

Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor
sexualisierter Gewalt im Kirchenkreis Elbe-
Fläming

Inhalt

1. Präambel.....	3
2. Potential- und Risikoanalyse.....	4
3. Verhaltenskodex und Schutzmaßnahmen.....	5
3.1 Verhaltenskodex für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen	5
3.2 Verhaltensregeln	5
3.3 Schutzregelungen	6
3.4 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	7
4. Erweiterte Führungszeugnisse	9
5. Fortbildungen	10
6. Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen	11
7. Prävention.....	12
7.1 Präventionsangebote.....	12
7.2 Präventionsmaßnahmen	12
7.3 Präventionsgrundsätze in der Kinder- und Jugendarbeit	13
8. Beschwerdeverfahren und Intervention.....	14
8.1 Beschwerdeverfahren.....	14
8.2 Intervention	17
8.3 Verdachtsstufen.....	18
8.4 Personen, die Hilfestellung geben bei Verdacht auf sexualisierter Gewalt	19
9. Notfallplan	20
10. Falldokumentation.....	22
11. Kooperationen, Materialien und Hinweise.....	23
Anlagen.....	23

1. Präambel

Evangelische Kinder-, Jugend-, Familien- und Gemeindearbeit wird durch das Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott lebendig. Dieses Miteinander soll von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolle Beziehungen geben Mädchen und Jungen, Frauen und Männern Sicherheit und stärken sie. Beziehung und Vertrauen von Kindern und Jugendlichen sowie schutzbefohlenen Erwachsenen dürfen nicht ausgenutzt werden.

Wir als Evangelischer Kirchenkreis Elbe-Fläming möchten ein verlässlicher Partner für Eltern und Kinder, Jugendliche und Erwachsene sein, die zu uns bei Freizeiten und anderen Angeboten Kontakt haben.

Wir möchten eine Kultur des Hinschauens entwickeln und fördern. Daher haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, alles uns Mögliche zu tun, damit das Wohl der uns anvertrauten Kinder nicht gefährdet wird. Die Ausarbeitung und Veröffentlichung dieses Konzeptes sind ein wichtiger Schritt auf diesem Weg. Zudem möchten wir durch Sensibilisierung unserer ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen innerhalb unserer Mitarbeiterschulungen und Freizeitvorbereitungen zu diesem Thema aufklärend tätig sein.

Als Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in Kirchenkreisen, als Gemeinden, als Vertreterinnen und Vertreter der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland befassen wir uns mit dem bestmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt, weil Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene ein Recht darauf haben.¹

Den gesetzlichen Rahmen bildet das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland ([ON 790](#)) und seine Durchführungsverordnung. (Alle Angebote, die grundlegend oder zusätzlich eine öffentliche Förderung der Kommunen oder Bundesländer im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe in Anspruch nehmen, unterliegen den Bestimmungen des [SGB VIII](#), besonders §§ 8a (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) und 72a (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen).

Bausteine des Konzeptes sind:

Prävention

Potential- und Risikoanalyse
Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung
Erweitertes Führungszeugnis
Fortbildungen
Partizipation
Präventionsangebote

Intervention

Beschwerdeverfahren / Vertrauensperson
Notfallplan
Falldokumentation
Kooperationen

Dieses Konzept wird regelmäßig überarbeitet.

¹ Mit Kindern und Jugendlichen sind alle Mädchen und Jungen im Alter von 0-18 Jahren gemeint. Artikel 19 (1) der UN-Kinderrechtskonvention lautet: Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial- und Bildungsmaßnahmen, um das Kind vor jeder Form körperlicher oder geistiger Gewaltausübung, Schandzuechtung oder Misshandlung, vor Verwahrlosung oder Vernachlässigung, vor schlechter Behandlung oder Ausbeutung einschließlich des sexuellen Missbrauchs zu schützen. Siehe: www.netzwerk-kinderrechte.de

2. Potential- und Risikoanalyse

Wir sichern zu, in unseren Angeboten eine Täter*innen unfreundliche Umgebung zu schaffen. Dazu gehört die intensive Auseinandersetzung mit:

- physischen Räumen, also den Arbeitsorten, der räumlichen Umgebung,
- strukturellen Räumen, also den Arbeitsabläufen, sozialen Arbeitsstrukturen, die Situation der Mitarbeitenden und die Struktur der Teilnehmenden
- den Kommunikationsräumen (Gesprächsverhalten, Beschwerdemöglichkeiten, Partizipationsmöglichkeiten)
- den virtuellen Räumen (Social Media, Netzwerke, Plattformen, Gruppen)
- Maßnahme- und Angebotskonzepten, die wiederkehrend sind.
- Personalverantwortung und Struktur

Inhalte einer Risikoanalyse sind in Anlage 1 benannt.

3. Verhaltenskodex und Schutzmaßnahmen

3.1 Verhaltenskodex für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen

Als evangelischer Kirchenkreis Elbe-Fläming in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland arbeiten wir im Rahmen des Gewaltpräventionskonzeptes auf Grundlage eines gemeinsamen Verhaltenskodex.

Dieser Verhaltenskodex ist zwingender Teil einer Selbstverpflichtungserklärung aller ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden im pädagogischen und seelsorgerlichen Arbeitsbereich im Kirchenkreis.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist durch alle tätigen Personen abzugeben und bei den zuständigen Personen vor Ort zu hinterlegen.

Damit verpflichten wir uns gegenüber unseren Schutzbefohlenen, ein die Grenzen achtendes, respektvolles und die Persönlichkeit schützendes Verhalten zu wahren.

Der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung sind somit als gemeinsamer Orientierungsrahmen und Regelwerk des Miteinanders wichtige Bausteine der Gewaltprävention. Denn die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Das Formular zur Zustimmung zum Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtungserklärung sind in Anlage 2 und Anlage 3.

3.2 Verhaltensregeln

1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb des Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten auf die Persönlichkeit und die Würde von Kindern und Jugendlichen.
2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
3. Wir missbrauchen unsere Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den uns anvertrauten jungen Menschen.
4. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
5. Wir wollen Mädchen und Jungen in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und zur Entwicklung ihrer eigenen geschlechtsspezifischen Identität zu entwickeln.
6. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Dies gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Nötigung, Erpressung) sowie für seelische Gewalt (z. B. Mobbing, Ausgrenzung). Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren keine Gewalt. Wir benennen sie und handeln zum Wohl der Kinder und Jugendlichen.
7. Wir achten auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten. Wir vertuschen sie nicht und reagieren angemessen und eindeutig darauf. Die Vorgehensweisen und unsere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind uns bekannt.
8. Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir sexuelle Gewalt vermuten.

9. Wir wissen, dass diese Verhaltensregeln für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Kirchenkreis Elbe-Fläming und in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gelten.

