



ACHTSAM MITEINANDER UMGEHEN

Konzept des Evangelischen Kirchenkreises

Schlesische Oberlausitz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
und weiterem grenzverletzenden Verhalten



■ **EVANGELISCHER KIRCHENKREIS**
Schlesische Oberlausitz
■

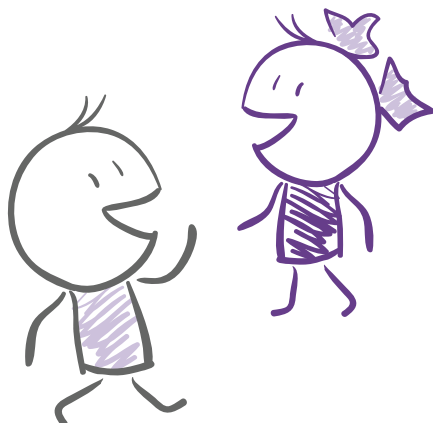


1.	Präambel und Benennung des Geltungsbereiches	4
2.	Leitgedanken für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im Evangelischen Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz	5
3.	Begriffsbestimmung „sexualisierte Gewalt“	6
4.	Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärungen	7
	Vorstellung des Verhaltenskodex	
	Selbstverpflichtungserklärungen	
5.	Personalverantwortung und Schulungen	8
6.	Risikoanalyse, Beteiligungs- und Beschwerdekultur	10
7.	Verfahrenswege, Meldepflichten und Vorgehen bei unbegründetem Verdacht	11
8.	Benennung von Anlaufstellen und Ansprechpersonen	12
9.	Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit	13
10.	Literatur- und Quellenverzeichnis	13
11.	Anlagen	
	Rechtliche Grundlagen	Anlage 1 14
	Verhaltenskodex zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt	Anlage 2 20
	Selbstverpflichtungserklärung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem bestehenden Arbeitsverhältnis	Anlage 3 21
	Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Anlage 4 22
	Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses	Anlage 5 23
	Vorlage beim Einwohnermeldeamt	Anlage 6 24
	Vorlage Antrag auf Gebührenbefreiung	Anlage 7 25
	Schulungsübersicht	Anlage 8 26
	Allgemeine Risikoanalyse	Anlage 9 27
	Risikoanalyse „Tagesprogramm Ferien“	Anlage 10 29
	Risikoanalyse „Einzelarbeit“	Anlage 11 30
	Risikoanalyse „Freizeiten mit Übernachtungen“	Anlage 12 31
	Risikoanalyse „Gruppenangebote“	Anlage 13 32
	Risikoanalyse „Offene Angebote“	Anlage 14 33
	Risikoanalyse „Online-Angebote“	Anlage 15 34
	Risikoanalyse Veranstaltungen, z. B. „Jugendnacht“	Anlage 16 35
	Plausibilitätsprüfung sowie Verfahren bei unbegründetem Verdacht	Anlage 17 36
	Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung	Anlage 18 39
	Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff	Anlage 19 41
	Notfallplan bei der Vermutung strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt	Anlage 20 44
	Handlungs- und Notfallplan, wenn die Dienstaufsicht im Konsistorium liegt	Anlage 21 47
	Handlungsplan Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung	Anlage 22 48
	Ansprechpersonen und Erreichbarkeit	Anlage 23 49
	Impressum	50



1. Präambel und Benennung des Geltungsbereiches

Das auf der Frühjahrssynode 2015 verabschiedete Kinderschutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Schlesische Oberlausitz wurde in der Arbeitsgruppe „Schutzkonzept“ unter Leitung des Superintendenten Dr. Thomas Koppehl fortgeschrieben. Es befähigt Leitung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Falle von gewichtigen Anhaltspunkten von Kindeswohlgefährdungen sowie weiterer Grenzverletzungen professionell zu handeln.



Das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beschreibt die Verantwortung aller für eine Kultur der Achtsamkeit und des Schutzes vor (sexualisierter) Gewalt und sensibilisiert für einen wertschätzenden und grenzwahrenden Umgang. Angesprochen sind Leitende sowie alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchlicher und verbandlicher Stellen sowie die Zielgruppen unserer Arbeit.

Das Konzept führt aus, welche Maßnahmen wir zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ergreifen, wie wir die Präventionsarbeit konkret gestalten, wie wir handeln, wenn wir von grenzüberschreitendem Verhalten erfahren und an welche Personen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Betroffene mit ihren Fragen und Hinweisen wenden können.

Eine wesentliche Grundlage bildet das im Oktober 2020 in Kraft getretene Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (siehe Anlage 1). Der Kreiskirchenrat beschließt das Konzept in seiner Sitzung am 22. März 2022 einstimmig. Die Präsentation des Schutzkonzeptes erfolgt auf der Kreissynode am 7. Mai 2022.

Die Kirchengemeinden und weitere kirchliche Stellen im Evangelischen Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz beschließen in ihren Leitungsgremien den Beitritt zu diesem kreiskirchlichen Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt bzw. nehmen dieses als Grundlage für eigene Konzepterarbeitungen nach den Maßstäben der Vorgaben der EKBO.

An der Fortschreibung des Kinderschutzkonzeptes und der Entwicklung des Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wirkten, unter der Leitung des Superintendenten Dr. Thomas Koppehl, folgende Personen mit:

Pfarrerin Miriam Arndt (Kreisbeauftragte für die Arbeit mit Kindern)

Gudrun Rönsch-Marx (Fachberaterin für evangelische Kindertageseinrichtungen)

Nele Schmidt (Jugendreferentin CVJM Ruhland)

Waldemar Buttler (leitender Referent CVJM SOL)

Ludwig Hetzel (Leiter der Arbeitsstelle Kinder und Jugendarbeit)





2. Leitgedanken für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im Evangelischen Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt umfasst alle Menschen, die unsere Gemeinden und Einrichtungen besuchen oder in ihnen mitwirken. In diesem Bewusstsein orientieren wir uns an den Leitgedanken für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien im Evangelischen Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz.

Die Leitgedanken beschreiben das evangelische Selbstverständnis, Grundsätze der Leitung und der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien. Den Leitgedanken liegt das christliche Menschenbild zugrunde. Es orientiert sich an der UN-Kinderrechtskonvention (*siehe Kinderschutzkonzept 2015, Seite 8*). Die Leitgedanken finden ihren Ausdruck in der Haltung und dem Umgang der Mitarbeitenden und Leitenden untereinander sowie mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

WIR NEHMEN JEDES KIND UND JEDEN JUGENDLICHEN ALS GESCHÖPF GOTTES WAHR UND STÄRKEN SIE IN IHRER ENTWICKLUNG. WIR LADEN KINDER, JUGENDLICHE UND FAMILIEN ZUR BEGEGNUNG MIT DEM CHRISTLICHEN GLAUBEN EIN.

- Wir achten jedes Kind und jeden Jugendlichen in seiner Würde als Geschöpf Gottes, unabhängig von seinen Fähigkeiten, Kompetenzen und seiner Herkunft.

WIR BEGLEITEN KINDER UND JUGENDLICHE IN IHREM AUFWACHSEN.

- Wir bieten Kindern und Jugendlichen die Erfahrung von Verlässlichkeit, Geborgenheit, Orientierung und Gemeinschaft und ermöglichen ihnen durch eine aktive Beteiligung den Umgang mit Freiheit und Eigenverantwortung.
- Wir stärken Kinder und Jugendliche in ihrem Selbstwertgefühl und unterstützen sie in der Entwicklung ihrer Identität.

WIR NEHMEN DIE ANLIEGEN DER FAMILIEN, DER KINDER UND JUGENDLICHEN SOWIE DER ERWACHSENEN WAHR UND BETEILIGEN SIE AN DER AUSGESTALTUNG DES LEBENS IN UNSEREN KIRCHENGEMEINDEN.

- Wir gestalten unsere Arbeit transparent.
- Wir beteiligen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in der Vorbereitung und Durchführung von Angeboten.

DIE ARBEIT MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN IST INTEGRALER BESTANDTEIL DER KIRCHENGEMEINDEN.

- Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist elementarer Bestandteil gemeindlichen Lebens, Teil des Bildungsauftrages der Landeskirche und Ausdruck diakonischen Handelns.
- Die Kirchengemeinde lädt die Kinder/Jugendlichen und deren Familien zu ihren Veranstaltungen und Festen ein und bietet damit Zugang zu generationsübergreifendem Erleben (z. B. Familiengottesdienste, Gemeindefeste).
- Der Evangelische Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz fördert und unterstützt die Vernetzung der verschiedenen Angebote für Kinder und Jugendliche und setzt sich lokal für die Bedürfnisse der Kinder, Jugendlichen und deren Familien ein.



„Weil ihr es uns wert seid“

Stärkung und Schutz für Kinder und Jugendliche





3. Begriffsbestimmung „sexualisierte Gewalt“

Auf der Grundlage des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist eine Verhaltensweise, die als sexualisierte Gewalt bezeichnet wird, ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, welches bezweckt bzw. bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.

Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderungen oder durch Tötlichkeiten geschehen.


Gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 geschieht sexualisierte Gewalt auch in Form des Unterlassens, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. In § 2 Absatz 2 wird beschrieben:

„Sexualisierte Gewalt im Sinne des Absatzes 1 gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen liegt insbesondere vor, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche und strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter bestehende fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist.“



Sexualisierte Gewalt umfasst die folgenden Dimensionen:

- Grenzverletzungen: Diese können unbeabsichtigt und/oder aus Unwissenheit erfolgen. Sie können auch Teil einer Täter- oder Täterinstrategie sein.
- Übergriffe: Diese unterscheiden sich von Grenzverletzungen, indem sie als Handlungen nicht zufällig passieren, sondern planvoll und absichtlich.
- Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt: Diese Straftaten umfassen sexuelle Handlungen, die gegen den Willen Betroffener vorgenommen werden sowie auch solche, bei denen die übergriffige Person ein scheinbares Einverständnis unter Ausnutzung der fehlenden Einwilligungsfähigkeit der betroffenen Person und/oder diese aufgrund ihrer Machtposition herbeiführt.

