

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 Böenkamp, 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

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	S. 4
1. Grundlagen	S. 5
1.1 Zielsetzung	S. 5
1.2 Begriffsklärung sexualisierte Gewalt	S. 5
2. Prävention	S. 7
2.1 Verhaltenskodex der Landeskirche	S. 7
2.2. Qualifizierte Ansprechpersonen	S. 8
2.2.1 Ansprechpersonen im Kirchenkreis Steglitz	S. 8
2.2.2 Kooperation mit einer insofern erfahrenen Fachkraft	S. 9
2.3 Verantwortlichkeiten des KKR und der GKR	S. 9
2.3.1 Risikoanalyse	S. 9
2.3.2 Partizipations-, Präventionsangebote und Beschwerdemanagement	S. 10
2.3.3 Erweiterte Führungszeugnisse	S. 10
2.3.4 Selbstverpflichtungserklärung	S. 11
2.3.5 Regelmäßige Fortbildungen der Mitarbeitenden	S. 11
3. Intervention	S. 12
4. Öffentlichkeitsarbeit	S. 13
5. Anhang	S. 14
5.1 Kontaktdaten von Hilfsangeboten und Krisendiensten	S. 14
5.2 Verhaltensampel	S. 16
5.3 Risikoanalyse	S. 18
5.4 Musterschreiben Erweitertes Führungszeugnis	S. 36
5.4.1 Aufforderung an die Mitarbeitenden	S. 36
5.4.2 Musterschreiben an das Bürgeramt – Ehrenamtliche	S. 37
5.4.3 Musterschreiben an das Bürgeramt – Haupt- oder Nebenamtliche	S. 38
5.5 Beispiel einer Selbstverpflichtungserklärung	S. 39

Vorwort

Jeder Mensch ist ein Geschöpf Gottes. Jeder einzelne Mensch besitzt darum eine einzigartige und unantastbare Würde.

In den Gemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises Steglitz muss entsprechend dieser Gewissheit gelebt und gehandelt werden. Grundlegend ist, dass alle Angebote und alle Arbeit von einer Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung geprägt sein müssen. Insbesondere Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene bedürfen eines verlässlichen und sicheren Raumes, in dem sie sich entwickeln und entfalten können. Das vorliegende Schutzkonzept für den Evangelischen Kirchenkreis Steglitz basiert auf dem *Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt* vom 23. Oktober 2020. Es beinhaltet Maßnahmen der Prävention, also der Vorbeugung vor sexualisierter Gewalt. Zugleich beschreibt es Maßnahmen der Intervention, also des Eingreifens, wenn sexualisierte Gewalt vermutet werden muss oder ausgeübt wurde.

Das Schutzkonzept wurde im Herbst 2021 und im Frühjahr 2022 von einer Arbeitsgruppe aus dem Kirchenkreis Steglitz erarbeitet. Es nimmt zum Teil auf bereits vorliegende Schutzkonzepte aus anderen Kirchenkreisen Bezug.

Das Schutzkonzept wurde am 24. März 2022 vom Kreiskirchenrat gebilligt. Es wird der Kreissynode am 30. April 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt.

Thomas Seibt, Superintendent

1. Grundlagen

1.1 Zielsetzung

Ziel des Schutzkonzeptes ist es, eine präventive Kultur des Hinschauens und der Achtsamkeit zu etablieren und keinen Raum für jegliche Form von sexualisierter Gewalt zu geben.

Es stellt eine zentrale Maßnahme zum Schutz und zur Fürsorge aller Beteiligten dar.

Es zeigt notwendige Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt auf.

Es stellt sicher, dass sexualisierter Gewalt durch eindeutige Interventionspläne mit klarem und konsequentem Vorgehen begegnet werden kann.

Es enthält Hilfen zur Sensibilisierung aller Menschen in Kirchenkreis und Gemeinden zum Thema sexualisierte Gewalt.

