



Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
2. Grundlagen	4
2.1 Begriffsklärung: Formen sexualisierter Gewalt.....	4
2.2 Ziel des Schutzkonzeptes	5
2.3 Geltungsbereich des Schutzkonzeptes.....	5
3. Kultur der Achtsamkeit	5
3.1 Was ist damit gemeint?.....	5
3.2 Verhaltenskodex	6
4. Prävention – vorbeugende Maßnahmen	7
4.1 Standards auf Grundlage des Verhaltenskodex.....	7
4.2 Kreiskirchliche Ansprechperson	7
4.2.1 Präventive Aufgaben	8
4.2.2 Interventionsaufgaben	8
4.3 Team Prävention	8
4.4 Ansprechpersonen in den Gemeinden	9
4.5 Die Kooperation mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF).....	9
4.6 Risikoanalyse	9
4.7 Personalverantwortung	10
4.7.1 Erweiterte Führungszeugnisse	10
4.7.2 Selbstverpflichtungserklärung	11
4.7.3 Schulungen.....	12
4.7.4 Einstellungsverfahren und Personalbegleitung	13
4.8 Weitergehende Präventionsangebote.....	13
4.9 Partizipation.....	13
4.10 Schutz im digitalen Raum.....	14
5. Intervention – Verfahren bei Beobachtungen oder im Verdachtsfall	14
5.1 Anzeichen wahrnehmen – kompetent handeln	15
5.2 Der Kommunikationsplan	15
5.3 Die Handlungs- und Notfallpläne	16
5.4 Meldepflicht	16
5.5 Kontaktdaten von Ansprechpersonen.....	16
6. Qualitätssicherung	16
7. Anhänge	17



1. Vorwort

Vor Ihnen liegt das Schutzkonzept, das der Kirchenkreis Charlottenburg-Wilmersdorf zur Verabschiedung auf der Kreissynode erarbeitet hat. Er folgt damit dem Auftrag, der sich aus dem Kirchengesetz der EKBO zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom Oktober 2020 ergibt. Solch ein Konzept vorzulegen, ist nicht nur unsere gesetzliche Pflicht. Mit allen Aufgaben und Diskussionen, die sich daraus ergeben, stellen wir uns dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ umfassend. Auch in unserer Kirche sind wir viel zu lange nachlässig damit umgegangen.

Dieses Schutzkonzept ist nicht das Ziel des Weges. Es bietet die schriftliche Grundlage für die weitere Arbeit, die in den kommenden Monaten folgen wird. So wird es in den für 2023 geplanten Schulungen für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen Gelegenheit geben, Begriffe und Zusammenhänge zu klären und zu verstehen. Dabei soll uns alle ein Ziel verbinden: sensibel für sexualisierte Gewalt in ihren vielen Facetten zu werden und übergriffigem Verhalten keinen Raum zu bieten. Menschen jedes Alters sollen endlich darauf vertrauen können, dass kirchliche Orte sichere Orte sind – ob sie bei uns arbeiten, Zeit bei uns verbringen oder zu Gast sind.

Das Schutzkonzept ist kein statisches Gebilde. Änderungen daran werden sich mit der Zeit aus Diskussionen und praktischen Erfahrungen in unseren Gemeinden und Einrichtungen ergeben. Das ist gewollt und willkommen. Eine Kultur der Achtsamkeit, die ein respektvolles Miteinander erst ermöglicht, kann nur nachhaltig sein, wenn alle sie verstehen, gemeinsam weiterentwickeln und leben.

Außerordentlich danke ich der Arbeitsgruppe, die in den vergangenen Monaten in intensiver Beschäftigung dieses Konzept erarbeitet hat. Zu ihr gehören Solveig Enk, Daniela Kuhlisch, Matthias Schmelmer, Bettina Schwietering-Evers, Claudia Wüstenhagen (und unsere ehemalige Mitarbeiterin Stefanie Conradt). Stellvertretend für uns alle haben sie viel Zeit aufgewendet, sich intensiv in die Thematik eingearbeitet und damit eine sehr gute Basis für die weitere Arbeit geschaffen.

Ich wünsche uns allen im Kirchenkreis Charlottenburg-Wilmersdorf ein interessiertes Zugehen auf diese Aufgabe und einen offenen Umgang mit den Erkenntnissen, die sich daraus ergeben.

Carsten Bolz, Superintendent



2. Grundlagen

2.1 Begriffsklärung: Formen sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt sind Handlungen, 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.

Es werden drei Stufen sexualisierter Gewalt unterschieden:

(A) Grenzverletzungen

Sexuelle Grenzverletzungen sind z.B. ungewollte Umarmungen, die unbedachte Verwendung von Kosenamen („Süßer“, „Schätzchen“), obszöne Blicke im Vorübergehen oder anzügliche Witze mit diskriminierenden oder sexistischen Inhalten.

Sexuelle Grenzverletzungen treten gelegentlich auf. Sie 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 eine Person eine andere scheinbar unbeabsichtigt berührt, gezielt sexistische Bemerkungen äußert oder jemandem pornografische Abbildungen und Gegenstände ungefragt und ungewollt zeigt.

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig und unabsichtlich. Die übergriffige Person missachtet bewusst Regeln und fachliche Standards im Umgang mit anderen Menschen. Sie nutzt die eigene Überlegenheit – oft in ihrer Amts- oder Dienstfunktion – 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 die sexuelle Selbstbestimmung aufgeführt. Dazu zählen sexueller



Missbrauch von Schutzbefohlenen, sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung, Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, die Verbreitung pornografischer Schriften, sexuelle Belästigung u. a.

→ siehe Anhang 1

FAZIT

Sexualisierte Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt sind nicht immer klar voneinander abzugrenzen. Jeder Fall muss deshalb als Einzelfall betrachtet und sorgfältig geprüft, bewertet und eingeordnet werden.

2.2 Ziel des Schutzkonzeptes

Sinn und Ziel des Schutzkonzeptes ist es, eine Atmosphäre von Achtsamkeit und Respekt zu schaffen und jede Form sexualisierter Gewalt zu verhindern. Die Realität zeigt, dass dies bisher nicht immer möglich war. Neben der Prävention ist es deshalb wichtig, klare Handlungsabläufe und kompetente Ansprechpersonen zu benennen.

2.3 Geltungsbereich des Schutzkonzeptes

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche und Kirchengemeinden des Kirchenkreises Charlottenburg-Wilmersdorf. Die Diakonie-Stationen und deren Einrichtungen in Charlottenburg-Wilmersdorf, der Kitaverband, das Kirchliche Verwaltungsamt Berlin Mitte-West und externe Raumnutzer:innen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sind angehalten, eigene Schutzkonzepte zu erarbeiten.

3. Kultur der Achtsamkeit

3.1 Was ist damit gemeint?

Eine Kultur der Achtsamkeit basiert auf Wertschätzung und Respekt. Sie erfordert neben einem bewussten und reflektierten Umgang mit sich selbst auch einen aufmerksamen und wertschätzenden Umgang mit den beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen und denen, die unsere Angebote wahrnehmen.

Dieser achtsame Umgang miteinander soll in unseren Einrichtungen und Organisationen erfahrbar sein. Dazu braucht es klare Regeln zum Schutz vor Grenzverletzungen, die jede:r nicht nur kennen, sondern auch umsetzen soll. In solchen Situationen braucht es Feingefühl, Kritikfähigkeit und Aufgeschlossenheit. Grundlagen für die Kultur der



Achtsamkeit sind der Verhaltenskodex und Schulungen für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter:innen.