 Im Schutzkonzept des Kirchenkreises werden weitere Formen der Kindeswohlgefährdung benannt. (siehe Kinderschutzkonzept 2015, Seite 15)

Als Kirchenkreis nehmen wir jede Grenzverletzung ernst, reflektieren unser Handeln und erklären die Beratung von konkreten Situationen mit der kreiskirchlichen Ansprechperson zu unserem verbindlichen Standard.



4. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärungen

Vorstellung des Verhaltenskodex

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen lebt durch die Beziehungen der Menschen miteinander und durch die Beziehung mit Gott. Es entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist und die von Vertrauen getragen wird. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen ausgenutzt werden.

Auf der Grundlage unseres christlichen Menschenbildes und des Evangeliums haben das Wohl der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sowie der Schutz vor jeglicher Gewalt oberste Priorität. Jeder Mensch ist ein Original, von Gott geliebt und gesegnet. Wir haben die Verantwortung, Menschen in diesem Sinne zu stärken, und möchten ihnen inspirierende, fördernde und sichere Räume der Begegnung bieten. Darum legen wir den Verhaltenskodex der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz unserem Schutzkonzept zugrunde. Diesen Verhaltenskodex anzuerkennen ist Voraussetzung für die Mitarbeit in unserem Kirchenkreis und somit maßgebend und verbindlich für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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 bzw. 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 der Kinder und Jugendlichen 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

- *Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Teilnehmenden unkontrolliert allein bin, und mache mein Verhalten gegenüber dem Team transparent.  (siehe Anlage 2)*

Selbstverpflichtungserklärungen

Die Selbstverpflichtungserklärung dient gleichermaßen dazu, einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in den Einrichtungen im Evangelischen Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz sicherzustellen und gleichzeitig verbindlich die Maßstäbe der Zusammenarbeit und die Ansprüche des Arbeitsgebers für das Arbeitsverhältnis zu klären.



Es wird unterschieden:

- Selbstverpflichtungserklärung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem bestehenden Arbeitsverhältnis (siehe Anlage 3)
- Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (siehe Anlage 4)









5. Personalverantwortung und Schulungen

Die Personalverantwortung für die haupt- bzw. ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt beim Anstellungsträger bzw. der Leitungs- oder Führungskraft.

Die Leitung steht in der Verantwortung für die Personalauswahl und -entwicklung und legt dazu die Grundsätze zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt zugrunde, die in den konkreten Instrumenten wie z. B. dem Schutzkonzept oder der Stellenausschreibung bzw. Stellenbeschreibung integriert sind.

Verantwortung für die Personalwahl heißt vor allem:

-  eine Sensibilisierung für einen grenzwahrenden Umgang bereits bei der gezielten Sichtung der Bewerbung und im Vorstellungsgespräch
-  ein verbindlicher Umgang mit Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung  (siehe Anlagen 2 bis 4)
-  das Vorhalten von Risikoanalysen
-  regelmäßige Angebote von Kinderschutzseminaren und Schulungen
-  im Verdachtsfall Anwendung des jeweils zutreffenden Handlungsleitfadens


Die nachfolgenden verbindlichen Hinweise sind für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beachten:

Während des Personalauswahlverfahrens wird auf das jeweils geltende Schutzkonzept des kirchlichen Trägers, die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, die Selbstverpflichtungserklärung und die Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hingewiesen. Dies gilt sowohl für Bewerberinnen und Bewerber auf ein Angestelltenverhältnis als auch für Bewerberinnen und Bewerber auf ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis.

Für die Arbeitsverträge der EKBO wird folgender Passus empfohlen:


„Der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin ist verpflichtet, sich mit dem jeweils geltenden Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen, insbesondere nach den Weisungen des Verhaltenskodex zu handeln und die Meldepflicht bei der kreiskirchlichen Ansprechperson umzusetzen sowie nach Aufforderung des Arbeitgebers an den verpflichtenden Schulungen teilzunehmen und regelmäßig die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis zu gewähren.“


Alle (ehrenamtlichen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich gleichermaßen durch ihre Unterschrift zur Einhaltung des Verhaltenskodex sowie zur Einhaltung der Selbstverpflichtungserklärung.

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist Voraussetzung für die Einstellung sowie das ehrenamtliche Mitwirken  (siehe Anlagen 5, 6 und 7). Alle fünf Jahre ist eine erneute Vorlage erforderlich. Dazu wird vom Anstellungsträger aufgefordert.




Entsprechend dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt kommt für eine Einstellung im Geltungsbereich nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, §184i, §184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 336 des Strafgesetzbuchs in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.

Zudem ist das Gesetz über das Zentralregister und das Erziehungsregister (Bundeszentralregistergesetz) § 30a Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis zu beachten.  (siehe Anlage 1)

Der Anstellungsträger stellt sicher, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Grundlagenschulung (Grundsensibilisierung) und weiterführende Fortbildungen/Schulungen nach dem Konzept „hinschauen – helfen – handeln“ (EKD) im Abstand von mindestens zwei Jahren erhalten.  (siehe Anlage 8)



Der Arbeitsbereich Kindertageseinrichtungen orientiert sich zusätzlich an den Schulungsinhalten des Netzwerks „Frühe Hilfen“ des Landkreises Görlitz und den Vorgaben des Landesjugendamtes.

Somit hält der Evangelische Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz in Zusammenarbeit mit dem Christlichen Verein Junger Menschen Schlesische Oberlausitz Seminare zum (präventiven) Kinderschutz in allen erforderlichen Bereichen vor. Diese werden insbesondere von den benannten Ansprechpersonen koordiniert und durchgeführt.  (siehe Anlage 23)


Das Amt für kirchliche Dienste der EKBO (AKD) bietet Multiplikatoren-Schulungen „hinschauen – helfen – handeln“ und andere Fortbildungsmöglichkeiten für kreis-kirchlich verantwortliche Personen an.

Die Planungen der Schulungen wird den Kirchengemeinden jährlich über die Homepage www.kirchenkreis-sol.de des Kirchenkreises bekanntgegeben.

Zudem finden in den Kirchengemeinden bzw. den weiteren kirchlichen Stellen regelmäßige Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräche statt. Darin wird es unter anderem eine kontinuierliche Reflexion des Nähe-Distanz-Verhältnisses geben.



6. Risikoanalyse, Beteiligungs- und Beschwerdekultur

Eine Risikoanalyse eruiert in den kreiskirchlichen und gemeindlichen Bereichen, in welchen Strukturen bzw. Situationen es zu Grenzverletzungen von Schutzbefohlenen kommen kann, und liegt in der Kirchengemeinde/ Einrichtung in aktualisierter Form vor.  (siehe Anlagen 9 ff.)


Ziele einer Risikoanalyse sind:

- die Identifikation und Benennung möglicher Risiken bezüglich der räumlichen und personellen Strukturen und Arbeitsabläufe
- die Minimierung bzw. Vermeidung vorhandener Risiken durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt, durch ihre Auseinandersetzung mit diesen Themen und durch weitere relevante Schulungsinhalte
- der Aufbau einer achtsamen, wertschätzenden und respektvollen Kultur innerhalb der Einrichtung und Organisation für einen grenzwahrenden Umgang aller Beteiligten

So muss vor Ort in den Kirchengemeinden eine Klärung unter anderem zu folgenden Aufgaben herbeigeführt werden:

- Umsetzung des Verhaltenskodex
- Sicherstellen regelmäßiger Schulungen und Fortbildungen
- Benennung von Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartnern auf Kirchenkreis- und Kirchengemeindeebene sowie externen Beratungspersonen, ebenso die Festlegung von Verantwortungsbereichen
- Berücksichtigung der Sensibilisierung für das Schutzkonzept während der Einarbeitungsphase
- Verfahren zum Umgang bezüglich des erweiterten Führungszeugnisses
- Erstellen und Kenntnis von Verfahrenswegen, Handlungsplänen und Meldepflichten
- Implementierung des Schutzkonzeptes in das Qualitätsmanagement (z. B. in der Kita)
- Etablieren einer Fehlerkultur (Fürsorge und Kontrolle)
- Vorhalten einer niederschweligen Beteiligungs- und Beschwerdekultur mit verlässlichen Verfahren (siehe Kinderschutzkonzept 2015, S. 10–14)

Der Evangelische Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz unterstützt die Kirchengemeinden und Vereine z. B. durch das Erstellen des Rahmenschutzkonzepts, der Durchführung von Schulungen und dem Vorhalten von Ansprechpersonen. In den evangelischen Kindertageseinrichtungen gibt es zudem ein (sexualpädagogisches) Kinderschutzkonzept.

 Den Anlagen 10 bis 16 sind Checklisten zur Risikobewertung für die jeweiligen Angebote in den Kirchengemeinden und Vereinen zu entnehmen. Neben der Beschreibung der Angebote werden die jeweils sensiblen Bereiche und verbindliche Kriterien für Leitung und Mitarbeitende benannt.

Risikoanalyse „Tagesprogramm Ferien“

Risikoanalyse „Einzelarbeit“

Risikoanalyse „Freizeiten mit Übernachtungen“

Risikoanalyse „Gruppenangebote“

Risikoanalyse „Offene Angebote“

Risikoanalyse „Online-Angebote“



Risikobewertung Veranstaltungen, z. B. „Jugendnacht“



7. Verfahrenswege, Meldepflichten und Vorgehen bei unbegründetem Verdacht

Wenn gewichtige Anhaltspunkte wahrgenommen werden, d. h. Grenzen von Menschen überschritten wurden, und/oder (sexualisierte) Gewalt vermutet wird, bedarf es zum einen eines besonders sensiblen Umgangs mit dem betroffenen Kind, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und zum anderen einer klaren Verantwortungsübernahme für den Prozess.


