

Anhang

**Schutzkonzept Prävention vor
und Intervention bei
sexualisierter Gewalt**

Ev. Kirchenkreis Steglitz

Impressum

Ev. Kirchenkreis Steglitz
Hindenburgdamm 101 B, 12203 Berlin
Telefon 030 839092220
superintendentur@kirchenkreis-steglitz.de
www.kirchenkreis-steglitz.de/schutzkonzept

Arbeitsgruppe Schutzkonzept im Ev. Kirchenkreis Steglitz:

Anna Bökenkamp, Kita-Fachberatung
Christian Finke, Kreiskantor
Sonja Hammer-Klonowski, GKR-Vorsitzende
Ulrike Labuhn, Gemeindepädagogin
Carola Meister, Diakonin
Frauke Paschko, Geschäftsführung und Organisationsentwicklung
Elisabeth Schaller, Beauftragte für Religionspädagogik
Thomas Seibt, Superintendent
Georgia Washington, Gemeindepädagogin

Stand: März 2022

Aktualisierung: März 2023

Inhaltsverzeichnis

5. Anhang Schutzkonzept	S. 4
5.1 Kontaktdaten von Hilfsangeboten und Krisendiensten	S. 5
5.2 Verhaltensampel	S. 7
5.3 Interventionsplan	S. 9
5.4 Risikoanalyse	S. 10
5.5 Musterschreiben Erweitertes Führungszeugnis	S. 28
5.5.1 Aufforderung an die Mitarbeitenden	S. 28
5.5.2 Musterschreiben an das Bürgeramt – Ehrenamtliche	S. 29
5.5.3 Musterschreiben an das Bürgeramt – Haupt- oder Nebenamtliche	S. 30
5.6 Beispiel einer Selbstverpflichtungserklärung	S. 31

5. Anhang

5.1 Kontaktdaten von Hilfsangeboten und Krisendiensten

Kreiskirchliche Beauftragte für Prävention und Intervention:

Carola Meister, Telefon 030 83 90 92 201

Georgia Washington, Telefon 030 83 90 92 202

<mailto:praevention@kirchenkreis-steglitz.de>

<https://www.kirchenkreis-steglitz.de/praevention>

Unabhängiges Beratungstelefon der EKBO zur Hilfe bei sexualisierter Gewalt für

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

Telefon 030 24344 199

beratungundhilfe@ekbo.de

Montag 9–11 Uhr und Mittwoch 15–17 Uhr (AB außerhalb dieser Zeiten)

Die Telefonnummer der Anrufenden wird nicht angezeigt.

Krisendienst Kinderschutz des Jugendamtes Steglitz-Zehlendorf:

Die Mitarbeitenden der Jugendämter sind verpflichtet, allen Mitteilungen, die auf eine mögliche Gefährdung eines Kindes oder Jugendlichen hinweisen, nachzugehen.

Diese Mitteilungen können auch anonym erfolgen. Gesetzliche Grundlage hierfür ist

Art. 6 Abs. 2 Grundgesetz und das Sozialgesetzbuch (SGB) Achtes Buch (VIII) Kinder – und Jugendhilfe, hier im Besonderen §8a SGB VIII – Schutzauftrag bei Kindeswohlgefähr-

dung. Kinder und Jugendliche in schwierigen Lebenssituationen können sich auch direkt

an die Jugendämter und Notdienste wenden und um Beratung und Inobhutnahme bitten!

Telefon (030) 90299 5555, Montag bis Freitag von 8–18 Uhr.