3.2 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen als Orientierung für den grenzachtenden Umgang miteinander und mit Schutzbefohlenen. Er enthält Verhaltensregeln für Situationen, die grenzüberschreitendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt überhaupt erst ermöglichen. Die Regeln und Verabredungen sollen Menschen vor sexualisierter Gewalt schützen und machen es leichter, grenzüberschreitendes Verhalten im gemeindlichen Umfeld zu benennen.

Verhaltenskodex der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)¹

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

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

Mit Nähe und Distanz umgehen

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

Die Rolle als Verantwortliche:r nicht ausnutzen

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

Intimsphäre respektieren

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeiter:innen.

Stellung beziehen

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

¹ <https://akd-ekbo.de/praevention/verhaltenskodex/> [Zugriff am 20.07.2022]



Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

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

Abwertendes Verhalten abwehren

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

Transparenz herstellen

Situationen, in denen ich mit anderen Menschen alleine bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards ein und beachte die Bedürfnisse der/des anderen.

Der Verhaltenskodex der EKBO ist für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen verbindlich. Externe Raumnutzer:innen und beauftragte Dienstleister:innen verpflichten sich über den Nutzungsvertrag, sich an den Verhaltenskodex zu halten und zu gewährleisten, dass er umgesetzt wird.

Um für den Schutz vor sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren, hängt in jeder Kirchengemeinde und Einrichtung des Kirchenkreises gut sichtbar ein Plakat mit dem Verhaltenskodex aus. Das Plakat ist mit den Kontaktdaten der kreiskirchlichen Ansprechperson versehen.

4. Prävention – vorbeugende Maßnahmen

4.1 Standards auf Grundlage des Verhaltenskodex

Die Fachkonvente der Arbeitsbereiche und die Gemeindegemeinderäte beraten den Verhaltenskodex und erarbeiten aufgrund ihrer Risikoanalyse (siehe 4.6) konkrete Standards, die im Anschluss veröffentlicht werden.

4.2 Kreiskirchliche Ansprechperson

Auf der Grundlage des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO² beruft der Kirchenkreis eine berufliche Ansprechperson zum Schutz vor

² §8, www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147 [Zugriff am 10.10.2022]



sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Charlottenburg-Wilmersdorf: die Kreiskirchliche Ansprechperson.

Sie ist zuständig für Prävention und Intervention im Fall von sexualisierter Gewalt und zuverlässig erreichbar. Um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können, wird die Kreiskirchliche Ansprechperson im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen beruflichen Aufgaben freigestellt oder mit einem entsprechenden Stellenanteil ausgestattet.

4.2.1 Präventive Aufgaben

In Zusammenarbeit mit weiteren fachlichen Mitarbeiter:innen plant und koordiniert die Kreiskirchliche Ansprechperson Fortbildungen und führt sie durch. Diese richten sich an die Leitungsgremien und an alle weiteren beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen des Kirchenkreises und der Gemeinden.

Die Kreiskirchliche Ansprechperson steht im Kontakt mit den zuständigen Jugendämtern, der/dem landeskirchlichen Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und den Ansprechpersonen der Kirchengemeinden. Sie ist gut vernetzt mit dem Amt für kirchliche Dienste (AKD), der Insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF, siehe 4.5), den Kita-Trägern sowie anderen freien Trägern im Kirchenkreis und im Bezirk.

4.2.2 Interventionsaufgaben

Tritt im Kirchenkreis ein Fall von (vermuteter) sexualisierter Gewalt auf, muss die Kreiskirchliche Ansprechperson informiert werden. Dabei ist es egal, ob es sich um eine Grenzverletzung, einen sexuellen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form von sexualisierter Gewalt handelt.

Die Kreiskirchliche Ansprechperson sorgt bei Verdachtsfällen für eine erste Klärung des weiteren Vorgehens. Sie koordiniert die Umsetzung der Interventionspläne (Kommunikations-, Handlungs- und Notfallpläne) und begleitet den gesamten Prozess (siehe dazu Abschnitt 5).

4.3 Team Prävention

Eine Gruppe von Mitarbeiter:innen des Kirchenkreises, die ebenfalls als Multiplikator:innen geschult wurden oder werden, bilden zusammen mit der kreiskirchlichen Ansprechperson das *Team Prävention* im Kirchenkreis.



4.4 Ansprechpersonen in den Gemeinden

Jede Kirchengemeinde soll ein Gemeindemitglied (wenn möglich aus dem Gemeindegemeinderat) als gemeindliche Ansprechperson beauftragen.

Er oder sie ist Ansprechperson für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, Gemeindemitglieder und Gäste der Gemeinde sowie für das Team Prävention des Kirchenkreises. Zudem nimmt sie an Vernetzungstreffen und Fortbildungen teil.

4.5 Die Kooperation mit einer Insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF)

Der Kirchenkreis schließt eine Kooperationsvereinbarung mit einer *Insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF)*³. Die IseF ist eine externe Fachkraft, die bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung berät. Sie handelt „nicht aus Verband und Kirche (...), sondern aus dem Bereich der Erziehungshilfen ...“⁴ Die IseF wird in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gesetzlich gefordert und muss einbezogen werden, wenn Kinder oder Jugendliche betroffen sind.

4.6 Risikoanalyse

Für den Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit ist es wichtig, die eigene Organisationsstruktur zu reflektieren und zu analysieren. Die Risikoanalyse legt offen, wo Gefährdungen liegen – sei es im Umgang mit Nähe und Distanz, in unseren Räumen, im Einstellungsverfahren, im Führungsstil oder im Umgang mit Macht und Verantwortung.

Die Erstellung einer Risikoanalyse und ihre regelmäßige Überprüfung (spätestens nach Neukonstituierung eines Gemeindegemeinderats (GKR)) ist für jede Kirchengemeinde des Kirchenkreises verpflichtend. Der Kreiskirchenrat erstellt Risikoanalysen für die Bereiche, die in der Verantwortung des Kirchenkreises liegen.

→ *Anhang 2* bietet eine Grundstruktur zur Erstellung der Risikoanalyse.

³ Mit der IseF wird ein Honorar vereinbart. Für ihre Arbeit sollten zunächst vier Stunden pro Monat eingeplant werden. Neben ihrer Beratungstätigkeit kann die Insoweit erfahrene Fachkraft ggf. auch bei Schulungen unterstützen. Im Falle von Abwesenheit muss ihre Vertretung geregelt werden.

⁴ Siehe: Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland (aej), Corsa, Mike, Dallmann, Florian, Dr. Gelhaar, Tim (2012): Kinder schützen. Hinweise und Umsetzungsempfehlungen zum Bundeskinderschutzgesetz für die evangelische Kinder- und Jugendarbeit. Hannover.



4.7 Personalverantwortung

4.7.1 Erweiterte Führungszeugnisse

Zur Prävention gehört das Vorlegen eines erweiterten Führungszeugnisses (EFZ).
Ein Anschreiben dazu finden Sie in → *Anhang 3*.

Alle **beruflichen Mitarbeiter:innen** müssen das Führungszeugnis bei Dienstbeginn vorlegen. Bereits beschäftigte berufliche Mitarbeiter:innen werden nach Verabschiedung dieses Konzeptes durch die personalverantwortlichen Personen dazu aufgefordert, ihr Führungszeugnis vorzulegen.