Es gilt für alle Mitarbeitenden die Pflicht, Vermutungen von (sexualisierter) Gewalt oder von Verstößen gegen das Abstinenzverbot bei der kreiskirchlichen Ansprechperson zu melden (Meldepflicht).

Die Ansprechperson nimmt zusammen mit der meldenden Person unter anderem auf der Grundlage der  Anlage 17 die Plausibilitätsprüfung bzw. eine Gefährdungseinschätzung vor. Für bestimmte Fälle ist auch eine sofortige Meldung bei der landeskirchlichen Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt vorgesehen  (siehe Anlagen 18–21). Dies trifft insbesondere zu, wenn es sich um eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt handeln könnte.





Zudem bleiben Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger oder Volljähriger in einem Abhängigkeitsverhältnis unberührt.

Wir tragen im Kirchenkreis Sorge dafür, dass keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter allein die Entscheidung trifft, welches Handeln einem grenzverletzenden Handeln folgt. Dieses transparente Verfahren dient einer bestmöglichen Intervention und Unterstützung der Betroffenen sowie der Fürsorgepflicht gegenüber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter.

Die EKBO sieht in ihrem „Kommunikationsplan – ein Plan für alle“ vor, dass alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu befähigt werden, sich in der grenzverletzenden Situation angemessen zu verhalten. Der Kommunikationsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Zuhören, Dokumentieren
2. Kontaktaufnahme mit der kreiskirchlichen Ansprechperson
3. Gespräch mit der kreiskirchlichen Ansprechperson
4. gegebenenfalls Hinzuziehung der externen Fachkraft
5. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung  (siehe Anlage 17)
6. Rückmeldung an die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter vor Ort
7. weitere Schritte im Fall einer positiven Plausibilitätsprüfung


Die vollumfängliche Plausibilitätsprüfung obliegt der kreiskirchlichen Ansprechperson.

- Der Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung  (siehe Anlage 18)
- Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff  (siehe Anlage 19)
- Notfallplan bei der Vermutung strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt  (siehe Anlage 20)
- Handlungs- und Notfallplan, wenn die Anstellungsträgerschaft im Konsistorium der EKBO liegt  (siehe Anlage 21)

Bei weiteren gewichtigen Anhaltspunkten von Kindes- und Jugendwohlgefährdung sind schriftlich fixierte Verfahrensabläufe unerlässlich. Diese sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, den Gemeindegemeinderäten, Vereinsvorständen und dem Kreiskirchenrat bekannt.

Insbesondere im Bereich der evangelischen Kindertageseinrichtungen finden zudem die Handlungsleitfäden aus dem Schutzkonzept des Kirchenkreises Schlesische Oberlausitz Anwendung (siehe Kinderschutzkonzept 2015, Seite 17–19)

Ein Verfahren für **unbegründete Verdachtsfälle** wird gleichermaßen in Abstimmung mit der kreiskirchlichen Ansprechperson durchgeführt.

 (siehe Anlage 17)






8. Benennung von Anlaufstellen und Ansprechpersonen

In jeder Kirchengemeinde gibt es **eine Person**, die erste Ansprechperson vor Ort ist.

Die **Ansprechpersonen auf Kirchenkreisebene** sind in der Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt geschulte Personen, die ihre Aufgaben gemäß § 8 Kirchengesetz gegen sexualisierte Gewalt beruflich wahrnehmen. Die Landeskirche sieht hier die Qualifikation als Multiplikatorin bzw. Multiplikator im Rahmen von „hinschauen – helfen – handeln“ verbindlich vor. Die Praxisbegleitung und -beratung erfolgt durch das Netzwerk der kreiskirchlichen Ansprechpersonen des Amtes für kirchliche Dienste.

Die kreiskirchlichen Ansprechpersonen werden durch den Kreiskirchenrat berufen. Aufgaben der kreiskirchlichen Ansprechpersonen sind:



- **Beratung der Superintendentin oder des Superintendenten sowie weiterer Leitungsverantwortlicher in Fragen der Prävention**
- **Planung und Koordination von Schulungen und Beratungen aller Leitenden und Mitarbeitenden**  (siehe Schulungsübersicht Anlage 8)
- **Beratung nach Maßgabe der Interventionspläne der EKBO, wenn sexualisierte Gewalt (Grenzverletzung, sexuelle Übergriffe, strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt) vermutet werden, und Information der Superintendentin, des Superintendenten**
- **Vornahme der Meldepflicht (§ 7 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) an die landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt**
- **Mitarbeit im Netzwerk der kreiskirchlichen Ansprechpersonen der EKBO**

Auf der Ebene der Landeskirche gibt es eine unabhängige Anlaufstelle. Diese wendet sich vorrangig an Personen, die von sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich betroffen sind, sowie deren Angehörige oder Freundinnen und Freunde. Dieses Angebot geschieht durch eine unabhängige Beratungsperson, die über ein Beratungstelefon anonym kontaktierbar ist.

Eine Beauftragte bzw. ein Beauftragter für den Umgang mit sexualisierter Gewalt nimmt die Meldungen entgegen und bietet den Kirchenkreisen Beratung an.

 **Die Kontaktadressen der Ansprechpersonen können der Anlage 23 entnommen werden.**

Die Aufklärung konkreter Fälle kann hier frei von Weisungen wahrgenommen werden. Die oder der Beauftragte ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Des Weiteren hält die Kirchenleitung eine Kommission zur individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt vor. Hier können Betroffene Gespräche führen und Hilfen zur individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt erhalten. Für arbeits- und dienstrechtliche Fragen nimmt der Evangelische Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz die Beratung des Evangelischen Konsistoriums in Anspruch. Im Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz gibt es zudem eine berufene externe Fachkraft, die im Krisenfall alle Beteiligten berät.



9. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Die Ansprechpersonen des Kirchenkreises Schlesische Oberlausitz stehen mit dem Amt für kirchliche Dienste in Verbindung und nehmen am Netzwerktreffen der kreis-kirchlichen Ansprechpersonen der EKBO teil. Sie halten aktive Verbindung zu den relevanten Arbeitsbereichen, den regionalen Jugendämtern, anderen freien Trägern und der externen insoweit erfahrenen Fachkraft.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wird das Schutzkonzept nebst Anlagen (z. B. Kriseninterventionspläne) auf der Homepage www.kirchenkreis-sol.de eingestellt, insbesondere Schulungsangebote und Kontaktadressen der Ansprechpersonen. Die Öffentlichkeitsarbeit ist in die Handlungs- und Notfallpläne involviert.

📁 (siehe Anlagen 17–22)

10. Literatur- und Quellenverzeichnis

Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter

Das Eingreifen der Betriebserlaubnisbehörden bei Gefährdung des Kindeswohls in der Tageseinrichtung für Kinder (2017)

Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter

Handlungsleitlinien für Kinderschutzkonzepte zur Prävention und Intervention in Kindertageseinrichtungen (2016)

Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter

Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention (2015)

Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt (2018)

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Arbeitshilfe zur Erstellung eines Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (2021)

Enders, Kossatz, Kelkel und Eberhardt (2010)

Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag, [online] https://zartbitter.de/gegen_sexuellen-missbrauch/Fachinformation/6005_missbrauch_in_der_schule.php [21.1.2022]

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (23.10.2020)

Amt für kirchliche Dienste in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AKD)

Anlagen zur Handreichung „Kinder und Jugendliche stärken“ (2018) und Verhaltenskodex, Anlagen 17–22, abgerufen am 1.2.2022

Evangelische Kirche Deutschland und Diakonie Deutschland

Eine Initiative der Evangelischen Landeskirchen und der Diakonie gegen sexualisierte Gewalt: hinschauen – helfen – handeln. Übersicht der Schulungsmaterialien für die Präventionsarbeit. Hannover/Berlin 2018.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt

Empfehlung zur Erstellung eines Kinderschutzkonzeptes für Kindertageseinrichtungen im Freistaat Sachsen (2021)

Anlage 1



Rechtliche Grundlagen

Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Vom 23. Oktober 2020 (KABl. S. 225)

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen), vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu achten. Dies beinhaltet auch den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. Die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz setzt sich für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Angesichts von Fällen sexualisierter Gewalt auch im Bereich der evangelischen Kirche in den zurückliegenden Jahren verpflichtet der kirchliche Auftrag alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

(1) Dieses Kirchengesetz regelt grundsätzliche Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgte. Es gilt für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, ihre Kirchenkreise, Kirchengemeinden und deren Zusammenschlüsse sowie die der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz zugeordneten kirchlichen nichtdiakonischen Einrichtungen (im Folgenden: kirchliche Stellen).

(2) Das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. kann – auch mit Wirkung für seine Mitglieder – dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen seiner zuständigen Gremien anwenden.

(3) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) Nach diesem Kirchengesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für ihre Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuchs in der jeweils geltenden Fassung immer gegeben.

(2) Sexualisierte Gewalt im Sinne des Absatzes 1 gegenüber Minderjährigen liegt insbesondere vor, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter bestehende fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können, sodass diese grundsätzlich als sexualisierte Gewalt anzusehen sind.



Rechtliche Grundlagen

Anlage 1



(3) Sexualisierte Gewalt im Sinne des Absatzes 1 gegenüber Volljährigen liegt insbesondere vor, wenn die Person aufgrund ihres körperlichen oder psychischen Zustandes in der Bildung oder Äußerung ihres Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze zur sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist insbesondere gegenüber beruflichen und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag entgegenzutreten.

