



EVANGELISCHER KIRCHENKREIS BERLIN SÜD-OST (Hrsg.)

Schutz- konzept

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Präambel.....	3
2. Grundlagen	3
2.1 Ziele des Schutzkonzeptes	3
2.2 Eine Ansprechperson für den Kirchenkreis Berlin Süd-Ost	4
2.3 Begriffsklärung.....	4
2.4 Rechtlicher Rahmen	5
3. Prävention	5
3.1 Kultur der Achtsamkeit und EKBO-Verhaltenskodex	5
3.2 Schulungen	6
3.3 Risikoanalyse	7
3.4 Personalführung und Führungszeugnisse	7
3.5 Partizipation und Beschwerdemanagement	8
3.6 Zusammenarbeit mit Insofern erfahrener Fachkraft	10
4. Intervention	10
5. Rehabilitation	11
6. Vernetzung	12
7. Öffentlichkeitsarbeit.....	12
8. Inkrafttreten und Überarbeitung des Schutzkonzeptes.....	12
Anhang.....	13
I Wichtige Kontaktdaten.....	13
II Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung.....	15
III Prüfschema nach § 72a SGB VIII Anforderlichkeit erweitertes Führungszeugnis	16
IV Musterbrief Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.....	17
V Interventionsplan 1 – Kommunikationsplan für alle.....	19
VI Interventionsplan 2 – Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung.....	20
VII Interventionsplan 3 – Handlungs- und Notfallplan bei vermutetem Übergriff	21
VIII Interventionsplan 4 – Notfallplan bei vermuteter strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt	23
IX Interventionsplan 5 – Handlungs- und Notfallplan bei vermuteter sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende	25
X Dokumentationsbogen.....	27

1. Präambel

„Der Kirchenkreis Berlin Süd-Ost ist ein Netzwerk, in dem vielfältige Gemeinden mit unterschiedlichen Gaben leben. Er wächst zu einer fröhlichen, in alle Lebensbereiche ausstrahlenden Gemeinschaft.“ Unter diesem Leitsatz steht unser Handeln und ganz selbstverständlich geht es uns in allen Belangen um das Wohl unserer Mitglieder und aller Menschen, die zu uns kommen.

2. Grundlagen

2.1 Ziele des Schutzkonzeptes

Warum benötigt der Evangelische Kirchenkreis Berlin Süd-Ost ein Schutzkonzept? Der aktuelle Forschungsstand teilt uns mit, dass es innerhalb unserer Kirche zu sexualisierter Gewalt gekommen ist. Sexualisierte Gewalt umfasst Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen. Sie kommt leider in allen gesellschaftlichen Schichten, in allen Lebensbereichen und Organisationen vor. Auch die Evangelische Kirche ist betroffen. Als Reaktion darauf wollen wir als Institution Kirche Verantwortung übernehmen, diese Fälle aufarbeiten und unsere Schlüsse daraus ziehen. Doch Aufarbeitung allein reicht nicht. Wir wollen eine Kultur des Hinsehens, eine Kultur der Achtsamkeit entwickeln und Kirche zu einem sicheren Ort machen. Wir wollen die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt schützen und potenzielle Täter und Täterinnen abschrecken. Einen hundertprozentigen Schutz vor sexualisierter Gewalt kann es nicht geben. Wir können jedoch durch verschiedene Schutzmaßnahmen sexualisierter Gewalt bestmöglich entgegenwirken und Betroffene unterstützen. Dazu soll dieses Schutzkonzept beitragen.

Um die uns anvertrauten Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, müssen alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden für dieses Thema sensibilisiert werden. Sie benötigen Wissen über die vielfältigen Aspekte, die dieses Thema in sich trägt. Dazu gehört das Wissen um Definitionen sexualisierter Gewalt, über Strategien der Täterinnen und Täter bis hin zu Risikofaktoren, die sexualisierte Gewalt begünstigen. Sie müssen wissen, wie Gefahren ermittelt werden können (z.B. durch Risikoanalysen) und wie sie sich zu verhalten haben, wenn eine Vermutung oder ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Raum steht. Dabei helfen z.B. Interventionspläne.

Das vorliegende Schutzkonzept dient dazu, vertrauensfördernde Strukturen zu entwickeln, unsere Haltung transparent und öffentlich zu machen, Informationen zu verbreiten und stellt klare Regeln für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander auf. Es bietet Handlungspläne und benennt Ansprechpersonen. Es beschreibt, wie Risikoanalysen durchgeführt werden können, wer wann zum Thema geschult werden muss, wann ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss und welche Verfahrensabläufe greifen, wenn sexualisierte Gewalt durch die eigenen Mitarbeitenden oder durch Dritte vermutet wird.

Rechtsgrundlage für dieses Schutzkonzept ist das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020. Dieses Kirchengesetz enthält Regelungen zur kreiskirchlichen Ansprechperson, zu Beschäftigungsverboten bei Verurteilung wegen bestimmter Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, zu Führungszeugnissen, es definiert den Begriff sexualisierter Gewalt und listet verschiedene Präventionsmaßnahmen auf, die Kirchenkreise und Gemeinden ergreifen müssen. Es verpflichtet alle kirchlichen Stellen zu einer Risikoanalyse und dazu, ein Schutzkonzept zu verabschieden.

Allen Kirchengemeinden und Einrichtungen des Evangelischen Kirchenkreises Berlin Süd-Ost wird angeboten, diesem Schutzkonzept per Beschluss beizutreten. Dazu müssen sie die vom Kirchengesetz geforderte Risikoanalyse vorlegen. Kirchengemeinden und Einrichtungen, die dieses Angebot nicht annehmen, müssen ein eigenes Schutzkonzept entwickeln, welches die Anforderungen des Kirchengesetzes erfüllt.

2.2 Eine Ansprechperson für den Kirchenkreis Berlin Süd-Ost

Für einen funktionierenden Schutz vor sexualisierter Gewalt ist eine kreiskirchliche Ansprechperson, die hauptamtlich mit der Präventionsarbeit beschäftigt ist, nötig. Die erforderliche Kompetenz der Ansprechperson ist die Multiplikator/innen-Schulung des Amtes für kirchliche Dienste in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AKD) „hinschauen – helfen – handeln“.

Die kreiskirchliche Ansprechperson ist mit der Erstellung und laufenden Aktualisierung von Interventionsplänen zum Schutz der Betroffenen betraut. Sie ist erste Anlaufstelle für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende und leitet diese zur ersten Klärung bei der Vermutung von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt an. Hierfür ist eine zuverlässige Erreichbarkeit der Ansprechperson unabdingbar. Sie koordiniert das weitere Vorgehen und informiert die Leitung des Evangelischen Kirchenkreises Berlin Süd-Ost. Die benannte Ansprechperson des Kirchenkreises ist außerdem für die Zusammenarbeit mit dem Konsistorium, dem AKD und dem Jugendamt verantwortlich und erfüllt die im Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt festgelegten Meldepflichten.

Die Kontaktdaten der kreiskirchlichen Ansprechperson sowie weitere Kontaktadressen für Hilfe und Unterstützung, auch von Seiten der Landeskirche, sind im Anhang I zusammengefasst.

Auch auf Gemeindeebene soll es beauftragte Personen für die Präventionsarbeit in jeder Kirchengemeinde geben, die sich dem Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet fühlen, entsprechend von der kreiskirchlichen Ansprechperson geschult werden und als erste Anlaufstelle innerhalb der Gemeinde vom jeweiligen Gemeindegemeinderat (GKR) benannt werden.

2.3 Begriffsklärung

Sexualisierte Gewalt ist jede sexuelle Handlung an oder vor einem Menschen, die gegen dessen Willen vorgenommen wird oder der ein Mensch aufgrund seiner körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Sexualität wird also instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben und eigene Bedürfnisse auf Kosten anderer Menschen zu befriedigen. Bei Kindern unter 14 Jahren ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können, diese Handlungen sind also immer sexualisierte Gewalt.

Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Tätlichkeiten oder durch Aufforderungen geschehen, ebenso durch Unterlassen, wenn der Täter oder die Täterin für die Abwendung einzustehen hat.

Wir unterscheiden drei Dimensionen sexualisierter Gewalt: Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevantes Handeln.

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich auf, geschehen meist unbeabsichtigt. Es handelt sich um fachliche oder persönliche Verfehlungen. Ursachen für Grenzverletzungen sind ein Mangel an eindeutigen Regeln in der Organisation oder auch fehlende Sensibilität des Verursachers

oder der Verursacherin. Grenzverletzungen werden jedoch auch gezielt von Täterinnen und Tätern eingesetzt, um zum Beispiel die Reaktionen anderer zu testen und so weitere Taten vorzubereiten. Deshalb ist auch hier besondere Achtsamkeit geboten und jede Grenzverletzung ernst zu nehmen.

Sexuelle Übergriffe geschehen dagegen nie zufällig oder unbeabsichtigt, sondern durch bewusstes Missachten gesellschaftlicher Normen, Regeln und fachlicher Standards. Täter und Täterinnen übertreten diese gesellschaftlichen Grenzen bewusst, auch gegen den Widerstand der betroffenen Personen.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind alle im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs geregelte Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Dazu gehören zum Beispiel sexuelle Nötigung, Missbrauch von Schutzbefohlenen, das Zeigen pornografischer Darstellungen vor Minderjährigen, Exhibitionistische Handlungen oder Vergewaltigung.

2.4 Rechtlicher Rahmen

Neben dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und den Vorschriften des Strafgesetzbuches gelten bei uns im Evangelischen Kirchenkreis Berlin Süd-Ost zahlreiche weitere Vorschriften zum Schutz insbesondere von Kindern und Jugendlichen als fachliche Standards und sind damit maßgeblich für unsere Arbeit. Dazu gehören das Achte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB VIII), das Bundeskinderschutzgesetz und die UN-Kinderrechtskonvention, welche verschiedene Kinderrechte manifestiert oder auch § 1631 BGB, welcher das Recht von Kindern auf gewaltfreie Erziehung festschreibt.

3. Prävention

Zur Prävention gehören die Arbeit mit dem Verhaltenskodex¹ der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO), Schulungen aller ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden im Kirchenkreis Berlin Süd-Ost und seinen Gemeinden, die Durchführung von Risikoanalysen, eine verantwortungsvolle Personalführung und die damit verbundene Einsicht in erweiterte Führungszeugnisse, das Ausbilden von partizipativen Strukturen sowie ein allen bekanntes und transparentes Beschwerdemanagement.

3.1 Kultur der Achtsamkeit und EKBO-Verhaltenskodex

Sexualisierte Gewalt fängt da an, wo die Grenzen von Menschen überschritten werden. Das ist nicht erst bei strafrechtlich relevantem Handeln der Fall. Grenzachtendes Verhalten, Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung sind daher wichtige Faktoren zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt. Um die Grenzen anderer zu achten, muss man eigene Grenzen kennen und sensibel für die Bedürfnisse und Empfindungen anderer sein. Der Verhaltenskodex der EKBO stellt dafür klare Regeln auf und dient allen Mitarbeitenden in unserem Kirchenkreis und den Gemeinden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang untereinander und mit den uns anvertrauten Menschen.

Unser Ziel ist es, im Kirchenkreis und in den Gemeinden eine Kultur der Achtsamkeit zu entwickeln, dazu langfristig alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zu schulen und diese im Rahmen der Schulungen den EKBO-Verhaltenskodex und eine entsprechende Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben zu lassen. So sollen Grenzüberschreitungen bewusster wahrgenommen und angesprochen werden.

¹ Siehe Anhang II.

Darüber hinaus wird der EKBO-Verhaltenskodex in allen Gruppen und Kreisen thematisiert, in den Gemeinden als Plakat ausgehangen und auf den Internetseiten bekannt gemacht. Er gilt verbindlich für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Kirchenkreis und in den Gemeinden.

3.2 Schulungen

Ein Schwerpunkt der Präventionsarbeit im Evangelischen Kirchenkreis Berlin Süd-Ost besteht in der regelmäßigen Schulung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, insbesondere im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Maßgeblich ist das von der EKD entwickelte Schulungskonzept „hinschauen – helfen – handeln“.

Je nach Mitarbeitenden-Gruppe und Aufgabe innerhalb der Gemeinden und des Kirchenkreises sollen die Fortbildungen regelmäßig in bestimmten zeitlichen Abständen besucht werden:

- Innerhalb von eineinhalb Jahren nach Verabschiedung dieses Schutzkonzeptes ist die Basis-schulung „Auf Grenzen achten – sichere Orte geben“ für alle Mitarbeitenden – dazu gehören auch alle Pfarrerrinnen und Pfarrer - verpflichtend.
- Zusätzlich bilden sich berufliche Mitarbeitende mindestens alle zwei Jahre in ihren jeweiligen Konventen oder durch andere Schulungsangebote zum Thema fort. Hierzu wird eine Vereinbarung mit der Mitarbeitendenvertretung geschlossen.
- Jugendliche Ehrenamtliche werden in der Juleica-Ausbildung zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt geschult. Darüber hinaus ist das Thema integraler Bestandteil der Vorbereitung besonderer Projekte (z.B. Konfi-Übernachtungen, Fahrten).
- Neugewählte Gemeindegliederkirchenräte und erwachsene ehrenamtliche Mitarbeitende erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit die Basisschulung, welche von der kreiskirchlichen Ansprechperson halbjährlich angeboten wird, und werden so für den Schutz vor sexualisierter Gewalt sensibilisiert.

Die Sensibilisierung wird organisiert und erfolgt maßgeblich durch die beauftragte Ansprechperson im Kirchenkreis Berlin Süd-Ost. Darüber hinaus werden Kreiskirchenräte und Gemeindegliederkirchenräte in speziell für sie zugeschnittenen Modulen regelmäßig geschult und so auf den aktuellsten Stand zum Thema gebracht.

Die Basisinhalte der Schulungen nach „hinschauen – helfen – handeln“ (EKD) sind:

1. Was ist sexualisierte Gewalt? Definition, Zahlen, Fakten, Grundinformationen zum Thema.
2. Was sind Grenzüberschreitungen? Wo fängt übergriffiges Verhalten an? Welche Situationen sollten angesprochen und geklärt werden? Professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, grenzachtendes Verhalten.
3. Welche Regeln gelten bei uns? Verhaltenskodex der EKBO.
4. Welche gesetzlichen Bestimmungen gelten, die unsere Arbeit betreffen? Rechtlicher Rahmen und Pflicht zur Vorlage von Führungszeugnissen.
5. Täter/innenstrategien.
6. Was kann ich tun, wenn ich ein „komisches Gefühl“ habe/wenn mir eine Situation bedenklich vorkommt/wenn sich mir jemand anvertraut? Was darf ich einer solchen Situation nicht tun? Intervention.

Begleitend zur Vermittlung theoretischer Inhalte werden im Rahmen der Schulung immer auch Praxisübungen durchgeführt. Die Sensibilisierung für das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt erfolgt

nicht nur über kognitives Lernen, sondern gelingt am ehesten auch durch haptische und sinnliche Selbsterfahrung.

