wahrgenommen und angesprochen. Der*Die Verursacher*in ändert sein*ihr Verhalten. Ggf. findet eine Klärung mit der von der Grenzverletzung betroffenen Person und dem*der Verursacher*in statt.

(Beispiel: Gitarrenunterricht für junge Erwachsene im privaten Haus der Jugendmitarbeiterin.)

Der Handlungsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Beratung KAP und Beobachter*in der Situation
2. Gespräch mit dem*der Verursacher*in
3. Auswertung des Gesprächs
4. Ggf. Information Verantwortlicher / Vorgesetzter vor Ort und Beratung des weiteren Vorgehens
5. Umsetzung der Handlungsschritte
6. Abschlussdokumentation
7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept
8. Umsetzung der Meldepflicht der EKBO

1. Beratung KAP und Beobachter*in der Situation

Beobachter*in der Situation und KAP suchen gemeinsam nach einer Lösung des Ansprechens vor Ort. Die Beobachter*in der Situation führt das Gespräch mit dem*der Verursacher*in, ggf. gemeinsam mit der KAP.

2. Gespräch mit dem*der Verursacher*in

Das Gespräch dient dem Austausch zu den verschiedenen Perspektiven.
Ziele: Erhellung der Situation, Einholen weiterer Informationen.

3. Auswertung des Gesprächs

Die KAP und der*die Beobachter*in der Situation werten das o.g. Gespräch aus und besprechen ggf. weitere Handlungsschritte:
Möglichkeit 1: Die Situation konnte geklärt werden und das Verfahren wird beendet.
Möglichkeit 2: Es sind weitere Handlungsschritte notwendig wie z.B. Hinzuziehung der Leitung vor Ort, weitere Gespräche mit anderen Personen

4. Information Verantwortlicher / Vorgesetzter vor Ort und Beratung des weiteren Vorgehens

Die faktische Leitung bzw. die verantwortliche Person vor Ort wird mit der Bitte, weitere Handlungsschritte einzuleiten, über die Situation informiert. Die KAP und die Leitung beraten den Fall und besprechen nächste Handlungsschritte. Sie informieren darüber den*die Beobachter*in der Situation vor Ort.

5. Umsetzung der Handlungsschritte

Die Handlungsschritte werden umgesetzt und dokumentiert. Die Verantwortung liegt bei der Leitung. Die KAP ist beratend tätig.

6. Abschlussdokumentation

Alle Gespräche und Maßnahmen werden dokumentiert und verbleiben bei der KAP. Für den Fall, dass Anforderungen zum gewünschtes Verhalten mit dem*der Verursacher*in einer Grenzverletzung besprochen wurden, werden auch diese dokumentiert. Dies kann auch in Form einer Selbstverpflichtung des*der Mitarbeiter*in geschehen. Es wird transparent gemacht und festgehalten, wer über die getroffene Verhaltensmaßgabe informiert werden wird. Diese Dokumentation wird durch die Leitung verwahrt.

7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

Die KAP und die Leitung evaluieren den Verlauf und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Grenzverletzungen fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.).

8. Umsetzung Meldepflicht der EKBO

Die KAP erhebt den Fall anonym im Meldebogen der EKBO, den sie zum Jahresende der landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt übermittelt.

Anlage XIV Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff

Sexuelle Übergriffe erfolgen bewusst durch den*die Täter*in. Übergriffe geschehen in Form von verbaler und non-verbaler bzw. psychischer Gewalt und tätlich. Jede Form des Übergriffs kann die Würde der betroffenen Person verletzen und als Teil ein Täter*innen-Strategie zu sexualisierter Gewalt führen.