§ 3 Mitarbeitende

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

§ 4 Grundsätze

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) Obhutsverhältnisse, wie sie insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einschließlich der Bildungsarbeit für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen entstehen, verpflichten zu einem verantwortungsvollen und vertrauensvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und anderen Personen innerhalb einer Seelsorge- und Vertrauensbeziehung sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

(3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

§ 5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss

(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:

1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuchs in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist.
2. Wird im Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses eine Verurteilung nach Nr. 1 bekannt, soll bei öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden. Bei privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung zu prüfen.
3. Kann trotz einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nr. 1 das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben in einer kirchlichen Stelle wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche
 - a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
 - b) Kinder- und Jugendhilfe,

Anlage 1



Rechtliche Grundlagen

- c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
 - d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
 - e) Seelsorge und
 - f) Leitungsaufgaben
- zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

(2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 6 Maßnahmen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt

(1) Leitungen der kirchlichen Stellen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes sollen jeweils für ihren Bereich

1. Risikoanalysen als Grundlage zur Erstellung institutioneller Schutzkonzepte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel durchführen, strukturell Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen),
2. in Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne intervenieren (Interventionsmaßnahmen),
3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen),
4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse).

(2) Die Kirchenkreise beschließen für ihren Bereich und den Bereich ihrer Kirchengemeinden ein Schutzkonzept, das mindestens enthält:

1. die spezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention, insbesondere durch die Erstellung eines spezifischen Präventionskonzeptes,
2. die Anforderung, dass Leitungsgremien die Frage sexualisierter Gewalt regelmäßig zu einem Thema machen,
3. den von der Kirchenleitung beschlossenen Verhaltenskodex als Orientierung für die verbindliche Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gegebenenfalls den spezifischen Verhaltenskodex der kirchlichen Stelle mit Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht und weiterentwickelt werden,
4. die Anforderung der Vorlage erweiterter Führungszeugnisse nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes in der jeweils geltenden Fassung von Mitarbeitenden bei und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen. Für Ehrenamtliche gilt dies in der Regel abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ebenso,
5. die Anforderung, dass Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zum Nähe-Distanz-Verhalten, zur grenzachtenden Kommunikation und zur Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt eingehalten werden,
6. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuer oder von Vormündern,
7. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht in Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt im Sinne von § 7 dieses Kirchengesetzes,



Rechtliche Grundlagen

Anlage 1



8. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren und Benennung von Melde- und Ansprechstellen im Falle eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt,
9. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt und die Zusammenarbeit mit einer Fachberatungsstelle sowie der oder dem Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt vorsehen.

Der Kirchenkreis kann Kirchengemeinden zur Entwicklung eigener Schutzkonzepte auffordern.

(3) Die Kirchenleitung beschließt ein Rahmenschutzkonzept, das kirchliche Stellen in ihren in diesem Kirchengesetz genannten Aufgaben unterstützt, das auch einen Überblick über Präventionsangebote und -instrumente sowie eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglicht. Das Rahmenschutzkonzept wird durch Rechtsverordnung geregelt.

(4) Leitungen der kirchlichen Stellen sollen sich bei der Implementierung und Weiterentwicklung ihrer Schutzkonzepte insbesondere am Rahmenschutzkonzept sowie an den in Absatz 2 genannten Standards orientieren.

(5) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Kirchengesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger oder Volljähriger in einem Abhängigkeitsverhältnis bleiben unberührt.

§ 7 Meldepflicht

(1) Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von der Stelle, an die die Meldung erfolgt, beraten zu lassen.

(2) Die Meldung erfolgt an die oder den Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt. In den Schutzkonzepten wird konkretisiert, wie bei meldenden beruflich Mitarbeitenden die oder der Vorgesetzte sowie bei meldenden ehrenamtlich Mitarbeitenden die vertretungsberechtigte Person der Körperschaft oder der kirchlichen Stelle, innerhalb derer die ehrenamtliche Mitarbeiterin oder der ehrenamtliche Mitarbeiter tätig ist, bei der Meldung einbezogen wird.

(3) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt, dass gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben, unberührt bleiben.

§ 8 Kreiskirchliche Ansprechperson

(1) Der Kreiskirchenrat beruft eine Ansprechperson für die Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt für den Bereich des Kirchenkreises und seiner Kirchengemeinden, die ihre Aufgaben beruflich wahrnimmt. Die Ansprechperson ist eine in der Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt qualifizierte berufliche Person. Die Berufung kann für mehrere Kirchenkreise gemeinsam erfolgen.

(2) Die Ansprechperson berät die Superintendentin oder den Superintendenten und gegebenenfalls weitere Leitungsverantwortliche in allen Fragen der Präventionsarbeit.

Anlage 1



Rechtliche Grundlagen

§ 9 Unabhängige Anlaufstelle

(1) Die Kirchenleitung richtet eine unabhängige Anlaufstelle ein, für die von ihr eine insoweit erfahrene Fachkraft im Sinne des § 8a Absatz 4 des Achten Buches Sozialgesetzbuch bestellt wird. Die Fachkraft ist in ihrer fachlichen Tätigkeit nicht weisungsgebunden.

(2) Die unabhängige Anlaufstelle wendet sich in erster Linie an Personen, die von sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich betroffen sind oder waren, sowie an deren Angehörige oder Freundinnen und Freunde. Die Anlaufstelle ist ein niedrigschwelliges Angebot zur Kontaktaufnahme und zur ersten Orientierung und Beratung über weitere mögliche Schritte.

§ 10 Die oder der Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

(1) Zur Umsetzung und Koordination der Aufgaben nach § 6 beruft die Kirchenleitung eine Beauftragte oder einen Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt.

(2) Die oder der Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle. Sie oder er ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie oder er nimmt ihre oder seine Aufgaben selbstständig und, in Fällen der Aufklärung von Vorfällen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.

(3) Die oder der Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt hat unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten der Leitung der jeweiligen kirchlichen Stelle insbesondere folgende Aufgaben:

Sie oder er

1. berät die Kirchenleitung und die kirchlichen Stellen in allen fachlichen Fragen der Krisenintervention und der Aufarbeitung,
2. führt eine Übersicht über die Vorkommnisse im Bereich der sexualisierten Gewalt im Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
3. wird von den Verantwortlichen beratend zur Krisenintervention hinzugezogen, wenn der Verdacht auf strafrechtlich relevanten Missbrauch besteht,
4. berät bei Bedarf die jeweilige Leitung der kirchlichen Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung sowie Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,
5. unterstützt die kirchlichen Stellen bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes,
6. nimmt Meldungen von Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt entgegen, wahrt die Vertraulichkeit der Identität hinweisgebender Personen und sorgt dafür, dass Meldungen bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
7. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Kommission zur individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt weiter,
8. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten weitergeleitet oder verarbeitet werden,
9. koordiniert ihre oder seine Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie oder er in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet, und
10. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help zusammen.

(4) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen der jeweiligen kirchlichen Stelle bleiben unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.



Rechtliche Grundlagen

Anlage 1



§ 11 Unterstützungsstruktur

Das Amt für Kirchliche Dienste der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

1. entwickelt im Einvernehmen mit der oder dem Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und im Benehmen mit der Fachkonferenz der EKD Qualitätsmerkmale für die Präventionsarbeit, für die Krisenintervention und für die Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt,
2. berät die kreiskirchlichen Ansprechpersonen und leitet deren regelmäßige Arbeitsberatungen,
3. berät und begleitet die kirchlichen Stellen bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten,
4. erstellt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit.

§ 12 Kommission zur individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt

Die Kirchenleitung richtet eine Kommission zur individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt ein, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Hilfen zur individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz zur Verfügung stellt. Sie arbeitet unabhängig. Näheres wird durch Rechtsverordnung geregelt.

§ 13 Übergangsbestimmung

Die Ordnung der Kommission zur individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 15. Februar 2019 (KABl. S. 94) gilt bis zum Erlass einer Rechtsverordnung als solche Rechtsverordnung.

§ 14 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. November 2020 in Kraft.

Gesetz über das Zentralregister und Erziehungsregister (BZRG)

§ 30a Antrag auf ein erweiteres Führungszeugnis

(1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,

1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist
oder
2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für
 - a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

(2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis von der antragstellenden Person verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.



Anlage 2



Verhaltenskodex zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen lebt durch die Beziehungen der Menschen miteinander und durch die Beziehung mit Gott. Es entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist und die von Vertrauen getragen wird. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen ausgenutzt werden.

Auf der Grundlage unseres christlichen Menschenbildes und des Evangeliums haben das Wohl der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sowie der Schutz vor jeglicher Gewalt oberste Priorität. Jeder Mensch ist ein Original, von Gott geliebt und gesegnet. Wir haben die Verantwortung, Menschen in diesem Sinne zu stärken, und möchten ihnen inspirierende, fördernde und sichere Räume der Begegnung bieten. Darum legen wir den Verhaltenskodex der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz unserem Schutzkonzept zugrunde.

Diesen Verhaltenskodex anzuerkennen ist Voraussetzung für die Mitarbeit in unserem Kirchenkreis und somit maßgebend und verbindlich für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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 bzw. 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 der Kinder und Jugendlichen 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

- Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Teilnehmenden unkontrolliert allein bin, und mache mein Verhalten gegenüber dem Team transparent.

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in: _____

Unterschrift Anstellungsträger: _____

Ort, Datum: _____



Selbstverpflichtungserklärung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem bestehenden Arbeitsverhältnis

Anlage 3



Kopfbogen Anstellungsträger

- Ich habe den geltenden Verhaltenskodex erhalten.
- Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.
- Ich hatte die Gelegenheit, an einer Schulung teilzunehmen und/oder Rückfragen zum Verhaltenskodex und zu den Zielen des Schutzkonzeptes 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, 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.