3.3 Risikoanalyse

Für alle Räumlichkeiten und Tätigkeiten der verschiedenen Mitarbeitendengruppen (Haupt- und Ehrenamtliche) wird von den verantwortlichen Leitungskräften und den beauftragten Personen in den Gemeinden und im Kirchenkreis eine Risikoanalyse durchgeführt, in der Risiken erkannt und bewertet werden. Erst wenn Risiken erkannt und benannt werden, können sie minimiert und Präventionsmaßnahmen gezielt eingesetzt werden. Mit Hilfe der Risikoanalyse wird geprüft, ob Strukturen (z.B. besondere Abläufe oder Verantwortlichkeiten) oder arbeitsfeldspezifische Risiken (z.B. bestimmte Zielgruppen, besonderes Vertrauensverhältnis) in der Kirchengemeinde bestehen, welche sexualisierte Gewalt begünstigen oder ermöglichen. Dazu werden alle kirchengemeindlichen Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch sexualisierte Gewalt verletzt werden könnten, sorgfältig untersucht. In einem ersten Schritt wird z.B. geprüft, in welchen Bereichen der Kirchengemeinde Kinder und Jugendliche überhaupt eine Rolle spielen und was in diesen Bereichen bereits zu ihrem Schutz unternommen wird. In einem nächsten Schritt wird geprüft, welche Personen (Mitarbeitende und Ehrenamtliche) mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen arbeiten oder Kontakt zu ihnen haben. Gibt es weitere Personen, die als Aushilfe, Teamer/innen oder allgemeine Begleitung ebenfalls mit Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen zusammentreffen? Gibt es Gelegenheiten, die sexuelle Grenzverletzungen oder Übergriffe besonders leicht machen? Diese Betrachtung erfolgt stets situationsbezogen. Dann wird überlegt: Ist schon alles Erforderliche getan, um sexualisierte Gewalt zu vermeiden? Welche weiteren Vorsorgemaßnahmen können zur Minimierung des Risikos noch ergriffen werden? Abschließend werden diese Überprüfung sowie alle Maßnahmen schriftlich festgehalten, möglichst kurz und einfach. In regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre) sollen die Risikoanalysen aktualisiert und Maßnahmen zur Risikovermeidung erneut geprüft werden.

3.4 Personalführung und Führungszeugnisse

Mitarbeitende und Leitungskräfte mit Personalverantwortung spielen eine besondere Rolle beim Schutz vor sexualisierter Gewalt. Sie tragen in besonderer Weise die Verantwortung dafür, dass neue Mitarbeitende sorgfältig ausgewählt werden, insbesondere dann, wenn diese in der Kinder- und Jugendarbeit tätig werden sollen. Das bedeutet zum Beispiel, dass bei uns das Thema sexualisierte Gewalt schon in Stellenanzeigen und Bewerbungsgesprächen thematisiert und angesprochen wird – das zeigt, dass der Evangelische Kirchenkreis Berlin Süd-Ost für das Thema sensibilisiert ist und schreckt ggf. potenzielle Täter und Täterinnen ab. Auch wird allen Bewerbern und Bewerberinnen dargelegt, dass im Evangelischen Kirchenkreis Berlin Süd-Ost bestimmte, im Verhaltenskodex der EKBO festgeschriebene Verhaltensregeln verbindlich gelten und bei Neueinstellung sowie regelmäßig alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Zur Prävention gehört die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse, die von allen beruflichen Mitarbeitenden innerhalb des Kirchenkreises und/oder der Gemeinden bei Einstellung vor dem ersten Dienstbeginn vorgelegt werden müssen. Alle fünf Jahre ist das erweiterte Führungszeugnis erneut vorzulegen.

Auch für Ehrenamtliche besteht die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Die Ehrenamtlichen legen je nach Risikoeinschätzung ihrer Tätigkeit anhand eines Prüfbogens (Prüfschema nach § 72a SGB VIII, siehe Anhang III) ein erweitertes Führungszeugnis vor. Dabei nimmt der

jeweils verantwortliche Auftraggeber für die Ehrenamtlichen im Kirchenkreis oder in der Gemeinde die Risikoeinschätzung gemäß des Prüfbogens vor und entscheidet danach, welche Personen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.

Für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen gilt, dass die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erfolgen muss, wenn die ehrenamtlichen Mitarbeitenden

- Kinder und/oder Jugendliche bei Veranstaltungen mit Übernachtung betreuen, beaufsichtigen und erziehen,
- Kinder und/oder Jugendliche regelmäßig, z.B. in Gruppen- oder Einzelstunden betreuen, beaufsichtigen oder erziehen,
- zwei oder mehr Jahre älter sind als die betreuten Kinder und/oder Jugendlichen,
- über 18 Jahre alt sind oder
- allein verantwortlich sind, das heißt ohne ständige Anwesenheit einer/eines beruflichen Mitarbeitenden mit Kindern und/oder Jugendlichen, bzw. Schutzbefohlenen arbeiten.

In diesen Fällen wird auf eine Einzelfallprüfung nach dem Prüfschema verzichtet und ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert, da davon auszugehen ist, dass die Voraussetzungen des § 72a SGB VIII vorliegen. Nur wenn die erste Prüfung ergeben hat, dass nicht generell ein erweitertes Führungszeugnis einzufordern ist, muss in diesem Fall für den ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Einschätzung nach dem Prüfschema nach § 72a SGB VIII erfolgen.

Bei spontaner ehrenamtlicher Tätigkeit im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen ist die Einreichung eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses oftmals nicht möglich, da dieses erst beantragt werden muss. In diesem Fall ist die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang II) zunächst ausreichend. Das gleiche gilt für Ehrenamtliche, die ihren Wohnsitz im Ausland haben.

Das erweiterte Führungszeugnis muss von allen Mitarbeitenden erstmalig vor Tätigkeitsbeginn und danach frühestens nach drei, spätestens nach fünf Jahren erneut vorgelegt werden, wozu der Arbeitgeber bzw. der Auftraggeber für Ehrenamtliche auffordert.² Die Führungszeugnisse werden vom Dienstvorgesetzten eingesehen und die Einsichtnahme dokumentiert. Bei einschlägigen Eintragungen, die einen Tätigkeitsausschluss zur Folge haben, wird dieser Umstand ebenfalls dokumentiert und eine Einstellung, bzw. weitere Tätigkeit (beruflich oder ehrenamtlich) kann dann nicht erfolgen, bzw. die Beauftragung mit dem Ehrenamt muss zurückgezogen werden. Auf datenschutzkonforme Verwahrung der Dokumentation ist zu achten.

Mit der Verabschiedung dieses Schutzkonzeptes werden erstmals von allen Mitarbeitenden des Kirchenkreises, auch allen Pfarrpersonen, erweiterte Führungszeugnisse eingefordert und die Einsichtnahme dokumentiert, sofern nicht bereits ein Führungszeugnis vor weniger als fünf Jahren vorgelegt wurde. Für alle anderen Tätigkeitsfelder gilt die Risikoeinschätzung nach Art, Dauer und Intensität der Tätigkeit. Hier wird eingeschätzt, ob die Tätigkeit ein besonderes Vertrauensverhältnis oder eine besondere Abhängigkeit begünstigt.

3.5 Partizipation und Beschwerdemanagement

Die Beteiligung auch von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen an Entscheidungsprozessen stärkt deren Selbstbewusstsein und macht sie stark gegen Grenzverletzungen und

² Zur Aufforderung kann das Musterschreiben in Anhang IV verwendet werden.

Übergriffe. Partizipieren Menschen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt dies ihre Position und verringert das Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und den ihnen anvertrauten Menschen. Wer sich beteiligen darf und wessen Ideen gehört und berücksichtigt werden, der trägt diese partizipative Haltung auch in seiner Arbeit weiter.

Im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen klären wir diese regelmäßig altersgerecht über ihre Rechte auf, stellen durch spezielle Kinderschutz- und Beteiligungskonzepte in allen Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit (z.B. in den Kindertagesstätten, in der Arbeit mit Kindern und in der Jugendarbeit) Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte sicher und sorgen für partizipative Kommunikationsstrukturen.

