

Stand 29.10.2021

Schutzkonzept

Prävention sexualisierter
Gewalt in der Evangelischen
Kirche Reinickendorf

Beschlossen durch die 13. Kreissynode
im Kirchenkreis Reinickendorf

Herbsttagung 29./30. Oktober 2021

1. HINFÜHRUNG / VORWORT	1
2. GRUNDLAGEN: BEGRIFFSKLÄRUNG UND ZIELSTELLUNG DES SCHUTZKONZEPTEES ...	2
2.1 Begriffsklärung: Sexualisierte Gewalt	2
2.2 Zielstellung: Schutz und Unterstützung der von sexualisierter Gewalt Betroffenen	3
3. PRÄVENTION.....	4
3.1 Risikoanalyse.....	4
3.2 Verhaltenskodex	4
3.3 Mitarbeitermanagement	6
3.3.1 Personalauswahl	6
3.3.2 Begleitung Ehrenamt.....	6
3.3.3 Erweiterte Führungszeugnisse (EFZ)	7
3.4 Fortbildungen	7
3.5 Qualifizierte Ansprechpersonen	8
3.5.1 Kreiskirchliche Ansprechpersonen (KAP).....	8
3.5.2 Kooperation des Kirchenkreises mit einer insofern erfahrenen Fachkraft (IseF)	9
4. INTERVENTION	10
4.1 Prinzipien der Intervention	10
4.2 Das Krisenteam.....	11
4.3 Rehabilitation	11
4.4 Interventionspläne	12
5. DIE ROLLE DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	13
6. VERNETZUNG	14
7. HILFE UND KONTAKTE	15
8. LITERATURVERZEICHNIS (WIRD NOCH VERVOLLSTÄNDIGT - ENTWURFSFASSUNG)	16
ANLAGE I (RECHTSNORMEN MIT BEZUG SEXUALSTRAFTEN)	18
ANLAGE II (PRÜFBOGEN ZUR RISIKOEINSCHÄTZUNG EFZ)	20
ANLAGE III (VORLAGE ANSCHREIBEN EHRENAMTLICHE).....	23
ANLAGE IV (VORLAGE BESTÄTIGUNG EFZ KOSTENNEUTRAL EHRENAMT).....	24
ANLAGE V (VORLAGE BESTÄTIGUNG EFZ NEUANSTELLUNG / WIEDERVORLAGE) ..	25
ANLAGE VI (INTERVENTIONSPLÄNE)	26

1. Hinführung / Vorwort

„Die Liebe tut dem Nächsten nichts Böses.“ (Römerbrief 13, 10)

Wir verdanken unser Leben der unerschöpflichen Liebe Gottes. Wir verstehen es als den Auftrag der Kirche Jesu Christi, die Botschaft von Gottes Güte und Liebe in unseren Gemeinden und Einrichtungen an andere Menschen weiterzugeben. Dazu braucht es eine Atmosphäre der Offenheit, der gegenseitigen Achtung und des Vertrauens. Doch gerade im Vertrauensraum Kirche ist vielen Menschen jahrzehntelang durch Missbrauch und sexualisierte Gewalt großes Leid zugefügt worden. Das hat bei den Betroffenen tiefe körperliche und seelische Spuren hinterlassen. Christliche Gemeinden und Einrichtungen, die sich auf Gottes Liebe berufen, treffen diese Vergehen ins Herz.

Für beruflich und ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende ist es daher unerlässlich, den Schutz zu gewährleisten, den die uns anvertrauten Menschen erwarten. Missbrauch und sexualisierte Gewalt können jeden betreffen, insbesondere Kinder und Heranwachsende. Aber auch Menschen mit Behinderung, Ältere, Hilfsbedürftige, Schwache und Kranke sind gefährdet.

Das vorliegende Konzept zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt ist daher als Anleitung und Hilfe gedacht, um präventiv eine Kultur des Hinsehens und der Aufmerksamkeit zu etablieren. Es soll beruflich und ehrenamtlich Beschäftigte anleiten, Hinweise auf Missbrauch und sexualisierte Gewalt zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren. Zudem beschreibt es die Schritte, die ein klar geregeltes Vorgehen im Verdachtsfall ermöglichen und es gibt Hinweise, wie einem Verdacht ohne Scheu und ohne Vorverurteilung nachgegangen werden kann. Und schließlich werden Interventionspläne sowie Kontakte für Hilfe und Beratung angeboten.

Die Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) hat im Herbst 2020 alle Kirchenkreise und Gemeinden aufgefordert, ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt zu erarbeiten und in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen. Jede Leitungsebene soll dafür Sorge tragen, dass alle Beteiligten ihre Rechte und Pflichten zum Schutz gegen Gewalt und Missbrauch kennenlernen. Diesem Auftrag kommt der Ev. Kirchenkreis Reinickendorf mit dem folgenden Konzept nach. Das Ziel des Konzeptes wäre erreicht, wenn es im schlimmsten Fall zu Aufklärung und Hilfe beiträgt, im besten Fall jedoch vor einer Situation der Übergriffigkeit und Grenzverletzung schützen kann.

Beate Hornschuh – Böhm, Superintendentin

2. Grundlagen: Begriffsklärung und Zielstellung des Schutzkonzeptes¹

2.1 BEGRIFFSKLÄRUNG: SEXUALISIERTE GEWALT

Der Begriff "Sexualisierte Gewalt" verdeutlicht, dass keine gewalttätige Form der Sexualität vorliegt, sondern eine sexualisierte Form der Gewalt. Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich um Gewalthandlungen, die mit Mitteln der Sexualität an Menschen gegen deren Willen ausgeübt werden. Um sexualisierte Gewalt handelt es sich auch, wenn ein Mensch aufgrund körperlicher, kognitiver, sprachlicher oder psychischer Einschränkungen den sexuellen Handlungen nicht wissentlich zustimmen kann.

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

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

(a) Grenzverletzungen

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

Sexuelle Grenzverletzungen treten gelegentlich auf, geschehen meist unabsichtlich und können als fachliche oder persönliche Verfehlung der ausführenden Person charakterisiert werden.

(b) Sexuelle Übergriffe

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

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig und unabsichtlich, sondern sind sexuell motiviert und werden gezielt ausgeübt. Die übergriffige Person missachtet bewusst Regeln und fachliche Standards im Umgang mit anderen Menschen. Sie nutzt die eigene Überlegenheit, oft qua ihres Amtes oder ihrer

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

Funktion, um Widerstände des Opfers zu übergehen. Sexuelle Übergriffe können in einigen Fällen als strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlicher Formen sexualisierter Gewalt gedeutet werden.

(c) Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind im Strafgesetzbuch (StGB) als Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung aufgeführt. Zu ihnen gehören Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, Sexueller Missbrauch von Jugendlichen, Verbreitung pornografischer Schriften, Sexuelle Belästigung u.a. Die wesentlichen Rechtsnormen und ihre Bedeutung sind in der Anlage² zusammengestellt.

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

2.2 ZIELSTELLUNG: SCHUTZ UND UNTERSTÜTZUNG DER VON SEXUALISierter GEWALT BETROFFENEN

Das Schutzkonzept stellt eine zentrale Maßnahme zum Schutz und zur Fürsorge aller am Kirchenkreis beteiligten Akteure dar: Kinder und Jugendliche, Senior:innen, hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen sowie Gäste. Es zeigt notwendige Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt auf und stellt sicher, dass allen Vermutungen, Hinweisen und Beschuldigungen auf sexualisierte Gewalt unverzüglich nachgegangen wird. Im Fall eines Verdachts, eines Hinweises oder einer Beschuldigung auf eine sexualisierte Gewalthandlung wird umgehend geprüft, ob eine sexuelle Grenzverletzung, ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt vorliegt. Auf Grundlage der im Schutzkonzept dargelegten und erläuterten Interventionspläne werden notwendige Hilfemaßnahmen eingeleitet.

Das Schutzkonzept stellt sicher, dass die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt bleiben. Ein falscher Verdacht, eine unzutreffende Beschuldigung kann schwerwiegende Auswirkungen für die betroffene Person nach sich ziehen. In diesem Fall ist das Ziel, die beschuldigte Person zu rehabilitieren, soweit der Verdacht auf sexualisierte Gewalt ausgeräumt werden kann, und die Vertrauensbasis im Team und die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen wiederherzustellen.

² s. Anlage I (Rechtsnormen mit Bezug Sexualstraßen), S. 17

3. Prävention

3.1 RISIKOANALYSE

Die Risikoanalyse dient als Grundlage einer gelingenden Präventionskultur. Mit Hilfe der Analyse können Strukturen und Arbeitsabläufe, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder begünstigen, erkannt werden. Die kreiskirchlichen und kirchengemeindlichen Einrichtungen nutzen die Risikoanalyse als Instrument, um sich über Gelegenheitsstrukturen und Gefahrenpotenziale bewusst zu werden und ganz konkret über Räumlichkeiten, Personalauswahl und Arbeitsabläufe zu entscheiden, die es Täter:innen erschweren Grenzverletzungen zu begehen.

Bei der Erstellung der Risikoanalyse stehen die kreiskirchlichen Ansprechpersonen den Gemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises zur Verfügung.