Die Formulare für die Zustimmung zum Verhaltenskodex in Anlage 2.

3.3 Schutzregelungen

Schutzregelungen - Tipps zum Schutz für Situationen der besonderen Nähe innerhalb der Gemeindegemeinschaft

Schutzregelungen dienen generell sowohl dem Schutz vor Übergriffen der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen als auch dem Schutz von Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen. Es sind Verhaltenshinweise, die in besonderen Situationen von Nähe eine angemessene Nähe-Distanz-Balance ermöglichen. Alle hier angeführten Regeln sind auf die jeweilige konkrete Situation zu übersetzen.

Allgemeine Regelungen

- Bleiben Sie immer in Ihrer Rolle und benennen Sie diese, wenn nötig.
- Achten Sie bei Berührungen jeder Art darauf, aus welcher Motivation dies geschieht (wichtig z.B. bei Umarmungen oder Trost, wenn ein Kind weint) und stellen Sie immer wieder auch professionelle Distanz her.
- Machen Sie keine privaten Geschenke.

Problemfeld Freizeiten mit Übernachtung:

- Im Leitungsteam sollten immer Männer und Frauen sein. Fahren Sie nicht allein auf Freizeiten oder Rüstzeiten. Wenn keine Kollegin oder kein Kollege mitfahren kann, dann nehmen Sie erwachsene Ehrenamtliche mit (vorher erweitertes Führungszeugnis einsehen).
- Wird bei Gasteltern übernachtet, gehen immer zwei Kinder gemeinsam in eine Familie.
- Besprechen Sie mit dem Leitungsteam das Schutzkonzept.
- Verzichten Sie freiwillig auf Rauschmittel und sexuelle Kontakte während der Freizeit.
- Alle Regeln, die für die Teilnehmenden gelten, müssen auch vom Leitungsteam eingehalten werden.

Problemfeld Seelsorge

Seelsorge gehört zu den Situationen mit der stärksten Nähe in den eins-zu-eins-Situationen. Darum ist besondere Aufmerksamkeit nötig:

- Der Gesprächsraum sollte nicht zu abgelegen sein.
- Keine Gespräche in privaten Räumen (Wohnung).
- Wenn Sie nicht nur mit Worten, sondern auch durch Berührung (Hand halten, umarmen) trösten wollen, dann achten Sie darauf, ob das wirklich gewollt ist (Selbst- und Fremdwahrnehmung schulen).
- Keine sexuellen Kontakte zu Menschen, mit denen Sie eine seelsorgerliche Beziehung haben. Auch dann nicht, wenn diese bereits volljährig sind.

Problemfeld Kirchenmusik

Auch in der Kirchenmusik gibt es Situationen besonderer Nähe, z. B. im Einzelunterricht. Darum achten Sie vor allem auf klare Kommunikation:

- Möglichkeit anbieten, dass Eltern jederzeit kommen können, auch mitten im Unterricht.
- Gute Kommunikation über die Unterrichtsmethoden.
- Körperliche Kontakte, wie z.B. Haltungskorrekturen müssen von den Schülerinnen und Schülern gewollt sein und dürfen ein sinnvolles Maß nicht überschreiten. Hier gilt der Grundsatz: Metakommunikation geht vor Berührung.
- Offene Türen sind wichtig, damit Schülerinnen und Schüler jederzeit gehen können. (Nicht beim Orgelunterricht die Kirche von innen verschließen.)

Problemfeld pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

- Achtsamkeit im Umgang mit körperbezogenen Spielen. Prüfen Sie, ob es immer richtig ist, selbst mitzuspielen.
- Achtsamkeit im Umgang mit Berührungen und Umarmungen. (Selbst- und Fremdwahrnehmung schulen)

3.4 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Zum 1. Januar 2021 trat das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Kraft. Der darin enthaltene § 5 zum Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss legt fest, dass keine „einschlägig“ vorbestraften Personen beschäftigt werden, auch keine ehrenamtlich Tätigen.

Prüfkriterien für Vereinbarungen bezüglich der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für Haupt und Ehrenamtliche

Das Bundeskinderschutzgesetz sieht die Pflicht zur Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis grundsätzlich nur bei bestimmten Tätigkeiten vor:

Wenn Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden oder ein vergleichbarer Kontakt zu ihnen unterhalten wird.

Hier wird nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts unterschieden.

Laut Gesetz sind nur die Tätigkeiten gemeint, die sich (auch) an Kinder und Jugendliche, also Menschen unter 18 Jahren, richten.

Ist die Maßnahme oder das Angebot auf eine ältere Zielgruppe ausgerichtet, fällt sie nicht unter das Bundeskinderschutzgesetz.

Über die Selbstverpflichtung hinaus verpflichten wir uns, dass wir uns von MitarbeiterInnen unter bestimmten Voraussetzungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen.

Das Mindestalter beträgt dabei 16 Jahre.

Wie bei der Selbstverpflichtungserklärung gilt für das erweiterte Führungszeugnis (eFZ), dass dieses vor Antritt der Mitarbeit bei einer Maßnahme oder als Voraussetzung für seelsorgerische Tätigkeiten sowie Einzelbetreuung vorgelegt werden muss.

Grundsätzlich muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, wer:

- als Mitarbeiter*In auf einer Veranstaltung mit Übernachtungen mitwirkt,
- seelsorglich tätig ist
- Einzelbetreuung wahrnimmt (z.B. Einzelunterricht, Posaunenarbeit, Mentoring, Coaching)

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein (Ausstellungsdatum ist entscheidend). Drei Jahre nach der Vorlage ist ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, sofern die Art der Mitarbeit dies weiter erfordert.

Durch Vorlage des Formulars (Anlage: Bescheinigung Gebührenbefreiung) kann ein Führungszeugnis kostenlos auf dem jeweiligen Bürgeramt beantragt werden.

In der Regel dauert die Zusendung des Führungszeugnisses zwischen zwei bis sechs Wochen.

Diesen Zeitraum unbedingt beachten!

Wir empfehlen, das erweiterte Führungszeugnis bei bestehender Mitarbeiterschaft innerhalb der eigenen Kirchengemeinde entsprechend auch dem zuständigen Pfarrer/der zuständigen Pfarrerin vorzulegen. **Näheres unter Punkt 5.**

Die Einsichtnahme ins Führungszeugnis nehmen hauptamtlich angestellte Personen in den Kirchengemeinden und oder leitende hauptamtliche Mitarbeiter im Kirchenkreis.

Dokumentiert wird lediglich, dass das Zeugnis eingesehen wurde, wann ein erneutes Vorlegen notwendig ist und ob ein Eintrag vorliegt oder nicht.

Das Formular zur Einsichtnahme ins Führungszeugnis ist in Anlage 4b.

