

Konzept für den Schutz vor sexualisierter Gewalt

Prävention, Intervention, Information

Evangelischer Kirchenkreisverband Berlin Mitte-West

-KVA Berlin Mitte-West-

Version vom Mai 2025

AG Prävention: Dr. Kerstin-Adolf-Wright, Ajna Nickau,
Sven Steinbach, Eleonore Eden, Kay Arnold

Inhalt

Konzept für den Schutz vor sexualisierter Gewalt.....	1
Prävention, Intervention, Information	1
Evangelischer Kirchenkreisverband Berlin Mitte-West	1
-KVA Berlin Mitte-West-	1
1. Vorwort.....	3
2. Prävention.....	4
2.1 Verhaltenskodex der EKBO	4
2.2 Anwendung des Verhaltenskodex‘	5
2.3 Risikoanalyse.....	6
2.4 Ansprechpersonen für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und Prävention	6
2.5 Die Kooperation des KVA und dem Kirchenkreises Tempelhof-Schöneberg mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft	7
2.6 Fortbildung der Mitarbeitenden	7
2.7 Erweiterte Führungszeugnisse	8
3. Intervention	9
3.1 Anzeichen wahrnehmen - nicht ignorieren	9
3.2 Kompetent handeln.....	10
4. Vernetzung	11
5. Öffentlichkeitsarbeit	11
6. Anhang.....	12
6.1 Kontaktdaten	12
6.2 Verhaltenskodex der EKBO zur Unterschrift für die Personalakte	15
6.3 Musterfragen für eine Risikoanalyse	16
6.4 Kommunikationsplan der EKBO - ein Plan für alle	20
6.5 Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung.....	23
6.6 Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff	25
6.7 Notfallplan bei der Vermutung strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt ..	28
6.8 Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene	32
6.9 Dokumentationsbogen für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende bei vermuteter sexualisierter Gewalt	33
6.10 Vorlage Beantragung Führungszeugnis.....	34

1. Vorwort

Kirche ist ein Ort der Freiheit und des Schutzes. Mit dem Team der Mitarbeitenden des Evangelischen Kirchenkreisverband Berlin Mitte-West und der Kirchenkreise Tempelhof-Schöneberg sowie Charlottenburg-Wilmersdorf soll auch in dieser Weise die Zukunft gestaltet werden.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, das Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt für das Kirchliche Verwaltungsamt in einem umfänglichen Prozess zu gestalten, damit es allen Mitarbeitenden eine Grundlage ihrer Arbeit ist. Wir sind überzeugt davon, dass unsere Kirche und unser KVA eine lernende Organisation sind und dazu gehören Information, Analysen, Transparenz und ein Lernprozess.

Wir gehen in dem vorliegenden Schutzkonzept davon aus, dass Wissen die Grundvoraussetzung für kompetentes Handeln ist. Wir geben Ihnen einen Verhaltenskodex, die Risikoanalyse und Strategien zur Abwehr von grenzüberschreitendem Verhalten, sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt an die Hand. Diese Maßnahmen der Prävention sollten alle in die Lage versetzen eine gute Zusammenarbeit in einem geschützten Umfeld zu ermöglichen.

Sollte doch ein Krisenfall eintreten, ist professionelles Handeln erforderlich, um die bestmögliche Hilfe zu bieten. Auch dafür bieten wir Ansprechpersonen und Maßnahmenkataloge.

Ihr Vorstandsteam

Dr. Kerstin Adolf-Wright & Ajna Nickau

2. Prävention

2.1 Verhaltenskodex der EKBO

1. **Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen**

Ich will die mir anvertrauten Menschen vor Schaden, Gefahren und (sexualisierter) Gewalt schützen.

2. **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.

3. **Die Rolle als Verantwortliche*r nicht ausnutzen**

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

4. **Intimsphäre respektieren**

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

5. **Stellung beziehen**

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

6. **Grenzen wahrnehmen und akzeptieren**

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

7. **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.

8. **Transparenz herstellen**

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

2.2 Anwendung des Verhaltenskodex‘

Der Ev. Kirchenkreisverband Berlin Mitte-West (im Dokument abgekürzt KVA) schließt sich dem EKBO-Verhaltenskodex an. Dieser gilt daher für alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden und muss von ihnen bei ihrem Dienstantritt unterschrieben werden (Vorlage im Anhang 6.2). Mit dem Verhaltenskodex verpflichten sich alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden im KVA und dessen Einrichtungen, minderjährige und erwachsene Schutzbefohlene durch ihr Verhalten zu schützen. Der Verhaltenskodex beschreibt unseren Anspruch an den Umgang untereinander. Es geht um eine Kultur der Achtsamkeit. Sie entsteht und bleibt bestehen, wo sie als pädagogische Aufgabe ernst genommen wird.

Wir weisen darauf hin, dass es in diesem Schutzkonzept, welches Bezug nimmt auf das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO vom 23. Oktober 2020, ausschließlich um Formen sexualisierter Gewalt geht. Uns ist bewusst, dass es viele andere Formen von Gewalt gibt, die im Alltag auch Beachtung finden müssen, beispielsweise gewaltvolle Kommunikation, Mobbing, Vernachlässigung von Schutzbefohlenen, etc.

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ soll aufzeigen, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Gewalt und Macht auszuüben. Definiert wird so eine sexuelle Handlung, die an oder vor einer anderen Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die betroffene Person aufgrund von körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.

Wir unterscheiden drei Formen von sexualisierter Gewalt: Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt. Auf diese unterschiedlichen Ausprägungen wird in den Fortbildungsangeboten, die Teil des Präventionskonzeptes des KVA sind, näher eingegangen.

Die Menschen, die in der Kirche zusammenkommen, werden hinsichtlich der Prävention und den Zielsetzungen des Schutzkonzeptes im KVA informiert. Sie erfahren diese in den Gruppen und Angeboten.

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen steht im Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg das didaktische Material „Kinder und Jugendliche stärken“ zur Verfügung.

2.3 Risikoanalyse

Ein wesentlicher Bestandteil der Präventionsarbeit ist die Risikoanalyse. Diese ist eine sorgfältige Untersuchung und Betrachtung der Arbeitsbereiche im KVA, in denen die Grenzen von Schutzbefohlenen verletzt werden könnten. Die Analyse dient dazu, Risiken abzuwägen und festzustellen, ob genügend Vorsorge geleistet wurde, um Menschen vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Ganz konkret geht es um die Frage von Personalauswahl, Räumlichkeiten, besonderen baulichen Gegebenheiten, Entscheidungsstrukturen und Gelegenheiten, die es potenziellen Täter*innen leicht macht, Grenzen zu verletzen. Diese Analyse ist in allen Bereichen des KVA durchzuführen. Dabei müssen alle Gruppen im Blick behalten werden, die die Räumlichkeiten des KVA und deren angeschlossenen Rechtsträgern regelmäßig nutzen. Auch externe Personen sind bei der Risikoanalyse zu berücksichtigen.

Anhang 6.3. listet einen Fragenkatalog auf, der beim Erstellen einer Risikoanalyse unterstützt.