Nur demokratische Gesellschaften und Strukturen erlauben Kritik und Beschwerden. Diese bringen uns weiter, denn wir erhalten dadurch die Chance, die Erwartungen von Menschen zu erkennen und darauf zu reagieren. Langfristig entstehen durch Beschwerden und Anregungen Möglichkeiten, unsere Arbeit innerhalb der Gemeinden kontinuierlich zu verbessern. Dazu pflegen wir eine von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung getragene Kultur der Beschwerdeoffenheit und der Fehlerfreundlichkeit. Dabei geht es nicht darum, Beschwerden oder Anregungen zu vermeiden, sondern Anlässe für Kritik zu erkennen und zu minimieren. Fehlerfreundlichkeit bedeutet dabei, Fehler nicht zu verschweigen, sondern zuzulassen und daraus zu lernen. Denn nur, wer Fehlerursachen analysiert und bespricht, schafft die Voraussetzungen dafür, Fehler nicht zu wiederholen.

Indem wir den uns anvertrauten Menschen mit Beschwerdeoffenheit begegnen und Wünsche, Anregungen und Kritik ernst nehmen, verbessern wir unsere Arbeit und werden offen für ihre Anliegen.

Folgende Grundsätze gelten im Rahmen unseres Beschwerdemanagements:

- Jeder hat das Recht, eine Beschwerde, Anregungen oder Wünsche zu äußern.
- Wir wünschen uns einen respektvollen und wertschätzenden Umgangston.
- Jede Beschwerde/Anregung wird ernst genommen, auch wenn nicht alle Wünsche erfüllt werden können.
- Für die Einrichtung des Beschwerdemanagements und die Umsetzung der sich daraus ergebenden Empfehlungen ist der Superintendent, auf Gemeindeebene der oder die GKR-Vorsitzende verantwortlich.
- Es gibt eine Vereinbarung über die Kommunikation in Bezug auf Beschwerden (wer informiert wen; wer gibt bis wann eine Rückmeldung an den/diejenige, der/die sich beschwert, wie mit der Beschwerde umgegangen und wie ihr möglicherweise konkret abgeholfen wird).
- Wer sich bei uns beschwert, macht uns ein Kommunikationsangebot, das wir immer annehmen, auch wenn uns das Thema möglicherweise unangenehm ist.
- Alle Mitarbeitenden sind befähigt, Beschwerden entgegenzunehmen.
- Nicht nur Erwachsenenbeschwerden, auch Beschwerden von Kindern und Jugendlichen nehmen wir ernst. Wir ermuntern diese regelmäßig, ihre Zufriedenheit oder Unzufriedenheit auszudrücken und gehen darauf ein.

Zu einem funktionierenden Beschwerdemanagement gehört auch, dass Ansprechpersonen, die Beschwerden entgegennehmen, benannt werden und allen Menschen, die zu uns kommen, bekannt sind sowie Kontaktadressen und Hilfsangebote innerhalb und außerhalb der Gemeinde z.B. durch Aushänge oder auf unseren Internetseiten veröffentlicht werden.

3.6 Zusammenarbeit mit Insofern erfahrener Fachkraft

Eine weitere Voraussetzung für den erfolgreichen Schutz insbesondere von Kindern und Jugendlichen innerhalb des Kirchenkreises Berlin Süd-Ost ist ein Kooperationsvertrag mit einer Insofern erfahrenen Fachkraft, im Sprachgebrauch auch Insofa oder IseF genannt, die zur Beratung hinzugezogen wird. Damit kommt der Kirchenkreis Berlin Süd-Ost seiner Pflicht aus § 8a SGB VIII und dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nach, bei Verdachtsfällen eine trägerexterne Person hinzuzuziehen, die nicht aus Verband und Kirche heraus handelt, sondern aus dem Bereich der Erziehungshilfen. So wird gewährleistet, dass auch die Interessen der Kinder und Jugendlichen sowie aller anderen Betroffenen (Eltern, Freunde) fachgerecht im Blick sind. Die Insofa ist besonders dann von Bedeutung, wenn kirchliche Mitarbeitende im Verdacht stehen. Die Insofa ist beratend tätig, unterstützt ggf. bei Schulungen und ist Teil des Kriseninterventionsteams im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt.

4. Intervention

Für eine gelingende Intervention ist es notwendig, Verantwortliche, Abläufe und Ansprechpersonen im Vorfeld festzulegen. Diese sind abgebildet in einem Interventionsplan, der bekannt gemacht wird. Die Interventionspläne haben zum Ziel, bei Grenzverletzungen zu sensibilisieren, die von sexualisierter Gewalt Betroffenen zu schützen und das Vorgehen transparent zu machen, wenn sexualisierte Gewalt vermutet wird. Das AKD und die EKBO haben klare Leitlinien für verschiedene Kommunikations-, Handlungs- und Notfallpläne herausgegeben.

Im Rahmen des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises Berlin Süd-Ost gibt es folgende fünf Interventionspläne:

1. Kommunikationsplan für alle³
2. Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung⁴
3. Handlungs- und Notfallplan bei vermutetem Übergriff⁵
4. Notfallplan bei vermuteter strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt⁶
5. Handlungs- und Notfallplan bei vermuteter sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende⁷

Die Interventionspläne sollen allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, den Gemeindegemeinderäten und dem Kreiskirchenrat vor- und in den Gemeindebüros bereitliegen, individuell ergänzt um die jeweilige Ansprechperson der Kirchengemeinde, bzw. des Kirchenkreises. Ebenso sollen die Pläne auf den Internetseiten des Kirchenkreises sowie aller Gemeinden verfügbar sein.

Zusätzlich zu den Interventionsplänen steht ein Dokumentationsbogen für die Dokumentation von Beobachtungen und Gesprächen zur Verfügung.⁸

Im Rahmen des Schutzkonzeptes des Kirchenkreises wird in jeder Gemeinde mindestens ein Mitglied des Gemeindegemeinderates als Ansprechperson für den Schutz vor sexualisierter Gewalt benannt und entsprechend geschult. Diese Person wird immer informiert, wenn sich ein anfänglicher

³ Siehe Anhang V.

⁴ Siehe Anhang VI.

⁵ Siehe Anhang VII.

⁶ Siehe Anhang VIII.

⁷ Siehe Anhang IX.

⁸ Siehe Anhang X.

Verdacht auf sexualisierte Gewalt erhärtet. Das benannte GKR-Mitglied ist in der Lage, die Interventionspläne anzuwenden, Beobachtungen hinreichend zu dokumentieren und die Ansprechperson des Kirchenkreises zu kontaktieren. Zusammen mit der kreiskirchlichen Ansprechperson und ggf. mit der hinzugezogenen Insofa wird eine Plausibilitätsprüfung durchgeführt, um zu klären, ob eine Grenzverletzung, ein Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt während eines kirchlichen Angebots, auf einem kirchlichen Gelände und/oder durch Teilnehmer oder Mitarbeitende des kirchlichen Angebots stattgefunden hat oder jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann. In jedem Fall hat eine Meldung an die kreiskirchliche Ansprechperson zu erfolgen. Diese führt eine (anonymisierte) Statistik über die gemeldeten Vorfälle und berichtet ihrerseits dem Konsistorium im Rahmen ihrer Meldepflicht.

Bei Verdacht auf strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt ist ein Krisenteam zu bilden, bestehend aus dem/der Superintendent/in, der Insofa, der kreiskirchlichen Ansprechperson, einer Vertrauensperson für den Kontakt zum/zur Betroffenen, ein MAV-Mitglied, dem/der Öffentlichkeitsbeauftragten des Kirchenkreises und ggf. dem/der GKR-Vorsitzenden der entsprechenden Gemeinde. Aufgabe des Krisenteams ist es, nach dem entsprechenden Interventionsplan die Situation, in der sexualisierte Gewalt ausgeübt wird, sofort zu beenden, der betroffenen Person Hilfe anzubieten und diese in die Aufklärung des Falls einzubeziehen, Konsequenzen für die beschuldigte Person zu prüfen und einzuleiten, ggf. die Öffentlichkeit von dem Vorfall angemessen zu unterrichten sowie alle notwendigen Schutzmaßnahmen zu überprüfen und ggf. nachzubessern, um zukünftig vergleichbare Fälle zu vermeiden.