Alle fünf Jahre ist das erweiterte Führungszeugnis zu erneuern. Die für das Personal verantwortliche Person⁵ fordert die Mitarbeiter:innen dazu auf. Sind die Mitarbeiter:innen beim Kirchenkreis angestellt, übernehmen die Mitarbeiter:innen in der Superintendentur das Fristenmanagement.

Pfarrer:innen legen bei Aufnahme in den Vorbereitungsdienst ein erweitertes Führungszeugnis vor. Eine Eintragung steht der Aufnahme entgegen.⁶

Alle fünf Jahre ist das erweiterte Führungszeugnis zu erneuern. Die Superintendentur fordert die Pfarrer:innen dazu auf. Unabhängig davon erhält das Konsistorium im Rahmen der „Mitteilungen in Strafsachen“ eine Information von den Behörden, sobald eine Klage, ein Haftbefehl oder eine Verurteilung einer Pfarrperson bekannt wird, und leitet entsprechende dienstrechtliche Schritte ein.⁷

Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen legen je nach Risikoeinschätzung ihrer Tätigkeit anhand des Prüfbogens (→ *Anhang 4*) das erweiterte Führungszeugnis vor. Diese Einschätzung nimmt jede Gemeinde – bei Ehrenamtlichen des Kirchenkreises der Kirchenkreis – vor. Einsicht in das Zeugnis können ggf. der/die Ehrenamtsbeauftragte, die Pfarrperson bzw. der/die GKR-Vorsitzende nehmen und dies dokumentieren. Das erweiterte Führungszeugnis ist für Ehrenamtliche i.d.R. gebührenfrei. Für die Beantragung können die Vorlagen in → *Anhang 5.1 und 5.2* verwendet werden.

⁵ zum Beispiel Pfarrer:innen, Superintendenten/Superintendentinnen, Gemeindeglieder/-rätinnen

⁶ Pfarrausbildungsgesetz-Ausführungsgesetz §1 (zu §7 PfAG)

⁷ Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra), Mitteilungen zum Schutz von Minderjährigen, in der Fassung vom 13. Juli 2022



Unverzichtbar ist die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis,

1. wenn ehrenamtliche Mitarbeiter:innen Kinder und/oder Jugendliche und/oder andere Schutzbefohlene bei Veranstaltungen mit Übernachtung begleiten.
2. wenn ehrenamtliche Mitarbeiter:innen Kinder und/oder Jugendliche und/oder andere Schutzbefohlene regelmäßig z.B. in Gruppen begleiten.
3. wenn ehrenamtliche Mitarbeiter:innen zwei und mehr Jahre älter sind, als die begleiteten Kinder und/oder Jugendlichen und/oder andere Schutzbefohlene.
4. wenn ehrenamtliche Mitarbeiter:innen über 18 Jahre alt und mit Kindern und /oder Jugendlichen und/oder anderen Schutzbefohlenen im Kontakt sind.
5. wenn ehrenamtliche Mitarbeiter:innen allein verantwortlich, d.h. ohne ständige Anwesenheit eines/einer beruflichen Mitarbeiter:innen, mit Kindern und/oder Jugendlichen und/oder Schutzbefohlenen arbeiten.

Hat die erste Prüfung ergeben, dass nicht generell ein erweitertes Führungszeugnis verlangt wird, muss für den/die ehrenamtliche:n Mitarbeiter:in in diesem Fall die Einschätzung nach Prüfbogen⁸ (→ *Anhang 4*) erfolgen.

4.7.2 Selbstverpflichtungserklärung

Alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter:innen, die ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen (vgl. Abschnitt 4.7.1), unterschreiben mit Dienstantritt auch die Selbstverpflichtungserklärung (→ *Anhang 6*). Sie wird zur Personalakte der beruflichen Mitarbeiter:innen hinzugefügt.

Bei Ehrenamtlichen dokumentiert eine für das Personal verantwortliche Person, dass die/der Ehrenamtliche unterwiesen wurde und die Erklärung unterzeichnet hat (analog zu Verfahren in Abschnitt 4.7.1).

⁸ nach § 72a SGB VIII, www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/72a.html, [18.10.2022]



4.7.3 Schulungen

Um das Schutzkonzept umzusetzen, die nötige Sensibilität zu entwickeln und an der Etablierung einer „Kultur der Achtsamkeit“ aktiv mitwirken zu können, werden alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen des Kirchenkreises regelmäßig geschult.

Das Team Prävention und die Kreiskirchliche Ansprechperson organisieren diese Schulungen und führen sie durch. Einen Plan zu den Schulungsinhalten für ehrenamtliche, haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter:innen ist in → *Anhang 7* zu finden.

Für haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter:innen zählt die Teilnahme an den Schulungen als Dienstzeit. Eine Kopie des ausgestellten Nachweises verbleibt in der Personalakte. Für Ehrenamtliche wird der Nachweis über die Teilnahme an den Schulungen vermerkt und dokumentiert.

Im Plan sind verschiedene Zielgruppen genannt, die sich nach Tätigkeit und Leitungsverantwortung unterscheiden. Der Umfang und die zeitlichen Abstände der Schulungen richten sich nach der jeweiligen Zielgruppe.

- **Ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen in Leitungsverantwortung bzw. Leitungsgremien**

Schulungen innerhalb des ersten Jahres nach Tätigkeitsaufnahme bzw. nach Konstituierung des Gremiums (8 Stunden).

- **Haupt- und Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Kirchenmusiker:innen und Pfarrer:innen, die mit Kindern, Jugendlichen und anderen schutzbedürftigen Gruppen arbeiten** (u.a. Geflüchteten, Gästen der Angebote der Kältehilfe oder demenziell erkrankten Menschen)

Schulungen werden alle zwei Jahre wiederholt. Sie finden in Konventen, in auf Ehrenamtliche abgestimmten Schulungen und bei Jugendlichen zunächst im Rahmen der JuLeiCa-Seminare statt (Ehrenamtliche 8 Stunden/Hauptamtliche 16 Stunden).

- **Alle hauptamtlichen Mitarbeiter:innen in den Gemeinden und im Kirchenkreis, die nicht direkt mit Kindern, Jugendlichen und anderen schutzbedürftigen Gruppen arbeiten:**

Schulung innerhalb des ersten Jahres nach Tätigkeitsaufnahme (4 Stunden)



Alle oben genannten Zielgruppen erhalten nach Verabschiedung des Schutzkonzeptes zeitnah eine Basisschulung (4 Stunden) und ein Schulungsmodul zur Vertiefung. Für Ehrenamtliche in Kurzzeit-Projekten oder bei Fahrten sind Inhalte aus der Basisschulung verpflichtender Teil der Vorbereitungstreffen.

4.7.4 Einstellungsverfahren und Personalbegleitung

Als präventive Maßnahme wird bereits in **Stellenausschreibungen** auf das Schutzkonzept hingewiesen. Der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, spätestens bei Dienstantritt, ist ebenfalls bereits in der Stellenausschreibung vermerkt. So wird die Haltung unserer Institution sichtbar.

Bei der **Sichtung der Bewerbungsunterlagen** wird auf die Vollständigkeit sowie auf einen lückenlosen beruflichen Werdegang geachtet. Gab es „Brüche“ im Lebenslauf oder Widersprüche, nach denen es zu fragen lohnt? Wurden die Arbeitsstellen oder die Wohnorte häufig gewechselt? Welche Aussagen finden sich in Arbeitszeugnissen über das Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Achtsamkeit?