2.4 Ansprechpersonen für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und Prävention

KAP angesiedelt im KK Tempelhof-Schöneberg

Auf der Grundlage des EKBO Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020 benennt das KVA eine berufliche Ansprechperson zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Prävention; angesiedelt im Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg. Diese kreiskirchliche Ansprechperson (KAP) ist zuständig für Prävention und Intervention. Er*Sie ist oder wird als Multiplikator*in geschult und ist – in Zusammenarbeit mit weiteren fachlichen Mitarbeitenden – für die Planung, Durchführung und Koordinierung von Fortbildungsmaßnahmen zuständig. Die erforderliche Kompetenz der Ansprechperson ist die Multiplikator*innenschulung „Hinschauen – Helfen – Handeln“ der Evangelische Kirche Deutschland (EKD) oder eine vergleichbare Qualifikation.

Wenn im KVA ein Fall von (vermuteter) sexualisierter Gewalt auftritt, egal ob es sich dabei um eine Grenzverletzung, einen sexuellen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form von sexualisierter Gewalt handelt, muss die KAP involviert werden. Hierfür ist eine zuverlässige Erreichbarkeit der Ansprechperson unabdingbar. Sie koordiniert die Anwendung der Handlungs- und Interventionspläne und begleitet den gesamten Prozess.

Für die Wahrnehmung dieser Aufgaben wird die KAP im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen beruflichen Aufgaben freigestellt oder mit einem entsprechenden Stellenanteil ausgestattet. Der Kirchenkreis behält sich vor, zwei Personen als KAP zu benennen, damit sowohl eine weibliche als auch eine männliche Ansprechperson zur Verfügung stehen.

Präventionsteam

Die KAP ist Teil einer Gruppe von Mitarbeitenden des KVA, die sie bei allen oben aufgeführten Arbeiten rund um die Themen Prävention, Schutz und Intervention unterstützen. Diese Gruppe trifft sich alle sechs Monate, um kontinuierliche Arbeit zu garantieren. Die Mitglieder der Gruppe können ebenfalls bei den oben aufgeführten Anliegen angefragt werden. Die Kontaktmöglichkeiten finden sich auf der Webseite.

2.5 Die Kooperation des KVA und dem Kirchenkreises Tempelhof-Schöneberg mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft

Eine weitere Voraussetzung für den erfolgreichen Schutz ist eine Kooperationsvereinbarung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft (im Sprachgebrauch auch Insofa, Isofa, Insofi, Isef), die im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gesetzlich gefordert wird. Sie ist trägerextern, sie handelt „nicht aus Verband und Kirche (...), sondern aus dem Bereich der Erziehungshilfen...“ Mit ihr wird gewährleistet, dass die Interessen der Kinder, Jugendlichen und darüber hinaus aller weiteren Schutzbefohlene fachgerecht im Blick sind. Dieses ist besonders von Bedeutung, wenn kirchliche Mitarbeitende selbst im Verdacht stehen, da gleichzeitig die Interessen der mutmaßlich betroffenen Personen zu wahren- und kirchliche/dienstrechtliche Regularien zu achten sind. Mit der insoweit erfahrenen Fachkraft wird ein Honorar vereinbart. Neben ihrer Beratungstätigkeit kann die insoweit erfahrene Fachkraft ggf. auch bei Schulungen unterstützen. Eine telefonische Erreichbarkeit soll gewährleistet werden und im Falle von Abwesenheit eine Vertretung ansprechbar sein.

2.6 Fortbildung der Mitarbeitenden

Regelmäßigen Fortbildungen kommen im Bereich der Prävention und Krisenintervention eine Schlüsselrolle zu. Je nach Mitarbeitenden-Gruppe und Aufgabe, hier ist die o.g. Risikoanalyse maßgeblich, werden folgende zeitliche Abstände nicht überschritten:

Alle beruflichen Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich regelmäßig alle fünf Jahre im KVA in Zusammenarbeit mit dem Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg zum Thema Prävention fortzubilden. Die Personalabteilung des KVA sammelt die Nachweise der Fortbildungen. Wenn Personen trotz wiederholter Einladung nicht an einer Fortbildung teilgenommen haben, wird diese Information an die Leitung weitergegeben und diese sucht das Gespräch. Neue Beschäftigte werden zeitnah in Absprache mit dem Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg fortgebildet.

Darüber hinaus werden erwachsene ehrenamtliche Mitarbeitende je nach Tätigkeit regelmäßig fortgebildet. Die Schulungen werden organisiert und erfolgen maßgeblich durch die beauftragte Ansprechpersonen des Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg in Zusammenarbeit mit weiteren fachlich versierten Mitarbeitenden.

Die Basisinhalte der Schulungen sind:

1. Was ist sexualisierte Gewalt? Zahlen, Fakten, Grundinformationen.
2. Was sind Grenzüberschreitungen? Wo fängt übergriffiges Verhalten an? Welche Situationen im Umgang mit Schutzbefohlenen sollten im kollegialen Gespräch zwischen Mitarbeiter*innen angesprochen und geklärt werden?
3. Welche Regeln gelten bei uns („Verhaltenskodex der EKBO“)?
4. Welche gesetzlichen Bestimmungen gelten, die unsere Arbeit betreffen?
5. Was kann ich tun, wenn ich ein „komisches Gefühl“ habe / wenn mir eine Situation bedenklich vorkommt? Was darf ich in einer solchen Situation nicht tun? An wen kann ich mich wenden?

2.7 Erweiterte Führungszeugnisse

Die berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit im KVA ist gemäß dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 23. Oktober 2020 ausgeschlossen für eine Person, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuchs in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist (Kirchengesetz §5, Abs (1).1 und (2)). Hierdurch ist die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse (EFZ) von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden gemäß § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG erforderlich und begründet.

Die EFZ müssen von allen beruflichen Mitarbeitenden (dazu zählen auch Honorarkräfte, Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes und Praktikant*innen) bei Anstellung vorgelegt werden. Alle fünf Jahre (für Führungskräfte alle drei Jahre) ist das erweiterte Führungszeugnis zu erneuern. Dazu wird durch die Personalabteilung aufgefordert.

Für Mitarbeitende und Ehrenamtliche ist das Führungszeugnis kostenlos, im Anhang 6.10 befinden sich die entsprechenden Vorlagen zur Beantragung, die vom KVA ausgefüllt werden muss: Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses, Muster zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt, Antrag auf Gebührenbefreiung.

Sollte die Vorlage eines EFZ z.B. aufgrund von Kurzfristigkeit nicht möglich sein, empfehlen wir als Übergangslösung eine Selbstauskunft der beruflichen oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit der Anerkennung des Verhaltenskodex unterzeichnet werden muss. Mitarbeitende sollten darauf hingewiesen werden, dass diese Selbstauskunft einer eidesstattlichen Erklärung rechtlich gleichgestellt ist, eine falsche Selbstauskunft erfüllt einen Straftatbestand. Für längerfristige Arbeitsverhältnisse ist das EFZ durch die ehrenamtlichen oder beruflichen Mitarbeitenden nachzureichen.

3. Intervention

3.1 Anzeichen wahrnehmen - nicht ignorieren

Es ist wichtig, ein Gespür für mögliche sexualisierte Gewalt im Umfeld zu entwickeln. Anzeichen, Symptome und Signale können sehr unterschiedlich ausfallen. Oft gibt es sie aber – und viel zu oft werden sie ignoriert. Ein aufmerksames Umfeld ist extrem wichtig zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und um Betroffene zu unterstützen.