Zusammenfassend gelten folgende Grundregeln für die Intervention:

1. Jeder Vermutung von sexualisierter Gewalt wird nachgegangen.
2. Im Falle einer Vermutung sexualisierter Gewalt gilt zuallererst: Ruhe bewahren!
3. Hilfe holen!
4. Ansprechperson kontaktieren und ggf. weitere fachliche Beratung (durch eine Insofa) hinzuziehen.

5. Rehabilitation

„Die Kirche hat eine Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ So steht es im ersten Teil der Grundordnung Artikel 4 Absatz 2.

Die Leitungsebene hat immer dafür Sorge zu tragen, dass die oder der Beschuldigte angemessen unterstützt werden, indem zum Beispiel geraten wird, sich einen Rechtsbeistand zu suchen, bis der Vorwurf aufgeklärt ist. Einerseits ist der/die Dienstvorgesetzte und auch der Kirchenkreis, bzw. die Kirchengemeinde verpflichtet, jedem Anhaltspunkt für einen Fall sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende nachzugehen. Andererseits muss den Verdächtigungen gegebenenfalls auch öffentlich entgegengetreten werden, um die berufliche und persönliche Integrität des/der Beschuldigten zu schützen. Es gilt auch hier die Unschuldsvermutung. Der Name des/der Beschuldigten darf nicht in die Öffentlichkeit gelangen. Namen sind nur denen mitzuteilen, die am Verfahren zur Aufklärung und zur Aufarbeitung unmittelbar beteiligt und zu Verschwiegenheit verpflichtet sind. Über dieses Verschwiegenheitsgebot sind auch die übrigen Mitarbeitenden explizit in Kenntnis zu setzen.

Dem/Der Beschuldigten sollte ein Angebot zur seelsorgerlichen Begleitung gemacht sowie Einrichtungen empfohlen werden, an die sich der/die Beschuldigte wenden kann.

Erweist sich ein Hinweis als unbegründet, müssen Schritte eingeleitet werden, um die fälschlicherweise verdächtige Person zu rehabilitieren. Die Rehabilitation muss mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung eines Verdachts durchgeführt werden. Ziel muss die vollständige Wiederherstellung der Reputation des/der Betroffenen sein. Zuständig für die Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen ist der/die Dienstvorgesetzte. Die größte Herausforderung besteht darin, das Vertrauensverhältnis zwischen den Mitarbeitenden wiederherzustellen. Empfohlen wird hier eine externe Beratung, zum Beispiel in Form von Supervision, durchzuführen.

6. Vernetzung

Die Ansprechperson des Kirchenkreises steht mit dem Konsistorium sowie dem AKD in Verbindung und nimmt an den Netzwerktreffen der kreiskirchlichen Ansprechpersonen auf der Ebene der Landeskirche teil. Sie steht in Kontakt mit anderen Trägern, insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit, und arbeitet mit dem Jugendamt sowie der Insofa zusammen.

Auf der Ebene des Kirchenkreises tauschen sich die Mitarbeitenden aller Berufsgruppen regelmäßig auf Konventen aus und bieten mindestens einmal jährlich Raum für anonymisierte Fallbesprechungen.

Für die ehrenamtlichen Ansprechpersonen in den Kirchengemeinden etabliert die kreiskirchliche Ansprechperson ein Netzwerk zum gegenseitigen, gemeindeübergreifenden Austausch untereinander und mit der kreiskirchlichen Ansprechperson.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Die ersten Schritte innerhalb der Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises sind die Veröffentlichung der Kontaktdaten der kreiskirchlichen Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Veröffentlichung dieses Schutzkonzeptes sowie die Bereitstellung der Kriseninterventionspläne und Handlungsleitfäden sowie des Dokumentationsbogens auf der Internetseite des Kirchenkreises und der Kirchengemeinden.

Der/Die Mitarbeitende für die Öffentlichkeitsarbeit und der/die Superintendent/in sind die Personen innerhalb des Kirchenkreises, die im Krisenfall allein berechtigt sind, öffentliche Aussagen gegenüber der Presse zu treffen.

Innerhalb der Gemeinden und der Einrichtungen des Kirchenkreises soll der EKBO-Verhaltenskodex gut sichtbar in Plakatform aushängen. Weiter ist eine öffentliche Kampagne zur Einführung und Umsetzung dieses Schutzkonzeptes im Kirchenkreis Berlin Süd-Ost zur Bekanntmachung unabdingbar.

8. Inkrafttreten und Überarbeitung des Schutzkonzeptes

Dieses Schutzkonzept tritt mit seiner Verabschiedung auf der Kreissynode am 12.03.2022 in Kraft.

Es wird durch die kreiskirchliche Ansprechperson sowie weitere beteiligte Mitarbeitende des Kirchenkreises regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich überprüft und aktualisiert.

Treten Kirchengemeinden diesem Schutzkonzept durch GKR-Beschluss bei, erlangt es mit dem GKR-Beschluss sowie der Vorlage der Risikoanalyse in der Kirchengemeinde seine Gültigkeit.

Anhang

I Wichtige Kontaktdaten

Kreiskirchliche Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt:

Astrid Groth Tel.: 030 577 95 30 26
E-Mail: a.groth@ekbso.de Mobil: 0176 433 16 305

Superintendent:

Hans-Georg Furian Tel.: 030 577 95 30 20
E-Mail: h.g.furian@ekbso.de

Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt:

Marion Eckerland Tel.: 030 243 44 423
E-Mail: m.eckerland@ekbo.de

Unabhängige Beraterin der EKBO:

Chris Lange Tel.: 030 243 44 199
E-Mail: beratungundhilfe@ekbo.de (vertraulich und anonym)

Bundesweites Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530

Wichtige Notfallnummern für Kinder und Jugendliche:

Hotline Kinderschutz Tel.: 030 61 00 66
Kindernotdienst www.kindernotdienst.de Tel.: 030 61 00 61
Jugendnotdienst www.jugendnotdienst-berlin.de Tel.: 030 61 00 62
Mädchennotdienst www.maedchennotdienst.de Tel.: 030 61 00 63
Kinder- und Jugend-Kummertelefon 116 111

Krisendienste der bezirklichen Jugendämter:

Lichtenberg 030 90 296 55555
Marzahn-Hellersdorf 030 90 293 5555
Treptow-Köpenick 030 90 297 5555

Märkisch-Oderland/Dienststelle Strausberg	03346 850 64 16
	03346 850 64 01
Leitstelle außerhalb der Dienstzeiten	0335 19 222
Oder-Spree/Dienststelle Fürstenwalde/Erkner	03361 599 25 40
Leitstelle 24h-Rufbereitschaft	0335 565 37 37
Kinder- und Jugendnotdienst	03364 40 52 14

In akuten Bedrohungssituationen Feuerwehr (112) oder Polizei (110) anrufen!

II Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

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*r nicht ausnutzen

Ich gehe als Mitarbeiter*in 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.