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in: _____

Ort, Datum: _____



Anlage 4



Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Ich werde mich in Abständen von mindestens zwei Jahren zum Thema Prävention und Intervention in Bezug auf den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt weiterbilden.
- Ich habe mich mit dem geltenden Verhaltenskodex auseinandergesetzt. Mir ist als Mitarbeitender bzw. Mitarbeitendem bekannt, dass im Rahmen meiner Tätigkeit neben der Führung der Aufsichtspflicht über die mir anvertrauten Menschen die Beachtung insbesondere des Kindes- und Jugendwohls das höchste Gut darstellt.
- In diesem Sinn ist eine Beeinträchtigung insbesondere des Kindes- und Jugendwohls zu unterlassen bzw. zu unterbinden. Zudem bin ich verpflichtet, bei etwaigen mir in diesem Zusammenhang bekanntwerdenden Sachverhalten die kreiskirchliche Ansprechperson für ein Beratungsgespräch zu kontaktieren (Meldepflicht) und meinen Dienstherrn unverzüglich zu informieren.
- Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes informiert. Maßgeblich sind die in § 72a SGB VIII genannten Taten. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische, strafrechtliche und arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen kann. Ein Ehrenamt müsste ruhen.
- 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, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in:

Ort, Datum:



Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses

Anlage 5



(Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person)

Musterhausen, 01.10.2020

Max Mustermann
Musterstraße1
12345 Musterstadt

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 aktiv sein möchten/sind/möchtest/bist:

Nach der durch Sie/dich und Frau/Herrn _____ vorgenommenen Risikoeinschätzung fallen Sie/fällst du in den Personenkreis, der 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, und Sie beantragen / du beantragst mit Ihrer/deiner Unterschrift die Kostenbefreiung.

Noch einmal zum Hintergrund: Mit Einführung des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der EKBO sind die Kirchenkreise, Gemeinden und Einrichtungen aufgefordert, Schutzkonzepte zu entwickeln und umzusetzen. Damit soll zum einen verhindert werden, dass einschlägig vorbestrafte Personen mit Kindern und Jugendlichen in intensiven Kontakt kommen können. Zum anderen leisten Sie / leistest du 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 alle Menschen sichere kirchliche Räume des Aufwachsens vorfinden.

Herzliche Grüße

Unterschrift und Stempel Kirchengemeinde/Kirchenkreis/Einrichtung
Anschrift der Kirchengemeinde / des Kirchenkreises / der Einrichtung



Anlage 6



Bestätigung zur Vorlage bei der örtlichen Melde- behörde für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz

(Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person)

Hiermit wird bestätigt, dass der Kirchenkreis / die Kirchengemeinde gemäß § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG in Verbindung mit § 5 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz die Eignung von Personen durch Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis zu überprüfen hat.

Name der/des (ehrenamtlichen) Mitarbeitenden, Anschrift:

Geburtsdatum, Geburtsort:

wird aufgefordert, für ihre/seine Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Unterschrift und Stempel: _____

Ort, Datum: _____



Vorlage Antrag auf Gebührenbefreiung

Anlage 7



(Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person)

Name des/der Ehrenamtlichen

Adresse

Meldebehörde

Ort, Datum

Antrag auf Gebührenbefreiung

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich bin aufgefordert worden, für meine ehrenamtliche Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG in Verbindung mit § 5 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vorzulegen. Hiermit beantrage ich die Gebührenbefreiung. Die Voraussetzungen für eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO liegen vor.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift des/der Ehrenamtlichen

Anlage 8



Schulungsübersicht

Übersicht Schulungsangebote
 (Grundlage: hinschauen – helfen – handeln,
 EKD- Fortbildungsplattform)

Modul	Zielgruppe	Ziele und Inhalt
<ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Grundlagen • Auf Grenzen achten – sichere Orte geben • Ein guter Plan 	Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit direktem und ohne direkten pädagogischen Bezug mit Leitungsverantwortung (z. B. Superintendentinnen und Superintendenden, Pfarrerinnen und Pfarrer, kreiskirchliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner)	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende werden für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, • Definition sexualisierter Gewalt • erweitertes Führungszeugnis • rechtlicher Rahmen • Nähe und Distanz • Risikoanalyse • Interventionspläne • Gespräche mit Betroffenen • Begleitung von Menschen mit Missbrauchserfahrungen
<ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Grundlagen • Auf Grenzen achten – sichere Orte geben • Aufgepasst und hingeschaut • Ein guter Plan 	Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit direktem pädagogischen Bezug	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende werden für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert • Risikoanalyse, Plausibilitätsprüfung • Maßnahmen der Prävention • Machtaspekte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen • Interventionspläne
<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines vertiefenden sexualpädagogischen Konzepts 	Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit direktem pädagogischen Bezug	<ul style="list-style-type: none"> • Sexualpädagogik in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit • Ziele und Möglichkeiten der sexualpädagogischen Konzeption



Allgemeine Risikoanalyse

1. Besteht bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kenntnis über die Organisations- und Verantwortungsstruktur der Kirchengemeinde bzw. der Einrichtung sowie die kirchenkreislichen Ansprechpersonen?

Ja nein

2. Besteht bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kenntnis über das Schutzkonzept des Kirchenkreises Schlesische Oberlausitz?

Ja

Nein dieses wird zur Kenntnis genommen am:

3. Ist das erweiterte Führungszeugnis der (ehrenamtlichen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesehen worden?

Name: _____ Einsicht: _____

Name: _____ Einsicht: _____

Name: _____ Einsicht: _____

4. Haben alle (ehrenamtlichen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Schulung zur Prävention und Intervention erhalten?

Ja, am:

Nein, diese erfolgen am:

5. Welche Formen der Beteiligung und niederschweligen Beschwerde gibt es?

6. Welche Zielgruppe(n) welchen Alters gilt es zu schützen?

Anlage 9



Bitte weitere Hinweise, die für das eigene Angebot wichtig sind, hinzufügen.

Anlage 9



Bitte weitere Hinweise, die für das eigene Angebot wichtig sind, hinzufügen.

Allgemeine Risikoanalyse


7. Zu welchen Grenzverletzungen kann es im beruflichen Alltag kommen?

8. In welchen Situationen kann es zu Grenzüberschreitungen kommen?

9. Sind grundsätzlich alle Formen der Grenzverletzung bekannt?

10. Welche Bedingungen, Strukturen und Arbeitsabläufe können negativ ausgenutzt werden?

11. Welche baulichen Gegebenheiten bergen Risiken für grenzverletzendes Verhalten?

 Die Risikoanalysen für konkrete Angebote entnehmen Sie bitte den Anlagen 10 bis 16.



Risikoanalyse „Tagesprogramm Ferien“

Beschreibung des Angebotes (hier bitte in drei bis fünf Sätzen das Angebot beschreiben):

- 20 bis 100 Teilnehmende
- Plenum und Gruppenangebote (Workshops u. Ä.)
- Kleingruppen mit verantwortlichen Mitarbeitenden
- gemeinsame Mahlzeiten
- Mitarbeit der Teilnehmenden

Sensible Bereiche/Zeitpunkte im Rahmen des Angebotes

Frage: Welche sensiblen Phasen könnte es im Hinblick auf Nähe und Distanz bzw. Ausübung möglicher „Machtverhältnisse“ geben?

- Seelsorge- und Gesprächsangebote,
- uneinsichtige Geländedecken sind Rückzugsmöglichkeiten und „Verstecke“,
- großes Gelände und viele Räume bringen eine Unübersichtlichkeit mit sich.

Beachte (für Leitung):

- Organisatorische und geistliche Einbindung aller Mitarbeitenden in das Gesamtkonzept (klare Kommunikation von Zielen und Methoden),
- Mitarbeitende haben ihre Kleingruppe im Blick,
- gute und intensive Vorbereitungstreffen, bei denen Zeitpläne, das Thema Gaben und Grenzen u. Ä. abgesprochen werden,
- Mitarbeitende sind der Leitung bekannt bzw. lernen sich im Vorfeld gut kennen,
- Ausgewogenheit von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden,
- bei Bedenken oder Unausgewogenheit werden Mitarbeitende aus der Mitarbeit herausgenommen oder in andere Bereiche vermittelt,
- Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses,
- Einhaltung des Verhaltenskodex.

Beachte (für Mitarbeitende):

- Bei Einzelkontakten oder -gesprächen im Sichtbereich von anderen bleiben,
- separate männliche und weibliche Toilettendienste.

Zur Kenntnis genommen:

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in:

Leitung:

Anlage 10



Bitte weitere Hinweise, die für das eigene Angebot wichtig sind, hinzufügen.



Anlage 11



Bitte weitere Hinweise, die für das eigene Angebot wichtig sind, hinzufügen.

Risikoanalyse „Einzelarbeit“

Beschreibung des Angebotes (hier bitte in drei bis fünf Sätzen das Angebot beschreiben):

- intensives Gespräch
- Seelsorgegespräch
- Einzelunterricht

Sensible Bereiche/Zeitpunkte im Rahmen des Angebotes:

Frage: Welche sensiblen Phasen könnte es im Hinblick auf Nähe und Distanz bzw. Ausübung möglicher „Machtverhältnisse“ geben?

- Nähe und Vertrautheit sind Voraussetzung und zugleich Herausforderung,
- in Seelsorge sich seiner Rolle als vertrauter und helfender Mensch bewusst sein,
- diese Rolle dienend und fragend annehmen, nicht als Macht ausnutzen,
- mit dem Gegenüber allein zu sein, könnte Vermutungen und Gefahren mit sich bringen.