Es ist hilfreich, sich über Gedanken und Gefühle bezüglich einer möglichen Gefährdung einer schutzbefohlenen Person auszutauschen. Deshalb sind alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden im KVA angehalten, ungute Gefühle nicht zu ignorieren und nicht zu schweigen, wenn sie Veränderungen an Schutzbefohlenen wahrnehmen. Beratung, Hilfe und Unterstützung - bei Bedarf auch anonym - leisten z.B. die unabhängige Beraterin der Landeskirche, das Präventionsteam des KVA, die KAP des Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg oder eine insoweit erfahrene Fachkraft (siehe Anhang 6.1).

Menschen, die gewaltvolle Erfahrungen machen, fühlen sich oft sprachlos, beschämt, beschmutzt, verängstigt und oft sogar schuldig und allein gelassen. Sexualisierte Gewalt führt deshalb bei vielen Menschen zu Veränderungen, die einem aufmerksamen Umfeld auffallen können. Es gibt aber kaum eindeutige Symptome.

Mögliche Anzeichen, vor allem von Kindern und Jugendlichen, sind: Ängstlichkeit, Aggressivität, Leistungsabfall, Rückzugstendenzen, Konzentrationsschwäche, sexualisiertes Verhalten, Kopf- oder Bauchschmerzen, Schlafstörungen, Hauterkrankungen, Selbstverletzung, starke Ab- oder Zunahme, übermäßiger Alkohol- oder Tablettenkonsum, Schulschwänzen, Ausreißen von Zuhause. Diese Aufzählung umfasst Hinweise ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Auch ist keines dieser Symptome spezifisch für sexualisierte Gewalt. Auch andere belastende Erfahrungen können Ursachen sein. Daher ist es immer wichtig, diese Hinweise ernst zu nehmen. Schutzbefohlene, die sich auffällig verändern, brauchen Bezugspersonen, die sich ihnen zuwenden, unvoreingenommen nachfragen und Unterstützung anbieten.

3.2 Kompetent handeln

Als berufliche*r oder ehrenamtliche*r Mitarbeitende*r im KVA kann es passieren, dass wir von einem (mutmaßlichen) Fall von sexualisierter Gewalt erfahren, sei es durch eigene Beobachtungen oder durch die Mitteilung einer anderen Person. Für diesen Fall gibt es den Kommunikationsplan der EKBO, der allen Mitarbeitenden bekannt sein muss.

Der Kommunikationsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Mitteilung eines Verdachtsfall oder eigene Beobachtung
2. Kontaktaufnahme mit der kreiskirchlichen Ansprechperson (KAP) als Standard inkl. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung
3. Ggf. Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft (bei Kindern/Jugendlichen verpflichtend)
4. Anwendung des entsprechenden Handlungs- und Notfallplanes im Fall einer positiven Plausibilitätsprüfung

Der Kommunikationsplan wird in Anhang 6.4 ausführlich dargestellt. Bei der Mitteilung durch mögliche Betroffene ist unbedingt der Handlungsleitfaden dazu zu beachten (vgl. Anhang 6.8). Essentiell ist es in dieser Situation, Ruhe zu bewahren, die*den Gegenüber ernst zu nehmen, Vertraulichkeit zuzusichern und nicht eigenmächtig zu handeln (z.B. den*die mutmaßliche*n Täter*in zu konfrontieren), sondern sich zunächst mit der KAP über das Vorgefallene auszutauschen.

Die KAP nimmt mit der*dem beobachtenden Mitarbeitenden die Plausibilitätsprüfung vor und weiß dann um das weitere Vorgehen, insbesondere, wenn ein Handlungs- oder Notfallplan angewendet werden muss. Ziel der Handlungs- und Notfallpläne ist es, die potenziell Betroffenen zu schützen und das Vorgehen in Fällen von (vermuteter) sexualisierter Gewalt bekannt und transparent zu machen und zu professionalisieren.

Wir unterscheiden drei Formen von sexualisierter Gewalt, die unterschiedliche Handlungen nach sich ziehen:

1. Grenzverletzung
Eine Grenzverletzung, d.h. die Verletzung der persönlichen Grenzen einer anderen Person, kann beabsichtigt und unbeabsichtigt erfolgen. Eine Grenzverletzung ist zudem gegeben, wenn ein Verstoß gegen einen der Leitsätze des Verhaltenskodexes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO vorliegt.
2. Sexueller Übergriff
Sexuelle Übergriffe erfolgen bewusst durch den*die Täter*in. Übergriffe geschehen in Form von verbaler und non-verbaler bzw. psychischer Gewalt und tätlich.

3. Strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt

Die Paragraphen 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184k, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs weisen die strafrechtlich relevanten Formen der sexualisierten Gewalt aus.

Die jeweiligen Handlungs- und Notfallpläne zu den drei Formen von sexualisierter Gewalt sind im Anhang zu finden. Zusätzlich zu den Plänen liegt ein Dokumentationsbogen für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende bei vermuteter sexualisierter Gewalt bereit (s. Anhang 6.9).

Es gilt die Meldepflicht gemäß EKBO §7 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020.

4. Vernetzung

Die KAP des Kirchenkreises Tempelhof-Schöneberg steht mit dem AKD in Verbindung und nimmt an der AG Prävention der EKBO teil. Sie ist mit dem zuständigen Jugendamt im Bezirk Tempelhof-Schöneberg in Kontakt. Darüber hinaus hält sie die Verbindung mit anderen Träger*innen und der insoweit erfahrenen Fachkraft. Stellvertretend können diese Aufgaben auch von den anderen Mitgliedern der AG Prävention übernommen werden.

Die Ansprechperson und die AG Prävention kümmern sich zudem um die Vernetzung mit den Präventionsbeauftragten der Gemeinden.

5. Öffentlichkeitsarbeit

Das KVA pflegt eine eigene Website. Sie ist verantwortlich, darauf Kontakt-Informationen zu den Ansprechpersonen im KVA und Kirchenkreis Tempelhof-Schöneberg, insbesondere zu der AG Prävention, prominent bereit zu stellen. Ebenso sind auf der Website der EKBO-Verhaltenskodex ersichtlich, sowie das Schutzkonzept mit den Kommunikations- und Handlungsplänen des KVA und den Dokumentationsformularen zum Download verfügbar.

Die Amtsleitung formuliert einen Krisenkommunikationsplan, nach dem im Krisenfall die Kommunikation abläuft. Insbesondere wird eine Person benannt, die allein im Krisenfall berechtigt ist für das KVA öffentliche Aussagen gegenüber der Presse zu treffen. Hierbei wird insbesondere die Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises Tempelhof-Schöneberg sowie die Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises Charlottenburg-Wilmersdorf einbezogen.

In den Räumlichkeiten des KVA soll der EKBO-Verhaltenskodex gut sichtbar in Plakatform aushängen. Das Hauptanliegen ist Transparenz.