Die Gemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises sind aufgefordert, für ihre Räumlichkeiten und Angebote eine Risikoanalyse zu erstellen. Die Verschriftlichung der erstellten Analysen wird an die Ansprechpersonen zurückgegeben. Diese setzen sich über den Inhalt in Kenntnis und stehen den Gemeinden bei Rückfragen und für die Ableitung notwendiger Konsequenzen zur Verfügung.

Die Ansprechpersonen fordern die Gemeinden und Einrichtungen in regelmäßigen Abständen oder anlässlich erörterter Vorfälle auf, ihre Risikoanalysen zu überarbeiten.

3.2 VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex beschreibt den Anspruch daran, wie alle im kirchlichen Kontext aktiven Personen miteinander umgehen sollen. Er gilt allen, nimmt aber besonders Schutzbefohlene und benachteiligte Personen in den Blick. Aufgrund dessen ist der Verhaltenskodex der EKBO für alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden verbindlich.

Um im Kirchenkreis Reinickendorf eine Kultur der Achtsamkeit zu schaffen und zu stärken, werden alle Menschen, die in der Kirche zusammenkommen, hinsichtlich der bestehenden Präventionskultur informiert. Dies geschieht in Gruppen, Angeboten und Schulungseinheiten des Kirchenkreises. Für die Durchführung von Schulungen steht das didaktische Material „Kinder und Jugendliche stärken“³ zur Verfügung.

³ Herausgegeben vom Amt für kirchliche Dienste

Verhaltenskodex der Landeskirche⁴

Schutzbefohlene schützen⁵

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 die individuellen Grenzempfindungen von Menschen und verteidige sie.

Die Rolle als Verantwortlicher nicht ausnutzen

Ich gehe als Mitarbeiter:in keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.

Intimsphäre respektieren

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

Stellung beziehen

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

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen von Menschen 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 darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

Transparenz herstellen

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

⁴ von der EKBO-Kirchenleitung am 10. August 2012 beschlossen

⁵ Der Verhaltenskodex der Landeskirche nennt an dieser Stelle „Kinder und Jugendliche“. Der Kirchenkreis Reinickendorf nimmt Schutzbefohlene aller Altersgruppen in den Blick

3.3 MITARBEITERMANAGEMENT

Rechtsträger der Evangelischen Kirche in Reinickendorf haben dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen beruflicher oder ehrenamtlicher Tätigkeiten nur Personen eingesetzt werden, die auch über die persönliche Eignung verfügen. Bereits bei der Personalauswahl bzw. Beauftragung soll das Thema Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt werden und mit Hinblick auf die persönliche Eignung von möglichen neuen haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen in den Blick genommen werden.⁶

Ziel ist es, die Position der Evangelischen Kirche in Reinickendorf im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt bereits an dieser Stelle zu verdeutlichen und so letztlich auch potentielle Täter:innen frühzeitig abzuschrecken.

3.3.1 Personalauswahl

Im Rahmen der Auswahl beruflicher Mitarbeiter:innen werden bestimmte Handlungsschritte standardisiert:

- geeignete Hinweise auf Präventionskultur und Schutzkonzept bereits in Stellenausschreibungen
- gezielte Sichtung von Bewerbungsunterlagen (Bezugnahme auf das Schutzkonzept, Auffälligkeiten in Lebenslauf, Arbeitszeugnissen, Wohnortwechsel, unklare Aussagen zu Nähe und Distanz)
- im Vorstellungsgespräch das Schutzkonzept in geeigneter Weise thematisieren, insbesondere auf Verpflichtung zum Verhaltenskodex und Fortbildungen hinweisen
- offene bzw. situationsbezogene Fragen, die Bewerber:innen die Gelegenheit geben, ihre Haltung zum Thema darzustellen

Beispielhaft können Fragen lauten: Sind Ihnen aus der bisherigen beruflichen Tätigkeit oder sonstigen Erfahrungen Präventionskultur oder Schutzkonzepte bekannt? Was ist Ihnen daran besonders wichtig? In welchen Zusammenhängen in Ihrem möglichen neuen Arbeitsfeld finden Sie Grenzachtung besonders wichtig?

Analog sind Gespräche mit Honorarkräften und freien Mitarbeiter:innen vor Abschluss eines Vertrages zu führen.

Die Prävention sexualisierter Gewalt bleibt während der gesamten Beschäftigungszeit eine Aufgabe im Rahmen der Personalentwicklung. Dies wird u.a. verankert in entsprechenden Schulungen, situationsbezogenem Austausch und regelmäßigen Mitarbeiterjahresgesprächen. Die Probezeit neuer Beschäftigter ist auch unter diesem Aspekt bewusst zu reflektieren.

3.3.2 Begleitung Ehrenamt

Wo Ehrenamtliche tätig werden, sind die für das jeweilige Arbeitsfeld zuständigen Mitarbeiter:innen verantwortlich. Oft sind Personen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, länger bekannt. Andernfalls soll im Rahmen

⁶ „Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.“ (Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §4 Abs. 1)

eines Kennenlerngespräches neben den künftigen Aufgaben und deren Rahmenbedingungen auch das Thema der Prävention sexualisierter Gewalt erörtert werden. Insbesondere der grenzwahrende Umgang soll auf das Aufgabenfeld bezogen thematisiert werden. Auf die Anerkennung des Verhaltenskodex, Schulungsmöglichkeit sowie ggf. notwendige Vorlage von Führungszeugnissen ist hinzuweisen.

3.3.3 Erweiterte Führungszeugnisse (EFZ)

Mit Verweis auf die Straftatbestände im Bereich sexualisierter Gewalt⁷ besteht im Bereich der EKBO grundsätzlich ein Tätigkeitsausschluss rechtskräftig verurteilter Personen. Um dies zu überprüfen, ist im Rahmen des Einstellungsverfahrens beruflicher Mitarbeiter:innen durch diese ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis gem. §30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz auf eigene Kosten vorzulegen. Umstand der Vorlage, Datums des EFZ und ggf. vorhandene Eintragungen zu den o.g. Sexualstraftatbeständen sind in der Personalakte zu dokumentieren. Die Wiedervorlage und Dokumentation eines aktuellen EFZ hat alle 5 Jahre auf Initiative und Kosten des Anstellungsträgers zu erfolgen. Generell bedarf es einer Bestätigung bzw. Aufforderung durch den Anstellungsträger bzw. Auftraggeber zur Ausstellung eines EFZ durch die Bürgerämter⁸. Bei Wiedervorlagen sind Angestellten die Kosten durch den Anstellungsträger nach Vorlage zu erstatten.

Für Honorarkräfte und Ehrenamtliche erfolgt eine Risikoeinschätzung anhand des entsprechenden Prüfbogens⁹. Im Falle der Notwendigkeit eines EFZ erhalten Ehrenamtliche ein entsprechendes Schreiben¹⁰ und eine Bestätigung zur kostenneutralen Beantragung eines EFZ¹¹. Honorarkräfte müssen die Kosten generell selbst tragen. Auch sie benötigen eine Bestätigung¹². Auch hier gilt eine Wiedervorlagefrist von 5 Jahren.

Mit Einführung des Schutzkonzeptes werden erstmals von allen beruflichen Mitarbeiter:innen, auch allen Pfarrer:innen, erweiterte Führungszeugnisse eingefordert und dokumentiert sowie entsprechende Wiedervorlagevermerke bei den Dienststellen vorgenommen.

3.4 FORTBILDUNGEN

Regelmäßige Fortbildungen sind ein Hauptbestandteil einer gelingenden Prävention und Krisenintervention.

Die Schulungen werden von den Präventionsbeauftragten im Kirchenkreis Reinickendorf organisiert, vorbereitet und durchgeführt.

Alle ehrenamtlich für Schutzbefohlene im o.g. Sinne Tätigen und alle beruflichen Mitarbeiter:innen müssen nach Beginn ihrer Tätigkeit innerhalb des

⁷ s. Anlage I (Rechtsnormen mit Bezug Sexualstraften), S. 17

⁸ Anlage V (Vorlage Bestätigung EFZ Neuanstellung / Wiedervorlage), S. 24

⁹ Anlage II (Prüfbogen zur Risikoeinschätzung EFZ), S. 19

¹⁰ Anlage III (Vorlage Anschreiben Ehrenamtliche), S. 22

¹¹ Anlage IV (Vorlage Bestätigung EFZ kostenneutral Ehrenamt), S. 23

¹² Anlage V (Vorlage Bestätigung EFZ Neuanstellung / Wiedervorlage), S. 24

ersten Jahres an einer Basisschulung teilnehmen. Allen anderen Ehrenamtlichen wird dieses Angebot empfohlen. Künftig nehmen alle Mitarbeiter:innen in einem regelmäßigen Intervall (mindestens alle fünf Jahre) an einem Auffrischkurs und weiteren auf ihren Arbeitskontext angepassten Schulungsmodulen teil. Hierbei kann die Schulung in den verschiedenen Konventen und Gruppen angeboten werden jugendliche Teamer werden regelmäßig während den Jugendleiterseminaren und durch Mitarbeiter:innen in Gemeinden und Einrichtungen geschult. Gemeindekirchenräte (GKR) und Kreiskirchenräte (KKR) werden weitergehend in speziell für sie zugeschnittenen Modulen mindestens einmal während der GKR-Amtszeit geschult. Für Pfarrer:innen und Personen mit Auftrag zur Geschäftsführung oder Personalverantwortung werden ebenfalls spezielle Module spezifischen Inhalten u.a. zum Mitarbeitermanagement angeboten. Alle Schulungsmodule werden in regelmäßigen Intervallen angeboten und können je nach Gruppe der Mitarbeiter:innen angepasst werden.