Rund – um – die Uhr sind folgende Notdienste zu erreichen:

Berliner Hotline Kinderschutz: 030 610066

Kindernotdienst: 030 610061

Jugendnotdienst: 030 610062

Mädchennotdienst: 030 610063

Mehr unter: <https://www.berliner-notdienst-kinderschutz.de>

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 60
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

5.2 Verhaltensampel

Dieses Verhalten wird nicht geduldet und führt zu Konsequenzen

- Verletzung der Aufsichtspflicht
- Missachtung der Intimsphäre
- Intim anfassen/küssen
- Zwingen, verletzen, schlagen, schubsen, schütteln
- Strafen
- Angst machen, bedrohen
- Anschreien, anschnauzen, beschimpfen
- Vorführen, diskriminieren, stigmatisieren, missachten, auslachen
- Bevorzugen einzelner Personen (z.B. durch Geschenke)
- Wenig bekleidet oder nackt rumlaufen (z.B. bei Sommerfreizeiten)
- Sexualisierte Sprache benutzen
- Nichteinhaltung des Datenschutzes
- Filme und Fotos von Schutzbefohlenen ohne Zustimmung der Abgebildeten ins Internet stellen

Dieses Verhalten ist unangemessen und erfordert Reflexion

- Laut auf andere einreden
- Sozialer Ausschluss
- Filme und Fotos mit Erlaubnis der Abgebildeten, aber ohne Reflexion der Angemessenheit ins Internet stellen (z.B. Fotos von Jugendlichen in knapper Badebekleidung oder bei Partys mit Alkohol)
- Nicht beachten/links liegen lassen
- Menschen nicht ausreden lassen
- Verabredungen nicht einhalten
- unreflektierte Nähe (z.B. ungefragtes Umarmen)
- Auskitzeln mit Festhalten

Dieses Verhalten fördert ein achtsames Miteinander und beugt Grenzüberschreitungen vor

- Emphatisches Handeln
- Selbst Vorbild sein, authentisch leben
- Verlässliche Strukturen
- Gefühlen Raum geben
- Partizipation
- Professionelle Distanz
- Ein Nein ist ein Nein
- Freundlichkeit, wertschätzendes Verhalten, Lob aussprechen
- Verlässlichkeit, Ehrlichkeit
- Vorbildliche Sprache
- Aufmerksames Zuhören
- Loyalität
- Transparenz im Handeln
- Begeisterungsfähigkeit
- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Demokratisches Miteinander als Grundhaltung
- Intimsphäre beachten
- Sensibler Umgang mit körperlicher Nähe
- Regelverletzendes Verhalten wird unterbunden

5.3 Interventionsplan



EVANGELISCHE KIRCHE
Kirchenkreis Steglitz

Interventionsplan sexualisierte Gewalt

Ich habe beobachtet, dass Grenzen von Menschen verletzt wurden, übergriffiges Handeln oder sexuelle Gewalt erfolgt ist.

Ruhe bewahren!
Kein vorschnelles Handeln.

Vertraulichkeit
Beobachtung nicht wahllos weitererzählen. Zum Abgleich der Wahrnehmung an maximal eine vertrauensvolle Person wenden.

Zur gemeinsamen Einschätzung der Situation kontaktiere ich die kreiskirchlichen Ansprechpersonen!

Mir wurde erzählt, dass Grenzen von Menschen verletzt wurden, übergriffiges Handeln oder sexuelle Gewalt erfolgt ist.

Ruhe bewahren!
Kein vorschnelles Handeln gegenüber der/dem Betroffenen. Nicht drängeln, kein Verhör, kein Ermittlungsdrang.

Von der Wahrhaftigkeit ausgehen
Nicht von eigenen Vermutungen und Urteilen leiten lassen.

Keine Suggestivfragen. Keine Warum-Fragen – können Schuldgefühle auslösen. Keinen Druck ausüben.

Es ist wirkungslos, wenn eine Person unter Druck etwas sagt, das sie später nicht wiederholen will.

Stattdessen: Zuhören, den Menschen ernst nehmen und ermutigen, sich anzuvertrauen.

Offene Fragen, Ängste und Widerstände der Person beachten.

Betroffene erzählen häufig nur bruchstückhaft, was ihnen widerfahren ist.

Entlasten
Keine Kontrollfragen und Zweifel.
Eigene Betroffenheit zurückhalten.
Empathisch reagieren.

„Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“. „Es fällt bestimmt schwer, dies zu erzählen.“

Aufrichtig sein
Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben.

Nicht in Geheimhaltung einbinden lassen.