6. Anhang

6.1 Kontaktdaten

Kreiskirchliche Ansprechpersonen (KAP)

Ulrike Biskup: 755 15 16 57 | 0176 84 90 39 63 | biskup@ts-evangelisch.de

Sven Steinbach: 755 15 16 42 | 0176 42 00 56 67 | steinbach@ts-evangelisch.de

Beauftragte für Prävention

N.N. (Stand Mai 2025)

Präventionsteam im KVA

Dr. Kerstin Adolf-Wright 30 306 975-36 | kerstin.adolf-wright@kva-bmw.de

Ajna Nickau 30 306 975 30 | ajna.nickau@kva-bmw.de

Eleonore Eden 30 69 75 37 | eleonore.eden@gemeinsam.ekbo.de

Kay Arnold 30 306 975 46 | kay.arnold@kva-bmw.de

Sven Steinbach: 755 15 16 42 | steinbach@ts-evangelisch.de

Unabhängiges Beratungstelefon der EKBO – Wendepunkt e.V. (externe Ansprechstelle)

Das Beratungstelefon richtet sich an:

- Menschen, die von sexualisierter Gewalt in der Kirche betroffen sind
- Erwachsene, die in ihrer Kindheit sexualisierte Gewalt in der Kirche erlebt haben
- Angehörige und Menschen aus dem sozialen Umfeld von betroffenen Kindern und von Erwachsenen
- Fachkräfte, denen Kinder und Jugendliche täglich anvertraut sind
- Menschen, die einen Verdacht haben und sich beraten lassen möchten, wie sie damit umgehen sollen

Telefon: kostenfreie Telefonnummer 0800 5 70 06 00, montags 11 bis 12:30 Uhr und mittwochs 16 bis 17:30 Uhr. Ihre Telefonnummer wird nicht angezeigt. Sollten die Ansprechpartner:innen Gespräch sein, können Sie gerne eine Nachricht hinterlassen, oder Sie versuchen es bitte erneut. E-Mail: vertrauensstelle-ekbo@wendepunkt-ev.de

Kinder- und Jugendschutz

Die Mitarbeiter*innen 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!

Kinderschutzhotline Tempelhof-Schöneberg:

Tel. (030) 90277- 55555, jeweils montags bis freitags von 8:00 Uhr bis 18:00 Uhr.

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

- Berliner Hotline Kinderschutz: (030) 610066
- Kindernotdienst (030) 610061 | www.kindernotdienst.de
- Jugendnotdienst (030) 610062 | www.jugendnotdienst-berlin.de
- Mädchennotdienst (030) 610063 | www.maedchennotdienst.de
- Bei akuter Gefahr für Leib und Leben ist die Polizei über den Notruf 110 oder die Feuerwehr über den Notruf 112 zu verständigen!

Hilfe für von sexualisierter Gewalt bedrohte oder betroffene Menschen

Viele unterschiedliche Menschen können Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Nachfolgend finden Sie Notfallnummern und Hilfsangebote im Internet für Schutzbefohlene und vulnerable Menschen.

Telefonische Notfallkontakte

- Kinder- und Jugend-Kummertelefon: 0800 116 111 oder 0800 111 0 333
- Eltern-Kummertelefon: 0800 111 0 550
- Telefonseelsorge: 0800 111 0-111 oder -222
- Hilfeportal sexualisierter Missbrauch: 0800 22 55 530
- Berliner Krisendienst: 030 390 63 00

- 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
- Polizei: 110/ Feuerwehr und Notfall-Rettungsdienst: 112
- Pflege in Not Berlin: 030 69 59 89 89 (Mo, Mi und Fr 10–12 Uhr, Di 14–16 Uhr)
- Pflagetelefon des Bundesfamilienministeriums: 030 20 17 91 31 (Mo–Do 9–18Uhr)
- Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. Selbsthilfe Demenz: 030 25 93 79 514
- Bundesweite unabhängige Beschwerdestelle für die Lebenshilfe: 08000 118 018
- Mutstelle Berlin (für Menschen mit Behinderung, die sexualisierte Gewalt erfahren haben): 030 82 99 98 - 171

Weitere unabhängige Hilfs- und Informationsangebote im Internet

www.hilfe-portal-missbrauch.de (Hilfe bei sexueller Gewalt in Kindheit und Jugend)

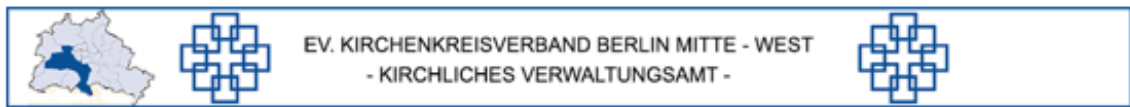
www.hilfetelefon.de (Hilfe bei Gewalt gegen Frauen)

www.einfach-teilhabe.de (für Menschen mit Behinderung, Menüpunkt „Hilfe bei Gewalt“)

www.pflege-in-not.de (Hilfe bei Gewalt in der Pflege)

www.pflege-gewalt.de (Informationen zur Gewaltprävention in der Pflege)

6.2 Verhaltenskodex der EKBO zur Unterschrift für die Personalakte



Verhaltenskodex der EKBO

- 1. Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen**
Ich will die mir anvertrauten Menschen vor Schaden, Gefahren und (sexualisierter) Gewalt schützen.
- 2. Mit Nähe und Distanz umgehen**
Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungs- voll mit Nähe und Distanz um. Ich achte die individuellen Grenzempfindungen von Menschen und verteidige sie.
- 3. Die Rolle als Verantwortliche*r nicht ausnutzen**
Ich gehe als Mitarbeiter*in keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.
- 4. Intimsphäre respektieren**
Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden.
- 5. Stellung beziehen**
Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.
- 6. Grenzen wahrnehmen und akzeptieren**
Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht.
- 7. 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.
- 8. Transparenz herstellen**
Situationen, in denen ich mit anderen Menschen allein bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeld- spezifischen Standards ein und beachte die Bedürfnisse der/des anderen.

Ich habe den Verhaltenskodex der EKBO zum Schutz vor sexualisierter Gewalt 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 Ansprechpersonen Ulrike Biskup und Sven Steinbach wenden (Meldepflicht, Kontakt unter ts-evangelisch.de/prevention).

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.

Ort, Datum

Unterschrift des*der Mitarbeitenden

6.3 Musterfragen für eine Risikoanalyse

Hier können Sie die für Ihre Risikoanalyse passenden Fragen filtern, heraussuchen und anpassen. Um die Risikoanalyse übersichtlich halten zu können, empfehlen wir, einen überschaubaren Rahmen einer bestimmten Anzahl von Fragen zusammen zu stellen und auf die zu Befragenden zuzuschneiden.

Leitfragen für die Risikoanalyse

- Erfolgt im KVA eine Auseinandersetzung mit gewaltfördernden Bedingungen wie Abhängigkeitsverhältnissen, Machtgefälle, Fremdbestimmung?
- Gibt es im KVA ein Bewusstsein darüber, dass es jederzeit zu Handlungen von (sexualisierter) Gewalt kommen kann?
- Welche Grenzüberschreitungen (auch sprachliche Überschreitungen) sind im Arbeitsalltag bereits in der Vergangenheit passiert?
- Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen könnten?
- Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?