Es soll beruflich und ehrenamtlich Beschäftigte anleiten, Hinweise auf Missbrauch und sexualisierte Gewalt zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren.

Es beschreibt die Schritte, die ein klar geregeltes Vorgehen im Verdachtsfall ermöglichen.

Es gibt Hinweise, wie mit der Vermutung von sexualisierter Gewalt unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte umgegangen wird.

Es enthält Kontakte für Hilfe und Beratung.

Die Verfahrensabläufe werden kontinuierlich überprüft und stetig weiterentwickelt.

1.2 Begriffsklärung sexualisierte Gewalt

Der Begriff sexualisierte Gewalt bringt zum Ausdruck, dass sexuelle Übergriffe nichts mit einvernehmlicher Sexualität zu tun haben. Vielmehr handelt es sich um eine Form von Gewalttätigkeit mit dem Mittel der Sexualität – die Gewalt wird also „sexualisiert“. Sexualisierte Gewalt bedeutet, dass eine Person die Unwissenheit, das Vertrauen oder die Abhängigkeit einer anderen Person zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse benutzt. Sexualisierte Gewalt ist jede sexuelle Handlung unter Ausnutzung einer Macht-, Autoritäts- oder Vertrauensposition, die bei einer der beteiligten Personen ein Gefühl der Scham, des Unterlegenseins oder des Ausgenutztseins hervorruft.

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

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

- a. **Sexuelle Grenzverletzungen** sind Handlungen, die die individuellen Grenzen von Menschen überschreiten. Dieses Verhalten ist in der Regel nicht strafbar und nicht immer beabsichtigt.
Grenzverletzungen treten in der Regel einmalig oder gelegentlich auf und können als fachliche oder persönliche Verfehlungen eines Mitarbeitenden charakterisiert werden. Beispiele sind ungewollte Umarmungen, unbedachte Verwendung von Kosenamen, anzügliche Witze mit sexistischem oder diskriminierendem Inhalt.
- b. **Sexuelle Übergriffe** unterscheiden sich in ihrer Intensität von Grenzverletzungen, sie geschehen nicht zufällig oder unabsichtlich. Die übergriffige Person missachtet bewusst Regeln und fachliche Standards im Umgang mit anderen Menschen. Sie nutzt die eigene Überlegenheit, oft mittels ihres Amtes oder ihrer Funktion, um Widerstände des Opfers zu übergehen.
Sexuelle Übergriffe können genauso wie die oben genannten Grenzverletzungen Teil einer Täter:innenstrategie sein.
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 gezeigt werden.
- c. **Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt** sind im Strafgesetzbuch (StGB) als Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung aufgeführt. Zu ihnen gehören sexueller Missbrauch, sexuelle Nötigung, Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, sexuelle Belästigung, Verbreitung pornografischer Schriften, Vergewaltigung.

Alle drei Dimensionen sexualisierter Gewalt sind nicht immer klar voneinander abgrenzbar. Jeder Fall sexualisierter Gewalt muss als Einzelfall betrachtet und sorgfältig von qualifizierten Ansprechpersonen geprüft, bewertet und eingeordnet werden.

2. Prävention

2.1 Verhaltenskodex der Landeskirche

Der Verhaltenskodex der Landeskirche¹ ist das Herzstück einer Kultur der Achtsamkeit. Mit dessen Anerkennung bekennt sich der Kirchenkreis Steglitz zu einer Haltung des Respekts, des Schutzes und der Verantwortung gegenüber den ihm anvertrauten Schutzbefohlenen. Innerhalb des Kirchenkreises Steglitz dient er als Orientierung und Möglichkeit der Reflexion des eigenen Verhaltens entsprechend dem *Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt*² für alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden § 6.2.3.

Schutzbefohlene 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 die individuellen Grenzempfindungen von Menschen und verteidige sie.

Die Rolle als Verantwortliche/r nicht ausnutzen

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

Intimsphäre respektieren

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

Stellung beziehen

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

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 auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

Transparenz herstellen

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

¹ Von der Kirchenleitung der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz beschlossen am 10. August 2012.