(Beispiel: Der bewusste Griff ans Knie eines Erwachsenen)

Der Handlungsplan sieht folgende Schritte vor:
1. Information der Leitung
2. Einberufung des Krisenteams
3. Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person (ggf. Personensorgeberechtigte beteiligen)
3a. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in zu.
3b: Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in nicht zu.
4. (angestrebt) Gemeinsames Gespräch mit betroffener Person und mutmaßlichem*r Verursacher*in
5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen
6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO
7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

1. Information der Leitung

Es wird die formal zuständige Leitung bzw. die Leitung vor Ort informiert, ebenso der*die Superintendent*in und die öffentlichkeitsbeauftragte Person. Die Information erfolgt in der Regel durch die KAP. Wenn Kinder und Jugendliche gefährdet sind, informiert die KAP parallel die IseF. Die landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt wird ebenso informiert und erhält die Dokumentation des aktuellen Standes. Sie hat jederzeit das Recht, sich über den aktuellen Stand ein Bild zu machen und an Sitzungen des Krisenteams teilzunehmen.

2. Einberufung des Krisenteams

Superintendent*in, KAP und der*die landeskirchliche Beauftragte klären die Zusammensetzung des Krisenteams. In der Regel gehören dazu:
- Superintendent*in
- KAP
- Leitungsverantwortliche*r vor Ort
- IseF (wenn Kinder und Jugendliche von dem Übergriff betroffen sind)

sowie temporär
- personalverantwortliche Person bzw. (bei Pfarrer*innen) das Personalreferat des Konsistoriums
- öffentlichkeitsbeauftragte Person
- landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

Die Rollen der Beteiligten werden geklärt und dokumentiert. Die Leitung des Krisenteams wird festgelegt und behält den Prozess und die Umsetzung der Verabredungen im Blick.

Ziele: Erhellung der Situation mit dem besonderen Augenmerk auf die Situation der betroffenen Person, Verabredung der nächsten Schritte nach fachlichen Standards.
Mit der Isef bzw. der für den Umgang mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt geeignete und qualifizierte Person wird der Fall beraten, nächste Schritte werden vereinbart und festgelegt.
Angestrebt wird, dass eine geeignete Vertrauensperson für das Gespräch mit der betroffenen Person gefunden wird. Die IseF/Fachberatung berät die Leitungsperson/die ausgewählte Vertrauensperson/beide als Team in Hinblick auf das Gespräch mit der betroffenen Person.

3. Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person (ggf. Personensorgeberechtigte beteiligen)
Ziele: Erhellung der Situation. Was ist vorgefallen? Entschuldigung qua Amt und Verantwortungsübernahme anbieten (Leitung).
Leitung/Team agiert zugewandt und unterstützend. Klärung weiterer Schritte. Angestrebt wird ein gemeinsames Gespräch mit dem*der Verursacher*in. Insbesondere vermitteln, dass das Verhalten nicht geduldet werden kann, um weitere Personen vor Übergriffen zu schützen.
Am Ende bzw. nach einer Bedenkzeit steht eine (vorläufige) Entscheidung der betroffenen Person, ob sie zu einem Gespräch mit dem*der Verursacher*in bereit ist.

3a. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in zu

3b: Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in nicht zu

Entscheidungsphase und Hilfe anbieten
Weiterer Unterstützungsbedarf wird erfragt und ggf. ein Termin für eine mögliche andere Entscheidung verabredet.

Betroffene Person möchte keinesfalls mit Meldung in Verbindung gebracht werden
- Prüfung der Möglichkeit der Vertraulichkeit bzw. der Notwendigkeit, tätig zu werden. (Sollten KAP oder Leitung unterschiedliche Übergriffe der beschuldigten Person bekannt sein, muss geprüft werden, ob Strafanzeige/disziplinarisch/rechtliche Maßnahmen zum Schutz anderer zu erfolgen haben. Falls Maßnahmen ergriffen werden sollen, sind Betroffene zu informieren.)
- allgemeine Maßnahmen der Prävention anpassen
- Dokumentation aller zusammengetragenen Einschätzungen und Ergebnisse
- Mutmaßliche*r Verursacher*in wird nicht konfrontiert oder informiert, es sei denn die o.g. Prüfung erfordert dies.
- Durchführung Schritte 5, 6 und 7 (Beratung, Meldung, Anpassung Präventionsmaßnahmen)

4. Gemeinsames Gespräch mit betroffener Person und mutmaßlichem*r Verursacher*in
Leitung und KAP führen das Gespräch ggf. unter Beteiligung der Personensorgeberechtigten der betroffenen Person.
Ziel: Verständigung zwischen betroffener Person und Verursacher*in. Falls der*die Verursacher*in den Vorfall/die Intention bestreitet, benennt die Leitung das Verhalten und erklärt, dass es nicht geduldet wird. Maßgeblich ist immer die Sichtweise der betroffenen Person.