3.5 QUALIFIZIERTE ANSPRECHPERSONEN

Für die Präventionsarbeit im Kirchenkreis sind interne Beauftragte zuständig. Zusätzlich werden unabhängige externe Fachkräfte bei Verdachtsfällen und zur regelmäßigen Evaluation des Konzeptes hinzugezogen.

3.5.1 Kreiskirchliche Ansprechpersonen (KAP)

Der Kirchenkreis Reinickendorf benennt eine oder mehrere Ansprechpersonen¹³ für die Krisenintervention und die Präventionsarbeit. Die Ansprechpersonen (KAP) sind als Multiplikator:innen¹⁴ geschult und zuständig für die Planung, Durchführung und Koordination von Fortbildungsmaßnahmen für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter:innen. Den KAP obliegt die Erstellung und Aktualisierung von Kriseninterventionsplänen, sowie die Verdeutlichung und Vermittlung von Hilfestrukturen.

Als erste Ansprechpersonen für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter:innen sowie alle Menschen im kirchlichen Kontext leisten die KAP Hilfestellung zur Klärung bei Verdachtsfällen, koordinieren das weitere Vorgehen und informieren die Leitung des Kirchenkreises. Ebenso sind die KAP verantwortlich für die Zusammenarbeit mit dem Amt für kirchliche Dienste, die Kontaktaufnahme zur Ansprechperson der Landeskirche, sowie dem Informationsaustausch mit der externen insoweit erfahrenen Fachkraft.

¹³ §8 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beschlossen am 23.10.2020

¹⁴ Multiplikator:innenschulung der Evangelischen Kirche Deutschlands „hinschauen-helfen-handeln“ www.hinschauen-helfen-handeln.de/fuer-multiplikatoren (Stand 15.10.2015)

3.5.2 Kooperation des Kirchenkreises mit einer insofern erfahrenen Fachkraft (IseF)

Um die Interessen von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbedürftigen fachgerecht im Blick zu haben und eine unabhängige Einschätzung der Präventionsmaßnahmen bzw. bei Vorfällen zu gewährleisten, ist eine Kooperationsvereinbarung mit einer insofern erfahrenen Fachkraft (IseF) gesetzlich gefordert. Mit einer trägerexternen Fachstelle wird eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Der Kirchenkreis Reinickendorf schließt diese mit dem Evangelischen Jugend- und Fürsorgewerk (EJF gAG). Hierbei sollen mindestens vier Stunden im Monat zur Beratung zur Verfügung stehen. Fallabhängig kann der Stundenumfang erhöht werden. Die KAP tauschen sich regelmäßig mit der IseF aus und bleiben in Kontakt. Bei der Klärung von Verdachtsfällen wird die IseF von den Ansprechpersonen zur Fallberatung und Plausibilitätsprüfung zu Rate gezogen und ggf. am zu bildenden Krisenteam beteiligt. Die IseF kann die Steuerung des Krisenteams übernehmen.

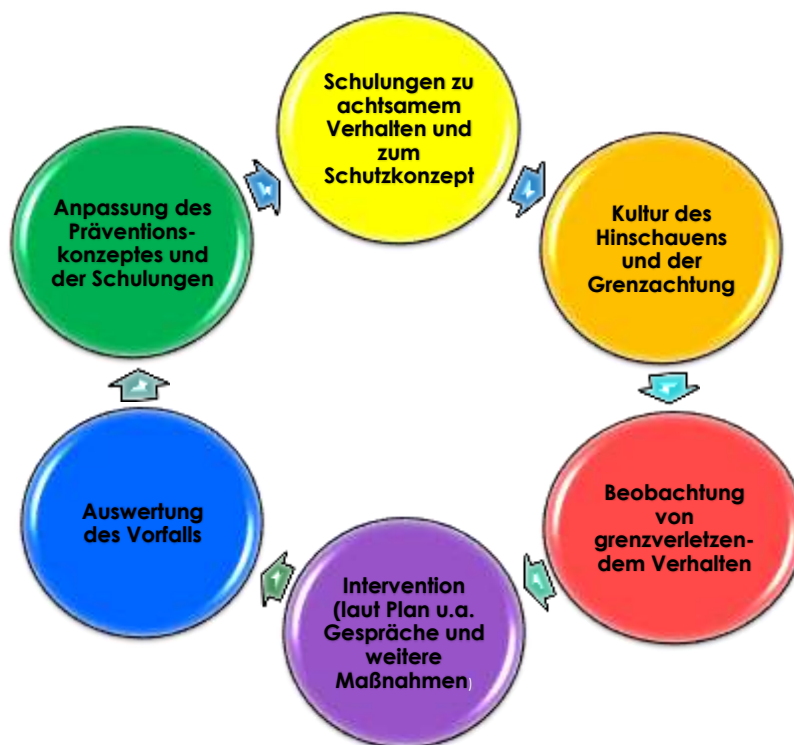
4. Intervention

4.1 PRINZIPIEN DER INTERVENTION

Interventionsarbeit hat zum Ziel:

- bereits ausgeübte sexualisierte Gewalt schnellstmöglich zu beenden und weitere Übergriffe zu verhindern,
- Betroffenen kompetente Unterstützung und Hilfe zukommen zu lassen sowie
- künftige Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt durch Anpassung präventiver Maßnahmen möglichst auszuschließen.

Intervention und Prävention sind Aspekte eines Regelkreislaufes.



Die hier erörterten Interventionsmaßnahmen beziehen sich auf Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter:innen. Berichten Personen von sexualisierter Gewalt außerhalb des kirchlichen Kontextes, unterbreiten die KAP Gesprächsangebote und die Unterstützung bei der Vermittlung in geeignete Hilfestrukturen. Die Interventionspläne informieren alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter:innen, 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. Primäres Ziel ist dabei die Information der KAP.

4.2 DAS KRISENTEAM

Kommt es zu einer Meldung eines übergriffigen Verhaltens an die KAP bzw. wird dieses auf anderem Wege bekannt, erfolgt durch diese eine Ersteinschätzung der Situation. Ist die Einschätzung nicht sicher vorzunehmen, wird die externe IseF beratend hinzugezogen. Für den Fall, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass es sich um einen sexuellen Übergriff oder um eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt handelt, muss die IseF hinzugezogen werden. Bestätigt die gemeinsame Einschätzung (Plausibilitätsprüfung) das Vorliegen einer Form sexualisierter Gewalt, wird die zuständige Leitung (z.B. Superintendent:in oder GKR-Vorsitzende:r) informiert und mit dieser ein Krisenteam eingesetzt. Die IseF führt in diesem Fall das interne Verfahren beim Arbeitgeber bzw. Auftraggeber.

Die Zusammensetzung des Krisenteams richtet sich nach der beschuldigten Person (Ehrenamtliche, Honorarkräfte, privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich Beschäftigte, Anstellungsträger) und dem jeweiligen Einzelfall (Ausschluss von Befangenheit, Rollenklarheit). Das Krisenteam ist grundsätzlich vollständig, wenn folgende Rollen besetzt sind:

- externe insofern erfahrene Fachkraft (IseF - Leitung des Prozesses)
- interne kreiskirchliche Ansprechperson (KAP)
- Person für den vertrauensvollen Kontakt mit der betroffenen Person
- Leitungsperson (z.B. Superintendent:in oder GKR-Vorsitzende:r)
- ggf. Vertreter für die beschäftigte Person (GMAV oder Personalreferent des Konsistoriums für Pfarrer:innen)
- Person für die Öffentlichkeitsarbeit
- ggf. mit der Sachlage oder der Situation vor Ort vertraute Person(en)

Im Fall des vermuteten Vorliegens einer strafrechtlich relevanten Form sexualisierter Gewalt wird die landeskirchlich beauftragte Person hinzugezogen und übernimmt die Leitung des Krisenteams.

Das Krisenteam hat die Aufgabe gemäß dem Interventionsplan die Situation der Ausübung sexualisierter Gewalt zu beenden, die betroffene Person in die Aufklärung einzubeziehen und dieser zugleich Hilfe und Unterstützung anzubieten, Maßnahmen zur künftigen Vermeidung entsprechender Übergriffe zu treffen, entsprechende Konsequenzen bezogen auf die beschuldigte Person einzuleiten sowie die angemessene Information der Öffentlichkeit über den Vorfall sicherzustellen. Auch die Dokumentation mit der Zielsetzung zur Ableitung künftiger präventiver Maßnahmen gehört zum Auftrag des Krisenteams.

4.3 REHABILITATION

Für zu Unrecht belastete Personen können die Anschuldigungen schwerwiegende Auswirkungen im persönlichen, sowie beruflichen Kontext haben. So ist es von Beginn an wichtig, die Persönlichkeitsrechte zu wahren und für eine sorgfältige Prüfung und Klärung des Sachverhaltes zu sorgen.

Um eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit und Transparenz zu schaffen, ist es wichtig Mitarbeiter:innen darin zu stärken, dass Mitteilungen eines Verdachtes oder einer Beobachtung an die KAP oder an Leitungspersonen immer sachrichtig sind und keinerlei Indiskretion darstellen. Ebenso wichtig ist es auch, dass bei nicht begründeten oder sich als falsch erwiesenen Verdachtsfällen das im Folgenden beschriebene Rehabilitationsverfahren zur Anwendung kommt.