4. Erweiterte Führungszeugnisse

Einholung der erweiterten Führungszeugnisse in der Kirchengemeinde

Der GKR ist verantwortlich für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse aller Ehrenamtlichen und „einfachen“ Praktikant*innen, die im Arbeitsbereich mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten.

Sie müssen in der Kirchengemeinde darauf achten, dass

- alle Ehrenamtlichen an einer Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilnehmen,
- bestimmte Ehrenamtliche und Praktikant*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.

Für beide Aufgaben müssen die Personen erfasst und die Umsetzung nachgewiesen werden.

Dies gilt nur für die Tätigkeit in einem Arbeitsbereich, in dem die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses geprüft werden muss!

Für die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse der beruflich Mitarbeitenden (Pfarrer*innen, Gemeindepädagogen, Kirchenmusiker, Diakone, Angestellten, Freiwilligendienste, Ein-Euro-Jobber*innen, Berufspraktikant*innen) ist die Superintendentur zuständig.

Das Formular für die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses ist in Anlage 4a.

5. Fortbildungen

Alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ verpflichtet.

Für Träger der Kinder- und Jugendarbeit (Kreissynoden, Gemeindekirchenräte), bedeutet das, dass sie für entsprechende Fortbildungsangebote zu sorgen und darauf zu achten haben, dass alle betreffenden Mitarbeitenden an den für sie entsprechenden Schulungen teilnehmen.

Die Angaben sind stets zu aktualisieren.

Bei Wechsel von Mitarbeitenden oder Neueinstellungen muss dies ebenso berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Arbeit „Prävention, Hilfe, Intervention – Konferenz“ (PIH-K) der Evangelischen Kirche in Deutschland wurden Fortbildungsmodule für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt. Näheres regelt die Personalentwicklungsverordnung der EKM oder die Festlegungen zu Fortbildungen in den Verbänden.

Im Rahmen der Arbeit „Prävention, Hilfe, Intervention – Konferenz“ (PIH-K) der Evangelischen Kirche in Deutschland wurden Fortbildungsmodule für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt.
www.hinschauen-helfen-handeln.de

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Jugendverbandsarbeit und der offenen Jugendarbeit wird ehrenamtlich Tätigen ab 16 Jahren der Erwerb der Jugendleitercard ermöglicht. Die Themen Kinderschutz und Schutz vor sexualisierter Gewalt sind bundesweit fester Bestandteil der Juleica-Schulungen.

Nähere Informationen zu den Inhalten können im Kinder- und Jugendpfarramt unter <https://www.evangelischejugend.de/jugendverband/juleica/> nachgefragt werden, Weitere Schulungsangebote sind zu finden bei: www.juleica.de/infos/qualifikation/

Die Anerkennung von bereits absolvierten Schulungen, Sensibilisierungskursen der letzten drei Jahre, wenn sie den Inhalten der von der EKD beschlossenen Module entsprechen, ist möglich.

6. Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen

Können Kinder und Jugendliche die Angebote und den Alltag mitbestimmen und mitgestalten?

Wissen sie, wie Regeln aufgestellt und kommuniziert werden?

Ja, denn all dies lernen Kinder im besten Fall von uns, den Erwachsenen, die sie auf dem Weg des lebenslangen Lernens begleiten, anleiten und selbst von ihnen lernen.

Somit ist die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an allen Entscheidungen, die sie betreffen, nicht nur ihr Recht, sondern stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle gegenüber Erwachsenen.

Ein Kirchenkreis, eine Gemeinde oder eine Einrichtung, die Mitsprache einräumt und dafür Strukturen schafft, erleichtert den Zugang der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie von bereits Betroffenen zu ihren Rechten und macht sie kritikfähig.

Bereits das Informieren über den Entstehungsprozess des Schutzkonzepts ist ein erster Schritt der Einbindung.

Die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert sie für das Thema und macht sie von Anfang an zu Gesprächspartnern.

Gleichzeitig eröffnet es ihnen die Möglichkeit, eigene Gedanken, Ideen und Vorschläge und Kritik einzubringen.

Sinnvollerweise sollten sie daher bereits zu Beginn im Rahmen der Potenzial- und Risikoanalyse befragt werden, welche Potenziale und Gefährdungen sie selbst wahrnehmen.

Sie erfahren, dass es keine Tabu-Themen gibt; lernen einzuschätzen, was für sie Grenzverletzungen sind und welche Probleme im Gruppengeschehen und in der Interaktion zwischen Teilnehmern und Leitung bestehen können oder bestehen.

Dadurch lernen sie ihre Rechte besser kennen und wissen, an wen sie sich bei einem Problem wenden können.

Ihnen sollten die Informationen zugänglich gemacht werden, welche Vorgehensweise es in Verdachtsfällen in ihren Gruppen und Angeboten gibt.

Dazu ist es notwendig und von zentraler Bedeutung, dass jedes Kind, jeder und jede Jugendliche und jeder und jede Schutzbefohlene weiß, an welche Person er oder sie sich wenden kann, wenn sie einen Verdacht hat oder selbst Opfer eines Übergriffs wurde.

Das „Gesicht“ dieser Personen, vor allem, wenn es sich um die Vertrauenspersonen handelt, muss bekannt sein, damit Vertrauen gefasst werden kann.

„Kummerkästen“ oder das Aufhängen von Telefonnummern schaffen niedrigschwellige Zugänge, die auch anonym genutzt werden können.

7. Prävention

7.1 Präventionsangebote

Ziel aller Präventionsmaßnahmen ist die Vorbeugung möglicher Gefährdungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Da sich kein Kind, Jugendliche/r oder Schutzbefohlene/r allein vor sexualisierter Gewalt schützen kann, richtet sich Präventionsarbeit vorrangig an die beruflich Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, aber auch an Träger und die Eltern bzw. Sorgeberechtigten.

Eltern vertrauen ihre Kinder und Jugendlichen den Gruppenleitungen an und gehen davon aus, dass ihre Kinder dort sicher sind.

Menschen vertrauen sich in Seelsorge, Beratung und in weiteren evangelischen Arbeitsfeldern der Kirche an.

Das Ziel aller Beteiligten muss es daher sein:

- dieses Vertrauen zu erhalten
- durch Information, Sensibilisierung und Schulung dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden wissen, wie sie Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene schützen und im Verdachtsfall Hilfe anbieten können

Wir wissen, dass Jeder oder Jede zu einem Opfer sexualisierter Gewalt werden kann und dass die Täter*innen überall zu finden sind, wo sie Kontakt zu Schutzbefohlenen aufnehmen und / oder herstellen können.

Daher muss es das Anliegen von uns sein, die uns anvertrauten Schutzbefohlenen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu stärken.

Voraussetzung dafür ist die Erkenntnis, dass die Arbeit am Thema sexualisierter Gewalt und Prävention kein einmaliges Projekt, sondern vielmehr Bestandteil der Konzeption in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis und den Gemeinden vor Ort ist.