5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen

Das Krisenteam legt fest, welche Maßnahmen erfolgen müssen. Falls der Verdacht nicht ausgeräumt werden konnte und die*der Verursacher*in Mitarbeiter*in ist, muss geprüft werden, ob eine weitere Tätigkeit unter welchen Umständen möglich ist. Bei beruflichen Mitarbeiter*innen sind die landeskirchlich beauftragte Person und ggf. Jurist*innen des Konsistoriums zu Arbeits-/Dienstrecht hinzuzuziehen. Der übergriffigen Person werden ggf. Hilfsangebote aufgezeigt. Im Fall von Ehrenamtlichen oder Honorarkräften wird über die Fortsetzung der Tätigkeit unter ggf. veränderten Voraussetzungen entschieden.
Maßnahmen werden terminiert und dokumentiert. Es wird festgelegt, welche Personen/Institutionen durch wen und welche Rückmeldungen bekommen müssen. Das Krisenteam vereinbart einen Termin zur Evaluation.

6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO

Die KAP erhebt den Fall im Meldebogen der EKBO, den sie sofort der landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt übermittelt.

7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

Die KAP und die Leitung evaluieren den Vorfall und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.).

Anlage XV Notfallplan bei der Vermutung strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt

Die Paragrafen 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184k, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs weisen die strafrechtlich relevante Formen der sexualisierten Gewalt aus.

Der Notfallplan sieht folgende Schritte vor:
1. Information der Leitung
2. Einberufung des Krisenteams
3. Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person (ggf. Personensorgeberechtigte beteiligen)
3a. Betroffene Person stimmt der Umsetzung des Notfallplans zu und ist an einer Strafverfolgung und/oder anderen Konsequenzen interessiert.
3b. Betroffene Person will anonym bleiben und wird selbst keine Strafanzeige stellen.
4. Konfrontationsgespräch mit mutmaßlichem*r Verursacher*in
5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen
6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO
7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

1. Information der Leitung

Es wird die formal zuständige Leitung bzw. die Leitung vor Ort informiert, ebenso der*die Superintendent*in, die landekirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und die öffentlichkeitsbeauftragte Person. Die Information erfolgt in der Regel durch die KAP. Wenn Kinder und Jugendliche gefährdet sind, informiert die KAP parallel die IseF.

2. Einberufung des Krisenteams

Superintendent*in, KAP und der*die landeskirchliche Beauftragte klären die Zusammensetzung des Krisenteams. In der Regel gehören dazu:
- Superintendent*in
- KAP
- landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
- Leitungsverantwortliche*r vor Ort
- IseF (wenn Kinder und Jugendliche von dem Übergriff betroffen sind)

sowie temporär
- personalverantwortliche Person bzw. (bei Pfarrer*innen) das Personalreferat des Konsistoriums
- öffentlichkeitsbeauftragte Person

Die Rollen der Beteiligten werden geklärt und dokumentiert. Die Leitung des Krisenteams wird festgelegt und behält den Prozess und die Umsetzung der Verabredungen im Blick.