Selbstverpflichtungserklärung

Ich weiß, an welche beruflichen Mitarbeitenden ich mich im Konfliktfall wenden kann.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§ 171 bis 184I und 201a Abs. 3 Strafgesetzbuch (StGB) informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass gegen mich derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeitenden

III Prüfschema nach § 72a SGB VIII Anforderlichkeit erweitertes Führungszeugnis

Prüfschema nach § 72a SGB VIII

Punktwert	0 Punkte	1 Punkt	3 Punkte
Die Tätigkeit...			
... wird durch eine/n Ehrenamtliche/n durchgeführt, der/die	...unter 16 Jahre alt ist.	... 16 bis 17 Jahre alt ist.	... über 18 Jahre alt ist.
... ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	nein	möglich	gut möglich
... beinhaltet eine Hierarchie / ein Machtverhältnis	nein	nicht auszuschließen	ja
... berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen (sensible Themen, Körperkontakt)	nie	nicht auszuschließen	immer
... wird gemeinsam mit anderen im Team wahrgenommen	ja	nicht immer	nein

... wird unter pädagogischer Begleitung einer/eines beruflichen Mitarbeiter/in durchgeführt.	ja	nicht immer	nein / selten
... findet in der Öffentlichkeit im Blick von anderen unbeteiligten Personen statt.	ja	nicht immer	Nein
... findet mit einer Gruppe Teilnehmer/innen statt.	ja, es sind immer mehrere Teilnehmer/innen anwesend	manchmal gibt es auch Einzelkontakt	nein, es ist ein Einzelkontakt (Gespräch, Unterricht o.ä.)
... findet	... mit häufig wechselnden Teilnehmer/innen statt.	... teils mit den gleichen, teils mit wechselnden Teilnehmer/innen statt.	... im Regelfall mit den gleichen Teilnehmer/innen statt.
... richtet sich an Kinder und/oder Jugendliche, die	... im gleichen Alter sind wie der/die Ehrenamtliche.	... im gleichen Alter oder jünger sind als der/die Ehrenamtliche.	... die deutlich jünger sind als der/die Ehrenamtliche
... hat folgende Zielgruppe:	über 14 Jahre	12-14 Jahre	unter 12 Jahre
... findet	1-2 Mal statt (Projekt, Veranstaltung).	mehrfach statt.	Regelmäßig, über einen längeren Zeitraum statt
... hat folgenden zeitlichen Umfang:	stundenweise	ganztägig	mit Übernachtung

Anzahl der Kreuze:	x 0 Punkte	x 1 Punkte	x 3 Punkte
Ergebnis:			
Gesamtpunktzahl:			
Bei der Punktzahl von 20 oder mehr liegt eine Tätigkeit vor, die nach Art, Dauer und Intensität die Vorlage eines EFZ erfordert(vgl. §72a SGBVIII). Das kann auch bei einer geringeren Punktzahl erforderlich sein, insbesondere wenn 1 oder mehr Punkte des Abschnitts A vorliegen.			

Auswertung der Prüfung (Bitte Ausfüllen und Unzutreffendes streichen):

Ein EFZ ist (nicht) erforderlich und ist bis zum _____ vorzulegen. Der/Die Ehrenamtliche erhält dazu das Aufforderungsschreiben (Anlage X) und das Antragsformular (Anlage Y).

Der/Die Ehrenamtliche hat den Verhaltenskodex unterschrieben/wird aufgefordert den Verhaltenskodex zu unterschreiben.

Der/Dem Ehrenamtlichen sollte eine Fortbildung angeboten werden.

Versand der schriftlichen Aufforderung des Ehrenamtlichen am:

Die Vorlage des EFZ erfolgte am:

Erneute Prüfung spätestens am:

IV Musterbrief Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Max Mustermann
Musterstraße 1
12345 Musterstadt

Musterhausen, den 01.12.2021

Ihre/Deine ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirchengemeinde ...
Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)

Sehr geehrte(r)... / Liebe(r)...,
wir danken Ihnen/Dir ganz herzlich dafür, dass Sie/Du ehrenamtlich aktiv sein wollen/bist.
Nach der durch Sie/Dich und Frau/Herrn ... vorgenommenen Risikoeinschätzung fallen Sie/fällst Du in den Personenkreis, der nach § 72 a SGB VIII ein erweitertes 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 inkl. 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. Mit Ihrer/Deiner Unterschrift beantragen Sie/beantragst Du die Kostenbefreiung.

Zum Hintergrund: Mit Einführung des Kinderschutzgesetzes sind die freien Träger der Jugendarbeit und damit auch die Evangelische Kirche aufgefordert, Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis 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
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 _____
gem. § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die neben-/ehrenamtlich Aufgaben in
der Kinder- und Jugendarbeit wahrnehmen, durch Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeug-
nis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Name, Adresse

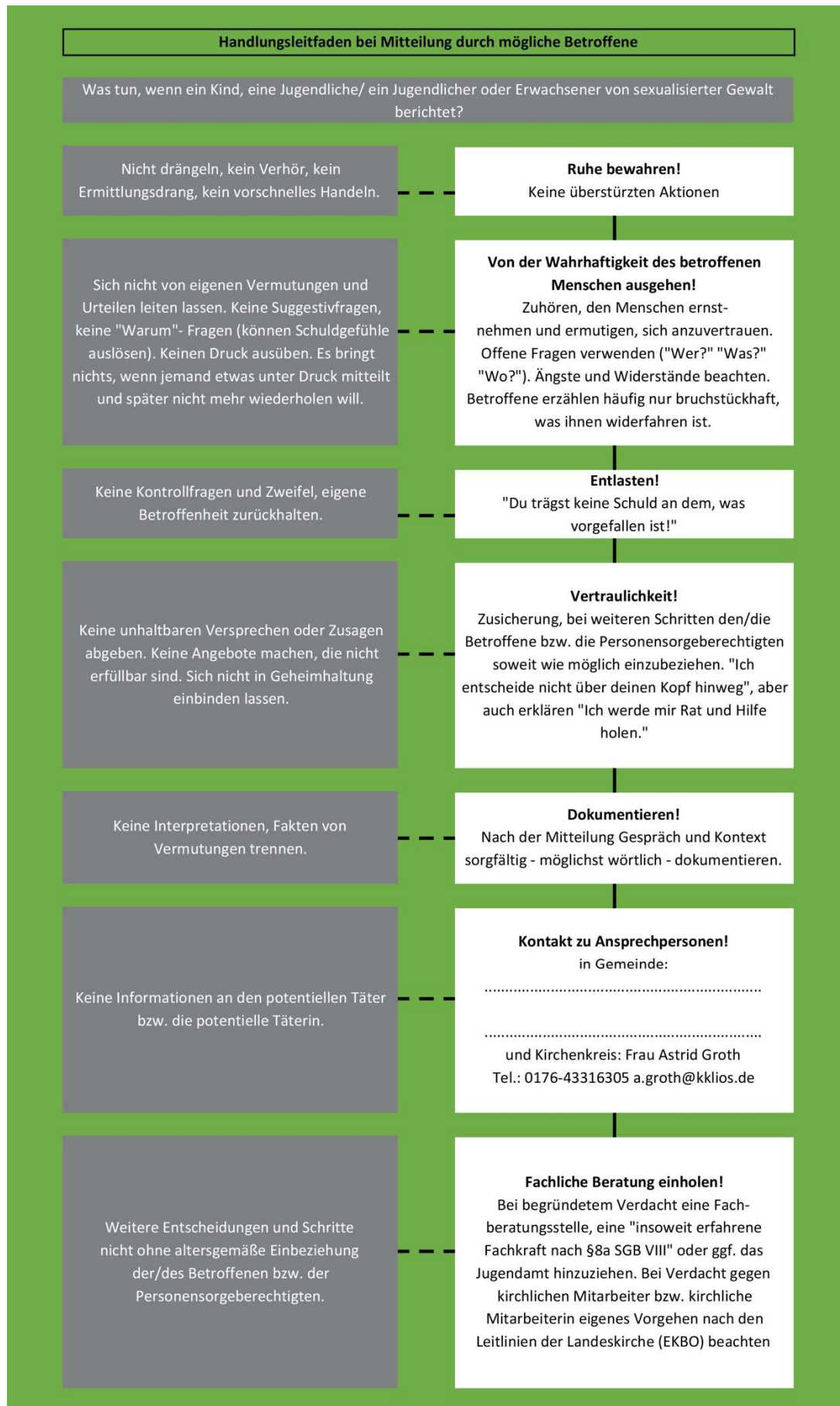
Geburtsdatum, Geburtsort

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

V Interventionsplan 1 – Kommunikationsplan für alle



Nach Handlungsleitfaden Erzbistum Berlin

VI Interventionsplan 2 – Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung

1. Information der Leitung

Ergibt die Plausibilitätsprüfung, dass eine Grenzverletzung vorliegt oder nicht ausgeschlossen werden kann, wird die zuständige Leitung vor Ort von der Ansprechperson informiert.