Im **Bewerbungsgespräch** oder in Vorgesprächen wird das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt angesprochen. Unklarheiten werden hier thematisiert.

Auch im alle zwei Jahre stattfindenden **Personalentwicklungsgespräch** hat das Thema einen festen Platz.

4.8 Weitergehende Präventionsangebote

Die Konvente der beruflichen Mitarbeiter:innen im Kirchenkreis erarbeiten Präventionsangebote, die sie regelmäßig für die verschiedenen Zielgruppen anbieten. Auch Eltern erhalten Informationen über das Schutzkonzept des Kirchenkreises.

4.9 Partizipation

Besonders junge Menschen müssen in ihrer Selbstwirksamkeit bestärkt werden. Selbstbewussten Menschen gelingt es eher, Grenzen zu setzen und sich Unterstützung zu suchen. Daher ist ein wichtiger Baustein eines gelingenden Schutzkonzeptes, die Stärken und Fähigkeiten dieser sogenannten schützenswerten Gruppen zu erkennen und zu fördern. In der Umsetzung des Schutzkonzeptes werden sie aktiv und ihrem Alter entsprechend beteiligt.



Die Beteiligung ist in Gremien wie dem Gemeindejugendrat, dem Gemeindebeirat und dem Kreisjugendkonvent in unserer Kirche bereits vorgesehen. Gemeinden und Kreis-kirchliche Arbeitsbereiche stärken diese Gremienarbeit und nehmen Zielgruppen in den Blick, die noch nicht einbezogen wurden.

4.10 Schutz im digitalen Raum

Die Kommunikation mittels sozialer Medien (inklusive Messenger) gehört für immer mehr Kinder, fast alle Jugendlichen und viele Erwachsene zum Alltag. Die Entwicklung einer digitalen Identität ist heute vor allem unter Jugendlichen Teil der Sozialisation.

Soziale Medien dienen der Kommunikation und dem Kontakt untereinander. Bei aller berechtigten Kritik an den mangelhaften Schutzmechanismen der Plattformbetreiber bieten die sozialen Medien auch viele positive Aspekte für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Um Kinder und Jugendliche einerseits zur Nutzung dieser Vorteile und andererseits zum Selbstschutz zu befähigen, stärken wir ihre Medienkompetenz. Die Verhaltens- und Umgangsregeln im analogen Raum werden für die digitale Welt übersetzt.

Der Verhaltenskodex gilt für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen auch im digitalen Raum. Welche konkreten Risiken und Verhaltensregeln sich für den Kontakt in sozialen Medien ableiten lassen, hängt stark vom Alter und der Medienkompetenz der Nutzer:innen ab. Deshalb erarbeitet das Team Prävention mit den Konventen der kreiskirchlichen Arbeitsbereiche zeitnah eine Checkliste mit den wichtigsten Fragen zum Umgang und zur Nutzung sozialer Medien. Sie steht im Anschluss Kirchenkreis und Gemeinden zur Verfügung. (Beispiel siehe → *Anhang 8*)

5. Intervention – Verfahren bei Beobachtungen oder im Verdachtsfall

Wird sexualisierte Gewalt beobachtet oder melden sich mögliche Betroffene, gilt Folgendes (siehe Schema → *Anhang 10*):

- Ruhe bewahren
- das Gegenüber ernst nehmen
- einen Schutzraum anbieten
- den Dokumentationsbogen nutzen (siehe → *Anhang 9*)
- nicht eigenmächtig handeln (z.B. den/die mutmaßliche:n Täter:in konfrontieren)
- in jedem Fall Kontakt mit der Kreiskirchlichen Ansprechperson aufnehmen.



5.1. Anzeichen wahrnehmen – kompetent handeln

Anzeichen für sexualisierte Gewalt können sehr unterschiedlich ausfallen. Deshalb sind alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen im Kirchenkreis Charlottenburg-Wilmersdorf angehalten, auch kleine Anzeichen und ungute Gefühle bei sich und anderen wahrzunehmen.

Wichtige Voraussetzungen für eine wirksame Intervention:

- Alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter:innen werden zu den Interventionsplänen geschult.
- Gemeindliche und kreiskirchliche Ansprechpersonen sind bekannt. Auf der Website des Kirchenkreises sind Grundinformationen und Arbeitsmaterialien dauerhaft zugänglich. Die Gemeinde-Websites verlinken darauf.
- Jede Gemeinde und Einrichtung hat eine aktuelle Risikoanalyse (siehe 4.6).
- Die Kreiskirchliche Ansprechperson sowie andere verantwortliche Personen und Kreise erhalten gezielte, vertiefte Schulungen.

5.2 Der Kommunikationsplan

Der Kommunikationsplan wird in den Interventionsplänen des Amts für kirchliche Dienste (AKD)⁹ ausführlich dargestellt. Er sieht folgende Schritte vor:

1. Mitteilung über eine grenzverletzende Situation, eigene Beobachtung
2. Kontaktaufnahme und Gespräch mit der Kreiskirchlichen Ansprechperson als Standard. Gemeinsam wird die Plausibilität geprüft und die Gefährdung eingeschätzt.
3. Gegebenenfalls wird die Insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen (verpflichtend, wenn Kinder und Jugendliche betroffen sind).
4. Je nach Ergebnis der Plausibilitätsprüfung wird der entsprechende Handlungs- oder Notfallplan angewandt.

⁹ www.akd-ekbo.de/praevention/materialien [Zugriff am 18.10.2022]



5.3 Die Handlungs- und Notfallpläne

Je nach Situation kommen entweder der Handlungsplan, der Notfallplan oder beide Pläne zum Einsatz. Sie werden in den Interventionsplänen des Amts für kirchliche Dienste ausführlich dargestellt (siehe Fußnote 9 auf vorheriger Seite).

Bei einer vermuteten **Grenzverletzung** greift der **Handlungsplan**.

Bei einer vermuteten **Kindeswohlgefährdung** greift ebenfalls der **Handlungsplan**. Wird eine Kindeswohlgefährdung vermutet, muss eine Beratung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft erfolgen.¹⁰

Bei einem vermuteten **sexualisierten Übergriff** greifen **Handlungs- und Notfallplan**.

Bei **allen strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt** greift der **Notfallplan**.

5.4 Meldepflicht

Nach dem Kirchengesetz ist die Meldung von sexualisierter Gewalt in der EKBO verpflichtend.¹¹ Zudem ist sie mit der Meldepflicht der EKD-Richtlinie verknüpft. Die Meldepflicht erfüllt die Aufgabe, sexualisierte Gewalt innerhalb unserer Kirche sichtbar zu machen und gemeinsames, transparentes Handeln sicherzustellen. Sie zählt zu den Aufgaben der kreiskirchlichen Ansprechperson.

5.5 Kontaktdaten von Ansprechpersonen

Kreiskirchliche Ansprechperson:

Insoweit erfahrene Fachkraft (IseF):

6. Qualitätssicherung

Das Team Prävention wird das Schutzkonzept bis zum Frühjahr 2024 evaluieren und dem Kreiskirchenrat Bericht erstatten. Die Kreiskirchliche Ansprechperson lädt das Team Prävention mindestens einmal im Jahr zu einem gemeinsamen Treffen mit den gemeindlichen Ansprechpersonen ein.