Die Basis für erfolgreiche Prävention liegt einerseits in einer reflektierten und selbstkritischen Haltung aller Mitarbeitenden und beinhaltet gleichzeitig die Fähigkeit, Gefährdungen realistisch einzuschätzen, ohne zu sehr zu behüten.

Bewusst sollte uns sein, dass Präventionsarbeit auch aufdeckenden Charakter hat.

Aus diesem Grund sind Angebote der Präventionsarbeit auch für Erwachsene einzuplanen. Eltern sollen ermutigt werden, eine bejahende, die Grenzen achtende und respektvolle Erziehung zu ihren Kindern zu pflegen und dadurch zum Vorbild für ihre Kinder zu werden.

7.2 Präventionsmaßnahmen

Erfolgreiche Präventionsmaßnahmen sind:

- sexualisierte Gewalt pädagogisch mit Erziehungsberechtigten, Sorgeberechtigten und Schutzbefohlenen zu thematisieren
- Persönlichkeitsstärkende Kinder- und Jugendarbeit mit der Thematisierung von Kinder- und Jugendschutz, sowie Thema der Kinderrechte durchzuführen
- Mitarbeiterschulungen im Rhythmus von drei Jahren umzusetzen
- die Arbeit nach Präventionsgrundsätzen
- die Schaffung einer transparenten Leitungsstruktur für alle Beteiligten
- ein funktionierendes Beschwerdemanagement
- genau hinzuschauen und Fehlverhalten aufzudecken bzw. frühzeitig Grenzen zu ziehen
- fachliche Kompetenz
- die Abschaffung von strukturellen Schwächen in der Organisation, damit es Täter schwerer haben

- medienpädagogische Bildungsangebote zum Schutz vor sexualisierten Übergriffen in digitalen Lebenswelten
- die Schaffung einer täterunfreundlichen Umgebung

7.3 Präventionsgrundsätze in der Kinder- und Jugendarbeit

Was Kinder und Jugendliche wissen müssen:

1. Es gibt angenehme, aber auch unangenehme Gefühle und diese sollen / können auch ausgedrückt werden. Es gibt auch „komische“ Gefühle, die positiv und negativ zugleich sein können.
2. Ebenso gibt es gute und schlechte Geheimnisse. Schlechte Geheimnisse machen ungute (schlechte) Gefühl und dürfen (müssen) weitergesagt werden. Das ist kein Verpetzen.
3. Jede Person hat das Recht, „nein“ zu sagen, wenn etwas geschieht, was unangenehme Gefühle macht.
4. Jede Person hat das Recht auf den eigenen Körper. Niemand darf andere berühren, wenn dies nicht gewollt ist.
5. Es gibt sexualisierte Gewalt! Täterinnen und Täter sind meist Menschen, die bekannt oder verwandt sind. Das heißt, nicht der „böse Mann“ ist vermutlich der Täter, sondern jemand, den man kennt, sogar gernhat, der aber eine Grenze verletzt.
6. Erwachsene wissen, dass es sexualisierte Gewalt gibt. Sie haben die Aufgabe, sensibel hinzuhören, wenn Kinder und Jugendliche diesbezüglich etwas erzählen.

8. Beschwerdeverfahren und Intervention

8.1 Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen. Dabei werden Beschwerden von Kindern und Jugendlichen als Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Beschwerden von Kindern und Jugendlichen, ernsthaft aufzunehmen, zu prüfen und sich auf entsprechende Änderungsmöglichkeiten einzulassen.

Ein Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umganges mit Beschwerden in der Organisation und schafft so klare und sichere Arbeitsstrukturen. Es beinhaltet einen konsequenten Umsetzungsplan sowie eine entsprechende Prüfung und Auswertung. Ein Beschwerdeverfahren sollte auf verschiedenen Ebenen angesiedelt werden. Wichtig ist ein niederschwelliges Angebot, das leicht erreichbar bzw. nutzbar ist und auch anonym verwendet werden kann. Dabei ist zu beachten, dass bei weitreichenden Anschuldigungen oder auf Wunsch der Meldenden ein Weg zu einer erweiterten Beschwerde möglich gemacht werden muss. Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht und bekannt sein.

Beschwerdewege sind gekennzeichnet durch:

- Anonymität der Person, die die Beschwerde einreicht (wenn sie anonym bleiben möchte)
- Sanktionsfreiheit für die Person, die die Beschwerde einreicht
- Unbefangenheit der Person, die die Beschwerde bearbeitet
- zeitnahe Rückmeldung, wenn die Person, die die Beschwerde einreicht, das wünscht

Wichtig dabei ist außerdem:

- Die Benennung von Vertrauenspersonen im Kirchenkreis
- Beschwerden werden als konstruktives Verfahren von allen Beteiligten akzeptiert, ernst genommen und genutzt
- Die Kenntnis des Verfahrenswegs über das Beschwerdeverfahren muss gegeben sein
- Mitarbeiter gehen verantwortungsvoll und reflektiert mit ihrer Rolle, mit Macht und ihrer Einflussnahme um
- Die Rechte und die Möglichkeit zur Beteiligung und Beschwerde sind bekannt

Beschwerde aufnehmen:

- Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind oder der bzw. die Jugendliche sich gewandt hat. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerdebearbeitung innerhalb der Einrichtung wird geklärt.
- Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt.
- Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.
- Dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.
- Gemeinsam mit dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- Bei Schritten, die das Kind oder der bzw. die Jugendliche selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.

- Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden dem Kind, dem bzw. der Jugendlichen und dem bzw. der Schutzbefohlenen gegenüber eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache und mit Information des Kindes, des bzw. der Jugendlichen oder des bzw. der Schutzbefohlenen soweit möglich.
- Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen von Kindeswohlgefährdung muss sofort zum Wohl des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen gemäß Notfallplan gehandelt werden. Die angesprochene Person ist zur Weiterleitung an die Leitungsperson/ Vertrauensperson verpflichtet. Die Verantwortung für das weitere Vorgehen liegt bei der Leitung des Trägers.
- In Absprache mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen und bei Fällen sexualisierter Gewalt, werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und auch mit ihnen wird das weitere Vorgehen abgesprochen.
- Möchte das Kind oder der bzw. die Jugendliche nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

Beschwerden zu Interaktionen:

- Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Kind bzw. Jugendlichen, ohne dass eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, so ist gemeinsam mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen abzuwägen, ob er bzw. sie selbst, ggf. unter Hinzuziehung einer Vermittlungsperson, mit der betreffenden Person sprechen kann.
- Ist dies nicht möglich, kann die Beschwerde aufnehmende Person mit der bzw. dem Betreffenden, eventuell auch unter Anonymisierung des beschwerdeführenden Kindes oder der bzw. des Jugendlichen, sprechen.