² Kirchengesetz vom 23.10.2020, <https://www.kirchenrecht-berlin.de/document/47147>, abgerufen am 14.1.2022.

Ziel ist es, dass alle Mitarbeitenden über die Inhalte des Verhaltenskodex informiert sind. Er wird regelmäßig bei den Präventionsfortbildungen thematisiert.

Außerdem soll er in einem gemeinsamen Prozess innerhalb des Kirchenkreises und der Gemeinden regelmäßig reflektiert und konkretisiert werden.

Eine gute Möglichkeit den Verhaltenskodex für den Kirchenkreis und die jeweiligen Gemeinden zu präzisieren, ist die Entwicklung einer eigenen „Verhaltensampel“.

Diese beschreibt konkrete Handlungen und Verhaltensweisen, die förderlich und dienlich bzw. unangemessen oder gefährdend sind.

Das anhängende Beispiel der Verhaltensampel dient als Grundlage und kann entsprechend der Organisation (Kirchenkreis, Gemeinde, Gemeindegruppe) individuell angepasst werden (s. 5.2).

2.2. Qualifizierte Ansprechpersonen

Der Kirchenkreis beauftragt qualifizierte Ansprechpersonen für Prävention und Intervention.

2.2.1 Ansprechpersonen im Kirchenkreis Steglitz

Der Kirchenkreis benennt eine Ansprechperson für Prävention und Intervention, die zwingend eine Multiplikator:innenschulung der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)³ oder eine vergleichbare Qualifikation vorweisen kann.

Sie ist zuständig für die Planung, Durchführung und Koordination von Fortbildungsmaßnahmen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende. Ihr obliegt die Erstellung und Aktualisierung von Interventionsplänen, sowie die Verdeutlichung und Vermittlung von Hilfestrukturen. Als erste Ansprechperson für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende sowie alle Menschen im kirchlichen Kontext leistet sie Hilfestellung, wenn sexualisierte Gewalt vermutet oder beobachtet wird und koordiniert das weitere Vorgehen. Wenn ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt vermutet wird, informiert die Ansprechperson die Leitung des Kirchenkreises. Sie behält die regelmäßige Erstellung der Risikoeinschätzung in Gemeinden und im Kirchenkreis im Blick. Ebenso ist sie verantwortlich für die Zusammenarbeit mit dem *Amt für kirchliche Dienste*, die Kontaktaufnahme zur Ansprechperson der Landeskirche, sowie für den Informationsaustausch mit der insoweit erfahrenen Fachkraft (s. 2.2.2).

Die zuverlässige Erreichbarkeit der Ansprechperson ist unabdingbar und wird durch eine Stellvertretung ermöglicht.

³ Für Multiplikator:innen: <https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/fuer-multiplikatoren>, abgerufen am 24.3.2022.

2.2.2 Kooperation mit einer insofern erfahrenen Fachkraft

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 *insoweit erfahrenen Fachkraft* (IseF) gesetzlich gefordert.⁴ Die IseF hilft zur Klärung von Verdachtsfällen und wird von der Ansprechperson zur Fallberatung und Plausibilitätsprüfung zu Rate gezogen und ggf. am zu bildenden Krisenteam beteiligt. Mit der IseF werden in einer Kooperationsvereinbarung der Umfang ihrer Tätigkeit sowie ein Honorar vereinbart. Eine telefonische Erreichbarkeit soll gewährleistet und im Falle von Abwesenheit eine Vertretung ansprechbar sein.

Der Bereich Kindertagesstätten hat ein eigenes Schutzkonzept sowie eigene Ansprechpersonen.