¹⁰ nach §8b SGB VIII Sozialgesetzbuch

¹¹ §7 Kirchengesetz der EKBO zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020



7. Anhänge

Anhang 1

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.



Anhang 2

Grundstruktur zur Erstellung einer Risikoanalyse

Risikoanalyse für die Kirchengemeinde _____

Datum: _____

	Ist-Zustand	Was muss ggf. optimiert werden?
<p>Personalauswahl und -führung <i>Wie kann jemand in unserer Kirchengemeinde Mitarbeiter*in werden (ehrenamtlich, Honorarkraft, berufliche Mitarbeiter*in)?</i></p> <p><i>Wer ist Träger der Dienstaufsicht für unsere beruflichen Mitarbeiter:innen?</i></p> <p><i>Wie werden Ehrenamtliche begleitet?</i></p> <p><i>Werden erweiterte Führungszeugnisse angefordert? Wer kontrolliert das?</i></p> <p><i>Haben alle Mitarbeiter:innen den Verhaltenskodex unterschrieben?</i></p>	•	•
<p>Gefährdungssituationen <i>Wer trifft wo, wann, wie lange auf wen und welche Situationen können leicht ausgenutzt werden?</i></p>	•	•
<p>Räumliche Gegebenheiten <i>Welche räumlichen Bedingungen können es Täter*innen leicht machen?</i></p>	•	•
<p>Entscheidungsstrukturen <i>Für welche Entscheidungen gibt es in unserer Kirchengemeinde klare und transparente Strukturen?</i> <i>Wie ließen sich unsere Regeln und Entscheidungswege umgehen?</i> <i>Wo fehlen Regelungen?</i></p>	•	•
<p>Weiteres <i>Was unternehmen die gemeindefremden Nutzer:innen unserer Räume zur Prävention von sexualisierter Gewalt?</i></p>	•	•

Die Risikoanalyse wird im Jahr _____ (nach Neukonstituierung des GKR) überprüft.



Anhang 3

Aufforderung zur Beantragung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

Max Mustermann
Musterstraße 1
12345 Musterstadt

Musterhausen, 00.00.2022

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

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

wir danken Ihnen/dir herzlich, dass Sie/du ehrenamtlich als XY aktiv sein möchten/möchtest (sind/bist).

Nach der durch Sie/dich und Frau/Herrn XY vorgenommenen Risikoeinschätzung fallen Sie/fällst du in den Personenkreis, der nach dem Bundeskinderschutzgesetz ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen muss. Mit diesem Schreiben erhalten Sie/erhältst du die Aufforderung, ein erweitertes Führungszeugnis bei der zuständigen Meldebehörde zu beantragen und bis zum _____ bei _____ vorzulegen.

Das Führungszeugnis inklusive der Gebührenbefreiung ist bei der Meldebehörde persönlich zu beantragen. Damit Sie/du das erweiterte Führungszeugnis kostenfrei erhalten/erhältst, verwenden Sie/verwende bitte das beigefügte Formblatt. Darin bestätigen wir, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird. Mit Ihrer/deiner Unterschrift beantragen Sie/beantragst du Ihre/deine Befreiung von den Kosten.

Noch einmal zum Hintergrund: Mit Einführung des Kinderschutzgesetzes sind die freien Träger der Jugendarbeit (unter anderem auch die Evangelische Kirche und ihre Gruppierungen und Einrichtungen) aufgefordert, nach Vereinbarungen mit den jeweils zuständigen kommunalen Jugendämtern Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis (EFZ) von Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit bzw. im kinder- und jugendnahen Bereich zu nehmen. Damit soll zum einen verhindert werden, dass einschlägig vorbestrafte Personen mit Kindern und Jugendlichen in intensiven Kontakt kommen können. Zum anderen leisten Sie/leistest du als Ehrenamtliche(r) damit einen wesentlichen Beitrag dazu, dass kirchliche Angebote transparent sind und auf bewährten Präventionsstrukturen aufbauen.

Dies trägt neben den anderen wichtigen Maßnahmen der Prävention zu einer Kultur des achtsamen Miteinanders bei, damit Kinder und Jugendliche sichere Räume des Aufwachsens finden.

Herzliche Grüße

Unterschrift und Stempel Kirchengemeinde/Kirchenkreis/Einrichtung

Anschrift der Kirchengemeinde/des Kirchenkreises/der Einrichtung



Anhang 4

Prüfbogen Risikoeinschätzung ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

Die Prüfung nimmt der/die verantwortliche berufliche Mitarbeiter:in vor.

Name des/der Ehrenamtlichen:

Alter: Jahre

Ehrenamtliche Tätigkeiten:

A) Besonders angeraten wird die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (EFZ),

1. wenn ehrenamtliche Mitarbeiter:innen Kinder und/oder Jugendliche bei Veranstaltungen mit Übernachtung betreuen, beaufsichtigen, erziehen.
2. wenn ehrenamtliche Mitarbeiter:innen 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*r beruflichen Mitarbeiter:innen 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 SGBVIII vorliegen.

Der*die Ehrenamtliche wird aufgefordert ein EFZ vorzulegen, weil

...

Prüfbogen Einzelfallprüfung auf der folgenden Seite



B) Einzelfallprüfung

Die Prüfung unter A ergab nicht, dass ein EFZ generell eingefordert wird. In diesem Fall muss für den*die Ehrenamtliche die Einschätzung nach Prüfschema nach § 72a SGB VIII erfolgen.

Bewerten Sie bitte die Tätigkeit und kreuzen Sie das entsprechende Feld (0 Punkte, 1 Punkt, 3 Punkte) an.

Punktwert	0 Punkte	1 Punkt	3 Punkte
Die Tätigkeit ...			
... wird durch eine/n Ehrenamtliche/n durchgeführt, der/die	... unter 16 Jahren alt ist.	... 16 bis 17 Jahre alt ist.	... über 18 Jahre alt ist.
... ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	nein	möglich	gut möglich
... beinhaltet eine Hierarchie / ein Machtverhältnis	nein	nicht auszuschließen	ja
... berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen (sensible Themen, Körperkontakt)	nie	nicht auszuschließen	immer
... wird gemeinsam mit anderen im Team wahrgenommen	ja	nicht immer	nein
... wird unter pädagogischer Begleitung einer/eines beruflichen Mitarbeiter/in durchgeführt	ja	nicht immer	nein /selten
... findet in der Öffentlichkeit im Blick von anderen unbeteiligten Personen statt.	ja	nicht immer	Nein
... findet mit einer Gruppe Teilnehmer/innen statt.	ja, es sind immer mehrere Teilnehmer/innen anwesend	manchmal gibt es auch Einzelkontakt	nein, es ist ein Einzelkontakt (Gespräch, Unterricht o.ä.)
... findet	mit häufig wechselnden Teilnehmer/innen statt.	teils mit den gleichen, teils mit wechselnden Teilnehmer/innen statt.	im Regelfall mit den gleichen Teilnehmer/innen statt.



Punktwert	0 Punkte	1 Punkt	3 Punkte
Die Tätigkeit ...			
... richtet sich an Kinder und/oder Jugendliche, die	im gleichen Alter sind wie der/die Ehrenamtliche.	... im gleichen Alter oder jünger sind als der/die Ehrenamtliche.	deutlich jünger sind als der/die Ehrenamtliche.
... hat folgende Zielgruppe:	über 14 Jahre	12-14 Jahre	unter 12 Jahre
... findet	1- bis 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 erweitertes Führungszeugnis ist (nicht) erforderlich und bis zum _____ vorzulegen. Der/Die Ehrenamtliche erhält dazu das Aufforderungsschreiben (Anlage X) und das Antragsformular (Anlage Y).