Beschwerden zur Gestaltung und zu organisatorischen Abläufen:

- Beschwerdet sich ein Kind, ein Jugendlicher bzw. eine Jugendliche oder ein Schutzbefohlener bzw. eine Schutzbefohlene über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderungen einfließen zu lassen. Nicht jede Beschwerde und jeder Veränderungswunsch entspricht dem pädagogischen Konzept der Einrichtung. Dementsprechend kann nicht jeder Wunsch der Beschwerdeführenden aufgegriffen werden. Die Auseinandersetzung auf der pädagogischen Ebene ist notwendig und eine inhaltliche Begründung ist zu geben.
- Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Kinder oder Jugendliche, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen. Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betreffenden mitgeteilt werden.
- Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen und ggf. der Personensorgeberechtigten wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.

- Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat das Kind oder der bzw. die Jugendliche seinen bzw. ihren Namen bekannt gegeben, so wird von der für die Beschwerde zuständigen Person ein Gespräch mit ihm bzw. ihr geführt, sofern er bzw. sie zustimmt.
- Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.
- Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

Die Formulare zur Beschwerde finden sich in der Anlage 5

8.2 Intervention

In jedem Kirchenkreis sollte ein festes Interventionsteam gebildet werden, welches je nach Fallkonstellation um weitere Personen ergänzt wird.

In der Regel gehören dem Interventionsteam folgende Personen an:

- Superintendent*in
- Volljurist
- Insoweit erfahrene Fachkraft (für den Fall, dass Minderjährige betroffen sind)
- Mitarbeitende Person aus dem Referat Kinder, Jugend und Familie
- im Öffentlichkeitsreferat tätige Personen des Kirchenkreises

Das Interventionsteam wird je nach Fall durch weitere Personen ergänzt.

Dies können beispielsweise sein:

- GKR-Vorsitzende*r
- Die Leitung der Einrichtung, in welcher der Vorfall stattgefunden hat

Aufgaben eines Interventionsteams:

- Einschätzung und Beurteilung eines Verdachtes
- Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention mit Empfehlung konkreter Handlungsschritte gemäß Interventionsplan
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Hinweis auf die Meldepflicht
- Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien
- Hinweise zur Aufarbeitung
- ggf. Hinweise zur Rehabilitierung

8.3 Verdachtsstufen

Verdachtsstufen	Beschreibung	Beispiele	Beispiele
1. unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen.	Die Äußerungen des Kindes oder der meldenden Person sind missverstanden worden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzüberschreitung.	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
2. vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sex. Missbrauch denken lassen.	Sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit, verbale Äußerungen, die missbräuchlich gedeutet werden können, weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen könnten.	Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig, aber keine eigenen Ermittlungen! Sich an die Vertrauensperson oder die Ansprechstelle wenden, wenn ein Verdacht sich gegen kirchlich Mitarbeitende richtet. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
3. begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel.	Ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen.	Bewertung der vorliegenden Informationen, Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn sich Verdacht gegen kirchliche Mitarbeitende richtet. Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Das Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen. Meldepflicht! Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
4. erhärteter oder erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr stark indirekte Beweismittel	Täter*in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet oder hat diese selbst eingeräumt. Fotos und Videos sexueller Handlungen zeigen sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, das nur durch alters-unangemessene Erfahrungen entstanden sein kann.	Vertrauensperson und Meldestelle informieren, wenn Verdacht gegen kirchlichen Mitarbeitenden besteht. Bei Minderjährigen insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. Interventionsteam berät über geeignete Maßnahmen, um den Schutz der betroffenen Person aktuell & langfristig zu sichern. Meldepflicht! Informationsgespräch mit den Eltern / Personensorgeberechtigten, wenn eine andere Person aus dem sozialen Umfeld verdächtigt wird, ggf. Strafanzeige. Polizei informieren. Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.

Das Unaussprechliche bedenken, Akutfall unter Nr. 4!

8.4 Personen, die Hilfestellung geben bei Verdacht auf sexualisierter Gewalt

Institution	Name	Telefon	Mail	
Vertrauensperson im Kirchenkreis Elbe-Fläming	Militärpfarrer Eric Haußmann	0173 8797514	vertrauensperson@kirchenkreis-elbe-flaeming.de	
Vertrauensperson im Kirchenkreis Elbe-Fläming	Dr. Anja Janowitz	0152 27348030	anja.janowitz@kirchenkreis-elbe-flaeming.de	
Kirchenkreis Elbe-Fläming	Superintendentin Ute Mertens	0151 41636815	ute.mertens@ekmd.de	
Meldestelle der EKM	Pfarrerin Dorothee Herfurth-Rogge	0345 68669854 0172 7117672	dorothee.herfurth-rogge@ekmd.de	
Insoweit erfahrene Fachkräfte der Landkreise:				Landkreis
Jugendamt Magdeburg	Sandra Lodahl	0391 540-2592	kima@jga.magdeburg.de	Magdeburg
Cornelius-Werk Diakonische Dienste Burg	Katrin Jassmann	0151 58055602	netzwerk-kinderschutz@cornelius-werk.de	Jerichower Land
Fachdienst Jugend und Familie	Denise Eckstein-Bunk	03471 684-1580	deckstein-bunk@kreis-slk.de	Salzlandkreis
Soziales	Diana Rottig	03496 60-1639	diana.rottig@anhalt-bitterfeld.de	Anhalt-Bitterfeld
Jugendamt Rathenow	Frau Birkholz	03385 551-2502	netzwerk.jugendamt@havel-land.de	Havelland
Bildung und Soziales	Angela Seidlitz	0151 74237051	angela.seidlitz@potsdam-mittelmark.de	Potsdam-Mittelmark

9. Notfallplan

Im Falle einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ist es wichtig, kollegial und nicht allein zu handeln. Ein Notfallplan beschreibt die Verfahrenswege vor Ort, benennt konkrete Ansprechpersonen und Verantwortliche und beschreibt ihre Erreichbarkeit.

Notfallpläne sind allen Mitarbeitenden in ausreichender Form bekannt zu machen.

Der Notfallplan in einem Verdachtsfall läuft gemäß der Durchführungsverordnung nach einem Interventionsleitfaden:

Wir handeln nach folgenden Grundsätzen:

- Im Sinne der verletzten Person, zu ihrem Schutz – Beschuldigtenkonfrontation ist nicht Schutzaufgabe!
- Dennoch unvoreingenommen und nicht parteiisch!
- In keinem Fall allein – kein Aktionismus!
- Gemeinsam mit der zuständigen Leitungsposition, einer insofern erfahrenen Fachkraft oder der Meldeperson.
- Nur dann direkt eingreifend, wenn Gefahr im Verzug ist.
- Mit schriftlicher Dokumentation (Verdachtstagebuch), in dem die Situation dezidiert und kleinteilig aufgezeichnet ist.
- Mit Zuhilfenahme einer Vertrauensperson aus dem Team oder der Leitung (im Falle eines Irrtums ist die Rehabilitation einer Person bei zu vielen Involvierten schwer möglich).