2. Gespräch mit dem/der Verursacher/in

Zur Klärung der Situation und zur verbindlichen Verabredung von Maßnahmen, damit eine Wiederholung von Grenzverletzungen ausgeschlossen werden kann, wird ein Gespräch mit dem/der Verursacher/in geführt. Das Gespräch führt ein/e Leitungsverantwortliche/r, in der Regel der/die Gruppenleiter/in, die Pfarrperson vor Ort oder ein GKR-Mitglied. Dem/der Verursacher/in wird dabei deutlich gemacht, welches Verhalten erwünscht, bzw. nicht erwünscht ist, weil es gegen den Verhaltenskodex verstößt. Konsequenzen im Wiederholungsfall werden benannt und besprochen, welches Verhalten in Zukunft erwartet wird.

3. Dokumentation des Gesprächs

Das Gespräch, insbesondere, welches Verhalten künftig erwartet wird, wird dokumentiert. Ggf. unterschreibt der Verursacher eine Selbstverpflichtungserklärung. Es wird festgehalten, wer über die getroffenen Verabredungen und Verhaltensvorgaben informiert wird. Die Dokumentation wird von der verantwortlichen Leitungsperson datenschutzkonform verwahrt.

4. Information der Vorgesetzten/Verantwortlichen vor Ort

Die Gesprächsleitung informiert die in der Dokumentation genannten Verantwortlichen vor Ort. Diese überwachen die Einhaltung der verabredeten Verhaltensmaßnahmen.

5. Meldung an kreiskirchliche Ansprechperson

Falls diese nicht bereits einbezogen war, wird die kreiskirchliche Ansprechperson informiert, damit diese die Erkenntnisse ggf. für Schulungs- und Beratungstätigkeit nutzen kann. Die Risikoanalyse wird überprüft und ggf. angepasst.

6. Statistische Erfassung des Vorfalls

Die kreiskirchliche Ansprechperson erfasst den Vorfall anonym in einer Statistik und meldet diese am Jahresende entsprechend den Vorgaben im Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an die zuständige Stelle der Landeskirche.

VII Interventionsplan 3 – Handlungs- und Notfallplan bei vermutetem Übergriff

1. Information der Leitung

Ergibt die Plausibilitätsprüfung, dass ein vermuteter Übergriff vorliegt oder nicht ausgeschlossen werden kann, informiert die Ansprechperson die zuständige Leitung vor Ort und den/die Superintendenten/in. Auch wird der/die Öffentlichkeitsbeauftragte einbezogen.

2. Hinzuziehen der Insofa, bzw. geeigneter Fachberatung

Mit der Insofa (Pflicht, wenn ein Kind oder ein/e Jugendliche/r von sexualisierter Gewalt betroffen sein könnte) oder der geeigneten Fachberatung wird der Fall beraten und die nächsten Schritte werden verabredet. Insbesondere berät die Insofa/Fachberatung die Leitungsperson im Hinblick auf das Gespräch mit den Betroffenen bzw. ggf. dessen/deren Sorgeberechtigten.

3. Gespräch mit dem/der Betroffenen, ggf. den Sorgeberechtigten

Zur Erhellung der Situation, zur Verantwortungsübernahme und Entschuldigung qua Amt wird mit dem/der Betroffenen bzw. den Sorgeberechtigten ein Gespräch geführt. Ziel ist ein gemeinsames Gespräch mit dem/der Täter/in. Den Betroffenen wird Hilfe und Unterstützung angeboten und vermittelt, dass das Verhalten des Täters/der Täterin nicht geduldet wird und Betroffene ebenso wie weitere Personen vor Übergriffen geschützt werden.

4. Gemeinsames Gespräch mit Betroffenen und vermutetem Täter/vermuteter Täterin

Stimmt der/die Betroffene einem gemeinsamen Gespräch zu, sprechen Leitung, Betroffene/r, ggf. die Sorgeberechtigten und Täter/in über den Vorfall. Im Idealfall gelingt die Verständigung zwischen Betroffenen und Verursacher/in. Bestreitet der/die Verursacher/in den Vorfall, benennt die Leitung klar das Fehlverhalten als Übergriff und erläutert, dass ein solches Verhalten nicht geduldet wird.

4a. Betroffene/r stimmt Gespräch mit Verursacher/in nicht zu

Möchte der/die Betroffene auf gar keinen Fall, dass die Meldung auf ihn/sie zurückzuführen ist und lehnt ein Gespräch mit Täter oder Täterin ab, so werden Unterstützungsangebote unterbreitet, Vertraulichkeit zugesichert und nur allgemeine Maßnahmen ergriffen, der mutmaßliche Verursacher aber nicht mit dem Namen des/der Betroffenen konfrontiert. Dies wird dokumentiert.

5. Beratung und Festlegung der notwendigen Maßnahmen und Dokumentation

Leitung, kreiskirchliche Ansprechperson und Verantwortliche vor Ort verabreden verbindliche Maßnahmen. Falls der Verdacht nicht ausgeräumt werden kann, wird geprüft, inwiefern der/die Täter/in noch weiter tätig sein kann. Dazu werden landeskirchliche Beauftragte und ggf. Juristen des Konsistoriums für Arbeits- und Dienstrecht zur Beratung hinzugezogen. Der übergriffigen Person werden Hilfsangebote aufgezeigt.

Alle Gespräche und verabredeten Maßnahmen werden dokumentiert, Verantwortliche festgelegt und ein Termin für die Evaluation nach Umsetzung der Maßnahmen festgesetzt. Es wird geklärt, welche Personen welche Rückmeldung zu dem Vorfall bekommt.

6. Meldung des Vorfalls

Die kreiskirchliche Ansprechperson meldet den Vorfall entsprechend den Vorgaben im Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an den/die Beauftragte/n der Landeskirche.

7. Reflexion

Der/Die Superintendent/in, die verantwortliche Leitungsperson vor Ort und die kreiskirchliche Ansprechperson evaluieren den Verlauf des Vorfalls, überprüfen und passen ggf. Risikoanalyse, Schutzkonzept und Schulungsinhalte an, um zukünftig Übergriffe ähnlicher Art zu vermeiden.

1. Meldung an den/die Superintendent/in und an landeskirchliche Beauftragte

Ergibt die Plausibilitätsprüfung, dass strafrechtlich relevante sexualisierter Gewalt vorliegt oder nicht ausgeschlossen werden kann, so werden Superintendent/in und landeskirchliche Beauftragte informiert. Diese klären zusammen mit der kreiskirchlichen Ansprechperson die Zusammensetzung des Krisenteams.

2. Einberufung des Krisenteams

Zur Erhellung der Situation, zur Verabredung der nächsten Schritte und zur Einhaltung der fachlichen Standards wird ein Krisenteam einberufen, dem mindestens angehören:

- der/die Superintendent/in
- die Insofa (wenn ein Kind oder ein/e Jugendliche/r betroffen ist), bzw. die für den Umgang mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt qualifizierte Fachberatung
- eine leitungsverantwortliche Person vor Ort (in der Regel der/die GKR-Vorsitzende und/oder die Pfarrperson)
- die kreiskirchliche Ansprechperson
- eine Vertrauensperson des/der Betroffenen
- der/die Öffentlichkeitsbeauftragte

Achtung: Der/Die vermutete Täter/in wird zunächst nicht informiert!