Beachte für Mitarbeitende:

- Für alle bekannte Zeiten, Aufgaben und Methoden transparent machen,
- für andere zugängliche Räume nutzen,
- genug Abstand einhalten,
- bei nötigem körperlichen Kontakt vorher das Gegenüber fragen,
- Regelungen mit allen Beteiligten besprechen und schriftlich festhalten.

Speziell bei Seelsorge:

- Mitarbeitende haben Zeit und Kompetenz,
- möglichst im Sichtbereich von anderen bleiben,
- möglichst entsprechende geschlechtsspezifische Mitarbeitende.

Zur Kenntnis genommen:

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in:

Leitung:



Risikoanalyse „Freizeiten mit Übernachtungen“

Beschreibung des Angebotes:

- 20 bis 40 Teilnehmende sind für 2 bis 14 Tage zusammen
- Plenum und Gruppenangebote (Workshops u. Ä.)
- Themenrunden im Haus, Aktionen im Freien
- Kleingruppen mit verantwortlichen Mitarbeitenden
- gemeinsame Mahlzeiten
- Mitarbeit der Teilnehmenden

Sensible Bereiche/Zeitpunkte im Rahmen des Angebotes

Frage: Welche sensiblen Phasen könnte es im Hinblick auf Nähe und Distanz bzw. Ausübung möglicher „Machtverhältnisse“ geben?

- Seelsorge- und Gesprächsangebote,
- Zimmer sind Rückzugsmöglichkeiten und „Verstecke“,
- großes Gelände und viele Räume bringen eine Unübersichtlichkeit mit sich,
- Bedürfnis nach Zeit mit Einzelnen.

Beachte (für Leitung):

- Organisatorische und geistliche Einbindung aller Mitarbeitenden in das Gesamtkonzept (klare Kommunikation von Zielen und Methoden),
- Mitarbeitende haben ihre Kleingruppe im Blick,
- klare Absprachen zu Zeiten, Regeln und Konsequenzen,
- Mitarbeitende sind der Leitung bekannt bzw. lernen sich im Vorfeld gut kennen,
- Ausgewogenheit von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden,
- bei Bedenken oder Unausgewogenheit werden Mitarbeitende aus der Mitarbeit herausgenommen oder in andere Bereiche vermittelt,
- Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses,
- unterschriebener Verhaltenskodex.

Beachte (für Mitarbeitende):

- Bei Einzelkontakten oder -gesprächen im Sichtbereich von anderen bleiben,
- „Knigge“ (Anklopfen) beachten bei Besuch auf Zimmern,
- keine Besuche von Jungs/Männern in den Zimmern der Mädels/Frauen und umgekehrt,
- keine Freundschaften zu Teilnehmenden,
- separate männliche und weibliche Toilettendienste.

Zur Kenntnis genommen:

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in:

Leitung:

Anlage 12



Bitte weitere Hinweise, die für das eigene Angebot wichtig sind, hinzufügen.



Anlage 13



Bitte weitere Hinweise, die für das eigene Angebot wichtig sind, hinzufügen.

Risikoanalyse „Gruppenangebote“

Beschreibung des Angebotes (hier bitte in drei bis fünf Sätzen das Angebot beschreiben):

- 5 bis 30 Teilnehmende sind für die Zeit von 1 bis 3 Stunden zusammen
- Angebote im Plenum und Kleingruppen
- Leitung durch eine/n hauptamtlich Mitarbeitende/n oder ein Mitarbeitenden-Team
- Träger ist eine Gemeinde oder ein Verein

Sensible Bereiche/Zeitpunkte im Rahmen des Angebotes

Frage: Welche sensiblen Phasen könnte es im Hinblick auf Nähe und Distanz bzw. Ausübung möglicher „Machtverhältnisse“ geben? (z. B. Übernachtung, Setting ein/e Erwachsene/r und ein/e Jugendliche/r usw.)

- Abhol- und Nachhausebring-Service durch Mitarbeitende, Eltern o. Ä.,
- Kleingruppen- oder Paaraufgaben in separaten Räumen,
- wenn Teilnehmende hinausgehen müssen (als Konsequenz oder Entspannung einer kritischen Situation).

Beachte (für Leitung):

- Organisatorische und geistliche Einbindung aller Mitarbeitenden in das Gesamtkonzept (klare Kommunikation von Zielen und Methoden),
- Ausgewogenheit von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden,
- Abhol- und Nachhausebring-Service absprechen bzw. öffentlich machen,
- Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses,
- Einhaltung des Verhaltenskodex.

Beachte (für Mitarbeitende):

- Bei Einzelkontakten oder -gesprächen im Sichtbereich von anderen bleiben,
- bei Spielen und Aktionen: Körperkontakte absprechen bzw. ansagen.

Zur Kenntnis genommen:

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in:

Leitung:



Risikoanalyse „Offene Angebote“

Beschreibung des Angebotes (hier bitte in drei bis fünf Sätzen das Angebot beschreiben):

- 20 bis 100 Teilnehmende
- offenes Haus, Spielplatzarbeit mit Spiel, Sport, kreativ, Themenangebote
- Einzelpersonen, Kleingruppen oft aus sozial schwachem Milieu
- Theke, Kuchenbuffet o. Ä.

Sensible Bereiche/Zeitpunkte im Rahmen des Angebotes:

Frage: Welche sensiblen Phasen könnte es im Hinblick auf Nähe und Distanz bzw. Ausübung möglicher „Machtverhältnisse“ geben?

- Größere und stärkere Teilnehmende wollen kleinere und schwächere beherrschen,
- Teilnehmende können kommen und gehen, brauchen keine Erlaubnis der Erziehungsberechtigten,
- Teilnehmende bringen jüngere Geschwister, Eltern oder Großeltern mit,
- Gebäudeecken oder Geländeabschnitte, die nicht einsehbar sind, bieten Rückzugsmöglichkeiten und „Verstecke“,
- großes Gelände und viele Räume bringen eine Unübersichtlichkeit mit sich.

Beachte (für Leitung):

- Organisatorische und geistliche Einbindung aller Mitarbeitenden in das Gesamtkonzept (klare Kommunikation von Zielen und Methoden),
- Mitarbeitende sind der Leitung bekannt bzw. lernen sich im Vorfeld gut kennen,
- Ausgewogenheit von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden,
- bei Bedenken oder Unausgewogenheit werden Mitarbeitende aus der Mitarbeit herausgenommen oder in andere Bereiche vermittelt,
- intensive Absprachen zu Möglichkeiten, Grenzen und Konsequenzen,
- Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses,
- Einhaltung des Verhaltenskodex.

Beachte (für Mitarbeitende):

- Mitarbeitende haben Teilnehmer und Haus/Gelände im Blick,
- bei Einzelkontakten oder -gesprächen im Sichtbereich von anderen bleiben,
- separate männliche und weibliche Toilettendienste.

Zur Kenntnis genommen:

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in:

Leitung:

Anlage 14



Bitte weitere Hinweise, die für das eigene Angebot wichtig sind, hinzufügen.

Anlage 15



Bitte weitere Hinweise, die für das eigene Angebot wichtig sind, hinzufügen.

Risikoanalyse „Online-Angebote“

Beschreibung des Angebotes (hier bitte in drei bis fünf Sätzen das Angebot beschreiben):

- Gespräche und Seelsorgegespräche per Videochat
- Gruppentreffen per Videochat
- Chat in sozialen Medien

Sensible Bereiche/Zeitpunkte im Rahmen des Angebotes:

Frage: Welche sensiblen Phasen könnte es im Hinblick auf Nähe und Distanz bzw. Ausübung möglicher „Machtverhältnisse“ geben?

- Durch aktivierte Kamera ist Einsicht in die Privatsphäre möglich,
- durch aktiviertes Mikro könnten Gespräche im Haushalt mitgehört werden,
- Aufnahme des Meetings ist technisch möglich.

Beachte für Mitarbeitende:

- Zeiten und Format müssen den Erziehungsberechtigten bekannt sein,
- Einverständnis für Treffen und Aufnahme muss vorliegen,
- Regelungen mit allen Beteiligten besprechen und schriftlich festhalten.

Speziell bei Seelsorge:

- Mitarbeitende haben Zeit und Kompetenz,
- möglichst im Sichtbereich von anderen bleiben,
- möglichst entsprechend geschlechtsspezifische Mitarbeitende.

Zur Kenntnis genommen:

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in:

Leitung:



Risikoanalyse Veranstaltungen, z. B. „Jugendnacht“

Beschreibung des Angebotes (hier bitte in drei bis fünf Sätzen das Angebot beschreiben):

- 200 bis 400 Teilnehmende sind für die Zeit von 6 bis 10 Stunden zusammen
- Veranstaltungen im Plenum und Gruppenangebote (Workshops u. Ä.)
- verbindendes und missionarisches Projekt für Gruppen und offenes Arbeiten
- große Mitarbeiterschaft aus regionaler und örtlicher Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Sensible Bereiche/Zeitpunkte im Rahmen des Angebotes:

Frage: Welche sensiblen Phasen könnte es im Hinblick auf Nähe und Distanz bzw. Ausübung möglicher „Machtverhältnisse“ geben?

- Seelsorge- und Gesprächsangebote,
- in der Masse können Einzelne „untergehen“ und übersehen werden,
- Einzelpersonen können sich einsam fühlen und sich schnell an jemanden hängen,
- großes Gelände und viele Räume bringen eine Unübersichtlichkeit mit sich,
- bei Nacht: dunkle, schlecht einsehbare Ecken.