Zwischen den Formen sexualisierter Gewalt wird unterschieden:

- Grenzverletzungen werden unabsichtlich verübt und resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“
- Übergriffe sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber jungen Menschen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs
- Strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt sind „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (gem. §§ 174 ff. StGB) z.B. sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung.

Dazu bedarf es der Einrichtung eines Krisenteams und die verbindliche Beschreibung seiner Zusammensetzung. Unbedingt sollten in dem Krisenteam Personen sein, die verschiedene Perspektiven und Rollen (insbesondere eine Vertretung des Rechtsträgers) einnehmen und sie sollten schon VOR der Krise arbeitsfähig sein. Im Krisenteam ist zu klären, wer für den Kontakt zuständig ist und wann dieser erfolgt.

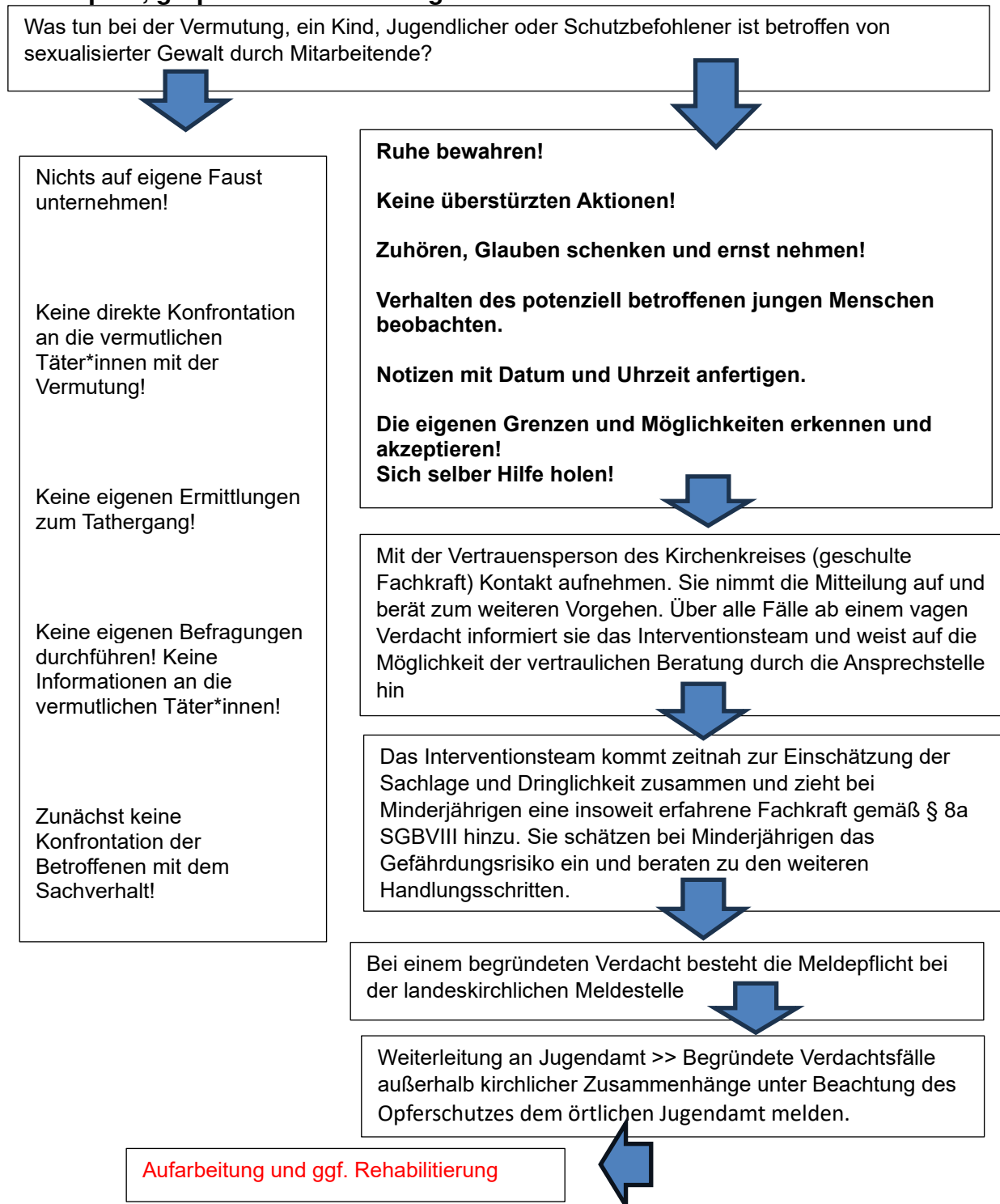
Grundsätzlich gilt:

- Ruhe bewahren
- Dokumentation der verschiedenen Schritte sicherstellen
- Befangenheiten beachten
- Kinderschutz ist von Anfang an mitzudenken

Im Falle der Vermutung bzw. des Vorwurfs sexueller Übergriffe (strafrechtlich relevant) sind viele verschiedene Personengruppen involviert oder betroffen (Beschuldigte*r, berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, Betroffene etc.). Es ist also wichtig zu unterscheiden und in den Handlungsplänen im Bereich der zuständigen Mitarbeiter*innen Rollen zu klären und zu definieren. Auch kann seelsorgerische Begleitung unter Wahrung der Rollenklarheit hilfreich sein. Die Kommunikations-, Handlungs- bzw. Interventionspläne des Trägers müssen die Personengruppen berücksichtigen und verbindliche Vorgaben enthalten. Zudem sind juristische Regelungen und mögliche Konsequenzen zu beachten. Juristisch gesehen bestehen Aussagepflichten, Schweigepflichten, aber auch Anzeigepflichten.

Grundsätzlich ist es immer einfacher, Konsequenzen umzusetzen, wenn vorher eindeutige, möglichst konkrete Vereinbarungen getroffen wurden (z.B. unterschriebene Selbstverpflichtung, Verhaltenskodex). Unangemessenes Verhalten, Verstöße gegen die Regeln in diesen Vereinbarungen sind dann die Grundlage für die Konsequenzen. Bei beruflichen Mitarbeiter*innen bestehen arbeitsrechtliche Möglichkeiten. In jedem Fall ist ein Erstgespräch erforderlich. Insbesondere bei Ehrenamtlichen kann nach einer einvernehmlichen vorübergehenden Lösung gesucht werden (z. B. Beurlaubung), um Zeit zu gewinnen. Erhärtet sich die Vermutung von sexualisierter Gewalt nicht, sind die betroffenen Mitarbeiter*innen zu rehabilitieren.