Rehabilitationsverfahren¹⁵:

- Die Durchführung der Rehabilitation ist explizite Aufgabe der Leitungsperson. Es muss mit der gleichen Intensität und Sorgfalt durchgeführt werden wie die Klärung des Sachverhaltes
- Der Schwerpunkt liegt auf dem Ausräumen des Verdachts und der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und der Vertrauensbasis zwischen der fälschlich beschuldigten Person und allen beteiligten Personen.
- Alle Personen und ggf. Dienststellen, die mit der Prüfung des Vorfalls befasst oder hierüber Kenntnis hatten, werden über den aktuellen Sachstand informiert. Die Faktenlage wird klargestellt. Diese werden mit allen direkt betroffenen Personen abgestimmt.
- Die Rehabilitation muss - nach vorheriger Absprache mit dem:der betroffenen Mitarbeiter:in - möglichst in derselben Öffentlichkeit erfolgen, in der die Beschuldigung bekannt geworden ist.
- Der fälschlich beschuldigten Person sollten unterstützende Beratungsmöglichkeiten vermittelt werden. Ggf. ist hier das Angebot eines individuellen Coachings und einer weiteren Begleitung/Supervision notwendig. Die anfallenden Kosten trägt der Anstellungsträger.

Sollen Mediations- oder „Täter-Opfer“-Ausgleichsgesprächen stattfinden, können diese nur extern durch eine fachlich befähigten Einrichtung oder Person durchgeführt werden.

4.4 INTERVENTIONSPLÄNE

Die Interventionspläne richten sich nach der jeweiligen Sachlage. In den Plänen ist das Verfahren und die zu beteiligenden Personen geregelt. Besondere Beachtung findet die Steuerung der Kommunikationsabläufe. Die Pläne sind unverzüglich und konsequent umzusetzen. Die Dokumentation aller Meldungen bzw. Vorfälle ist Teil der Pläne. (s. Anlage VI¹⁶)

¹⁵ vgl. Handlungs- und Kommunikationsplan zum Umgang mit Grenzverletzungen im professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis und bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt. Für Leitungspersonen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. S.36

¹⁶ s. Anlage VI (Interventionspläne), S. 25

5. Die Rolle der Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit (ÖA) hat zwei wichtige Funktionen im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt.

Eine Aufgabe besteht darin, das Schutzkonzept mit Strukturen und Hilfsangeboten in den Kirchengemeinden, den kirchlichen Einrichtungen und der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Es soll eine positive Wahrnehmung des Themenbereichs „Kirche und Prävention von sexualisierter Gewalt“ erreicht werden. Die zweite Aufgabe ist die Unterstützung im Krisenfall, um Leitungsverantwortliche fachlich zu begleiten und Schaden in der öffentlichen Wahrnehmung so weit wie möglich zu begrenzen. Hier bietet die ÖA den Kirchengemeinden, und allen kirchlichen Einrichtungen und Diensten ihre Unterstützung an.

In unserer medial vernetzten Welt verbreiten sich Informationen, auch Falschnachrichten (fake news), im Internet und auf sozialen Medien mit rasanter Geschwindigkeit. Ereignisse, die mit sexualisierter Gewalt zu tun haben, stehen im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Wenn der Vorfall sich im kirchlichen Umfeld zugetragen haben soll, ist die Aufmerksamkeit besonders hoch und entsprechend wird das Thema auch von Journalist:innen und Redaktionen schnell aufgegriffen und verfolgt.

Die ÖA unterstützt in einem Verdachtsfall fachlich, berät und begleitet die Leitungsverantwortlichen z.B. in Kirchengemeinde, Kita, Kinder- und Familienzentrum oder Kirchenkreis. Die öffentliche Kommunikation läuft während der Intervention nur in Absprache und mit fachlicher Begleitung durch die ÖA mit dem Ziel, den Vorfall - bei Bedarf - klar, transparent und angemessen in der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Die ÖA schreibt in Absprache mit den Leitungsverantwortlichen Pressemitteilungen und bietet Briefings zu Verhalten vor Kamera und Mikrofon für mögliche Interviews an. Je früher die ÖA in einen Verdachtsfall mit einbezogen ist, desto größer die Chance, dass ein Schaden in der öffentlichen Wahrnehmung verhindert oder zumindest begrenzt werden kann.

Die ÖA steht in engem Austausch mit der Pressestelle der EKBO. Falls die beauftragte Person für Öffentlichkeitsarbeit bei einem Verdachtsfall mit Krisen-Potenzial verhindert ist, nehmen die kreiskirchlichen Ansprechpersonen (KAP) Kontakt zur EKBO-Pressestelle auf.

6. Vernetzung

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

7. Hilfe und Kontakte

Zusammenstellung wichtiger Kontakte und Anlaufstellen

Kreiskirchliche Ansprechpersonen in Reinickendorf (durch den KKR zu berufen)

N.N. praevention@afgb.de Tel. 01XX-XXX XX XXX

N.N. praevention@afgb.de Tel. 01XX-XXX XX XXX

Krisendienst für Kinder und Jugendliche des Jugendamtes Reinickendorf

Tel. (030) 90294- 5555, Montag - Freitag 8.00 bis 18.00 Uhr

Rund um die Uhr sind folgende Notdienste zu erreichen:

Berliner Hotline Kinderschutz 030-610066

Kindernotdienst www.kindernotdienst.de 030-610061

Jugendnotdienst www.jugendnotdienst-berlin.de 030-610062

Mädchennotdienst www.maedchennotdienst.de 030-610063

Unabhängiges Beratungstelefon d. EKBO zur Hilfe bei sexualisierter Gewalt für

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

Telefon: 030/24344-199

beratungundhilfe@ekbo.de

Montag 9 bis 11 Uhr und Mittwoch 15 bis 17 Uhr, sonst Anrufbeantworter.

Ihre Telefonnummer wird nicht angezeigt.

Weitere Notfallkontakte

Kinder- und Jugend-Kummertelefon 0800 116 111 oder 0800 111 0 333

Eltern-Kummertelefon Eltern 0800 111 0 550

Telefonseelsorge 0800 111 0-111 oder -222

Hilfeportal sexualisierter Missbrauch 0800 22 55 530

Berliner Krisendienst 030 390 63 00

Hilfe bei Gewalt gegen Frauen 08000 116 016 oder 030 611 03 00

Muslimische Seelsorge 030 44 35 09 821

Hilfetelefon Rituelle Gewalt 0800 30 50 750

Seniorentelefon 0800 47 08 090

Hilfetelefon Schwangere in Not 0800 40 40 020

8. Literaturverzeichnis (wird noch vervollständigt - Entwurfsfassung)

Bertels, G./Wazlawik, M. (2013): Jugendliche und Kinder schützen! – Zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Jugendarbeit. Düsseldorf: Verlag Haus Altenberg

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (2020):

Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020. In: URL: <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147>; abgerufen am 20.10.21

Evangelische Jugend Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz - Amt für

kirchliche Dienste (2018): Kinder und Jugendliche stärken. Ideen zur Arbeit mit Kinder- und Jugendgruppen. Eine Handreichung zur Arbeit mit dem Verhaltenskodex der EKBO zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt. Berlin, Amt für kirchliche Dienste in der Evangelischen Kirche Berlin Brandenburg schlesische Oberlausitz

Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Deutschland – Evangelischer

Bundesverband Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (2014):

Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben. Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt. DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Evangelische Kirche – Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf (2020): Schutzkonzept

Prävention und Krisenintervention im Ev. Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf. In: URL: https://www.teltow-zehlendorf.de/fileadmin/ekbo/mandant/teltow-zehlendorf.de/Bilder/Pr%C3%A4vention/Konzept_Pr%C3%A4vention_TZ__21.11.2020.pdf; abgerufen am 20.10.21

Fachstelle Prävention von sexuellem Missbrauch und zur Stärkung des Kindes-

und Jugendwohl (o. J.): Augen auf...Hinschauen und schützen. Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen im Bistum

Hildesheim. In: URL: https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/fileadmin/etagen_subsite_manager/Fachstelle_Praevention_von_sexuellem_Missbrauch_und_Strkung_des_Kindes-_und_Jugendwohles/PDFs_und_Dokumente/Handreichung_DINA4.pdf; abgerufen am 27.06.21

Koordinierungsstelle Prävention der Evangelisch-Lutherischen Kirche in

Norddeutschland (2016): Handlungs- und Kommunikationsplan zum Umgang mit Grenzverletzungen im professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis und bei Hinweisen

auf sexualisierte Gewalt. Für Leitungspersonen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. In: URL: https://www.kirche-mv.de/fileadmin/Mecklenburg/Einrichtungen/Arbeitsstelle_Praevention/Downloads/Handlungs- und Kommunikationsplan.pdf; abgerufen am 20.10.21

Malteser Deutschland gemeinnützige GmbH (2019): Malteser Schutzkonzept -

Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt im Bereich Wohnen & Pflegen. In: URL:

https://www.malteser.de/fileadmin/Files_sites/malteser_de_Relaunch/Angebote_und_Leistungen/Personal/Broschuere_Schutzkonzept_2019.pdf; abgerufen am 20.10.21

Schlicher, A. (2020): Sexueller Missbrauch - Beratung und Prävention. Weinheim, Basel: Beltz Juventa

Anlage I (Rechtsnormen mit Bezug Sexualstraftaten)

STRAFRECHTLICH RELEVANTE FORMEN SEXUALISierter GEWALT IM STRAFGESETZBUCH

Im Strafgesetzbuch werden die Straftaten im Bereich sexualisierter Gewalt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) im Bereich der §§ 174-184 erfasst und definiert. Hier werden die im Rahmen unseres Tätigkeitsbereiches wesentlichen Straftatbestände aufgeführt:

§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

Verbot sexueller Handlungen an und mit Personen unter 18 Jahren, die dem Handelnden im Rahmen eines Erziehungs- oder Betreuungsverhältnisses anvertraut oder im Rahmen eines Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet sind unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses.