Alle Informationen, Kontaktdaten, Handlungsschritte werden dokumentiert und das weitere Vorgehen einschließlich des Themas Vertraulichkeit wird besprochen. Mit dem/der Öffentlichkeitsbeauftragten wird eine Sprachregelung festgelegt. Diese/r und der/die Superintendent/in sind ausschließlich berechtigt, Aussagen gegenüber der Presse oder interessierten Öffentlichkeit zu treffen, sollten diesbezügliche Anfragen bestehen.

3. Gespräch mit dem/der Betroffenen

Das Krisenteam legt fest, wer mit dem/der Betroffenen Kontakt aufnimmt (Vertrauensperson des/der Betroffenen). Zur Erhellung der Situation, zur Verantwortungsübernahme und Entschuldigung qua Amt wird mit dem/der Betroffenen gesprochen, Hilfe und Beratungsmöglichkeiten (ggf. auch durch externe Beratungsstellen) angeboten sowie auf die Bereitschaft zur Anzeige hingewirkt. Es wird über weitere Schritte informiert.

3a. Der/Die Betroffene möchte anonym bleiben

Falls der/die Betroffene auf gar keinen Fall möchte, dass die Meldung auf ihn/sie zurückzuführen ist und entsprechend auch keine Anzeige erstatten möchte, bietet die Vertrauensperson dem/der Betroffenen Hilfe an, fragt, was weiter getan werden kann und verabredet einen weiteren Termin. Aus Transparenzgründen wird dargelegt, dass sich die Vertrauensperson Hilfe holt und den Fall (ggf. anonym) mit einer Fachberatung bespricht.

4. Konfrontationsgespräch mit dem/der vermuteten Täter/in

Falls der/die vermutete Täter/in ehrenamtlich oder beruflich in Kirchengemeinde oder Kirchenkreis tätig ist, konfrontiert die leitungsverantwortliche Person den/die vermutete/n Täter/in mit den Vorwürfen. Der/Die Mitarbeitende wird sofort vom Dienst freigestellt, bzw. erhält die Mitteilung, dass das Ehrenamt ausgesetzt wird bis zur endgültigen Klärung. Der übergreifig gewordenen Person werden Hilfsangebote (immer von extern) aufgezeigt und rechtliche Beratung angeraten.

5. Beratung der Maßnahmen und Dokumentation

Das Krisenteam berät, welche weiteren Maßnahmen erfolgen müssen und zieht ggf. juristische Beratung durch das Konsistorium zu Dienst- und Arbeitsrecht hinzu.

Verantwortung für den Fall hat der/die Superintendent/in. Sobald Strafverfolgungsbehörden einbezogen sind, haben diese Verantwortung für das Verfahren und werden unterstützt. Dafür wird den Behörden eine Ansprechperson aus dem Krisenteam benannt.

Alle getroffenen Maßnahmen und Gespräche werden dokumentiert und ein Termin für eine erneute Beratung, bzw. Evaluation festgelegt.

6. Reflexion

Superintendent/in, verantwortliche Leitungsperson und kreiskirchliche Ansprechperson evaluieren den Verlauf des Vorfalls, überprüfen und passen ggf. Risikoanalyse, Schutzkonzept und Schulungsinhalte an, um zukünftige Übergriffe und Straftaten zu vermeiden.

IX Interventionsplan 5 – Handlungs- und Notfallplan bei vermuteter sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende

Wird ein strafrechtlich relevanter Fall sexualisierter Gewalt durch einen Mitarbeitenden in Anstellungsträgerschaft der EKBO vermutet, liegt die dienstrechtliche Verantwortung im Konsistorium.

1. Meldung an den/die landeskirchliche/n Beauftragte/n und an den/die Superintendent/in

Ergibt die Plausibilitätsprüfung die Vermutung einer strafrechtlich relevanten Form sexualisierter Gewalt und ist der/die Verursacher/in Mitarbeitende/r, dessen/deren Dienstaufsicht im Konsistorium liegt, wird neben dem/der Superintendent/in der/die landeskirchliche Beauftragte informiert. Diese/r prüft die Zuständigkeit des Konsistoriums für den/die Mitarbeitende/n.

2. Einberufung des Krisenteams

Der/Die landeskirchliche Beauftragte ist zuständig für die Einberufung des Krisenteams und klärt dessen Zusammensetzung mit Superintendent/in und kreiskirchlicher Ansprechperson des betroffenen Kirchenkreises. Dazu gehören in der Regel:

- der/die Superintendent/in
- die Insofa, bzw. externe Fachberatungsstelle
- eine personalverantwortliche Person des Fachdezernats des Konsistoriums
- der/die zuständige Jurist/in des Konsistoriums für Dienst- und Arbeitsrecht
- eine leitungsverantwortliche Person vor Ort (GKR-Vorsitzende, Pfarrperson)
- eine Vertrauensperson des/der Betroffenen
- die zuständigen Personen für Öffentlichkeitsarbeit des betroffenen Kirchenkreises und der EKBO

3. Klärung nächster Schritte und Verantwortlichkeiten

Das Krisenteam setzt sich mit dem Fall auseinander und klärt die nächsten Schritte und Verantwortlichen gemeinschaftlich. Alle Schritte und Ergebnisse werden dokumentiert und ausgewertet. Fallverantwortlich ist der/die landeskirchliche Beauftragte, bei ihm/ihr laufen alle Arbeitsschritte und Dokumente zusammen.

4. Durchführung weiterer Maßnahmen

Das Krisenteam klärt unter Berücksichtigung des/der Betroffenen, ob EKBO-seitig eine Anzeige erstattet werden soll. Der/Die landeskirchliche Beauftragte setzt dies um.

Die Fachdezernate setzen ggf. dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen bezüglich des/der Mitarbeitenden um.

Das Krisenteam legt fest, wer wen über den Vorfall informiert und wie er angemessen und transparent veröffentlicht werden kann.

5. Reflexion

Der/Die landeskirchliche Beauftragte, der/die Superintendent/in und die kreiskirchliche Ansprechperson evaluieren den Verlauf und legen weitere Schritte zur zukünftigen Vermeidung sexualisierter Gewalt ähnlicher Art fest.

Die im AKD für die Präventionsarbeit zuständige Person wird über den Fall informiert und Risikoanalysen, Schutzkonzepte und Schulungskonzepte in Konsistorium, Kirchenkreis und betroffener Gemeinde werden ggf. angepasst.

X Dokumentationsbogen

Dokumentationsbogen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Gruppe/Gemeinde/Ferienmaßnahme o.ä.:

Gruppenleiter/in:

Name des Kindes bzw. der/des Jugendlichen:

Es besteht der Verdacht auf

Vernachlässigung ☐

Körperlich Misshandlung ☐

Emotionale Misshandlung ☐

Sexuellen Missbrauch ☐

Zeitraum der Beobachtungen:

Beobachtungen der Gruppenleiterin / des Gruppenleiters:

.....

.....

.....

.....

.....

Kontaktaufnahme mit der Ansprechperson im Kirchenkreis:

ja, am

nein, weil

Austausch im Team (alle Mitarbeitenden, die das Kind kennen):

ja, am

nein, weil

Teilnehmende:

.....

Ergebnis/Vereinbarungen:

.....

.....

.....

.....

Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft:

ja, am

nein, weil

Name der Fachkraft:

Ergebnis/Vereinbarungen:

.....

.....

.....

.....

Gespräche mit den Eltern:

ja, am

nein, weil

Ergebnis/Vereinbarungen:

.....

.....

.....

.....

Information an das Jugendamt:

ja, am

nein, weil

Ergebnis/Vereinbarungen:

.....

.....

.....

.....

Der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung hat sich

bestätigt ☐

nicht bestätigt ☐

Folgendes weitere Vorgehen wurde vereinbart:

.....

.....

.....

.....

Datum:

Unterschrift:

Mitarbeiter/in

Ansprechperson im Kirchenkreis