Beachte (für Leitung):

- Organisatorische und geistliche Einbindung aller Mitarbeitenden in das Gesamtkonzept (klare Kommunikation von Zielen und Methoden),
- Zonenleiter haben ihren Bereich und dessen Gefahren im Blick und genug Mitarbeitende für alle Aufgaben,
- Stellvertretung für Leitung benennen,
- gute und intensive Vorbereitungstreffen, bei denen Zeitpläne, das Thema Gaben und Grenzen u. Ä. abgesprochen werden,
- Mitarbeitende sind der Zonenleitung bekannt bzw. lernen sich im Vorfeld gut kennen,
- Ausgewogenheit von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden,
- bei Bedenken oder Unausgewogenheit werden Mitarbeitende aus der Mitarbeit genommen oder in andere Bereiche vermittelt,
- Kenntnis und Akzeptanz des Verhaltenskodex von allen Mitarbeitenden,
- Prüfen, ob und bei wem ein erweitertes Führungszeugnis notwendig ist.

Beachte (für Mitarbeitende):

- Bei Einzelkontakten oder -gesprächen im Sichtbereich von anderen bleiben,
- männlicher und weiblicher Toilettendienst.

Zur Kenntnis genommen:

Unterschrift (ehrenamtliche/r) Mitarbeiter/in:

Leitung:

Anlage 16



Bitte weitere Hinweise, die für das eigene Angebot wichtig sind, hinzufügen.



Anlage 17



Plausibilitätsprüfung sowie Verfahren bei unbegründetem Verdacht

(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

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 oder 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 umgesetzt.

Wirksame Interventionspläne – Empfehlungen für die Umsetzung und Voraussetzungen

- Grundsätzliche Information zu den aktuell gültigen Interventionsplänen durch Schulung von allen ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Öffentliche Bekanntmachung der Ansprechpersonen und dauerhafte Zugänglichkeit von Grundinformationen und Materialien zu jeder Zeit auf der Homepage.
- Eine aktuelle Potenzial- 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 (Superintendentinnen und Superintendenten, 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 Mitarbeitenden bekannt und es ist etabliert, dass diese, wie in den Interventionsplänen vorgesehen, immer hinzugezogen werden.

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. Gegebenenfalls Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft (bei Kindern und Jugendlichen verpflichtend)
4. Anwendung des entsprechenden Handlungs- und Notfallplanes im Falle einer positiven Plausibilitätsprüfung



Plausibilitätsprüfung sowie Verfahren bei unbegründetem Verdacht

(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung

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

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

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

Ziele: Jede Grenzverletzung wird ernst genommen und professionell bearbeitet. Keine Mitarbeiterin bzw. kein Mitarbeiter 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 bzw. die Mitarbeitende vor Ort schildert die Situation unter Zuhilfenahme der 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 Teilnehmende unserer Angebote oder kirchliche Mitarbeitende stattgefunden haben bzw. die Vermutung dessen weiterbesteht oder nicht ausgeräumt werden kann. Es erfolgt die Dokumentation des Vorfalles und des Ergebnisses der Plausibilitätsprüfung (Möglichkeit 1: Abschluss des Vorganges wegen „negativer“ Plausibilitätsprüfung, Möglichkeit 2: Verfahren nach dem entsprechenden Interventionsplan, gegebenenfalls Einberufung des Krisenteams).

Die Dokumentation verbleibt bei der kreiskirchlichen Ansprechperson für die weitere Arbeit bzw. zur Umsetzung der Meldepflicht innerhalb der EKBO.

Gegebenenfalls 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 Verfahrens bei der Vermutung auf sexualisierte Gewalt innerhalb der Institution entsprechend der fachlichen Standards und des zutreffenden Interventionsplanes (Kirchenkreis und EKBO, gegebenenfalls Anforderungen nach dem Bundeskinderschutzgesetz).



Anlage 17



Plausibilitätsprüfung sowie Verfahren bei unbegründetem Verdacht

(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

Bei negativer Plausibilitätsprüfung besprechen die kreiskirchlichen Ansprechperson und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vor Ort die weitere Arbeit und werten die beidseitige Zusammenarbeit aus. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter 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 sowie 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 Dienstaufsicht im Konsistorium der EKBO liegt
- alternativ oder zusätzlich, wenn Kinder und Jugendliche betroffen sind:
Maßnahmen gemäß des Schutzauftrages bei vermuteter Kindeswohlgefährdung

Vorgehen bei unbegründetem Verdacht

- Rehabilitation erfolgt durch die Leitung in Abstimmung mit der kreiskirchlichen Ansprechperson.
- Der unbegründete Verdacht (Faktenlage) muss allen Personen, die in die Prüfung involviert waren, sowie dem Team durch die Leitung nachvollziehbar zur Kenntnis gegeben werden.
- Mit den betroffenen Mitarbeitenden ist abzustimmen, welche unterstützenden Beratungsmöglichkeiten, z. B. Coaching oder Team-Supervision, der Rehabilitation dienen.



Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung

Anlage 18



(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

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

Ziele: Grenzverletzungen werden untereinander wahrgenommen und angesprochen. Die verursachende Person ändert ihr Verhalten. Gegebenenfalls findet eine Klärung mit der von der Grenzverletzung betroffenen und der verursachenden Person statt. (Beispiel: Gitarrenunterricht für junge Erwachsene im privaten Haus der Jugendmitarbeiterin.)

Der Handlungsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Beratung kreiskirchliche Ansprechperson und Beobachterin bzw. Beobachter der Situation
2. Gespräch mit der verursachenden Person
3. Auswertung des Gesprächs
4. gegebenenfalls Information der verantwortlichen oder vorgesetzten Person 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 kreiskirchliche Ansprechperson und Beobachterin bzw. Beobachter der Situation

Beobachterin bzw. Beobachter der Situation und kreiskirchliche Ansprechperson suchen gemeinsam nach einer Lösung des Ansprechens vor Ort. Die Beobachterin bzw. der Beobachter der Situation führt das Gespräch mit der verursachenden Person, gegebenenfalls gemeinsam mit der kreiskirchlichen Ansprechperson.

2. Gespräch mit der verursachenden Person

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

3. Auswertung des Gesprächs

Die kreiskirchliche Ansprechperson und die Beobachterin bzw. der Beobachter der Situation werten das oben genannte Gespräch aus und besprechen gegebenenfalls weitere Handlungsschritte: Die Situation konnte geklärt werden und das Verfahren wird beendet. Es sind weitere Handlungsschritte notwendig, z. B. die Hinzuziehung der Leitung vor Ort oder 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 kreiskirchliche Ansprechperson und die Leitung beraten den Fall und besprechen nächste Handlungsschritte. Sie informieren darüber die Beobachterin bzw. den Beobachter der Situation vor Ort.

5. Umsetzung der Handlungsschritte

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



Anlage 18



Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung

(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

6. Abschlussdokumentation

Alle Gespräche und Maßnahmen werden dokumentiert und verbleiben bei der kreiskirchlichen Ansprechperson. Für den Fall, dass Anforderungen zum gewünschten Verhalten mit der verursachenden Person einer Grenzverletzung besprochen wurden, werden auch diese dokumentiert. Dies kann auch in Form einer Selbstverpflichtung der bzw. des Mitarbeitenden 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 kreiskirchliche Ansprechperson 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 usw.).

8. Umsetzung Meldepflicht der EKBO

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



Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff Anlage 19



(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

Sexuelle Übergriffe erfolgen bewusst durch die Täterin bzw. den Täter. Übergriffe geschehen in Form von verbaler und nonverbaler bzw. psychischer Gewalt und tätlich. Jede Form des Übergriffs kann die Würde der betroffenen Person verletzen und als Teil einer Täterinnen- bzw. Täterstrategie 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 verursachender Person zu.
- 3b. Betroffene Person stimmt Gespräch mit verursachender Person nicht zu.
4. (angestrebt) gemeinsames Gespräch mit betroffener Person und mutmaßlicher verursachender Person
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 die Superintendentin bzw. der Superintendent und die öffentlichkeitsbeauftragte Person. Die Information erfolgt in der Regel durch die kreiskirchliche Ansprechperson. Wenn Kinder und Jugendliche gefährdet sind, informiert die kreiskirchliche Ansprechperson parallel die insofern erfahrene Fachkraft. 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

Superintendentin bzw. Superintendent, kreiskirchliche Ansprechperson und die bzw. der landeskirchliche Beauftragte klären die Zusammensetzung des Krisenteams. In der Regel gehören dazu:

- Superintendentin bzw. Superintendent
- kreiskirchliche Ansprechperson
- Leitungsverantwortliche bzw. Leitungsverantwortlicher vor Ort
- insofern erfahrene Fachkraft: wenn Kinder und Jugendliche von dem Übergriff betroffen sind sowie temporär
- personalverantwortliche Person bzw. (bei Pfarrerinnen und Pfarrern) 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 insofern erfahrenen Fachkraft bzw. der für den Umgang mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt geeigneten und qualifizierten 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 insofern erfahrene Fachkraft / Fachberatung berät die Leitungsperson / die ausgewählte Vertrauensperson / beide als Team in Hinblick auf das Gespräch mit der betroffenen Person.*



Anlage 19 Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff

(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

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 der verursachenden Person. Insbesondere vermitteln, dass das Verhalten nicht geduldet werden kann, damit weitere Personen vor Übergriffen geschützt werden. Am Ende bzw. nach einer Bedenkzeit steht eine (vorläufige) Entscheidung der betroffenen Person, ob sie zu einem Gespräch mit der verursachenden Person bereit ist.