§ 174a Sexueller Missbrauch von [...] Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

Verboten sind sexuelle Handlungen an und mit Kranken oder Hilfsbedürftigen unter Ausnutzung dieser Lage sowie die Duldung der Vornahme solcher Handlungen an den betroffenen Personen durch Dritte.

§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

Verboten sind sexuelle Handlungen an oder mit Personen die dem Handelnden wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer körperlichen Krankheit oder Behinderung zur Beratung, Behandlung oder Betreuung anvertraut sind.

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

Grundsätzlich sind sexuelle Handlungen an oder mit Kindern unter 14 Jahren verboten, ebenso die Duldung der Handlungen durch Dritte. Zu den sexuellen Handlungen gehören nicht nur Geschlechtsverkehr, sondern auch Petting und Küssen und das Anfassen von Geschlechtsteilen.

§ 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind Sexuelle Handlungen vor Kindern unter 14 Jahren sind verboten. („Wahrnehmungskontakt“)

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

Verboten ist die Vornahme sexueller Handlungen an oder mit einer Person gegen deren erkennbaren Willen oder unter Ausnutzung der fehlenden

Fähigkeit zur Willensbildung, eines körperlichen oder psychischen Zustandes der Willensbildung- oder Äußerung oder unter Ausnutzung eines Überraschungsmomentes oder Androhung empfindlicher Folgen für das Opfer. Hiervon erfasst ist ebenfalls die Ausübung sexueller Handlungen unter Ausübung von Gewalt oder unter Drohung mit einer Gefahr für Leib und Leben.

§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

Verboten ist die Förderung sexueller Handlungen an oder mit Personen unter 16 Jahren durch das Verschaffen von Gelegenheit (z.B. gemischtgeschlechtliche Unterbringung ohne Betreuung oder Angebot von entsprechenden Rückzugsmöglichkeiten).

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

Verboten sind sexuelle Handlungen an oder mit Personen unter 18 Jahren unter Ausnutzung einer Zwangslage oder Abhängigkeit. Verboten sind sexuelle Handlungen von Personen über 21 Jahren an oder mit Personen unter 16 Jahren unter Ausnutzung der fehlenden Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung (fehlende Reife).

§ 184 Verbreitung pornographischer Inhalte

Verboten ist es, pornographische Inhalte (Wort und Bild gleichermaßen) minderjährigen Personen zugänglich zu machen oder zu überlassen oder diese Inhalte anderen Personen zukommen zu lassen ohne von diesen hierzu aufgefordert worden zu sein.

§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte

Verboten ist Verbreitung, Erwerb und Besitz pornographischer Inhalte, die sexuelle Handlungen an oder vor Kindern unter 14 Jahren zum Gegenstand haben, ganz oder teilweise unbedeckte Kinder in aufreizend geschlechtsbetonter Körperhaltung oder unbedeckte Genitalien oder unbedecktes Gesäß von Kindern zeigen.

U.a. in den Fällen nach §§ 174, 174a, 174c, 176, 177, 182 und 184b ist auch der unternommene Versuch strafbar.

Anlage II (Prüfbogen zur Risikoeinschätzung EFZ)

Prüfbogen Risikoeinschätzung (verantwortl. berufl. MA: _____)

Name Ehrenamtliche: _____ Alter: _____ Jahre

Ehrenamtliche Tätigkeiten:

A

Besonders angeraten...

wird die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (EFZ),

1. wenn Ehrenamtliche Kinder und / oder Jugendliche bei Veranstaltungen mit Übernachtung betreuen, beaufsichtigen, erziehen,
2. wenn Ehrenamtliche Kinder und / oder Jugendliche regelmäßig, z.B. in Gruppenstunden betreuen, beaufsichtigen oder erziehen,
3. wenn der / die Ehrenamtliche zwei und mehr Jahre älter ist als die betreuten Kinder und / oder Jugendlichen,
4. wenn der /die Ehrenamtliche über 18 Jahre alt ist,
5. wenn der / die Ehrenamtliche allein verantwortlich, d.h. ohne ständige Anwesenheit eines /einer beruflichen Mitarbeitenden, mit Kindern oder Jugendlichen arbeitet.

Aus diesen Gründen können Sie auf die Einzelfallprüfung nach dem Prüfschema unter B verzichten und ein EFZ vorlegen lassen, da davon auszugehen ist, dass die Voraussetzungen des §72a SGB VIII vorliegen.

Die ehrenamtliche Person wird aufgefordert ein EFZ vorzulegen, weil...

B

Einzelfallprüfung

Die Prüfung unter A ergab nicht, dass ein EFZ generell eingefordert wird. In diesem Fall muss für die ehrenamtliche Person die Einschätzung nach Prüfschema nach §72a SGB VIII erfolgen. Bewerten Sie die Tätigkeit und kreuzen das entsprechende Feld (0 Punkte, 1 Punkt, 3 Punkte) an.

Prüfschema nach § 72a SGB VIII

Punktwert	0 Punkte	1 Punkt	3 Punkte
Die Tätigkeit...			
... wird durch eine ehrenamtliche Person durchgeführt, der/die	...unter 16 Jahre alt ist.	... 16 bis 17 Jahre alt ist.	... über 18 Jahre alt ist.
... ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	nein	möglich	wahrscheinlich
... beinhaltet eine Hierarchie oder ein Machtverhältnis	nein	nicht auszuschließen	ja

... berührt die persönliche Sphäre der Teilnehmer:innen des Angebots (z.B. sensible Themen, Körperkontakt).	nie	nicht auszuschließen	immer
... wird gemeinsam mit anderen im Team wahrgenommen.	ja	nicht immer	nein
... wird unter Leitung oder Begleitung beruflich Mitarbeitender durchgeführt.	ja	nicht immer	nein / selten
... findet in der Öffentlichkeit im Blick von anderen unbeteiligten Personen statt.	ja	nicht immer	Nein
... findet mit einer Gruppe Teilnehmender statt.	ja, es sind immer mehrere Teilnehmende anwesend	manchmal gibt es auch Einzelkontakt	nein, es ist ein Einzelkontakt (Gespräch, Unterricht o.ä.)
... findet	... mit häufig wechselnden Teilnehmenden statt.	... teils mit den gleichen, teils mit wechselnden Teilnehmenden statt.	... im Regelfall mit den gleichen Teilnehmenden statt.
... richtet sich an Kinder und/oder Jugendliche, die	... im gleichen Alter sind wie die ehrenamtliche Person.	... im gleichen Alter oder jünger sind als die ehrenamtliche Person.	... die deutlich jünger sind als die ehrenamtliche Person.
... hat folgende Zielgruppe:	über 14 Jahre	12-14 Jahre	unter 12 Jahre
... findet	1-2 Mal statt (Projekt, Veranstaltung).	mehrfach statt.	regelmäßig, über einen längeren Zeitraum statt.
... hat folgenden zeitlichen Umfang:	stundenweise	ganztägig	mit Übernachtung
Anzahl der Kreuze:	x 0 Punkte	x 1 Punkte	x 3 Punkte
Ergebnis:			
Gesamtpunktzahl:			
Bei der Punktzahl von 20 oder mehr liegt eine Tätigkeit vor, die nach Art, Dauer und Intensität die Vorlage eines EFZ erfordert (vgl. §72a SGBVIII). Das kann auch bei einer geringeren Punktzahl erforderlich sein, insbesondere wenn 1 oder mehr Punkte des Abschnitts A vorliegen.			

Auswertung der Prüfung (Bitte Ausfüllen und Unzutreffendes streichen):

Ein EFZ ist (nicht) erforderlich und ist bis zum _____ vorzulegen. Die ehrenamtliche Person erhält dazu das Aufforderungsschreiben (Anlage III) und das Antragsformular (Anlage IV).

Die ehrenamtliche Person hat den Verhaltenskodex unterschrieben / wird
aufgefordert den Verhaltenskodex zu unterschreiben.
Der ehrenamtlichen Person wird eine Fortbildung zur Prävention angeboten.

Versand der schriftlichen Aufforderung des Ehrenamtlichen am:

Die Vorlage des EFZ erfolgte am:

Erneute Prüfung spätestens am:

Anlage III (Vorlage Anschreiben Ehrenamtliche)

[Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person]

Manuela Musterfrau
Musterstraße1
12345 Musterstadt

Berlin, 01.10.2021

Deine ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirchengemeinde XY Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses

Sehr geehrte(r)... / Liebe(r)...