Ziele: Erhellung der Situation. Klärung der Situation der betroffenen Person: Bestimmung einer Person, die Kontakt mit dem*der Betroffenen aufnimmt. Auftrag ist es, vertrauensbasiert mit Betroffenen die Situation zu besprechen und Schritte abzustimmen. Bestimmung einer Person für die Kommunikation mit den Strafverfolgungsbehörden. Wichtig: Vermutete*r Verursacher*in wird nicht informiert, es sei denn, dass Gefahr im Verzug besteht.
Das Krisenteam trifft Verabredung zu den nächsten Schritten nach fachlichen Standards. Sämtliche Informationen, Kontaktdaten, Handlungsschritten und Ergebnisse werden dokumentiert. Die weitere Arbeitsweise inklusive des Themas der Vertraulichkeit wird besprochen. Ein Wording wird festgelegt und Ansprechpersonen für Menschen aus der Gemeinde und der Öffentlichkeit werden ebenfalls festgelegt.

3. Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person (ggf. Personensorgeberechtigte beteiligen)
Die Vertrauensperson teilt mit, dass ein Krisenteam gebildet worden ist. Sie agiert zugewandt und unterstützend. Klärung der Situation und weiterer Schritte. Insbesondere vermitteln, dass das geschilderte Verhalten nicht geduldet werden kann, weil dem*der Betroffenen Leid zugefügt wurde und um weitere Personen zu schützen. Bestenfalls entsteht die Bereitschaft zur Strafanzeige durch die Betroffene/n. Entschuldigung qua Amt und Verantwortungsübernahme im Namen der Leitung/Institution. Anbieten von Unterstützung und Aufzeigen weiterer Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten, bestenfalls Vermittlung an eine externe Fachberatungsstelle.

3a. Betroffene Person stimmt der Umsetzung des Notfallplans zu und ist an einer Strafverfolgung und/oder anderen Konsequenzen interessiert.

3b. Betroffene Person will anonym bleiben und wird selbst keine Strafanzeige stellen.

Entscheidungsphase und Hilfe anbieten
Weiterer Unterstützungsbedarf wird erfragt und ggf. ein Termin für eine mögliche andere Entscheidung verabredet.
Die Vertrauensperson teilt mit, dass die EKBO prüfen wird, ob ihrerseits Strafanzeige gestellt wird oder ob es notwendig ist, zum Schutz anderer dienstrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

Betroffene Person möchte keinesfalls mit Meldung in Verbindung gebracht werden
- Prüfung der Möglichkeit der Vertraulichkeit bzw. der Notwendigkeit, tätig zu werden. (Es muss geprüft werden, ob Strafanzeige/disziplinarisch/rechtliche Maßnahmen wie die Freistellung vom Dienst zum Schutz anderer erfolgen müssen. Falls Maßnahmen ergriffen werden sollen, sind Betroffene zu informieren.)
- allgemeine Maßnahmen der Prävention anpassen
- Dokumentation aller zusammengetragenen Einschätzungen und Ergebnisse
- Mutmaßliche*r Verursacher*in wird nicht konfrontiert oder informiert, es sei denn die o.g. Prüfung erfordert dies.
- Durchführung Schritte 5, 6 und 7 (Beratung, Meldung, Anpassung Präventionsmaßnahmen)

4. Konfrontationsgespräch mit mutmaßlichem*r Verursacher*in

Superintendent*in, Leitung vor Ort und ggf. rechtlich verantwortliche Person konfrontieren den/die Verursacher*in/mutmaßliche Täter*in mit den Vorwürfen. Verursacher*in wird sofort vom beruflichen Dienst freigestellt bzw. erhält die Mitteilung, dass das Ehrenamt bis zur endgültigen Klärung ausgesetzt wird. Ggf. werden der mutmaßlich straffällig gewordenen Person Hilfsangebote aufgezeigt.

5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen

Das Krisenteam entscheidet, welche weiteren Maßnahmen erfolgen müssen. Dies erfolgt bei Bedarf unter Hinzuziehung juristischer Beratung durch das Konsistorium (Arbeits- bzw. Dienstrecht, Datenschutz).