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

Der/Dem Ehrenamtlichen sollte eine Fortbildung angeboten werden.

Versand der schriftlichen Aufforderung des Ehrenamtlichen am:

Die Vorlage des EFZ erfolgte am:

Erneute Prüfung spätestens am:



Anhang 5.1

Für Ehrenamtliche: Antrag an das Einwohnermeldeamt auf gebührenfreie Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses

Bestätigung der Gemeinde über die ehrenamtliche Tätigkeit

Anschrift der Kirchengemeinde/
des Kirchenkreises/
der Einrichtung

Bestätigung

zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Absatz 1 Satz 1 BZRG

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

Name, Adresse

Geburtsdatum

Geburtsort

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

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

Ort / Datum

Unterschrift und Stempel



Anhang 5.2

Für Ehrenamtliche: Antrag auf gebührenfreie Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses

Vorlage für das Schreiben an das Einwohnermeldeamt

(Bitte jeweils ersetzen)

Name des/der Ehrenamtlichen
Straße und Hausnummer
PLZ Ort

Meldebehörde
Straße und Hausnummer
PLZ Ort

Ort, Datum

Antrag auf Gebührenbefreiung für ein erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift des/der Ehrenamtlichen



Anhang 6

Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex und Vorschlag für einen Passus im Arbeitsvertrag (Stand 29.08.2022)

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

Entwurf Selbstverpflichtungserklärung beruflicher Mitarbeiter:innen, die bereits eingestellt wurden (abgestimmt mit HMAV)

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung 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 Präventionskonzeptes zu stellen.

Ich mache den Verhaltenskodex zu einer Grundlage meines Handelns.

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

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

Neueinstellung von beruflichen Mitarbeiter:innen

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

Für die Arbeitsverträge der EKBO wird folgender Passus empfohlen

Der/Die Mitarbeiter*in 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.

Selbstverpflichtungserklärung ehrenamtlicher Mitarbeiter:innen

Ich habe den Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der oben angegebenen Einrichtung erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln für Mitarbeiter:innen habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und werde mich entsprechend verhalten.

Ich weiß, dass ich mich mit Rückfragen oder wenn ich Verstöße gegen den Verhaltenskodex erlebe, an die kreiskirchliche Ansprechperson wenden kann.



Erfahre ich von sexualisierter Gewalt (Grenzverletzung, sexueller Übergriff oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt), muss ich mich an die kreiskirchliche Ansprechperson (Name einsetzen) wenden (Meldepflicht).

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

Datum, Unterschrift



Anhang 7

Schulungsplan

Der Schulungsplan von "hinschauen - helfen - handeln" (EKD) gilt als Leitlinie und muss mit der Zeit entlang der Erfahrungen aus den Schulungen ausgewertet und angepasst werden.

Die Hauptberuflichen sollen wahlweise in ihren Konventen und wenn es diese nicht gibt, in einem offenen kirchenkreisweiten Angebot geschult werden.

Bei den Ehrenamtlichen erhalten die einzelnen GKR's ein eigenes Schulungsangebot, bei jugendlichen Teamer:innen ist es bereits Teil der JuLeiCa-Seminare, alle anderen erhalten ein eigenes kirchenkreisweites Angebot.

Zu Beginn soll es für alle Ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen eine Basisschulung geben. Darin sollen folgende Stichpunkte bearbeitet werden: Verhaltenskodex, Kultur der Achtsamkeit, Vorstellung des Schutzkonzeptes, Meine Rolle/ Aufgabe in der Prävention, Zuständigkeiten für Prävention und Intervention vor Ort und im Kirchenkreis.

Unter den Schulungsmodulen stehen unsere anvisierten Zielgruppen:

Auf Grenzen achten – Sichern Ort geben Grundlagenschulung im Bereich sexualisierter Gewalt	Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende ohne direkten pädagogischen Bezug (zum Beispiel Küsterinnen und Küster, Verwaltungskräfte, Helfende bei Gemeindefesten).	Die Teilnehmenden sind für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert. Sie haben den Umgang mit Nähe und Distanz gelernt. Die Teilnehmenden wissen, bei wem sie sich Hilfe holen können, wenn sie glauben, dass etwas geschehen sein könnte. Sie kennen den Interventionsplan.	<ul style="list-style-type: none"> • Nähe und Distanz • Definition sexualisierte Gewalt • Rechtlicher Rahmen • Täter und Täterinnen • Intervention • Hilfen • Erweitertes Führungszeugnis • Selbstverpflichtungserklärung
--	--	---	---

- alle Hauptberuflichen (aller Dienstgruppen) und Ehrenamtlichen MA des Kirchenkreises als Basisschulung.

Recht Grundlagen der Rechte von Kindern und Jugendlichen	Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende mit direktem pädagogischen Bezug.	Die Teilnehmenden kennen die rechtlichen Grundlagen des Grundgesetzes, der UN-Kinderrechtskonvention, des Strafgesetzbuches, des Sozialgesetzbuches und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Nach Abschluss des Moduls können die Teilnehmenden sexualisierte Gewalt wahrnehmen und für eine sichere Umgebung für Kinder und Jugendliche eintreten.	<ul style="list-style-type: none"> • Grundgesetz • Bundeskinderschutzgesetz • UN-Kinderrechtskonvention • Normen des Strafgesetzbuches • Normen des SGB VIII • Definition sexueller Missbrauch • Missbrauchsformen • Häufigkeitszahlen • Täter und Täterinnen • Altersgrenzen und deren Einhaltung • Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden • Plausibilitätsprüfung • Ablauf des Strafverfahrens • Erweitertes Führungszeugnis
--	---	--	---

- Haupt- und Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Kirchenmusiker:innen und Pfarrer:innen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Recht Vertiefte rechtliche Informationen für Leitungskräfte	Hauptberuflich Mitarbeitende mit Leitungsverantwortung mit oder ohne direkten pädagogischen Bezug.	Die Mitglieder der Leitung gewinnen durch die Schulung Handlungssicherheit, wie im Fall der Vermutung oder des erwiesenen Verdachts von sexuellem Missbrauch beziehungsweise sexualisierter Gewalt vorzugehen ist. Sie können zwischen Prävention und Intervention unterscheiden und wissen, welche Maßnahmen zu bedenken und gegebenenfalls zu veranlassen sind.	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen • Verdachtsstufen • Signale für sexualisierte Gewalt • Interventionsschritte
---	--	---	---

- alle mit Leitungsverantwortung



Aufgepasst und hingeschaut: Maßnahmen zur Prävention sexueller Gewalt	Hauptberuflich Mitarbeitende mit direktem pädagogischen Auftrag.	Die Teilnehmenden erwerben ein grundsätzliches Verständnis von Prävention. Sie lernen einzelne Präventionsmaßnahmen kennen und können sie anwenden.	<ul style="list-style-type: none"> • Machtaspekte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen • Maßnahmen der Prävention • Mindeststandards der Prävention • Institutionelle Maßnahmen der Prävention: erweitertes Führungszeugnis
---	--	---	---

- Haupt- und Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Kirchenmusiker:innen und Pfarrer:innen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten.