Aspekte, die in einer Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten

- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den beruflichen Mitarbeitenden überlassen?
- Sind diese Regeln den Mitarbeitenden bekannt (ggf. in leichter Sprache / Gebärdensprache)?
- Entstehen bei der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen (versteckte Räume o.ä.)?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? Wie sehen die vorhandenen Strukturen aus?
- Welche Kommunikationswege bestehen im KVA? Sind sie transparent oder leicht manipulierbar?
- Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Täter- und Täterinnensicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Thematische Bereiche, die bei einer Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten

A Zielgruppe

- Mit welchen gefährdeten Zielgruppen arbeitet das KVA?
- Gibt es Unterschiede in der Hilfs- oder Schutzbedürftigkeit von Mitarbeitenden?
- Wie viele MA kümmern sich um die gleiche Gruppe schutz- oder hilfebedürftiger Mitarbeitender? Gibt es einen Austausch der Mitarbeitenden?
- Wird die Privatsphäre von Mitarbeitenden geschützt? Wie wird die Privatsphäre geschützt?
- Werden die Bedürfnisse von Kindern, Jugendlichen den Abläufen der Präventionsarbeit berücksichtigt?

B Strukturen

- Welche verschiedenen Arbeitsfelder gibt es im KVA?
- Welche Organisations- und Entscheidungsstrukturen gibt es? Sind besondere Machtverhältnisse erkennbar?
- Gibt es informelle Strukturen oder „ungeschriebene Gesetze“ im KVA?
- Wissen alle beruflichen MA (auch Hausmeister, Reinigungskräfte, Verwaltungsangestellte) wie die Abläufe sind, wenn ein Verdachtsfall im Bereich sexualisierter Gewalt auftritt?
- Wie ist der Führungsstil der Führungskräfte?
- Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?
- Gibt es eine verlässliche Ansprechkultur, bzw. Beschwerdemanagement?
- Gibt es einen wertschätzenden Umgang mit beruflichen Mitarbeitenden, die fachliches Fehlverhalten von Kollegen melden?
- Gibt es einen Umgang mit den beruflichen Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn eine Vermutung oder ein Verdacht von sexualisierter Gewalt vorliegt (sowohl von beruflichen oder ehrenamtlichen) MA?

- Gibt es eine Präventionsfachkraft, die bekannt ist und konkret als Ansprechperson zur Verfügung steht? Wo findet man die Kontaktdaten der Person (Aushang, Homepage etc.)?
- Ist Prävention bereits im Bewusstsein der Gemeinde?

C Personal

- Wie viele berufliche Mitarbeiter*innen gibt es?
- Werden alle beruflichen MA in die Präventionsarbeit mit eingebunden?
- Welche berufliche MA haben eine besondere Nähe zu Schutzbefohlenen?
- Wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kontrolliert und eingefordert (auch bei ehrenamtlichen MA)?

D Konzeptionelle Verankerung von Prävention in der Einrichtung

- Gibt es Aussagen zu Gewaltprävention in Konzepten, Leitbild oder Leitlinien?
- Kennen alle beruflichen MA den EKBO Verhaltenskodex?
- Finden Gespräche (besonders Zweiergespräche) bei geöffneter oder geschlossener Tür statt?
- Gibt es Bevorzugen oder Benachteiligungen von Einzelnen?
- Wie wird mit sexualisierter Sprache umgegangen?
- Wie werden visuelle Grenzverletzungen (anzügliche Äußerungen über Kleidungsstile) vermieden?
- Wie sichtbar ist der einzelne MA in seiner Arbeit für die Kolleg*innen?

E Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden

- Gibt es ein Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeitender, welches das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ und das Präventionskonzept der Gemeinde berücksichtigt?
- Wird das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ im Fortbildungsangebot des KVA berücksichtigt?
- Wird die verpflichtende Teilnahme an Präventionsschulungen ermöglicht und nachgeprüft?

F Krisenmanagement

- Gibt es eindeutige Verfahrensregeln bei Verdacht bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt?
- Sind diese bekannt und gewährleisten sie Handlungssicherheit bei Mitarbeitenden, ehrenamtlichen Mitarbeitenden?
- Sind die Verantwortungsbereiche eindeutig festgelegt?
- Sind externe Fachstellen, Ansprechpartner*innen bekannt und ist die Einrichtung mit diesen vernetzt?
- Gibt es ein festgelegtes Rehabilitationsverfahren nach einer ungerechtfertigten Beschuldigung?
- Gibt es Unterstützungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden und die Menschen mit Schutz- oder Hilfebedarf, wenn es einen ungeklärten Verdacht oder Fälle von Übergriffen oder sexueller Gewalt im KVA gibt?

6.4 Kommunikationsplan der EKBO - ein Plan für alle

Mit dem Kommunikationsplan der EKBO zum Schutz vor Grenzverletzungen und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt wird geregelt, wie sich ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende verhalten müssen, wenn sie Verhalten beobachten oder es ihnen geschildert wird, das dem Verhaltenskodex der EKBO zum Schutz vor sexualisierter Gewalt widerspricht bzw. widersprechen könnte.

Der Kommunikationsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung
2. Kontaktaufnahme mit der kreiskirchlichen Ansprechperson (KAP) als Standard inkl. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung
3. Ggf. Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft (bei Kindern/Jugendlichen verpflichtend)
4. Anwendung des entsprechenden Handlungs- und Notfallplanes im Fall einer positiven Plausibilitätsprüfung (Anhänge 6.5-6.9)

1. Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung

Mitarbeitende nehmen eine Haltung als Zuhörende*r ein. Wer grenzverletzende Situationen beobachtet, soll nach Möglichkeit dazu beitragen, dass die Grenzverletzung beendet wird.

Arbeitshilfe: Handlungsleitfaden der EKBO bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Anhang 6.9)

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

Grundsatz: Jede Situation wird besprochen, unabhängig davon, ob die*der Mitarbeiter*in vor Ort bereits gehandelt hat oder eine Idee zur Klärung hat. Die KAP und der*die Mitarbeiter*in vor Ort nehmen die Plausibilitätsprüfung und Risiko- bzw. Gefährdungseinschätzung gemeinsam vor.

Ziele: Jede Grenzverletzung wird ernst genommen und professionell bearbeitet. Kein*e Mitarbeiter*in bleibt allein und/oder trifft die Entscheidung über die Notwendigkeit und Art der Intervention allein. Jeder Austausch mit der KAP dient auch der Selbstfürsorge. Die KAP lässt ihre Erfahrungen aus der Praxis in Präventionsmaßnahmen und Schutzkonzept einfließen.

Praktische Umsetzung:

Die Kontaktaufnahme mit der KAP erfolgt telefonisch oder per E-Mail und betont die Dringlichkeit des Anliegens. Der*Die Mitarbeiter*in vor Ort schildert die Situation unter

Zuhilfenahme der eigenen Dokumentation. Namen müssen nicht genannt werden. Im Anschluss nehmen KAP und Mitarbeiter*in vor Ort eine erste Einschätzung vor (Plausibilitätsprüfung). Hier wird geklärt, ob eine Grenzverletzung, ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt während eines kirchlichen Angebotes, auf einem kirchlichen Gelände und/oder durch Teilnehmer*innen unserer Angebote oder kirchliche Mitarbeiter*innen stattgefunden haben bzw. die Vermutung nicht ausgeräumt werden kann. Es erfolgt die Dokumentation des Vorfalls und des Ergebnisses der Plausibilitätsprüfung:

Möglichkeit 1: Abschluss des Vorganges wegen „negativer“ Plausibilitätsprüfung

Möglichkeit 2: Verfahren nach dem entsprechenden Interventionsplan

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

3. Ggf. Hinzuziehung der Insofa erfahrenen Fachkraft (Insofa)/bei Kindern und Jugendlichen verpflichtend

Grundsatz: Wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass es sich um einen sexuellen Übergriff oder um eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt an Kindern oder Jugendlichen handelt, muss eine Insofa hinzugezogen werden. Handelt es sich um sexualisierte Gewalt an Erwachsenen, ist es in der Regel empfehlenswert, ebenfalls eine Fachberatung hinzuzuziehen.