Die Verantwortung für den Fall hat der*die Superintendent*in. Sobald Strafverfolgungsbehörden informiert sind, haben diese die Verantwortung für das weitere Verfahren. Die Strafverfolgungsbehörden werden bei ihrer Arbeit unterstützt. Die vom Krisenteam beauftragte Person sichert die Kommunikation (siehe Schritt 2). Das Krisenteam trifft sich weiter regelmäßig, um auf den aktuellen Stand des Ermittlungsverfahrens zu reagieren oder andere erforderliche Maßnahmen zu vereinbaren.

Der Sachstand und die Maßnahmen werden laufend terminiert und dokumentiert. Verantwortliche werden festgelegt. Insbesondere ist zu klären, welche Personen welche Rückmeldungen oder Angebote bekommen müssen. Es wird ein Termin zur Evaluation bzw. Weiterarbeit vereinbart.

6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO

Die KAP erhebt den Fall im Meldebogen der EKBO, den sie zeitnah der landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt übermittelt.

7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

Superintendent*in, Leitung vor Ort und KAP evaluieren den Vorfall und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.).

Anlage XVI Handlungs- und Notfallplan, wenn die Dienstaufsicht im Konsistorium der EKBO liegt

Dieser Handlungsplan greift, wenn die Dienstaufsicht für den/die vermutete Verursacher*in im Konsistorium liegt und ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt vermutet wird. Dies gilt beispielsweise für Pfarrer*innen und Lehrer*innen. Ereignet sich der Vorfall innerhalb einer landeskirchlichen Einrichtungen (bspw. Amt für kirchliche Dienste, Konsistorium, Berliner Missionswerk) oder im Zusammenhang mit einer Veranstaltung dieser Institutionen gilt das entsprechend verabschiedete Schutzkonzept.

Der Handlungsplan sieht folgende Schritte vor:
1. Meldung an die landeskirchlich beauftragte Person und an die*den Superintendent*in
2. Einberufung des Krisenteams
3. Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person (ggf. Personensorgeberechtigte beteiligen)
3a. Betroffene Person stimmt der Umsetzung des Notfallplans zu und ist an einer Strafverfolgung und/oder anderen Konsequenzen interessiert.
3b. Betroffene Person will anonym bleiben und wird selbst keine Strafanzeige stellen.
4. Konfrontationsgespräch mit mutmaßlichem*r Verursacher*in
5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen
6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO
7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

1. Meldung an die landeskirchlich beauftragte Person und an die*den Superintendent*in

Die KAP informiert den*die Superintendent*in und die landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und stellt die bisherigen Stand der Dokumentation zur Verfügung. Die landeskirchlich beauftragte Person unterrichtet die Dienstaufsicht innehabende Person im Konsistorium.
Ziel: Sicherstellung eines fachlich angemessenen Umgangs mit der Situation im Zusammenspiel aller zuständigen Stellen.

Alle weiteren Schritte 2-7 entsprechen den vorangegangenen Handlungsplänen. Falls durch die EKBO Strafanzeige gestellt werden soll, obliegt dies der landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt. Die Dienstaufsicht innehabende Person im Konsistorium setzt ggf. dienst- bzw.- arbeitsrechtliche Maßnahmen bezüglich des*der Mitarbeitenden um. Wichtig: Die betroffenen Personen sind immer im Vorfeld darüber zu informieren.

Anlage XVII Handlungsplan Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

Unabhängig vom Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt obliegt kirchlichen Stellen ein breiter Auftrag zum Schutz von Kindern und Jugendlichen gemäß §8b SGBVIII. Wird eine Kindeswohlgefährdung vermutet, muss eine Beratung mit einer Insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF) erfolgen.

> *§ 8b SGBVIII.*
> *Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen*
> *(1) Personen, die beruflich in Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen stehen, haben bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung im Einzelfall gegenüber dem örtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft.*
> *(2) Träger von Einrichtungen, in denen sich Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages aufhalten oder in denen sie Unterkunft erhalten, und die zuständigen Leistungsträger, haben gegenüber dem überörtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien*
> *1. zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt sowie*
> *2. zu Verfahren der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an strukturellen Entscheidungen in der Einrichtung sowie zu Beschwerdeverfahren in persönlichen Angelegenheiten.*
> *(3) Bei der fachlichen Beratung nach den Absätzen 1 und 2 wird den spezifischen Schutzbedürfnissen von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen Rechnung getragen.*

Kindeswohlgefährdungen können beispielsweise von sexualisierter Gewalt, körperlicher Gewalt, seelischer Gewalt, Miterleben häuslicher Gewalt oder Vernachlässigung ausgehen.

