

Schutzkonzept

zur Prävention
von sexualisierter Gewalt
im Ev. Kirchenkreis Prignitz

- Stand Oktober 2021 -

- Beschlossen von der Kreissynode am 06.11.2021 -

Vorwort



Liebe Engagierte in unseren Gemeinden
und im Kirchenkreis,

„Kind, Du bist uns anvertraut“ - so heißt es in einem schönen Tauflied, das wir gern bei Taufen singen. Uns als Evangelischer Kirche sind und werden kleine und große Kinder anvertraut, und es ist unsere Aufgabe, diese Kinder und Jugendlichen vor allem zu schützen, was ihre unversehrte Entwicklung an Leib oder Seele gefährden könnte. Achtsam, respektvoll und wertschätzend - so wollen wir untereinander und mit allen uns anvertrauten Menschen umgehen.

Die vom Kreiskirchenrat beauftragte Arbeitsgruppe hat für unseren Kirchenkreis ein sehr konkretes und fallbezogenes Schutzkonzept entwickelt, das uns in die Lage versetzt, Kindeswohlgefährdung, übergriffiges Verhalten bzw. sexualisierte Gewalt zu erkennen, einzuordnen und entsprechend zügig zu handeln.

Dieses Konzept schafft Transparenz und Hilfe, wenn Verantwortliche in den Kirchengemeinden oder im Kirchenkreis in die schwere und diffuse Situation geraten, einem begründeten Verdacht nachgehen zu müssen - sei es innerhalb oder außerhalb unserer Kirche. Täter haben bei uns keine Chance!

Es ist eine unfassbare Tatsache und große Schuld, dass es auch in unserer Kirche in vergangenen Jahrzehnten Übergriffe und Fälle von sexualisierter Gewalt gab. Sollte es auch im Kirchenkreis Prignitz Fälle gegeben haben, dann bitte ich die Betroffenen, sich unbedingt bei den im Konzept benannten Zuständigen in der Landeskirche oder im Kirchenkreis zu melden, um ein offenes Ohr zu finden und sich über mögliche weitere Schritte beraten zu lassen.

Ich danke der Kreisbeauftragten für die Arbeit mit Kindern und Familien, Katharina Logge-Böhm, Pfarrerin Friederike Trapp, Kreisjugendwart Marko Geitz, Gemeindepädagogin Martina Fähling und auch Pfarrer Christian Gogoll sehr für ihr Engagement und viele Stunden Kraft und Mühe.

Möge dieses Konzept zu intensiven Gesprächen über dieses schwere Thema in den Kirchengemeinden helfend beitragen und mögen die Handlungsabläufe zugleich niemals Anwendung finden müssen.

Ihre Superintendentin
Eva-Maria Menard

Inhalt

Begriffsklärung	5
Sexualisierte Gewalt.....	5
Kindeswohlgefährdung.....	5
Teil A Prävention	6
Kultur der Achtsamkeit.....	6
Verhaltenskodex.....	7
Kreiskirchliche Ansprechperson	8
Risikoanalyse.....	8
Personalverantwortung.....	9
Schulungen und Fortbildungen.....	12
Partizipation.....	13
Beschwerdemanagement.....	14
Kooperation	15
Teil B Intervention	16
Was tun in der Krise?	16
Interventionspläne	17
Literatur	24
Anhang	25
1) Anforderungsschreiben für das erweiterte Führungszeugnis	25
2) Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis.....	26
3) Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung.....	27
4) Entscheidungshilfebogen für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen	28
5) Dokumentationsbogen - Verlaufsprotokoll	30
6) Wichtige Adressen und Kontakte.....	33

Begriffsklärung

Sexualisierte Gewalt

Nach dem Kirchengesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.¹

Zur besseren Verständlichkeit unterscheiden wir zwischen Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt.² Alle drei Dimensionen sexualisierter Gewalt haben wir gleichermaßen im Blick. Selbstverständlich erfordern sie unterschiedliche Interventionen.