Zusicherung, bei weiteren Schritten die/den Betroffenen bzw. die/den Personensorgeberechtigte/n soweit wie möglich einzubeziehen: „Ich entscheide nicht über deinen Kopf hinweg“; aber auch erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

Zur gemeinsamen Einschätzung der Situation kontaktiere ich die kreiskirchlichen Ansprechpersonen!

Ich bin selber von Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten betroffen.

Ich kontaktiere die kreiskirchlichen Ansprechpersonen!

Die Ansprechpersonen sind qualifiziert. Sie bieten Entlastung, Beratung, Prüfung der Situation und Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten.

Kontakt:
Evangelischer Kirchenkreis Steglitz
Beauftragte für Prävention und Intervention
Carola Meister
Telefon 030 83 90 92 201
Georgia Washington
Telefon 030 83 90 92 202
praevention@kirchenkreis-steglitz.de
www.kirchenkreis-steglitz.de/praevention
Paulus-Zentrum
Hindenburgdamm 101 B
12203 Berlin

5.4 Risikoanalyse

Wandern Sie im Folgenden gedanklich durch alle Arbeitsbereiche und Strukturen Ihrer Einrichtung. Sprechen Sie die dort tätigen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden an, um sich ein umfassendes Bild zu machen. Betrachten Sie die Arbeitsbereiche nicht personenbezogen, sondern sach- und situationsbezogen.

UNSERE GEMEINDE

Welche Angebote machen wir den uns anvertrauten Personen?

Kinder	Jugendliche	Erwachsene	Generationsübergreifend

Gibt es Situationen mit besonderen Merkmalen? Gibt es Menschen mit einem besonderen Schutzbedarf?

Situationen	JA	NEIN		Menschen	JA	NEIN
Freizeiten				unter 3 Jahren		
Offene Arbeit				mit erhöhtem Pflegebedarf		
Projekte				mit Beeinträchtigungen		
Übernachtungen				mit Fluchterfahrungen		
Wohnsituationen				in Krisensituationen		
Transportsituationen/ Fahrdienste						

Welche Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen sind aktiv und mit welchen Zielgruppen?

Zielgruppen	Hauptberufliche	Nebenberufliche	Ehrenamtliche
Kinder			
Jugendliche			
Erwachsene			
Generationenübergreifend			
Mit besonderem Schutzbedarf:			
Unter 3 Jahren			
Mit erhöhtem Pflegebedarf			
Mit Beeinträchtigungen			
Mit Fluchterfahrungen			
In Krisensituationen			
Beispiel: Kinder	Pfarrperson	Nebenberufliche Musiktherapeutin	3 jugendliche Teamer:innen ohne spezifische Ausbildung

Reflexionsfragen:

1. Welche Situationen können dabei zu Grenzüberschreitungen führen?

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

2. Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um dies zu vermeiden?

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

3. Bis wann wollen wir die Maßnahmen umsetzen?

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

4. Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?

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

5. Wer ist dafür verantwortlich?

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

RÄUMLICHKEITEN

Welche Räumlichkeiten nutzen wir? Wer hat Zutritt und Schlüsselgewalt zu welchen Räumen?

Räume	Bemerkungen	Zutritt	Bemerkungen
Gemeindehaus			
Jugendräume			
Kirche			
Pfarrhaus			
Büros			
Kita			
Alten- oder Pflegeheim			
Krankenhaus			

Gegebenheiten in den Innenräumen

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche? (auch Keller, Dachböden)		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die o.g. Räume zwischendurch kontrolliert?		
Können alle Mitarbeitenden die Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumen haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, Reinigungskräfte, Nachbar:innen etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund Ihres Aufenthaltes gefragt?		
Gibt es Gruppen, die alleine im Haus sind?		

Gegebenheiten im Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück ohne Zugangsbeschränkung betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Außenbereiche haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, Reinigungskräfte, Nachbar:innen etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund Ihres Aufenthaltes gefragt?		

Reflexionsfragen:

1. Welche Situationen können dabei zu Grenzüberschreitungen führen?

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

2. Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um dies zu vermeiden?

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

3. Bis wann wollen wir die Maßnahmen umsetzen?

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

4. Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?