Notfallplan, graphische Darstellung:



10. Falldokumentation

Die sofortige schriftliche Dokumentation bei einer Vermutung von sexualisierter Gewalt gegen Schutzbefohlene ist unbedingt notwendig. Fakten, Beobachtungen, eigene Gefühle sind nach einiger Zeit nicht mehr so exakt präsent wie unmittelbar nach einem Vorfall.

Zu dokumentieren ist auch die Situation des Gesprächs. Die Aussagen von Kindern und Jugendlichen sind möglichst wörtlich aufzuschreiben. Die Dokumentationen müssen fortgesetzt werden, wenn neue Informationen verfügbar sind oder Schritte zur Bearbeitung eingeleitet wurden. Der Grundsatz der Vertraulichkeit ist bei allen Gesprächen und Dokumentationen zu beachten. Aufzeichnungen sollen mit einem dokumentenechten Stift/Fineliner geschrieben werden. Auf jeder Seite sollte der Name des Verfassenden, Datum, Ort, Uhrzeit stehen; die Seiten sollten nummeriert sein.

Dokumentationen müssen für Dritte unzugänglich aufbewahrt werden. Diesbezügliche Aufzeichnungen sind unverzüglich zu löschen, insofern sich Verdachtsmomente als falsch herausstellen. Bei der Dokumentation müssen objektive Fakten von subjektiven Eindrücken, Interpretationen, Reflexionen erkennbar getrennt werden.

Die Sach- und Reflexionsdokumentation soll getrennt voneinander an einem sicheren Ort aufbewahrt werden.

**Die Formulare für die Sach- und Reflexionsdokumentation finden sich in Anlage 6.
Das Formular für ein Verdachtstagebuch und die Falldokumentation finden sich in Anlage 7.**

11. Kooperationen, Materialien und Hinweise

Kooperationen

Wenn verschiedene Akteure (Trägervertreter, Pädagoginnen und Pädagogen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, Beraterinnen und Berater, ehrenamtlich Tätige) in regionalen und auch überregionalen Arbeitskreisen zusammenarbeiten, erfüllen sie damit nicht nur die Verpflichtung zur Qualitätsentwicklung aus § 79 des Bundeskinderschutzgesetzes für die öffentlichen Träger, sondern stärken sich gegenseitig in der Wirkung ihrer präventiven Arbeit.

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sind viele Akteure tätig, ebenso in Fragen des Kinderschutzes und in der Prävention sexualisierter Gewalt. Die Vernetzung mit diesen sollte in Betracht gezogen werden.

Materialien und Hinweise

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Ermutigen – Begleiten – Schützen. Eine Handreichung für Mitarbeitende in der Evangelischen Jugend zum Umgang mit sexueller Gewalt (2013)

Unsagbares sagbar machen. Anregungen von Missbrauchserfahrungen, insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden (April 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD

Auf Grenzen achten – Sichere Orte geben. Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt (Mai 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD.

Das Risiko kennen – Vertrauen sichern. Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden (August 2014). Hrsg.: Kirchenamt EKD

Hinschauen – Helfen – Handeln. Hinweise für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst (Juli 2012). Hrsg.: Kirchenamt EKD

Mutig fragen - besonnen handeln. 7. Auflage (März 2020, Bundesministerium Familien, Frauen, Senioren und Jugend).

Die Website des unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) ist das zentrale Informationsportal für das Themenfeld des sexuellen Kindesmissbrauchs in der Bundesrepublik Deutschland: <https://beauftragter-missbrauch.de/>

Anlagen

Anlage 1: Risikoanalyse in 2 Schritten

Anlage 2: Formulare für die Zustimmung zum Verhaltenskodex

Anlage 3: Formular für die Selbstverpflichtungserklärung

Anlage 4a: Formular zur Einholung des Erweiterten Führungszeugnisses

Anlage 4b: Formular zur Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis

Anlage 5: Formulare zum Beschwerdeverfahren

Anlage 6: Formulare für die Sachdokumentation und Reflexdokumentation

Anlage 7: Formular für ein Verdachtstagebuch und die Falldokumentation

Anlage 1: Risikoanalyse in 6 Schritten

1. Personen

Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es?

	Ja	Nein
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder-/Jugendchor		
Kinder-/Jugendorchester		
Jugendliche		
Konfirmand*innengruppen		
Kinder-/Jugendgruppen		
Kinder-/Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projektarbeit		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohnsituation vorhanden?		
Anvertraute Menschen in der Seelsorge bzw. Beratung		
Anvertraute Menschen in der Pflege		
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten		
Weitere: Transportsituation		

Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf?		
Kinder/Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrungen		
Seelsorge/Beratung		
Hilfebedürftige Menschen		
Weitere		

Wer ist dafür verantwortlich?

.....

.....

.....

Welche Risiken können daraus entstehen?

.....

.....

.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bis wann muss das erledigt sein?

Zur Wiedervorlage am:

2. Räumlichkeiten

Welche Räumlichkeiten nutzen wir bzw. stehen uns zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus
	Büro
	Beratungsräume
	Tagungshäuser/Freizeithäuser

Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller, Dach)?		
Gibt es Bereiche, in die sich Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeiter*innen alle Räumlichkeiten nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, Hausmeister, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.?) [Schlüssel zu Gemeindehäusern sind oft breit gestreut!]		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Weitere		

Außenbereich

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück einfach zu betreten?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu dem Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, Hausmeister, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.?)		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Weitere		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das erledigt sein?

Zur Wiedervorlage am:

3. Personalverantwortung und Struktur

	Ja	Nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Gibt es ein Schutzkonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Steht in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und Strukturen für alle verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln ausreichend informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im dienstlichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Sozial-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung im Umgang mit Gerüchten?		
Weitere relevante Punkte:		

Aus der Beantwortung der obenstehenden Fragen ergeben sich Handlungsnotwendigkeiten. Um diese zu ermitteln, beantworten Sie bitte die folgenden Fragen.

Risiken

Welche Risiken können daraus entstehen?

Maßnahmen

Zukünftige-Maßnahmen zur Anwendung sind:

Verantwortlichkeit

Wer ist dafür verantwortlich?

Zeitrahmen

Bis wann muss das erledigt sein?

Zur erneuten Überprüfung am: -----

4. **Konzept**

	Ja	Nein
Hat der Träger ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?		
Ist die Privatsphäre von Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

Aus der Beantwortung der obenstehenden Fragen ergeben sich Handlungsnotwendigkeiten. Um diese zu ermitteln, beantworten Sie bitte die folgenden Fragen.

Welche Risiken können daraus entstehen?

.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung

.....

Wer ist dafür verantwortlich?

.....