5

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen können einmalig oder gelegentlich auftreten und „als fachliche oder persönliche Verfehlung der Mitarbeitenden charakterisiert werden. Das unangemessene Verhalten, das eine Grenzverletzung ausmacht, kann durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation wie durch fehlende Sensibilität des Mitarbeitenden hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt... In Grooming-Prozessen werden Grenzverletzungen dazu verwendet, um zu testen, ob Kinder und Jugendliche die Grenzverletzungen an zum Beispiel Erziehungsberechtigte oder andere Vertrauenspersonen melden, deshalb ist es so wichtig, den Unterschied zu kennen und diesen auch wahrnehmen zu können.“³

Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Es werden bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards missachtet. Widerstände der betroffenen Person werden übergangen und Macht missbraucht.⁴

Strafrechtlich relevante Formen

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die im Strafgesetzbuch geregelt sind. Hierzu zählen sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie Vergewaltigung.⁵

Kindeswohlgefährdung

Durch altersgerechte und ausreichende Fürsorge, Zuwendung und Förderung geht es Kindern gut und ihr körperliches, seelisches und geistiges Wohl ist sichergestellt. Ist dies nicht der Fall, kann eine Kindeswohlgefährdung vorliegen, welche wiederum die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit gefährden könnte.

1 § 2, Absatz 1, Satz 1, Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020

2 EKD (2017), Auf Grenzen achten - Sicherer Ort geben, S. 7ff

3 ebd.

4 ebd.

5 §§ 174 ff. StGB.

Wir unterscheiden vier Formen der **Kindeswohlgefährdung**:

- Kindesvernachlässigung - Unterlassung fürsorglichen Handelns (Beispiel: nicht ausreichende Ernährung, Körperpflege, mangelhafte emotionale Nähe u.ä.)
- Häusliche Gewalt bzw. Partnergewalt - Gewalt unter den Eltern oder im häuslichen Umfeld, die ein Kind miterlebt
- Gewalt und Misshandlung - körperliche Schmerzen (Beispiel: Schlagen und/oder seelische Schmerzen, Demütigung, Ablehnung)
- Sexualisierte Gewalt - Sexuelle Handlungen an oder vor einem Kind unter Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses

Der **Schutz des Kindeswohls** ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) festgeschrieben: „Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig“ (§1631, Abs. 2 BGB). Im Januar 2012 ist in Deutschland das **Bundeskinderschutzgesetz** in Kraft getreten. Das Gesetz sieht die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung von Standards für die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und ihren Schutz vor Gewalt vor.

Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz (EKBO) hat im Herbst 2020 ein **Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**⁶ beschlossen. Auch im Ev. Kirchenkreis Prignitz gelten diese fachlichen Standards als Maßstab für unsere Arbeit.

Teil A Prävention

Kultur der Achtsamkeit

„Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung und der Entfaltung ihrer Persönlichkeit zu unterstützen, ist grundlegendes Anliegen von Kirche und Diakonie im Bereich der Bildung. Weil wir davon überzeugt sind, dass jeder einzelne Mensch als Geschöpf und Abbild Gottes eine unantastbare Würde besitzt, müssen Angebote und Einrichtungen im kirchlichen und diakonischen Bereich dies widerspiegeln und sich durch eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung auszeichnen.“⁷

Das bedeutet, dass wir in jeglicher kirchlichen Arbeit verantwortlich sind für die Beziehungen, in der sich Einzelne befinden. Das Miteinander ist geprägt durch Transparenz, Partizipation und offene Kommunikation. Es soll dem Zusammenleben dienen, es fördern und bereichern. Die Rollen, die wir und andere dabei einnehmen, müssen klar sein (Pfarrer*in, Seelsorger*in, Dienstvorgesetzte, Kolleg*in, Gruppenleiter*in, Privatperson oder Schutzbefohlene). Sie definieren gleichzeitig die professionelle Nähe bzw. die professionelle Distanz zwischen den Akteuren und die Wahrung persönlicher Grenzen.

Prävention durch eine Kultur der Achtsamkeit ist in erster Linie eine Frage der Haltung. Diese ist uns Menschen nicht angeboren. Darum verpflichtet sich der Kirchenkreis

⁶ Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020, Url: <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147> [12.02.2021]

⁷ EKD (2014), S. 5

Prignitz zu einer kontinuierlichen Präventionsarbeit, d.h. zu Schulungen und Sensibilisierungen zur Förderung des bewussten und aufmerksamen Umgangs mit sich selbst, den eigenen Gefühlen, Gedanken und Wahrnehmungen und im Miteinander mit anderen.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen als Orientierung für den grenzachtenden Umgang miteinander und gegenüber Schutzbefohlenen. Er formuliert Regelungen für Situationen, die für übergriffiges Verhalten oder sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können. Die Regeln und Verabredungen zielen auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und zugleich auf den Schutz der Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen.