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

Nach der durch Dich und Frau/Herrn zuständiger MA vorgenommenen Risikoeinschätzung fällst du in den Personenkreis, der nach unserem Schutzkonzept ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss. Mit diesem Schreiben erhältst du die Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis bei der zuständigen Meldebehörde zu beantragen und bis zum _____ bei mir (*Geschäftsführung oder Personalbeauftragte Person der Gemeinde*) vorzulegen.

Das Führungszeugnis inkl. der Gebührenbefreiung ist beim Bürgeramt persönlich zu beantragen. Damit Du das erweiterte Führungszeugnis kostenfrei erhältst, lege unsere beigelegte Bestätigung beim Bürgeramt vor. Darin bestätigen wir, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird und kostenfrei ausgestellt werden soll.

Noch einmal zum Hintergrund: Mit Einführung des Gesetzes zur Prävention sexualisierter Gewalt in der EKBO sind die Kirchenkreise, Gemeinden und Einrichtungen aufgefordert, Schutzkonzepte umzusetzen. Entsprechend unserem Konzept ist nach einem Prüfschema für bestimmte Tätigkeiten Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) von Ehrenamtlichen zu nehmen. Damit soll zum einen verhindert werden, dass einschlägig vorbestrafte Personen in intensiven Kontakt mit Teilnehmenden oder Mitarbeitenden kommen können. Zum anderen leistest Du als ehrenamtliche Person damit einen wesentlichen Beitrag dazu, dass kirchliche Angebote transparent sind und auf bewährten Präventionsstrukturen aufbauen. Dies trägt neben den anderen wichtigen Maßnahmen der Prävention zu einer Kultur des achtsamen Miteinanders bei, damit alle Menschen sichere kirchliche Räume und Angebote vorfinden.

Herzliche Grüße

Unterschrift der mit Geschäftsführung oder Personalbeauftragten Person der Gemeinde

Anlage IV (Vorlage Bestätigung EFZ kostenneutral Ehrenamt)

[Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person]

Manuela Musterfrau
Musterstraße1
12345 Musterstadt

Berlin, den 01.10.2021

Vorlage Erweitertes privates Führungszeugnis (zur Vorlage beim Bürgeramt)

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirchengemeinde/Einrichtung (wir unterbreiten u.a. Angebote der Jugendfreizeitarbeit und Familienförderung) verlangen wir gemäß §72a SGB VIII i.V.m. § 30a BZRG die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, damit der Einsatz in der Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen erfolgen kann.

Bitte stellen Sie für

Frau Manuela Musterfrau, wohnhaft Straße 10, 13511 Berlin,

ein privates erweitertes Führungszeugnis aus.

Wir bitten darum, das **erweiterte Führungszeugnis** gemäß den geltenden Regelungen **kostenneutral auszustellen**. Die Voraussetzungen zur Befreiung von der Gebührenpflicht nach der Vorbemerkung zu Hauptabschnitt 1, Register- und Grundbuchangelegenheiten, Abschnitt 3, Bundeszentral- und Gewerbezentralregister, der Anlage zu § 4 Absatz 1 JVKostG liegen vor. (Ehrenamtliche Tätigkeit in einer gemeinnützigen Einrichtung)

Das Führungszeugnis soll an die Privatanschrift versandt werden.

Mit freundlichen Grüßen

i.A. Geschäftsführung

Anlage V (Vorlage Bestätigung EFZ Neuanstellung / Wiedervorlage)

[Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person]

Manuela Musterfrau
Musterstraße1
12345 Musterstadt

Berlin, den 01.10.2021

Vorlage Erweitertes privates Führungszeugnis (zur Vorlage beim Bürgeramt)

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die künftige berufliche Tätigkeit / Tätigkeit als freier Mitarbeiter in der Kirchengemeinde/Einrichtung verlangen wir gemäß §72a SGB VIII i.V.m. § 30a BZRG i.V.m. mit dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses als Voraussetzung für die Tätigkeit.

Bitte stellen Sie für

Frau Manuela Musterfrau, wohnhaft Straße 10, 13511 Berlin,

ein privates erweitertes Führungszeugnis aus.

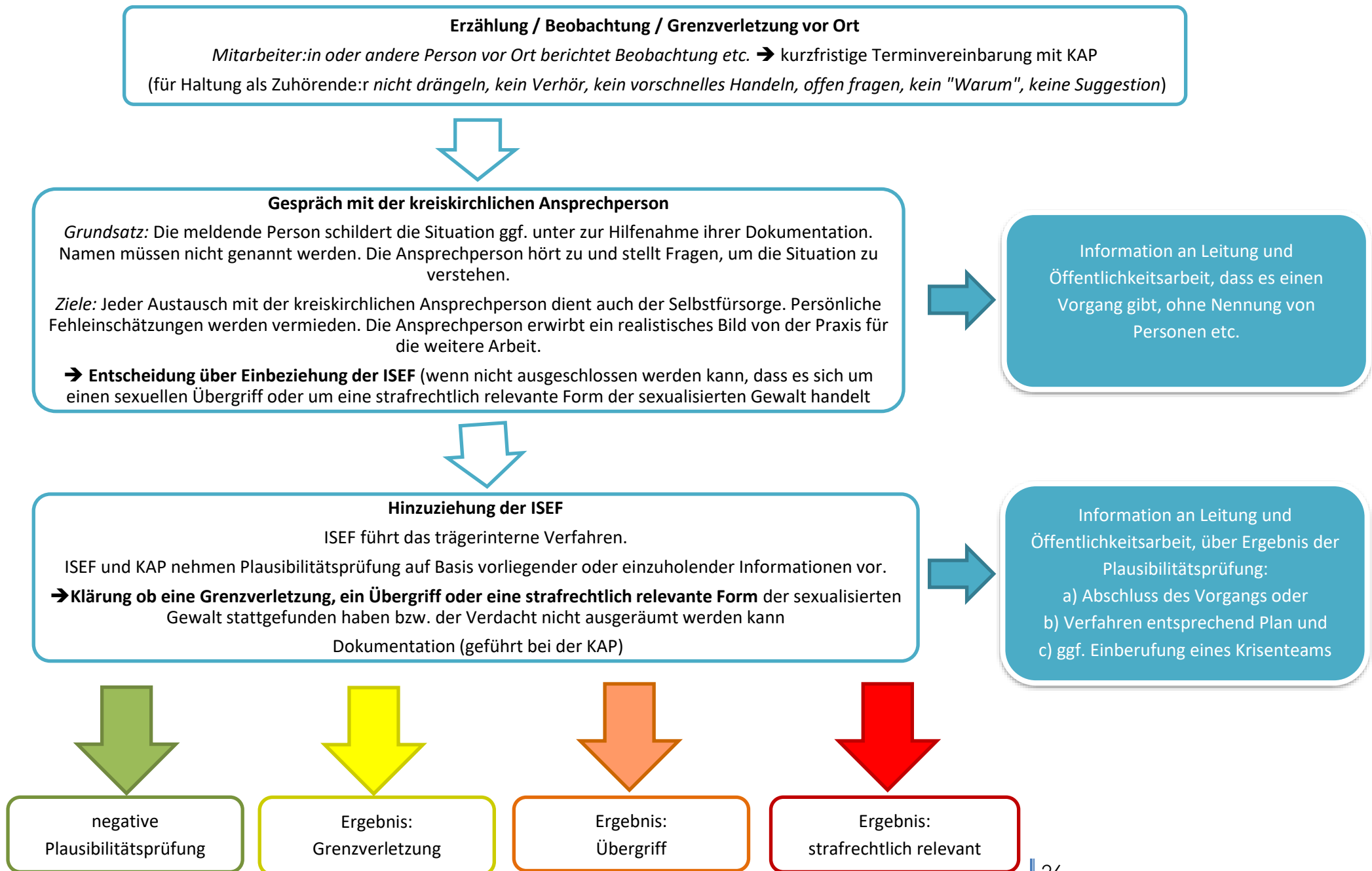
Die Kosten für die Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses sind durch Frau Musterfrau selbst zu tragen.

Das Führungszeugnis soll an die Privatanschrift versandt werden.

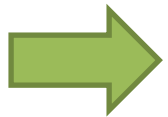
Mit freundlichen Grüßen

i.A. Geschäftsführung

Anlage VI (Interventionspläne)

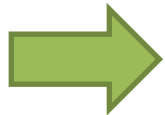


Negatives Ergebnis der Plausibilitätsprüfung



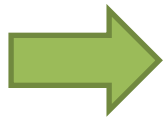
Beratung der KAP mit der ISEF zur Kommunikation des Ergebnisses

Am Ende der Plausibilitätsprüfung wird festgelegt, welche Information der:die Mitarbeitende vor Ort durch die kreiskirchliche Ansprechperson erhalten soll. Zudem wird während dieses Gesprächs geklärt, welche Fragen für die Person vor Ort weiterbestehen, welche Maßnahmen vor Ort selbst realisiert werden sollen und welche Unterstützungsbedarfe bestehen.



Rückmeldung an Mitarbeiter:in / meldende Person vor Ort

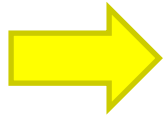
Es wird Transparenz hergestellt, nicht im Detail, sondern im Grundsatz.
Weitere Arbeit vor Ort wird besprochen und die beidseitige Zusammenarbeit ausgewertet.