Ziel: Zum Schutz aller Betroffenen ist es notwendig, dass eine speziell ausgebildete Fachperson mit entsprechendem Fachwissen und Fähigkeiten die Reflexion und/oder einzelne Schritte von verantwortlichen Personen begleitet.

Praktische Umsetzung: Die Insofa berät während des trägerinternen Verfahren bei der Vermutung auf sexualisierte Gewalt.

Negative Plausibilitätsprüfung:

Die KAP und der*die Mitarbeiter*in vor Ort besprechen die weitere Arbeit vor Ort und werten die beidseitige Zusammenarbeit aus. Der*Die Mitarbeiter*in vor Ort setzt die vereinbarten Schritte um.

Positive Plausibilitätsprüfung

Die Situation wird nach den folgenden Handlungs- und Notfallplänen weiterbearbeitet. Die dafür erforderlichen Personen/-kreise werden hinzugezogen und der weitere Verlauf wird Schritt für Schritt, von ständiger Reflexion begleitet, geplant und transparent und nachvollziehbar durchgeführt:

- Handlungsplan Grenzverletzung
- Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff

- Notfallplan bei vermuteter strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt.
- Handlungs- und Notfallplan, wenn die Anstellungsträgerschaft im Konsistorium der EKBO liegt
- alternativ oder zusätzlich, wenn Kinder und Jugendliche betroffen sind: Maßnahmen gemäß des Schutzauftrages bei vermuteter Kindeswohlgefährdung

6.5 Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung

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

Ziele: Grenzverletzungen werden untereinander wahrgenommen und angesprochen. Der*Die Verursacher*in ändert sein*ihr Verhalten. Ggf. findet eine Klärung mit der von der Grenzverletzung betroffenen Person und dem*der Verursacher*in statt.

Der Handlungsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Beratung KAP und Beobachter*in der Situation
2. Gespräch mit dem*der Verursacher*in
3. Auswertung des Gesprächs
4. Ggf. Information Verantwortlicher / Vorgesetzter vor Ort und Beratung des weiteren Vorgehens
5. Umsetzung der Handlungsschritte
6. Abschlussdokumentation
7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept
8. Umsetzung der Meldepflicht der EKBO

1. Beratung KAP und Beobachter*in der Situation

Beobachter*in der Situation und KAP suchen gemeinsam nach einer Lösung des Ansprechens vor Ort.

2. Gespräch mit dem*der Verursacher*in

Die Beobachter*in der Situation führt das Gespräch mit dem*der Verursacher*in, ggf. gemeinsam mit der KAP. Das Gespräch dient dem Austausch zu den verschiedenen Perspektiven. Ggf. kann bei diesem oder einem zweiten Gespräch mit der*dem Verursacher*in die betroffene Person beteiligt sein.

Ziele: Erhellung der Situation, Einholen weiterer Informationen. Klärung.

3. Auswertung des Gesprächs

Die KAP und der*die Beobachter*in der Situation werten das o.g. Gespräch aus und besprechen ggf. weitere Handlungsschritte:

Möglichkeit 1: Die Situation konnte geklärt werden und das Verfahren wird beendet.

Möglichkeit 2: Es sind weitere Handlungsschritte notwendig wie z.B. Hinzuziehung der Leitung vor Ort, weitere Gespräche mit anderen Personen.

4. Information Verantwortlicher / Vorgesetzter vor Ort und Beratung des weiteren Vorgehens

Die Leitung vor Ort wird mit der Bitte, weitere Handlungsschritte einzuleiten, über die Situation informiert.

Die KAP und die Leitung beraten den Fall und besprechen nächste Handlungsschritte. Sie informieren darüber den*die Beobachter*in der Situation vor Ort.

5. Umsetzung der Handlungsschritte

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

6. Abschlussdokumentation

Alle Gespräche und Maßnahmen werden dokumentiert und verbleiben bei der KAP. Für den Fall, dass Anforderungen zum gewünschten Verhalten mit dem*der Verursacher*in einer Grenzverletzung besprochen wurden, werden auch diese dokumentiert. Dies kann auch in Form einer Selbstverpflichtung des*der Mitarbeiter*in geschehen. Es wird transparent gemacht und festgehalten, wer über die getroffene Verhaltensmaßgabe informiert werden wird. Diese Dokumentation wird durch die Leitung verwahrt.

7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

Die KAP und die Leitung evaluieren den Verlauf und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Grenzverletzungen fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.).

8. Umsetzung Meldepflicht der EKBO

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

6.6 Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff

Sexuelle Übergriffe erfolgen bewusst durch den*die Täter*in. Übergriffe geschehen in Form von verbaler und non-verbaler bzw. psychischer Gewalt und tätlich. Jede Form des Übergriffs kann die Würde der betroffenen Person verletzen und als Teil ein Täter*innen-Strategie zu sexualisierter Gewalt führen.

(Beispiel: Der bewusste Griff ans Knie eines Erwachsenen)

Der Handlungsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Information der Leitung
2. Einberufung des Krisenteams
3. Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person (ggf. Personensorgeberechtigte beteiligen)
 - 3a. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in zu.
 - 3b. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in nicht zu.
4. (angestrebt) Gemeinsames Gespräch mit betroffener Person und mutmaßlichem*r Verursacher*in
5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen
6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO
7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

1. Information der Leitung

Es wird die zuständige Leitung, die Amtsleitung und die öffentlichkeitsbeauftragte Person des KK TS sowie des KK CW durch die KAP informiert. Wenn Jugendliche gefährdet sind, informiert die KAP parallel die Insofa. Die landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt wird ebenso informiert und erhält die Dokumentation des aktuellen Standes. Sie hat jederzeit das Recht, sich über den aktuellen Stand ein Bild zu machen und an Sitzungen des Krisenteams teilzunehmen.

2. Einberufung des Krisenteams

Amtsleitung, KAP und der*die landeskirchliche Beauftragte klären die Zusammensetzung des Krisenteams. In der Regel gehören dazu:

- Amtsleitung
- KAP

- Ggf. die Superintendent*innen
- Insofa (wenn Jugendliche von dem Übergriff betroffen sind) sowie temporär
- personalverantwortliche Person des KVA
- öffentlichkeitsbeauftragte Person des KK TS
- landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

Die Rollen der Beteiligten werden geklärt und dokumentiert. Die Leitung des Krisenteams wird festgelegt und behält den Prozess und die Umsetzung der Verabredungen im Blick.

Ziele: Erhellung der Situation mit besonderem Augenmerk auf die Situation der betroffenen Person, Verabredung der nächsten Schritte nach fachlichen Standards. Mit der Insofa bzw. der für den Umgang mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt geeigneten und qualifizierten Person wird der Fall beraten und nächste Schritte festgelegt. Eine geeignete Vertrauensperson für das Gespräch mit der betroffenen Person wird gesucht. Die Insofa/Fachberatung berät die Leitungsperson/die ausgewählte Vertrauensperson/beide als Team in Hinblick auf das Gespräch mit der betroffenen Person.