2.3 Verantwortlichkeiten des Kreiskirchenrates und der Gemeindegemeinderäte

Der Kreiskirchenrat sowie die Gemeindegemeinderäte sind aufgefordert, geeignete und transparente Strukturen zu schaffen, um sexualisierter Gewalt vorzubeugen. Dazu gehört eine Informations- und Gesprächskultur, die bereits im Personaleinstellungsverfahren beginnt und sich durch alle Strukturen und Bereiche der Organisation zieht. Im Folgenden sind die wichtigsten Handlungsbereiche und Werkzeuge aufgeführt.

2.3.1 Risikoanalyse

Das Instrument der Risikoanalyse hilft die Risiken im Rahmen des Möglichen zu minimieren, indem sie den Blick für Gefahrenpotentiale schärft. Ebenso fordert sie zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen auf, die Grenzüberschreitungen verhindern.

Die Risikoanalyse fragt konkret nach bestehenden Strukturen innerhalb der Einrichtung sowie nach Gelegenheiten, die potentiellen Täter:innen Grenzüberschreitungen ermöglichen bzw. erleichtern können. Dazu gehören unter anderem Verfahren der Personalauswahl, Bedingungen der Räumlichkeiten und Entscheidungsstrukturen.

Eine Risikoanalyse soll regelmäßig im Kirchenkreis Steglitz und allen Gemeinden durchgeführt werden. Der Anhang enthält das Beispiel für eine Risikoanalyse. Die kreiskirchliche Ansprechperson fordert die Gemeinden regelmäßig zum Erfassen einer Risikoanalyse auf und ist bei der Erstellung behilflich.

⁴ *Insoweit erfahrene Fachkraft* ist in Deutschland die gesetzlich gem. § 8a und § 8b SGB VIII festgelegte Bezeichnung für die beratende Person zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung. Inoffizielle Bezeichnungen sind Kinderschutzfachkraft, IeF, Isef, InsoFa oder Isofak. Diese muss laut § 8a (4) Satz 2 „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“ im SGB VIII durch Träger der Jugendhilfe bei der Gefährdungseinschätzung für ein Kind immer beratend hinzugezogen werden.

2.3.2 Partizipations- und Präventionsangebote und Beschwerdemanagement

Transparente und demokratische Strukturen, eine ausgeprägte, niederschwellige und beteiligende Feedback-Kultur sind ein wichtiger Aspekt der Prävention von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch generell. Wo Menschen mit ihren Anliegen ernst genommen und ehrlich beteiligt werden und es keine Personen gibt, die „Immunität“ genießen, haben es Täter:innen sexualisierter Gewalt schwerer, unerkannt und unbemerkt Macht zu missbrauchen.

Daher sollen die Gemeindeleitungen nach §6 Absatz 2, Satz 6 und 8 des *Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt* folgendes erarbeiten und implementieren:

- Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuenden oder Vormünder. Dies sollte in enger Zusammenarbeit mit den pädagogischen Fachkräften in den Gemeinden stattfinden.
- Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren und Benennung von Melde- und Ansprechstellen im Fall eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt. Es ist angeraten, in jeder Gemeinde die gemeindlichen und kreiskirchlichen Melde- und Ansprechstellen an geeigneter Stelle durch Aushänge bekannt zu machen.

2.3.3 Erweiterte Führungszeugnisse

§5 des *Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt* legt zum Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss fest, dass keine rechtskräftig verurteilten Personen beschäftigt werden dürfen.

Beruflich Mitarbeitende müssen vor der Anstellung und in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren ein Erweitertes Führungszeugnis nach §30a Absatz 1 Nr.1 Bundeszentralregistergesetz in Verbindung mit dem Kirchengesetz vorlegen.

Pfarrpersonen legen bei Aufnahme in den Vorbereitungsdienst ein Erweitertes Führungszeugnis vor. Eine regelmäßige Wiedervorlage ist angeraten.

Ehrenamtliche müssen ebenso vor Aufnahme der Tätigkeit die Einsicht ermöglichen. Die Pflicht zur regelmäßigen Aufforderung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses liegt bei den Gemeindegemeinderäten bzw. dem Kreiskirchenrat. Im Anhang finden sich Musterbriefe an die Mitarbeitenden und an das Einwohnermeldeamt zur praktischen Verwendung.