Dokumentation und Meldung

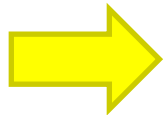
Dokumentation des Vorgangs bei der KAP und Meldung über Abschluss des Verfahrens entspr. Meldepflicht an die zuständige Stelle der EKBO (Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt).
Kommunikation an Leitung und Öffentlichkeitsarbeit im Kirchenkreis.

Vermutung einer Grenzverletzung



Information der Leitung

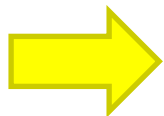
Nach positiver Plausibilitätsprüfung: formal zuständige Leitung bzw. Leitung vor Ort wird informiert. Die Information erfolgt i.d.R. durch die KAP oder wird gesondert am Ende der Plausibilitätsprüfung festgelegt. Die öffentlichkeitsbeauftragte Person wird informiert.



Gespräch mit Verursacher:in

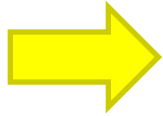
Ziel: Klärung der Situation und der damit verbundenen Grenzverletzung und verbindliche Verabredungen bzw. Maßnahmen, die eine Wiederholung ausschließen. Benennung von möglichen Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Verabredungen und des Verhaltenskodex.

Das Gespräch wird vor Ort i.d.R. durch die vorgesetzte Person (GKR / Pfarrer:in / Leitungsverantwortliche:r) geführt und durch die KAP begleitet. Es nimmt keine Person als „moralischer Anwalt“ des:der Verursachers:in teil. Im Fall privatrechtlich Beschäftigter kann die MAV beteiligt werden. Grundhaltung der Leitung: fehlerfreundlich. klar in der Sache. Es wird festgehalten, welche vor Ort Verantwortlichen informiert werden.



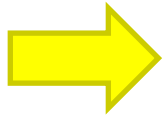
Dokumentation und Meldung

Das künftig erwartete Verhalten wird besprochen und dokumentiert. Dies kann auch in Form einer Selbstverpflichtung des:der Mitarbeiter:in geschehen. Es wird transparent gemacht und festgehalten, wer über die getroffene Verhaltensmaßgabe informiert werden wird. Die Dokumentation wird durch die Leitung verwahrt.



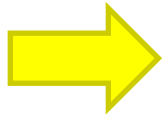
Information Verantwortlicher / Vorgesetzter vor Ort

Die faktische Leitung bzw. verantwortliche Person vor Ort wird über die getroffenen Verabredungen / Auflagen / Verhaltensmaßgaben informiert, um diese zu überwachen.



Information an kreiskirchliche Ansprechperson (falls nicht am Gespräch beteiligt)

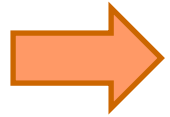
Falls nicht an den Gesprächen mit der verursachenden Person und der Leitung beteiligt, wird die KAP über den Fall und die Konsequenzen informiert. Insbesondere werden Erkenntnisse für Schulungen und Informationen genutzt und die Risikoanalyse überprüft und ggf. angepasst.



Statistische Erfassung / Meldung an landeskirchliche Beauftragte

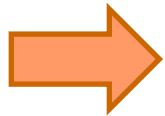
Die KAP erhebt anonym die Daten für die Meldung an die beauftragte Person der Landeskirche zum Jahresende.
(Meldeboden der Landeskirche)

Vermutung eines Übergriffs



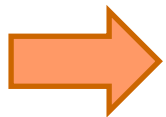
Information der Leitung

Nach positiver Plausibilitätsprüfung: formal zuständige Leitung bzw. Leitung vor Ort wird informiert. Die Information erfolgt i.d.R. durch die KAP oder wird gesondert am Ende der Plausibilitätsprüfung festgelegt. Die öffentlichkeitsbeauftragte Person wird informiert.



Bildung eines Krisenteams

Wurde die IseF nicht schon an der Plausibilitätsprüfung beteiligt, wird sie nun hinzugezogen. Mit der Leitung (Superintendent:in) wird über die Bildung eines Krisenteams entschieden. Könnte eine minderjährige Person betroffen sein, wird das Krisenteam verpflichtend gebildet. (Zusammensetzung s. 4.2)



Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person (ggf. Personensorgeberechtigte beteiligen)

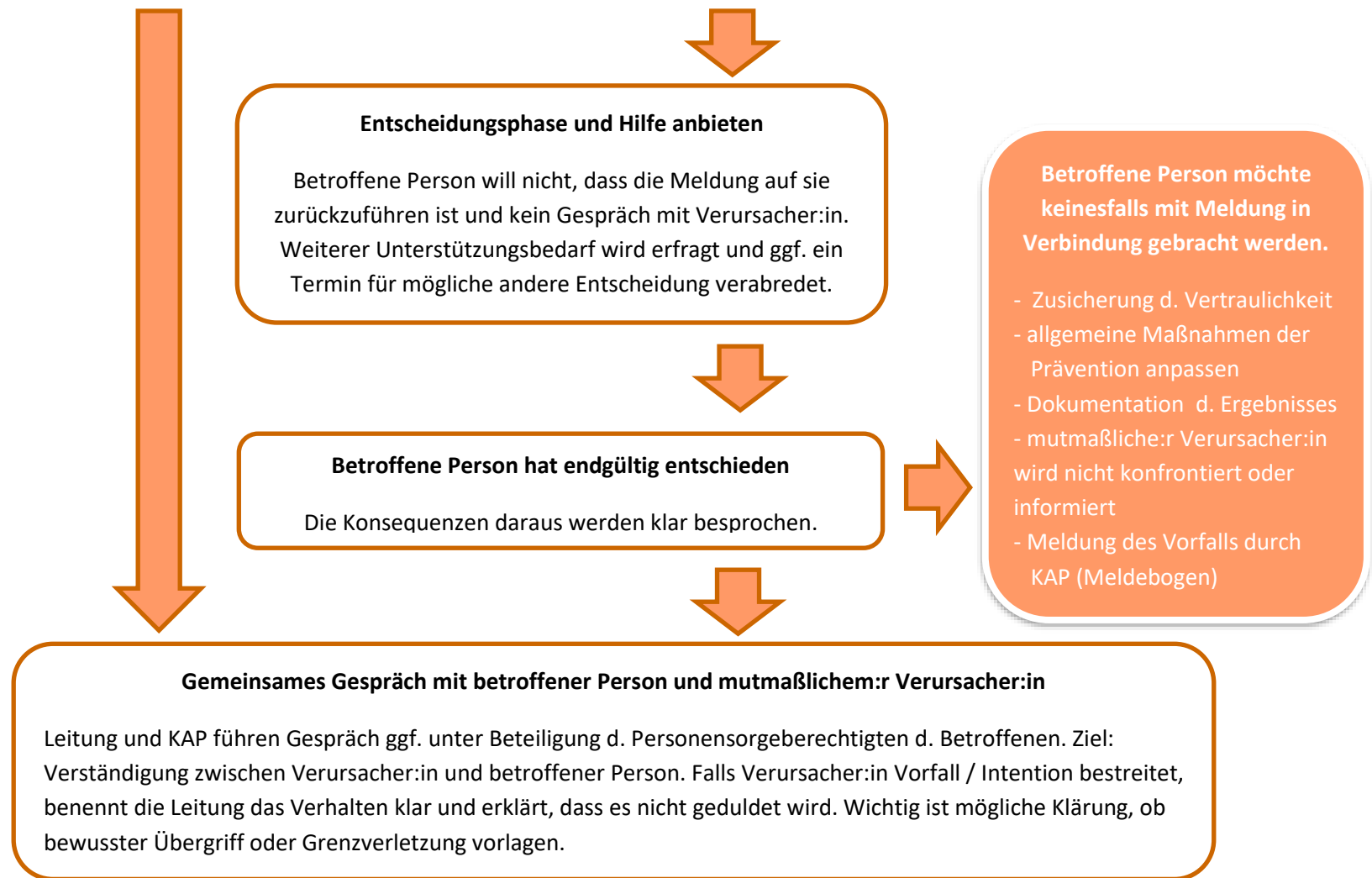
Ziel: Erhellung der Situation. Was ist vorgefallen? Entschuldigung qua Amt und Verantwortungsübernahme anbieten (Leitung). Leitung / Team agiert zugewandt und unterstützend. Klärung der weiteren Schritte: Angestrebt wird ein gemeinsames Gespräch mit d. Verursacher:in. Insbesondere vermitteln, dass das Verhalten nicht geduldet werden kann, auch um weitere Personen vor künftigen Übergriffen zu schützen.

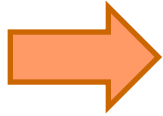


Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher:in zu



Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher:in nicht zu

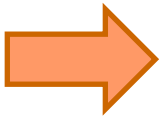




Beratung und Festlegung notwendiger Maßnahmen

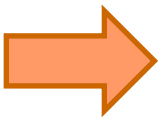
Leitung und KAP legen mit Verantwortlichen vor Ort fest, welche Maßnahmen erfolgen müssen. Falls der Verdacht nicht ausgeräumt werden konnte und d. Verursacher:in Mitarbeiter:in ist, wird geprüft, ob weitere Tätigkeit unter welchen Umständen möglich ist. Bei beruflichen Mitarbeiter:innen oder Pfarrer:innen sind die landeskirchlich beauftragte Person und ggf. Jurist:innen des Konsistoriums zu Arbeits-/Dienstrecht hinzuzuziehen. Der übergriffigen Person werden ggf. Hilfsangebote aufgezeigt. Im Fall von Ehrenamtlichen oder Honorarkräften wird über die Fortsetzung der Tätigkeit unter ggf. veränderten Voraussetzungen entschieden.