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

Gespräch zur Erhellung der Situation. Entschuldigung qua Amt und Verantwortungsübernahme anbieten (Leitung).

Leitung/Team agiert zugewandt und unterstützend. Klärung weiterer Schritte. Angestrebt wird ein gemeinsames Gespräch mit dem*der Verursacher*in. Insbesondere vermitteln, dass das Verhalten nicht geduldet werden kann, um weitere Personen vor Übergriffen zu schützen. Am Ende bzw. nach einer Bedenkzeit steht eine (vorläufige) Entscheidung der betroffenen Person, ob sie zu einem Gespräch mit dem*der Verursacher*in bereit ist.

3a. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in zu

3b: Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in nicht zu

Entscheidungsphase und Hilfe anbieten

Weiterer Unterstützungsbedarf wird erfragt und ggf. ein Termin für eine mögliche andere Entscheidung verabredet.

Betroffene Person möchte keinesfalls mit Meldung in Verbindung gebracht werden

- Prüfung der Möglichkeit der Vertraulichkeit bzw. der Notwendigkeit, tätig zu werden. (Sollten KAP oder Leitung unterschiedliche Übergriffe der beschuldigten Person bekannt sein, muss geprüft werden, ob Strafanzeige/disziplinarische/ rechtliche Maßnahmen zum Schutz anderer zu erfolgen haben.

Falls Maßnahmen ergriffen werden sollen, sind Betroffene zu informieren.)

- allgemeine Maßnahmen der Prävention anpassen
- Dokumentation aller zusammengetragenen Einschätzungen und Ergebnisse
- Mutmaßliche*r Verursacher*in wird nicht konfrontiert oder informiert, es sei denn die o.g. Prüfung erfordert dies.
- Durchführung Schritte 5, 6 und 7 (Beratung, Meldung, Anpassung der Präventionsmaßnahmen)

4. Gemeinsames Gespräch mit betroffener Person und mutmaßlichem*r Verursacher*in

Amtsleitung und KAP führen das Gespräch ggf. unter Beteiligung der Personensorgeberechtigten der betroffenen Person.

Ziel: Verständigung zwischen betroffener Person und Verursacher*in. Falls der*die Verursacher*in den Vorfall/die Intention bestreitet, benennt die Leitung das Verhalten und erklärt, dass es nicht geduldet wird. Maßgeblich ist immer die Sichtweise der betroffenen Person.

5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen

Das Krisenteam legt fest, welche Maßnahmen erfolgen müssen. Falls der Verdacht nicht ausgeräumt werden konnte und die*der Verursacher*in Mitarbeiter*in ist, muss geprüft werden, ob eine weitere Tätigkeit unter welchen Umständen möglich ist. Bei beruflichen Mitarbeiter*innen sind die landeskirchlich beauftragte Person und ggf. Jurist*innen des Konsistoriums zu Arbeits-/Dienstrecht hinzuzuziehen. Der übergriffigen Person werden ggf. Hilfsangebote aufgezeigt. Im Fall von Ehrenamtlichen oder Honorarkräften wird über die Fortsetzung der Tätigkeit unter ggf. veränderten Voraussetzungen entschieden.

Maßnahmen werden terminiert und dokumentiert. Es wird festgelegt, welche Personen/Institutionen durch wen und welche Rückmeldungen bekommen müssen. Das Krisenteam vereinbart einen Termin zur Evaluation.

6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO

Die KAP erhebt den Fall im Meldebogen der EKBO, den sie sofort der landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt übermittelt.

7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

Die KAP und die Amtsleitung evaluieren den Vorfall und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.).

6.7 Notfallplan bei der Vermutung strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt

Die Paragraphen 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184k, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs weisen die strafrechtlich relevante Formen der sexualisierten Gewalt aus.

Der Notfallplan sieht folgende Schritte vor:

1. Information der Leitung
2. Einberufung des Krisenteams
3. Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person (ggf. Personensorgeberechtigte beteiligen)
 - 3a. Betroffene Person stimmt der Umsetzung des Notfallplans zu und ist an einer Strafverfolgung und/ oder anderen Konsequenzen interessiert.
 - 3b. Betroffene Person will anonym bleiben und wird selbst keine Strafanzeige stellen.
4. Konfrontationsgespräch mit mutmaßlichem*r Verursacher*in
5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen
6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO
7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

1. Information der Leitung

Es wird die formal zuständige Leitung (KVA - Amtsleitung) informiert, ebenso der*die Superintendent*in, die landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und die öffentlichkeitsbeauftragte Person. Die Information erfolgt in der Regel durch die KAP. Wenn Kinder und Jugendliche gefährdet sind, informiert die KAP parallel die Insofa.

2. Einberufung des Krisenteams

Amtsleitung, Superintendent*in, KAP und der*die landeskirchliche Beauftragte klären die Zusammensetzung des Krisenteams. In der Regel gehören dazu:

- Superintendent*in
- Amtsleitung
- KAP
- landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

- Leitungsverantwortliche*r vor Ort
- Insofa (wenn Kinder und Jugendliche von dem Übergriff betroffen sind) sowie temporär
- personalverantwortliche Person bzw. (bei Pfarrer*innen) das Personalreferat des Konsistoriums
- öffentlichkeitsbeauftragte Person

Die Rollen der Beteiligten werden geklärt und dokumentiert. Die Leitung des Krisenteams wird festgelegt und behält den Prozess und die Umsetzung der Verabredungen im Blick.

Ziele: Erhellung der Situation. Klärung der Situation der betroffenen Person: Bestimmung einer Person, die Kontakt mit dem*der Betroffenen aufnimmt. Auftrag ist es, vertrauensbasiert mit Betroffenen die Situation zu besprechen und Schritte abzustimmen. Bestimmung einer Person für die Kommunikation mit den Strafverfolgungsbehörden.

Wichtig:

Vermutete*r Verursacher*in wird nicht informiert, es sei denn, dass Gefahr im Verzug besteht. Das Krisenteam trifft Verabredung zu den nächsten Schritten nach fachlichen Standards. Sämtliche Informationen, Kontaktdaten, Handlungsschritte und Ergebnisse werden dokumentiert. Die weitere Arbeitsweise inklusive des Themas der Vertraulichkeit wird besprochen. Ein Wording wird festgelegt und Ansprechpersonen für Menschen aus der Öffentlichkeit werden ebenfalls festgelegt.

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

Die Vertrauensperson teilt mit, dass ein Krisenteam gebildet worden ist. Sie agiert zugewandt und unterstützend. Klärung der Situation und weiterer Schritte. Insbesondere vermitteln, dass das geschilderte Verhalten nicht geduldet werden kann, weil dem*der Betroffenen Leid zugefügt wurde und um weitere Personen zu schützen. Bestenfalls entsteht die Bereitschaft zur Strafanzeige durch die*den Betroffene*n. Entschuldigung qua Amt und Verantwortungsübernahme im Namen der Leitung/Institution. Anbieten von Unterstützung und Aufzeigen weiterer Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten, bestenfalls Vermittlung an eine externe Fachberatungsstelle.