2.3.4 Selbstverpflichtungserklärung

Im Ev. Kirchenkreis Steglitz ist der Verhaltenskodex der EKBO für alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden verbindlich. Diesen anzuerkennen heißt, sich in einer Erklärung bewusst zur Einhaltung seiner Inhalte zu verpflichten.

Eine solche Selbstverpflichtungserklärung (s. 5.5) dient allen Mitarbeitenden als Orientierung für den grenzachtenden Umgang. Sie formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden können.

Alle Mitarbeitenden, egal ob beruflich oder ehrenamtlich tätig, sollen die in der jeweiligen Gemeinde bzw. ihrer Einrichtung gültige Selbstverpflichtungserklärung kennen und unterschreiben. Dabei ist nicht allein die Unterschrift, sondern das regelmäßige Gespräch einer Leitungsperson mit den einzelnen Mitarbeitenden über die Inhalte das präventiv wirkende Vorgehen.

In jedem Fall sind die jeweilige Selbstverpflichtungserklärung sowie der Verhaltenskodex Bestandteil von Bewerbungsgesprächen.

Es ist nicht zu unterschätzen, dass eine von allen Mitarbeitenden beachtete Selbstverpflichtungserklärung Vertrauen schafft.

2.3.5 Regelmäßige Fortbildungen der Mitarbeitenden

Regelmäßige Fortbildungen sind der Hauptbestandteil einer gelingenden Prävention und Intervention. Die Fortbildungen werden von den Präventionsbeauftragten im Kirchenkreis Steglitz organisiert, vorbereitet und durchgeführt.

Alle beruflichen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Schutzbefohlenen müssen innerhalb des ersten Jahres nach Beginn ihrer Tätigkeit an einer Basisschulung teilnehmen. Allen anderen Ehrenamtlichen wird dieses Angebot empfohlen.

Künftig nehmen alle Mitarbeitenden in einem regelmäßigen Intervall (mindestens alle fünf Jahre) an einem Auffrischkurs und weiteren auf ihren Arbeitskontext angepassten Fortbildungsmodulen teil. Hierbei kann die Fortbildung in den verschiedenen Konventen, Gruppen, Gemeinden oder als kreiskirchliches Angebot wahrgenommen werden.

Gemeindekirchenräte und Kreiskirchenräte werden weitgehend in speziell für sie zugeschnittenen Modulen mindestens einmal während ihrer Amtszeit geschult.

Für Pfarrpersonen und Personen mit Auftrag zur Geschäftsführung oder Personalverantwortung werden ebenfalls spezielle Module mit spezifischen Inhalten, unter anderem zum Mitarbeitermanagement angeboten.

Alle Fortbildungsmodule gibt es in regelmäßigen Intervallen, sie können auf die Gruppe der Mitarbeitenden angepasst werden.

3. Intervention

Wenn sexualisierte Gewalt vermutet wird, ist es notwendig, im Vorfeld klare Abläufe und Ansprechpersonen in Interventionsplänen festzulegen. Mit diesem Instrument ist es möglich, die potentiellen Betroffenen so schnell wie möglich zu schützen und das Vorgehen transparent zu machen. Diese Intervention findet ihre gesetzliche Grundlage in den landeskirchlichen Regeln und im Kinder- und Jugendhilfegesetz.⁵ Jede Schilderung ist ernst zu nehmen und zu prüfen.