3a. Betroffene Person stimmt Gespräch mit verursachender Person zu:

3b. Betroffene Person stimmt Gespräch mit verursachender Person nicht zu:

Entscheidungsphase und Hilfe anbieten

Weiterer Unterstützungsbedarf wird erfragt und gegebenenfalls 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 der kreiskirchlichen Ansprechperson oder Leitung unterschiedliche Übergriffe der beschuldigten Person bekannt sein, muss geprüft werden, ob eine Strafanzeige oder disziplinarische bzw. 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 verursachende Person wird nicht konfrontiert oder informiert, es sei denn, die oben genannte Prüfung erfordert dies,
- Durchführung der Schritte 5, 6 und 7 (Beratung, Meldung, Anpassung Präventionsmaßnahmen).



Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff Anlage 19



(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

4. Gemeinsames Gespräch mit betroffener und mutmaßlicher verursachender Person

Leitung und kreiskirchliche Ansprechperson führen das Gespräch gegebenenfalls unter Beteiligung der Personensorgeberechtigten der betroffenen Person.

Ziel: Verständigung zwischen betroffener und verursachender Person. Falls die verursachende Person 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 verursachende Person Mitarbeiterin oder Mitarbeiter ist, muss geprüft werden, ob eine weitere Tätigkeit unter welchen Umständen möglich ist. Bei beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die landeskirchlich beauftragte Person und gegebenenfalls Juristinnen oder Juristen des Konsistoriums zu Arbeits-/Dienstrecht hinzuzuziehen. Der übergriffigen Person werden gegebenenfalls Hilfsangebote aufgezeigt. Im Fall von Ehrenamtlichen oder Honorarkräften wird über die Fortsetzung der Tätigkeit unter gegebenenfalls 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 kreiskirchliche Ansprechperson 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 kreiskirchliche Ansprechperson 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 usw.).



Anlage 20

**Notfallplan bei der Vermutung strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt**

Die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184k, 201a Absatz 3, die §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs weisen die strafrechtlich relevanten 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 mutmaßlicher verursachender Person
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 die Superintendentin bzw. der Superintendent, die landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und die öffentlichkeitsbeauftragte Person. Die Information erfolgt in der Regel durch die kreiskirchliche Ansprechperson. Wenn Kinder und Jugendliche gefährdet sind, informiert die kreiskirchliche Ansprechperson parallel die insofern erfahrene Fachkraft.

2. Einberufung des Krisenteams

Die Superintendentin bzw. der Superintendent, die kreiskirchliche Ansprechperson und die bzw. der landeskirchliche Beauftragte klären die Zusammensetzung des Krisenteams. In der Regel gehören dazu:

- Superintendentin bzw. Superintendent
- kreiskirchliche Ansprechperson
- landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
- Leitung vor Ort
- insofern erfahrene Fachkraft: wenn Kinder und Jugendliche von dem Übergriff betroffen sind sowie temporär
- personalverantwortliche Person bzw. (bei Pfarrerinnen und Pfarrern) 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 der bzw. dem 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 verursachende Person 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, Handlungsschritte und Ergebnisse werden dokumentiert. Die weitere Arbeitsweise inklusive des Themas der Vertraulichkeit wird besprochen. Eine Sprachregelung und Ansprechpersonen für Menschen aus der Gemeinde und der Öffentlichkeit werden ebenfalls festgelegt.



Notfallplan bei der Vermutung strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt



(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

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 der betroffenen Person Leid zugefügt wurde und zum Schutz weiterer Personen. Bestenfalls entsteht die Bereitschaft zur Strafanzeige durch die betroffene Person. 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 gegebenenfalls 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 der Meldung in Verbindung gebracht werden:

- Prüfung der Möglichkeit der Vertraulichkeit bzw. der Notwendigkeit, tätig zu werden (Es muss geprüft werden, ob eine Strafanzeige oder disziplinarische bzw. 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 verursachende Person wird nicht konfrontiert oder informiert, es sei denn, die oben genannte erfordert dies,
- Durchführung der Schritte 5, 6 und 7 (Beratung, Meldung, Anpassung Präventionsmaßnahmen).



Anlage 20

**Notfallplan bei der Vermutung strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt****(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)****4. Konfrontationsgespräch mit mutmaßlicher verursachender Person**

Superintendentin bzw. Superintendent, Leitung vor Ort und gegebenenfalls rechtlich verantwortliche Person konfrontieren die verursachende Person / die mutmaßliche Täterin bzw. den mutmaßlichen Täter mit den Vorwürfen. Die verursachende Person wird sofort vom beruflichen Dienst freigestellt bzw. erhält die Mitteilung, dass das Ehrenamt bis zur endgültigen Klärung ausgesetzt wird. Gegebenenfalls 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 die Superintendentin bzw. der Superintendent. 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 kreiskirchliche Ansprechperson 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

Superintendentin bzw. Superintendent, Leitung vor Ort und kreiskirchliche Ansprechperson evaluieren den Vorfall und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen, Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept usw.).



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

Anlage 21



(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

Dieser Handlungsplan greift, wenn die Dienstaufsicht für die vermutete verursachende Person im Konsistorium liegt und ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt vermutet wird. Dies gilt beispielsweise für Pfarrerinnen bzw. Pfarrer und Lehrerinnen bzw. Lehrer. Eignet sich der Vorfall innerhalb einer landeskirchlichen Einrichtung (z. B. 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 Superintendentin bzw. den Superintendenten
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 mutmaßlicher verursachender Person
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 Superintendentin bzw. den Superintendenten

Die kreiskirchliche Ansprechperson informiert die Superintendentin bzw. den Superintendenten sowie die landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und stellt den 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 bis 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 gegebenenfalls dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen bezüglich der oder des Mitarbeitenden um.

Wichtig: Die betroffenen Personen sind immer im Vorfeld darüber zu informieren.



Anlage 22



Handlungsplan Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

(Vorlage der EKBO – Amt für kirchliche Dienste, Januar 2022)

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

§ 8b SGB VIII

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 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“ sieht folgende Schritte vor:

1. Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung
2. Kontaktaufnahme mit der kreiskirchlichen Ansprechperson (KAP) als Standard inklusive Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung
3. gegebenenfalls Hinzuziehung der insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF)
4. Anwendung des entsprechenden Handlungs- und Notfallplans im Falle einer positiven Plausibilitätsprüfung

Sind Kinder oder Jugendliche von sexualisierter Gewalt betroffen oder gibt es andere Anlässe, sich um Minderjährige zu sorgen, nehmen die kreiskirchliche Ansprechperson, 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 SGB VIII den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung.

Ist im Falle von sexualisierter Gewalt oder einer anderen Form der Kindeswohlgefährdung eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der EKBO die vermutete verursachende Person, dann ist der zutreffende Interventionsplan der EKBO weiter anzuwenden (vgl. 4. im Kommunikationsplan der EKBO).



Ansprechpersonen und Erreichbarkeit

Anlage 23



Beauftragte Person in der Kirchengemeinde

Name:

Erreichbarkeit:

Ansprechpersonen auf Kirchenkreisebene und in der Landeskirche

Vornehmlich für die Arbeit mit Kindern/Jugendlichen auch in der Kirchenmusik:

Name: NN (Kreiskirchliche/r Beauftragte/r für Kinder- und Jugendarbeit und Katechetik)

Erreichbarkeit: pro.praevention@kirchenkreis-sol.de

Vornehmlich für die Arbeit mit Kindern/Jugendlichen:

Name: Nele Schmidt, Tel.: 0176 23311382

Erreichbarkeit: pro.praevention@kirchenkreis-sol.de

Vornehmlich für die evangelischen Kindertageseinrichtungen:

Name: Gudrun Rönsch-Marx, Tel.: 0171 3258305

Erreichbarkeit: pro.praevention@kirchenkreis-sol.de

Externe Kinderschutzfachkraft und insoweit erfahrene Fachkraft

Name: Ramona Frinker, Tel.: 03581 8788350

Erreichbarkeit: frinker@sfws-goerlitz.de

Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

Name: Marion Eckerland, Tel.: 030 24344423

Erreichbarkeit: m.eckerland@ekbo.de

Unabhängiges Beratungstelefon der EKBO

Name: Chris Lange, Tel.: 030 24344199

Erreichbarkeit: beratungshilfe@ekbo.de

Evangelisches Konsistorium; Arbeitsrecht, Mitarbeitervertretungsrecht

Name: Verena Zühlke, Tel.: 030 24344357

Erreichbarkeit: v.zuehlke@ekbo.de

Kinder- und Jugendtelefon 116 111

Elterntelefon 0800 111 0 550

Telefonseelsorge 0800 111 0 111



Herausgeber:

Evangelischer Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz
Superintendentur
Bautzener Straße 21
02906 Niesky

Mitglieder der Arbeitsgruppe Schutzkonzept:

Dr. Thomas Koppehl, Superintendent
Pfarrerin Miriam Arndt (Kreisbeauftragte für die Arbeit mit Kindern)
Gudrun Rönsch-Marx (Fachberaterin für evangelische Kindertageseinrichtungen)
Nele Schmidt (Jugendreferentin CVJM Ruhland)
Waldemar Buttler (leitender Referent CVJM SOL)
Ludwig Hetzel (Leiter der Arbeitsstelle Kinder und Jugendarbeit)

Redaktion: Gudrun Rönsch-Marx, Fachberaterin für evangelische Kindertageseinrichtungen

Gestaltung, Satz und Layout: magnet werbeagentur, Görlitz

Lektorat: Ines Eifler (M. A.) Freie Autorin und Lektorin

Titelbild: www.unsplash.com, Melissa Askew

© Für den Inhalt der einzelnen Beiträge ist die Autorin verantwortlich.

Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Einwilligung des Herausgebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet oder vervielfältigt werden.

Die Anlagen können von all denen, die über das „Werk“ verfügen, zum dienstlichen Gebrauch kopiert werden.

Weitere Exemplare sind zu beziehen unter:

Evangelischer Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz
Superintendentur
Bautzener Straße 21
02906 Niesky
<https://www.kirchenkreis-sol.de>