Bis wann muss das erledigt sein?

.....

Zur Wiedervorlage am:

.....

5. Zugänglichkeit der Informationen

	Ja	Nein
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind o.g. Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeit etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache etc.)?		
Gibt es einen Notfallplan, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

Aus der Beantwortung der obenstehenden Fragen ergeben sich Handlungsnotwendigkeiten. Um diese zu ermitteln, beantworten Sie bitte die folgenden Fragen.

Welche Risiken können daraus entstehen?

.....

.....

.....

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung

.....

.....

.....

Wer ist dafür verantwortlich?

.....

.....

.....

Bis wann muss das erledigt sein?

.....

.....

.....

Zur Wiedervorlage am:

.....

6. Andere Risiken

Beim Träger gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das erledigt sein?

Zur Wiedervorlage am:

Anlage 2: Die Formulare für die Zustimmung zum Verhaltenskodex

Diesem Verhaltenskodex stimme ich zu.

Hiermit versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden bin und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind. Im Rahmen dieser Erklärung verpflichte ich mich dazu, den Träger über die Einleitung eines entsprechenden Verfahrens zu informieren.

Vorname: _____ Nachname: _____

Straße: _____ Ort: _____

Geb.-Datum: _____

Ort, Datum, Unterschrift

Anlage 3: Selbstverpflichtungserklärung

Vorname, Nachname _____

gegenüber (Träger) _____

Die Arbeit der Evangelischen Gemeinde/Einrichtung/Kirchenkreis _____ insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, 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 verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei den Vertrauenspersonen des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich eine der Vertrauenspersonen informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
8. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 4a: Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Datum: _____

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30 a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätige/n ich/wir

Auffordernde Person/Behörde/Firma/Institution/Verein etc.
Anschrift (OLZ, Ort; Straße, Haus-Nr.)

das Frau/Herr

Name	Vorname	Geburtsdatum
Anschrift (OLZ, Ort; Straße, Haus-Nr.)		

Gemäß § 30 a Abs. 1 Ziff. 2 des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer

- Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Sozialgesetzbuches bedarf
- beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient oder
- beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen
- ehrenamtlichen Tätigkeit, der der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient oder
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss. Die Voraussetzungen des § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz liegen vor.

Kurze Beschreibung der Tätigkeit:

- Das erweiterte Führungszeugnis soll der/dem Antragsteller/in übersandt werden. (Bei anfordernden Behörden geht das Führungszeugnis automatisch direkt an die Behörde.)

Unterschrift der auffordernden Person/Behörde/Firma/Institution/Verein etc.

Stempel der auffordernden Stelle

Anlage 4 b Formular zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

Aus der Ordnung zur Vorlage und zum Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen und freiwilligen Selbstverpflichtungserklärungen der nebenberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

(Ordnung zu Führungszeugnissen und Selbstverpflichtungserklärungen der Nebenberuflichen und Ehrenamtlichen – OFSNE)

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Nr. 2 BZRG

1. Name, Vorname

2. Geburtsdatum

3. Anschrift

4. Benennung der zu verrichtenden Tätigkeit

Art: _____

Dauer: _____

Intensität: _____

5. Datum der Vorlage/Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

6. Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses

7. Sind im Führungszeugnis Verurteilungen wegen Straftaten gemäß Anlage 1 zu Nummer 1.1. der Ordnung zu Führungszeugnissen und Selbstverpflichtungserklärungen der Nebenberuflichen und Ehrenamtlichen (OFSNE) eingetragen?

Ja Nein

Ort, Datum Unterschrift des Trägers

Anlage 5: Formulare und Muster zum Beschwerdeverfahren

Beschwerden nimmt _____ (Person/Stelle) entgegen,

sie werden bearbeitet von: _____ (Person/Stelle).

Erreichbarkeit der Beschwerdestelle:

_____ Telefon/ Fax, Mail, Formular

Beschwerden werden in dem Beschwerdedokument festgehalten und
_____ (Stelle/Ort) aufbewahrt.

Veränderungen/Umsetzungen, die sich aus Beschwerden ergeben werden
_____ festgehalten.

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende,

mit diesem Bogen werden Eure Ihre Meldungen an

Name, Vorname..... weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen, zu mailen oder zu faxen.

Datum Ort..... Name.....

Kontaktmöglichkeit zu Euch/Ihnen:

Anschrift.....

E Mail.....

Telefon.....

Situation:

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

Anliegen (bitte ankreuzen):

- Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
- Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
- Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
- Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartnern.
- Ich möchte:

.....
.....

Beschwerde-Dokumentation

vom/Datum

Institution

.....

Name(n) annehmender Mitarbeitenden

Name(n) Beschwerdeführenden

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

Art/Inhalt der Beschwerde

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

Weitergeleitet am/an

Unterschrift

.....
.....

Weiteres Vorgehen/Weiterleitung am/an

Verantwortlich

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

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am:

mit folgendem Inhalt:

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

Wiedervorlage am:

Verantwortlich:

Bearbeitung einer Beschwerde (durch die zuständige Person)

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

- keine Konsequenz
- folgende Konsequenz

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion in Gremien)

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

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum:

Unterschrift:.....

Zeitpunkt der Überwachung/Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum.....

Unterschrift

Alle Dokumente müssen getrennt voneinander aufbewahrt werden!

Dokumente werden vernichtet, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelt!

Anlage 6: Sachdokumentation und Reflexionsdokumentation

Sachdokumentation

Festschreibung ab der ersten Vermutung	
Beobachtung oder Mitteilung	
Datum	
Ort	
Name/Alter der betroffenen Person	
Name /Alter der tatverdächtigen Person	
Beziehungsstatus der Personen	

Name von Zeugen, nur wenn vorhanden (nicht selber ansprechen!)	
---	--

Reflexionsdokumentation

Reflexionsdokumentation	
Persönliche Eindrücke	
Alternative Erklärungsmöglichkeiten	
Eigene Vermutungen und Hypothesen	
Mögliche Unterstützung des Betroffenen aus dessen Umfeld	
Nächste Schritte	

Reaktionen anderer machen mit mir	
Was mir noch wichtig ist	
Weiterleitung der Informationen an Vertrauensperson	

Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich im Kirchenkreis aufbewahrt werden!

Der Reflexionsbogen und die Sachdokumentation müssen ordnungsgemäß vernichtet werden, wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelte!

Anlage 7: Verdachtstagebuch-Falldokumentation

Einrichtung/Institution/Kirchenkreis/Maßnahme:

Mitarbeitender:

Datum, Ort, Uhrzeit:

Situationsschilderung:

Anvertraute, betroffene Person:

Vertrauensperson bzw. wer wurde ins Vertrauen gezogen:

An wen wurde die Problematik weitergeleitet:

Datum, Uhrzeit:

.....