Maßnahmen werden terminiert und dokumentiert. Verantwortliche werden festgelegt. Zur Wahrung der Transparenz wird festgelegt, welche Personen / Institutionen durch wen und welche Rückmeldung bekommen müssen. Vereinbarung eines Evaluationstermins (nach Umsetzung der Maßnahmen).



Meldung des Vorfalls

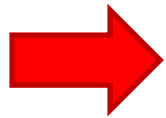
Die KAP nimmt die Meldung an die beauftragte Person der Landeskirche vor. (Meldeboden der Landeskirche)



Reflexion und Anpassung der Prävention

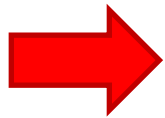
Superintendent:in, Leitung vor Ort und KAP evaluieren den Vorfall und legen ggf. weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest. (Schulungsinhalte, Informationen an Zielgruppen, Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.)

Vermutung eines strafrechtlich relevanten Vorfalls



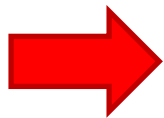
Einberufung eines Krisenteams*

Nachdem die Plausibilitätsprüfung eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt vermuten lässt, muss ein Krisenteam zusammengestellt werden. Superintendent:in, KAP und landeskirchlich beauftragte Person klären die Zusammensetzung. In der Regel gehören dazu: IseF, Leitungsverantwortliche:r vor Ort, Person für die Personalvertretung bzw. Personalreferat d. Konsistoriums bei Pfarrer:innen, öffentlichkeitsbeauftragte Person, ggf. weitere lt. Konzept. Die Rollen d. Beteiligten werden klar festgelegt (z.B. Superintendent:in als Leitung oder Seelsorger:in) und dokumentiert. Leitung des Krisenteams obliegt landeskirchlich beauftragter Person.



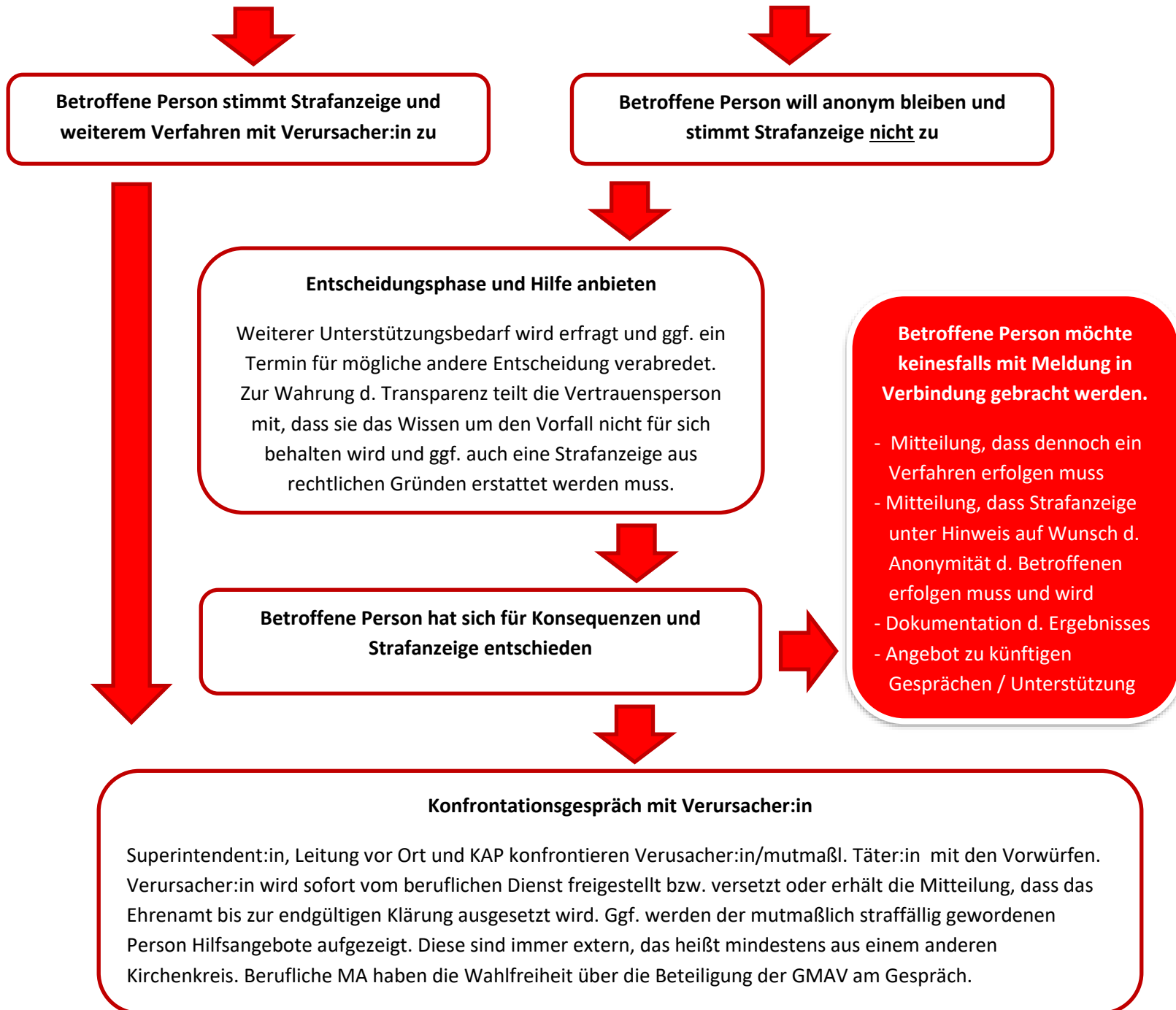
Tätigkeit des Krisenteams

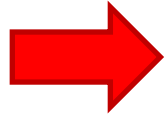
Ziel: Erhellung des Vorfalls, Klärung der Situation d. Betroffenen. Bestimmung einer Person, die Kontakt mit d. Betroffenen aufnimmt. Auftrag ist es, vertrauensbasiert mit d. Betroffenen die Situation zu besprechen und Schritte abzustimmen. Bestimmung einer Person für die Kommunikation mit den Strafverfolgungsbehörden.
WICHTIG: Verursacher:in wird nicht informiert, es sei denn es besteht Gefahr im Verzug.
Sämtliche Informationen, Kontaktdaten, Handlungsschritte und Ergebnisse werden dokumentiert. Die weitere Arbeitsweise inklusive des Themas der Vertraulichkeit wird besprochen. Ein Wording wird festgelegt und Ansprechpersonen für Menschen aus der Gemeinde und der Öffentlichkeit werden ebenfalls festgelegt.



Gespräch d. Vertrauensperson mit d. Betroffenen

Klärung der Situation und d. nächsten Schritte. Bestenfalls wird Bereitschaft zur Strafanzeige erwirkt.
Entschuldigung qua Amt und Verantwortungsübernahme im Namen der Leitung / Institution.
Anbieten von Unterstützung und Aufzeigen weiteren Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten, bestenfalls Vermittlung an eine externe Fachberatungsstelle.

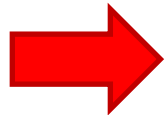




Beratung und Umsetzung weiterer Maßnahmen

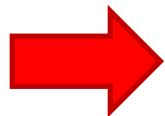
Superintendent:in, Leitung vor Ort und KAP entscheiden, welche weiteren Maßnahmen erfolgen müssen. Dies erfolgt bei Bedarf unter Hinzuziehung juristischer Beratung durch das Konsistorium (Arbeits- bzw. Dienstrecht, Datenschutz).

Die Verantwortung für den Fall hat d. Superintendent:in. Sobald Strafverfolgungsbehörden informiert sind, haben diese die Verantwortung für das weitere Verfahren. Die Strafverfolgungsbehörden werden bei ihrer Arbeit unterstützt; die vom Krisenteam (s.o.) beauftragte Person sichert die Kommunikation. Der Sachstand und die Maßnahmen werden terminiert und dokumentiert. Verantwortliche werden festgelegt. Insbesondere ist zur Wahrung der Transparenz zu klären, welche Personen welche Rückmeldungen oder Angebote bekommen müssen. Es wird ein Termin zur Evaluation bzw. Weiterarbeit vereinbart.



Reflexion und Anpassung der Prävention

Superintendent:in, Leitung vor Ort und KAP evaluieren den Vorfall und legen ggf. weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest. (Schulungsinhalte, Informationen an Zielgruppen, Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.) Das angepasste Schutzkonzept wird ggf. der landeskirchlich beauftragten Person mitgeteilt.



Statistische Erfassung / Meldung an landeskirchliche Beauftragte

Die KAP erhebt die Daten für die Meldung an die beauftragte Person der Landeskirche zum Jahresende. (Meldeboden der Landeskirche)

* liegt die Dienstaufsicht für d. Verursacher:in im Konsistorium (z.B. Pfarrer:innen), ergänzen das Krisenteam die personalverantwortliche Person des Fachderzernats im Konsistorium, zuständige Jurist:innen des Konsistoriums (Dienst-/Arbeitsrecht) und die landeskirchliche öffentlichkeitsbeauftragte Person

Die Erstattung der Strafanzeige obliegt dann der landeskirchlich beauftragten Person in Vertretung der EKBO.