3a. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in zu

Betroffene Person stimmt der Umsetzung des Notfallplans zu und ist an einer Strafverfolgung und/oder anderen Konsequenzen interessiert.

3b: Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher*in nicht zu

Betroffene Person will anonym bleiben und wird selbst keine Strafanzeige stellen.

Entscheidungsphase und Hilfe anbieten

Weiterer Unterstützungsbedarf wird erfragt und ggf. ein Termin für eine mögliche andere Entscheidung verabredet.

Die Vertrauensperson teilt mit, dass die EKBO prüfen wird, ob ihrerseits Strafanzeige gestellt wird oder ob es notwendig ist, zum Schutz anderer der Arbeitgeber dienstrechtliche Konsequenzen einzuleiten hat.

Betroffene Person möchte keinesfalls mit Meldung in Verbindung gebracht werden

- Prüfung der Möglichkeit der Vertraulichkeit bzw. der Notwendigkeit, tätig zu werden. (Sollten KAP oder Leitung unterschiedliche Übergriffe der beschuldigten Person bekannt sein, muss geprüft werden, ob Strafanzeige/disziplinarische/ rechtliche Maßnahmen zum Schutz anderer zu erfolgen haben.

Falls Maßnahmen ergriffen werden sollen, sind Betroffene zu informieren.)

- allgemeine Maßnahmen der Prävention anpassen
- Dokumentation aller zusammengetragenen Einschätzungen und Ergebnisse
- Mutmaßliche*r Verursacher*in wird nicht konfrontiert oder informiert, es sei denn die o.g. Prüfung erfordert dies.
- Durchführung Schritte 5, 6 und 7 (Beratung, Meldung, Anpassung der Präventionsmaßnahmen)

4. Konfrontationsgespräch mit mutmaßlichem*r Verursacher*in

Superintendent*in, Amtsleitung und ggf. rechtlich verantwortliche Person konfrontieren den/die Verursacher*in/mutmaßliche Täter*in mit den Vorwürfen. Verursacher*in wird sofort vom beruflichen Dienst freigestellt bzw. erhält die Mitteilung, dass das Ehrenamt bis zur endgültigen Klärung ausgesetzt wird. Ggf. werden der mutmaßlich straffällig gewordenen Person Hilfsangebote aufgezeigt.

5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen

Das Krisenteam entscheidet, welche weiteren Maßnahmen erfolgen müssen. Dies erfolgt bei Bedarf unter Hinzuziehung juristischer Beratung durch das Konsistorium (Arbeits- bzw. Dienstrecht, Datenschutz).

Die Verantwortung für den Fall hat die Amtsleitung in Zusammenarbeit mit den *Superintendent*innen. Sobald Strafverfolgungsbehörden informiert sind, haben diese die Verantwortung für das weitere Verfahren. Die Strafverfolgungsbehörden werden bei ihrer Arbeit unterstützt. Die vom Krisenteam beauftragte Person sichert die Kommunikation (siehe

Schritt 2). Das Krisenteam trifft sich weiter regelmäßig, um auf den aktuellen Stand des Ermittlungsverfahrens zu reagieren oder andere erforderliche Maßnahmen zu vereinbaren.

Der Sachstand und die Maßnahmen werden laufend terminiert und dokumentiert. Verantwortliche werden festgelegt. Insbesondere ist zu klären, welche Personen welche Rückmeldungen oder Angebote bekommen.

6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO

Die KAP erhebt den Fall im Meldebogen der EKBO, den sie sofort der landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt übermittelt.

7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

Die KAP und die Amtsleitung evaluieren den Vorfall und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.).

6.8 Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene

Nicht drängeln, kein Verhör, kein Ermittlungsdrang, kein vorschnelles Handeln.

Sich nicht von eigenen Vermutungen und Urteilen leiten lassen.
Keine Suggestivfragen, keine „Warum“-Fragen (können Schuldgefühle auslösen). Keinen Druck ausüben. Es bringt nichts, wenn die Person etwas unter Druck mitteilt und später nicht mehr wiederholen will.

Keine Kontrollfragen und Zweifel, eigene Betroffenheit zurückhalten. Empathisch reagieren.

Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind. Sich nicht in Geheimhaltung einbinden lassen.

Keine Interpretationen, Fakten von Vermutungen trennen.

Keine Informationen an potenzielle*n Täter*in.

Weitere Entscheidungen und Schritte nicht ohne altersgemäße Einbeziehung des Menschen bzw. der/des Personensorgeberechtigten.

Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Von der Wahrhaftigkeit des Menschen ausgehen! Zuhören, den Menschen erstnehmen und ermutigen, sich anzuvertrauen. Offene Fragen verwenden (Wer?, Was?, Wo?), Ängste und Widerstände der Person beachten. Betroffene erzählen häufig nur bruchstückhaft, was ihnen widerfahren ist.

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

Vertraulichkeit!
Zusicherung, bei weiteren Schritten den betroffenen Menschen bzw. die*den Personensorgeberechtigten* soweit wie möglich einzubeziehen: „Ich entscheide nicht über deinen Kopf hinweg“, aber auch erklären „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

Dokumentieren (s. Anlage 6.9)!
Nach der Mitteilung Gespräch und Kontext sorgfältig – möglichst wörtlich – dokumentieren.

Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen mit Kreiskirchlicher Ansprechperson (KAP)

Fachliche Beratung einholen!
Bei begründetem Verdacht eine Fachberatungsstelle, eine „insoweit erfahrene Fachkraft nach §8a SGB VIII“ oder das Jugendamt hinzuziehen. Bei Verdacht gegen kirchliche:n Mitarbeiter:in eigenes Vorgehen nach den Leitlinien in der Landeskirche beachten.

6.9 Dokumentationsbogen für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende bei vermuteter sexualisierter Gewalt

Bitte beachten Sie, dass die Dokumentation ein Dokument mit sehr sensiblen Informationen ist. Bei der Erstellung und Aufbewahrung ist der Datenschutz unbedingt zu beachten!

Wann ist etwas passiert/wurde etwas beobachtet?

Wo ist etwas passiert/wurde etwas beobachtet?

Wer war involviert?

Wer hat das Geschehen gemeldet?

Was wurde mir berichtet wurde/habe ich beobachtet?

Kontaktaufnahme mit der Ansprechperson im Kirchenkreis (KAP) am

Name und Kontaktdaten der*des beruflichen oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden

6.10 Vorlage Beantragung Führungszeugnis



Ev. KIRCHENKREISVERBAND BERLIN MITTE-WEST
- KIRCHLICHES VERWALTUNGSAMT -

Kirchliches Verwaltungsamt Berlin Mitte-West - Karolingerplatz 6a - 14052 Berlin

Herrn



Ev. Kirchenkreisverband Berlin Mitte-West
Kirchliches Verwaltungsamt

Karolingerplatz 6/6a
14052 Berlin

www.kva-bmw.de

Berlin,

Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 BZRG

Herrn ,
geb. am ,

ist bei o. g. Einrichtung als

in Vollzeit an

Tagen in der Woche beschäftigt.

Hiermit wird bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30 a Abs. 1 BZRG vorliegen.

Der Vorgenannte ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen.

Birgit Ngoforo
Abteilungsleiterin Personal