Die noch für den Kirchenkreis Steglitz zu erarbeitenden Interventionspläne zu den drei Dimensionen sexualisierter Gewalt sollen sich an den aktuellen Handlungsplänen der EKBO orientieren:

a. Externe Gefährdung: Hier geht es um Situationen, in denen haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende im Verhalten einer anvertrauten Person Anzeichen wahrnehmen, die auf eine Vernachlässigung, körperliche oder emotionale Misshandlung oder auf sexualisierte Gewalt hindeuten könnten. Die Ursache wird im privaten/familiären Umfeld der Person vermutet.

b. Interne Gefährdung: Hier geht es um die Vermutung, dass ein:e Schutzbefohlene:r Opfer von sexualisierter Gewalt ist und eine Gefährdung durch eine:n Mitarbeiter:in vorliegt. Dieser Interventionsplan zielt von Anfang an auf die Klärung des Verdachts sowie bei Erhärtung des Verdachts auf eine Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden sowie auf disziplinar- oder arbeitsrechtliche Schritte.

c. Gegenseitige Gefährdung: Dieser Interventionsplan bestimmt das Vorgehen, wenn haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende wahrnehmen, dass sich Schutzbefohlene untereinander gefährden. Hier muss abgewogen werden, ob ein pädagogisches Vorgehen ausreichend ist, oder ob weitere Schritte einzuleiten sind.

Die kreiskirchliche Ansprechperson und die Leitungspersonen werden dazu befähigt, diese Interventionspläne fachgerecht anzuwenden. Die Pläne sollen allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, den Gemeindegemeinderäten sowie dem Kreiskirchenrat bekannt sein und zur Verfügung stehen. Sie sollen in den Gemeindegemeindebüros bereitliegen und auf der Homepage des Kirchenkreises zum Download verfügbar sein.

Zusätzlich ist ein noch zu erstellender Dokumentationsbogen zu nutzen, in dem die einzelnen Phasen der Intervention festgehalten werden.

Die Forderung, auf jeden Verdacht zu reagieren, bedeutet keinesfalls ein übereiltes Handeln. Hinschauen, wahrnehmen und Ruhe bewahren sind die ersten Schritte. Es ist unbedingt zu vermeiden, mögliche Täter:innen eigenmächtig mit dem Verdacht des Missbrauchs

⁵ Vgl. §§ 8a/8b Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG)

zu konfrontieren. Erst nach Rücksprache mit der dafür zuständigen Ansprechperson werden weitere Schritte vereinbart.

Die für den Kirchenkreis Steglitz geltenden Interventionspläne sollen umgehend nach Verabschiedung des Schutzkonzepts durch die Kreissynode in Zusammenarbeit mit den noch zu benennenden kreiskirchlichen Ansprechpersonen (2.2.1. und 2.2.2.) erstellt werden.

4. Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen des Schutzkonzeptes kommen der Öffentlichkeitsarbeit wichtige Funktionen zu. Das Konzept soll im Kirchenkreis, in den Kirchengemeinden, kirchlichen Einrichtungen und in der Öffentlichkeit kommuniziert werden. Dies ist Aufgabe der für Prävention und Intervention Zuständigen in Zusammenarbeit mit der kreiskirchlichen Öffentlichkeitsarbeit. Ebenfalls werden die Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen gebeten, das Schutzkonzept in der Gemeinde zu kommunizieren, zum Beispiel auf der Internetseite, in Aushängen und im Gemeindebrief.

Sollte der Verdachtsfall eintreten, wird die kreiskirchliche Öffentlichkeitsarbeit möglichst früh einbezogen. Im Fall der Intervention ist sie Teil des einzuberufenden Krisenteams. Unter anderem stellt die kreiskirchliche Öffentlichkeitsarbeit den Kontakt zur Pressestelle der EKBO her.

5. Anhang

5.1 Kontaktdaten von Hilfsangeboten und Krisendiensten

Kreiskirchliche Beauftragte für Prävention und Intervention:

Carola Meister

Georgia Washington

praevention@kirchenkreis-steglitz.de

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 Kindeswohlgefährdung. 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 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?

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

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

5.4.1. 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 beigegefügte 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

5.4.2 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 kostenfrei 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

5.4.3 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 sind durch Frau Musterfrau selbst zu tragen.

Das Führungszeugnis soll an die Privatanschrift versandt werden.

Mit freundlichen Grüßen

i.A. Geschäftsführung

5.5 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