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

5. Wer ist dafür verantwortlich?

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

PERSONALVERANTWORTUNG

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Schutzkonzept?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitende?		
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren von hauptamtlich Mitarbeitenden aufgegriffen (Selbstverpflichtungserklärung)?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Schutzbefohlenen eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Sind Zuständigkeiten für Arbeitsbereiche und Organisationsabläufe in der Gemeinde/Einrichtung klar geregelt?		
Sind alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden (auch Praktikant:innen und Aushilfen) über bestehende Regeln informiert?		
Interveniert die Leitung, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Macht und Einfluss?		
Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit wahrgenommen, etwas zu lernen und zu verbessern?		
Gibt es ein gemeindepädagogisches Konzept?		

Reflexionsfragen:

1. Welche Situationen können dabei zu Grenzüberschreitungen führen?

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

2. Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um dies zu vermeiden?

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

3. Bis wann wollen wir die Maßnahmen umsetzen?

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

4. Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?

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

5. Wer ist dafür verantwortlich?

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

INTERNE REGELUNGEN UND STRUKTUREN

	JA	NEIN
Steht in allen Arbeitsbereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zum Thema "sexualisierte Gewalt" zur Verfügung?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Gibt es Vereinbarung zur (dienstlichen) Nutzung von sozialen Netzwerken und Kommunikationsdiensten durch Mitarbeitende (z.B. Facebook, Signal statt WhatsApp etc.)?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie Privatkontakte, Geschenke u.ä.?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?		
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Menschen in der Gemeinde durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		

Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Menschen, die in unsere Gemeinde kommen, sowie der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn sich Personen darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Gibt es transparente Organisations- Ablauf- und Entscheidungsstrukturen?		
Sind diese allen Beteiligten, haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, den in die Gemeinde kommenden Menschen, sowie ggf. deren Personensorgeberechtigten klar?		
Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?		
Wissen alle Mitarbeitenden, wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?		
Gibt es informelle Strukturen und/oder heimliche Hierarchien?		
Wie sichtbar ist der/die einzelne Mitarbeitende mit ihrer bzw. seiner Arbeit für die Kolleg:innen?		

Reflexionsfragen:

1. In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (z.B. aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/Zuständigkeit, sozialer Abhängigkeiten)?

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

2. In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse (z.B. Nachtdienste, Seelsorge)?

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

3. Welche Bedingungen, Strukturen, Arbeitsabläufe könnten aus Sicht von Täter:innen bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

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

4. Welche Situationen können dabei zu Grenzüberschreitungen führen?

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

5. Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um dies zu vermeiden?

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

6. Bis wann wollen wir die Maßnahmen umsetzen?

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

7. Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?

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

8. Wer ist dafür verantwortlich?

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

KOMMUNIKATIONSKULTUR UND FEEDBACK-KULTUR

	JA	NEIN
Gibt es regelmäßige Teambesprechungen?		
Gibt es eine offene Kommunikations-, Streit- und Feedback-Kultur in den Teams der Gemeinde/der Einrichtung?		
Sind die Kommunikationswege in der Gemeinde/Einrichtung transparent?		
Sind alle Menschen, die in die Gemeinde kommen, über die Verteilung von Zuständigkeiten informiert?		
Werden die Menschen, die in die Gemeinde kommen, in die Kommunikation der Gemeinde einbezogen?		
Erfolgt eine Reaktion auf sexualisierte Sprache?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Ist allen Menschen, die in die Gemeinde kommen, das System des Beschwerdemanagements bekannt?		
Sind interne und externe Ansprechpersonen benannt?		
Haben wir als Verantwortliche Ansprechpersonen benannt, an die wir uns bei Grenzverletzungen, Vermutung oder bei Bekanntwerden eines Falles wenden können?		

KRISENMANAGEMENT

	JA	NEIN
Sind Sofort- und Schutzmaßnahmen im Verdachtsfall bekannt?		
Sind diese Handlungsleitfäden in der Gemeinde, der Einrichtung und bei deren Zielgruppen bekannt und gewährleisten Handlungssicherheit bei allen Beteiligten?		
Sind interne und externe Ansprechpersonen bekannt?		

ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

	JA	NEIN
Werden alle Arbeitsbereiche und ihre Teilnehmenden über Maßnahmen des Themas informiert?		
Werden alle Arbeitsbereiche und ihre Teilnehmenden ermuntert, an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes mitzuwirken?		
Gibt es Verständigung über das, was unter sexualisierter Gewalt verstanden wird?		
Sind Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtersensibel, etc.)?		
Gibt es einen Interventionsplan, in dem für einen Verdachtsfall die Schritte und Maßnahmen konkret aufgeführt sind?		

Reflexionsfragen:

1. Welche Situationen können dabei zu Grenzüberschreitungen führen?

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

2. Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um dies zu vermeiden?

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

3. Bis wann wollen wir die Maßnahmen umsetzen?

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

4. Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?

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

5. Wer ist dafür verantwortlich?

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

ANDERE RISIKEN

1. Welche weiteren Situationen können zu Grenzüberschreitungen führen?

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

2. Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um diese zu vermeiden?

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

3. Bis wann wollen wir die Maßnahmen umsetzen?

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

4. Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?

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

5. Wer ist dafür verantwortlich?

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

5.5. Musterschreiben Erweitertes Führungszeugnis in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

5.5.1. Aufforderung an die Mitarbeitenden zur Beantragung eines Erweiterten Führungszeugnisses

Max Mustermann
Musterstraße 1
12345 Musterstadt
Berlin, 00.00.2022

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

Sehr geehrte ... / Liebe ...,

wir danken Ihnen/Dir herzlich dafür, dass Du ehrenamtlich aktiv sein möchtest/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 inkl. der Gebührenbefreiung ist bei der Meldebehörde persönlich zu beantragen. Damit Sie/Du das Erweiterte Führungszeugnis kostenfrei erhalten/erhältst, verwenden Sie/verwende bitte das beigefügte Formblatt. Darin bestätigen wir, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird und Sie beantragen mit Ihrer/Du beantragst mit Deiner Unterschrift die Kostenbefreiung.

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

Herzliche Grüße

Ort, Datum, Unterschrift und Stempel

5.5.2 Musterschreiben für den Antrag auf ein Erweitertes Führungszeugnis beim Bürgeramt (kostenneutral für Ehrenamtliche)

[Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person]

Manuela Musterfrau

Musterstraße 1

12345 Musterstadt

Berlin, den 00.00.2022

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, 12209 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 Grundbuchelegenheiten, 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

5.5.3 Musterschreiben für den Antrag auf ein Erweitertes Führungszeugnis beim Bürgeramt (kostenpflichtig für Haupt- oder Nebenberufliche)

[Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person]

Manuela Musterfrau

Musterstraße 1

12345 Musterstadt

Berlin, den 00.00.2022

Vorlage Erweitertes privates Führungszeugnis
(zur Vorlage beim Bürgeramt)

Sehr geehrte Damen und Herren,
für die künftige berufliche Tätigkeit /Tätigkeit als 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 können von der Gemeinde erstattet werden.

Das Führungszeugnis soll an die Privatanschrift versandt werden.

Mit freundlichen Grüßen

i.A. Geschäftsführung

5.6 Beispiel einer Selbstverpflichtungserklärung (für alle Tätigkeitsfelder)

Selbstverpflichtungserklärung

Von (Name)

Gegenüber dem Träger/der Gemeinde

Die Arbeit in der Evangelischen Kirchengemeinde/Einrichtung/Kirchenkreis insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes und ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen. Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich habe den Verhaltenskodex der EKBO zur Kenntnis genommen.
2. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld zu erhalten und/oder zu schaffen.
3. Ich verpflichte mich alles zu tun, damit sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
4. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter:in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit den mir anvertrauten Menschen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
6. Ich nehme alle mir anvertrauten Menschen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Ansprechperson des Kirchenkreises. Ebenso informiere ich die Ansprechperson bei der Vermutung sexualisierter Gewalt. Bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung kann ich mich auch von der landeskirchlichen Beauftragten beraten lassen. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend des Interventionsplans des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen.

7. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
8. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
9. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erhalte, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

.....
Name

.....
Datum

.....
Unterschrift