Grundlegende Maßnahmen der Intervention	Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende mit direktem pädagogischen Bezug.	Die Teilnehmenden kennen die institutionellen Beschwerdewege und den einrichtungsinternen Interventionsplan. Sie entwickeln zudem ein Bewusstsein über ihre eigene Rolle innerhalb des Interventionsplans. Sie lernen die für ihr Arbeitsfeld relevanten Situationen von Übergriffen und strafrechtlich relevanten Handlungen kennen, sie lernen, diese zu bewerten, und erwerben Handlungssicherheit im Gespräch mit betroffenen Kindern und Jugendlichen. Sie entwickeln ein Bewusstsein für die Bedürfnisse von Hilfesuchenden Kindern und Jugendlichen.	<ul style="list-style-type: none"> • Interventionsplan • Verhalten bei einer Vermutung von sexualisierter Gewalt und Missbrauch • Gesprächsführung mit Betroffenen und Beschuldigten • Sach- und Reflexionsdokumentation
--	---	---	--

- Schulung zum Interventionsplan alle Zielgruppen. Der Rest: Haupt- und Ehrenamtliche (auch Kirchenmusiker:innen und Pfarrer:innen), die mit Kindern und Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten.

Ein guter Plan – Handlungssicherheit als Leitungskraft in Fällen von sexualisierter Gewalt	Hauptberuflich Mitarbeitende mit Leitungsverantwortung mit und ohne direkten pädagogischen Auftrag.	Die Teilnehmenden werden für grenzverletzende Situationen sensibilisiert. Sie verstehen die Bedeutung von Interventionsplänen und setzen sich mit der Zusammensetzung und den Aufgaben eines Interventionsteams auseinander. Die Teilnehmenden kennen den Ablauf und die Merkmale eines Erstgesprächs mit einer beschuldigten Person sowie den Ablauf von Gesprächen mit betroffenen Kindern, Jugendlichen und deren Sorgeberechtigten sowie mit Zeuginnen und Zeugen. Sie kennen die Inhalte und Verfahrensweisen der Falldokumentation und können die Einzelfalldokumentation der EKD anwenden. Außerdem werden sie mit Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit vertraut gemacht.	<ul style="list-style-type: none"> • Interventionsplan • Verhalten bei einer Vermutung von sexualisierter Gewalt und Missbrauch • Gespräche mit Betroffenen und Beschuldigten • Intervention bei Vermutung von Übergriffen und Missbrauch durch Personen im persönlichen Umfeld • Intervention bei Übergriffen in der Peergroup
--	---	---	--

- alle mit Leitungsverantwortung

Sexualität von Anfang an – Entwicklung der Sexualität bei Kindern und Jugendlichen	Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende mit direktem pädagogischen Bezug.	Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen über die körperlichen und psychosexuellen Entwicklungsstufen von Kindern und Jugendlichen kennen. Sie machen sich den Unterschied zwischen kindlicher und erwachsener Sexualität bewusst.	<ul style="list-style-type: none"> • Begriff des Risikokreislaufs • Institutionelle Risikofaktoren, die sexualisierte Gewalt begünstigen • Dokumentation • Interventionsmaßnahmen
--	---	---	---

- Haupt- und Ehrenamtliche (auch Kirchenmusiker:innen und Pfarrer:innen), die mit Kindern und Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten.

Sexualisierte Gewalt	Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende mit direktem pädagogischen Bezug.	Die Teilnehmenden kennen die Formen und Ausprägungen sexualisierter Gewalt. Ihnen werden die Strategien von Tätern und Täterinnen nähergebracht. Außerdem lernen sie die Symptome kennen, die auf sexualisierte Gewalt hinweisen können.	<ul style="list-style-type: none"> • Definition sexualisierte Gewalt • Täter und Täterinnen • Individuelle Gefährdungsfaktoren von Kindern und Jugendlichen • Sexualisierte Gewalt unter Kindern und Jugendlichen • Sexualisierte Gewalt in den Neuen Medien • Bedürfnisse von betroffenen Kindern und Jugendlichen
-----------------------------	---	--	---

- Haupt- und Ehrenamtliche (auch Kirchenmusiker:innen und Pfarrer:innen), die mit Kindern und Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten.



Alles Sex, oder was? – Bestandteile eines sexualpädagogischen Konzeptes	Hauptberuflich Mitarbeitende mit direktem pädagogischen Bezug. Das Modul richtet sich an erfahrene (leitende) Mitarbeitende, die mit der Entwicklung und Umsetzung sexualpädagogischer Konzepte befasst und beauftragt sind.	Die Teilnehmenden kennen die Bestandteile sexualpädagogischer Konzepte und werden befähigt, ein solches für die eigene Einrichtung zu entwickeln. Die Teilnehmenden erkennen, dass ein sexualpädagogisches Konzept ebenso dem Schutz sowie der positiven sexuellen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen dient.	<ul style="list-style-type: none"> • Sexualpädagogik in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit • Ziele und Möglichkeiten einer sexualpädagogischen Konzeption
--	--	--	---

- Mitarbeiter:innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendliche

Schau hin und lerne davon – Risikoanalyse in Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen	Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende mit und ohne direkten pädagogischen Bezug sowie Personen mit Leitungsverantwortung.	Die Teilnehmenden sind sensibilisiert für die unterschiedlichen Risikofaktoren, die Übergriffe und sexualisierte Gewalt auf unterschiedlichen Ebenen begünstigen. Sie sind in der Lage, in ihrer Gemeinde oder ihrer Einrichtung eine Risikoanalyse anzustoßen und durchzuführen.	<ul style="list-style-type: none"> • Potenzialanalyse • Risikoanalyse • Risikofaktoren • Durchführung einer Risikoanalyse
---	---	---	---

- alle mit Leitungsverantwortung

Komm, bau ein Haus – Die Entwicklung eines Schutzkonzeptes	Leitungskräfte sowie Mitarbeitende aus allen Bereichen der Institution. Außerdem Personen, die direkten Umgang mit Schutzbefohlenen haben, sowohl mit als auch ohne pädagogischen Auftrag.	Die Teilnehmenden haben eine Übersicht über die Bestandteile eines Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt. Sie wissen, welche Bestandteile sie vor Ort (noch) entwickeln und implementieren müssen.	<ul style="list-style-type: none"> • Bestandteile eines Schutzkonzeptes • Wie gelangt man zu einem Schutzkonzept?
---	--	---	---

- alle Leitungsverantwortlichen aus Gemeinden und Einrichtungen, die sich nicht dem kreiskirchlichen Schutzkonzept anschließen wollen und alle Interessierten

Christliches Menschenbild – Christliche Anthropologie und Sexualität	Hauptberuflich Mitarbeitende, vor allem im Verkündigungsdienst und in der direkten pädagogischen Arbeit.	Die Teilnehmenden haben Zugang zur biblisch-theologischen Sicht auf Geschöpflichkeit, Schuld und Vergebung. Sie haben ihre persönliche Bedürftigkeit reflektiert und sie wissen, welche potenzielle eigene Gefährdungen und um die Notwendigkeit, Vorsorge zu treffen. Sie sind sich der Beziehungen, Aufgaben und Rollen in ihrem professionellen Umfeld bewusst. Sie haben Handlungssicherheit und Rollenklarheit.	<ul style="list-style-type: none"> • Biblische Anthropologie und Sexualität • Grenzüberschreitung und Scham • Sexualität und sexualisierte Gewalt
---	--	--	--

- Aufbau in den Konventen von Mitarbeiter:innen, die mit Kindern, Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten

Entwicklung eines Schutzkonzeptes in Kirchengemeinden – Modul für gewählte und berufliche Mitglieder des Kirchenvorstandes	Gewählte und berufliche Mitglieder des Kirchenvorstandes sowie Pfarrerinnen und Pfarrer.	Die Teilnehmenden sind für die Gefahren für Kinder und Jugendliche in der Kirchengemeinde sensibilisiert. Sie wissen, wie sie diese Gefahren mittels einer Risikoanalyse ermitteln können. Die Teilnehmenden kennen die Bestandteile eines Schutzkonzeptes und können für ihre Kirchengemeinde ein Schutzkonzept entwickeln.	<ul style="list-style-type: none"> • Definition sexualisierte Gewalt • Ziele und Bestandteile eines Schutzkonzeptes • Entwicklung eines Schutzkonzeptes • Durchführung einer Risikoanalyse
---	--	--	--

- Einzelne GKR, deren Gemeinden gern ein eigenes Schutzkonzept erarbeiten wollen.

Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt in der Seelsorge	Hauptberuflich Mitarbeitende im Verkündigungsdienst.	Die Teilnehmenden haben ihre eigene Sicht auf Leid, Schuld und Vergebung reflektiert. Sie kennen die Gesetze zum Schutz von Berufsheimnisträgerinnen und -trägern. Außerdem kennen sie die Folgen von sexualisierter Gewalt für die Betroffenen und die sich daraus ergebenden Grenzen und Möglichkeiten der Seelsorge. Die Teilnehmenden haben ihr seelsorgerisches Handeln reflektiert und haben Handlungs- und Rollenklarheit gewonnen.	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung von Menschen mit Missbrauchserfahrungen • Verhaltensregeln in der Seelsorge • Rechtliche Regelungen und deren Anwendung – Staatliche Gesetze – Seelsorgeheimnisgesetz
---	--	--	--

- als Aufbau-Thema angepasst auf die verschiedenen Konvente

In allen Konventen wird die Fallberatung zu diesem Thema als Angebot verankert



Anhang 8

Checkliste Sicherheit in der digitalen Kommunikation (Beispiel)

Erste Fragen zur Nutzung von sozialen Medien (inkl. Messengern) in Gruppen, Projekten, der Gemeinde oder auf Fahrten

- Welche Regeln zur Handynutzung gibt es in meinem Umfeld für Sitzungen, Besprechungen, Seminare oder Gruppenstunden?
- Könnte es pädagogisch sinnvoll sein, bei bestimmten Projekten oder Fahrten die Nutzung des Handys zeitlich oder komplett zu beschränken?
- Brauchen wir eine Messenger-Chatgruppe, um uns leicht mit allen Teilnehmer:innen, Kolleg:innen oder Team-Mitgliedern Informationen austauschen zu können?
- Kennen sich alle so gut, dass die Telefonnummern bereits untereinander bekannt sind?
- Benötigen wir einen Messenger, in dem die Nummern nicht öffentlich für alle in der Gruppe sind?
- Schließe ich damit grundsätzlich Menschen aus der Gruppe aus, die wahlweise kein eigenes Smartphone haben oder es zum Schutz ihrer Privatsphäre nicht für diese Zwecke nutzen wollen?
- Nutze ich eine datenschutzkonforme Messenger-App?
- Wenn es bereits eine Gruppe gibt: Wurden gemeinsam Regeln zur Nutzung verabredet?
Beispiel: www.handysektor.de/artikel/10-goldene-regeln-fuer-den-gruppenchat-in-whatsapp
- Wer richtet die Gruppe ein und „kontrolliert“ damit den Zugang dazu?
Bei großen Gruppen: Braucht der Chat Moderator:innen?
Wie geht die Gruppe mit grenzverletzenden Beiträgen bzw. dem/der Verfasser:in um?

Profile in den sozialen Medien

Beispielfragen zur Reflektion und zur Erstellung einer Risikoanalyse

- Bin ich privat oder dienstlich auf Facebook & Co?
- Mit wem „freunde“ ich mich dort an?
- Kenne ich alle Datenschutzeinstellungen und habe mich bewusst für oder gegen bestimmte Beschränkungen entschieden?
- Habe ich beim Teilen von Inhalten im Kopf, wer mir folgt und die Inhalte sehen kann?
- Wie gehe ich damit um, wenn ich von Bekannten/Freunden/Kolleg:innen Beiträge sehe, die dem Verhaltenskodex widersprechen?



- Wenn ich eine Gruppe erstelle: Moderiere ich sie allein oder hole mir Unterstützung?

Allgemeine Fragen zur digitalen Kommunikation über soziale Medien

- Stehe ich dem Thema Social Media offen gegenüber?
- Habe ich überall ein Profil oder weiß, wie die Plattform im Groben funktioniert?
- Bin ich im Austausch mit meinem Umfeld über die Themen, die auf den Social-Media-Plattformen gerade aktuell sind?
- Bekommt mein Umfeld (besonders Kinder und Jugendliche) dadurch das Gefühl, dass sie mich gut um Rat bei Grenzverletzungen an ihnen im Netz fragen können?
- Lehne ich die eigene Beteiligung daran ab, aber vermittele meinem Umfeld, dass sie begeisternde und problematische Inhalte gleichermaßen mit mir teilen können?



Anhang 9

Muster für die Dokumentation – Dokumentationsbogen

Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf Kindeswohlgefährdung ist es wegen der oft langen Verfahrenszeit wichtig, zumindest stichpunktartig die einzelnen Gesprächsinhalte und Gesprächsteilnehmer*innen mit Datum des Treffens zu notieren, damit man auch im Nachhinein verlässlich Zeugnis geben kann.

Das nachstehende Muster ist leicht verändert entnommen aus: „Teil I – Prävention und Intervention – Bausteine der Präventionskultur“ – AKD-Materialien, Seite 22ff

Gruppe / Gemeinde / Ferienmaßnahme /Projekt o.ä. _____
Leitende Person der Gruppe, der Gemeinde etc.: _____
ggf. beobachtende / berichtende Person _____
Name der betroffenen Person _____

Es besteht der Verdacht auf:

- Vernachlässigung
- Körperliche Misshandlung
- Emotionale Misshandlung
- Sexualisierte Gewalt

Zeitraum der Beobachtungen: _____

Beobachtungen der berichtenden Person: Wer? Wann? Was?

Kontaktaufnahme mit der Ansprechperson im Kirchenkreis?

ja, am _____

Austausch mit dem Leitungsteam des „Ortes“?

ja, am _____

nein, weil _____

Teilnehmende an dem Gespräch:

weitere Beobachtungen / Vereinbarungen:

Datum:

Unterschrift:



Wenn Kinder betroffen sind, hier weiter:

Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft

ja, am

nein, weil

Name der Fachkraft

Ergebnis/Vereinbarungen:

.....
.....

Gespräche mit den Eltern

ja, am

nein, weil

Ergebnis/Vereinbarungen:

.....
.....

Information an das Jugendamt

ja, am

nein, weil

Ergebnis/Vereinbarungen:

.....
.....

Der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung hat sich.

bestätigt

nicht bestätigt

Folgendes weitere Vorgehen wurde vereinbart:

.....
.....
.....
.....

Datum:

Unterschrift:

Dokumentierende Person und Kreiskirchliche Ansprechperson



Anhang 10

Schema Intervention bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Schema Intervention bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