Der „Kommunikationsplan der EKBO“ (siehe 1.) sieht folgende Schritte vor:
1. Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung
2. Kontaktaufnahme mit der kreiskirchlichen Ansprechperson (KAP) als Standard inkl. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung
3. Ggf. Hinzuziehung der Insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF)
4. Anwendung des entsprechenden Handlungs- und Notfallplanes im Fall einer positiven Plausibilitätsprüfung

Sind Kinder oder Jugendliche von sexualisierter Gewalt betroffen oder gibt es andere Anlässe, sich um ein Kind oder Jugendlichen zu sorgen, nehmen die KAP, die meldende Person und die Insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF) die Risikoeinschätzung in Bezug auf eine Kindeswohlgefährdung nach den fachlichen Standards gemeinsam vor (vgl. 2. im Kommunikationsplan der EKBO). Dies umfasst die Ersterfassung der Kindeswohlgefährdung auf einem Erfassungsbogen (berlineinheitliche Erfassungsbogen bzw. Erfassungsbögen der Landkreise und kreisfreien Städte) und eine mögliche Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Jugendamt oder einer Beratungsstelle eines freien Trägers. Das Jugendamt hat nach § 8a SGBVIII den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung.

Ist im Fall von sexualisierter Gewalt oder einer anderen Form der Kindeswohlgefährdung ein*e Mitarbeiter*in der EKBO der*die vermutete Verursacher*in, ist der zutreffende Interventionsplan der EKBO weiter anzuwenden (vgl. 4. im Kommunikationsplan der EKBO).

Anlagen

Anlage I	Verhaltenskodex	23
Anlage II	Selbstverpflichtungserklärung	24
Anlage III	Handlungsleitfaden	25
Anlage IV	EFZ - Vorlage – Anschreiben für ehrenamtlich Mitarbeitende	26
Anlage V	EFZ – Vorlage – Antrag auf Gebührenbefreiung (Ehrenamt)	27
Anlage VI	EFZ – Vorlage – Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (ehrenamtlich Mitarbeitende)	28
Anlage VII	EFZ – Vorlage - Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (hauptamtlich Beschäftigte)	29
Anlage VIII	EFZ – Vorlage für Honorarkräfte für das Einwohnermeldeamt	30
Anlage IX	EFZ - Dokumentation der Vorlage	31
Anlage X	Dokumentation Verlaufsprotokoll	32
Ablage XI	Interventionsplan – Hinführung	35
Anlage XII	Kommunikationsplan der EKBO „Ein Plan für alle“	36
Anlage XIII	Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung	38
Anlage XIV	Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff	40
Anlage XV	Notfallplan bei der Vermutung strafrechtlich relevanten Handelns	43
Anlage XVI	Handlungsplan, wenn die Dienstaufsicht im Konsistorium der EKBO liegt	46
Anlage XVII	Handlungsplan Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung	47

Abkürzungen

EKBO	Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz
EKD	Evangelische Kirche Deutschlands
AKD	Amt für kirchliche Dienste
GKR	Gemeindekirchenrat
KAP	Kreiskirchliche Ansprechperson
INSOFA	insofern erfahrene Fachkraft
KiLeiCa	KinderLeiterCard
JuLeiCa	JungendLeiterCard
MAV	Mitarbeitervertretung
GMAV	Gemeinsame Mitarbeitervertretung
HMAV	Hauptmitarbeitervertretung
ÖA	Öffentlichkeitsarbeit
EFZ	Erweitertes Führungszeugnis
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BkiSchG	Bundeskinderschutzgesetz
TV-EKBO	Tarifvertrag der EKBO