Verhaltenskodex der EKBO⁸

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

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

Mit Nähe und Distanz umgehen

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

Die Rolle als Verantwortliche*r nicht ausnutzen

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

Intimsphäre respektieren

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

Stellung beziehen

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

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

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

Abwertendes Verhalten abwehren

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

Transparenz herstellen

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

Im Ev. Kirchenkreis Prignitz ist der Verhaltenskodex der EKBO für alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden verbindlich. In jeder Kirchengemeinde des Kirchenkreises hängt gut sichtbar ein Plakat mit dem Verhaltenskodex aus, um für den Schutz vor sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren. Das Plakat ist mit den Kontaktdaten der kreiskirchlichen Ansprechperson versehen.

Die Menschen, die in unseren Kirchengemeinden zusammenkommen, werden hinsichtlich der Präventionskultur im Kirchenkreis informiert. Sie erfahren davon in den Gruppen und Angeboten. Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen steht das Material „Kinder und Jugendliche stärken“⁹ zum Ausleihen bei der kreiskirchlichen Ansprechperson zur Verfügung.

Kreiskirchliche Ansprechperson

Der Kirchenkreis Prignitz hat gemäß § 8 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt eine berufene Ansprechperson für die Präventionsarbeit. Er/sie gilt im Sinne der Präventionskultur als „Kümmer*in“, ist allen Beteiligten im Kirchenkreis als Ansprech- und Vertrauensperson bekannt und hilft, die Bausteine des Schutzkonzepts im Blick zu behalten.

Weitere Aufgaben der kreiskirchlichen Ansprechperson sind:

Ansprechfunktion

- ➔ verantwortlich für die Fortbildungen und Schulungen im Kirchenkreis
- ➔ Aktualisierung des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt
- ➔ regelmäßige Teilnahme am „Netzwerktreffen Prävention“ des AKD
- ➔ Fachberatung (auch im Krisenfall)
- ➔ regelmäßige eigene Fortbildung zum Thema

Meldefunktion

- ➔ Anlaufstelle für Mitarbeitende des Kirchenkreises bzw. für Meldungen aus den Kirchengemeinden bei Vermutungen oder Vorfällen von sexualisierter Gewalt
- ➔ Lotsenfunktion für Betroffene (Beratung des weiteren Verfahren, Weiterleitung zu Hilfeangeboten)
- ➔ Auslösen der Intervention

Die Ansprechperson ist nicht für die Fallbearbeitung verantwortlich! Sie berät das Interventionsteam, welches durch die*den Superintendent*in geleitet wird.

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist Teil der Präventionsarbeit und dient gleichzeitig einem längerfristigen Qualitätsentwicklungsprozess. Sie ist die *systematische Suche nach institutionellen Risiken, die Missbrauch begünstigen können*. Denn Strukturen sind mitverantwortlich „für das Klima und die Kultur, die in Institutionen herrschen und die das Handeln von Tätern und Täterinnen erleichtern oder unbeabsichtigt unterstützen.“¹⁰

9 AKD (2018)

10 EKD (2017), Schau hin und lerne davon - Risikoanalyse in Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen, S. 6

Genauere Beachtung finden dabei:

- Bauliche Gegebenheiten
- Führungsstil und Organisationsstruktur
- Kommunikation im Team; Partizipation
- Pädagogische Arbeit
- Beschwerdemanagement

Im Ev. Kirchenkreis Prignitz ist jede Kirchengemeinde bzw. jeder Gemeindegemeinderat verpflichtet, in regelmäßigen Abständen - vorzugsweise alle 3 Jahre - die eigene Risikoanalyse zu aktualisieren. Dabei werden mögliche „Risikosituationen“ notiert, nötige Lösungswege besprochen und Verabredungen getroffen.

9

Hilfreiche Materialien zur Vorgehensweise und zum Dokumentieren stehen den Kirchengemeinden auf der Homepage des Kirchenkreises unter <https://kirchenkreis-prignitz.de/themen/schutzkonzept.html> zur Verfügung bzw. sind bei der kreiskirchlichen Ansprechperson zu erfragen.

Personalverantwortung

Die Auswahl von Mitarbeiter*innen muss sorgfältig erfolgen - auch unter dem Aspekt des Kinderschutzes. Das Thema sexualisierte Gewalt sollte möglichst schon in Stellenanzeige und Vorstellungsgespräch angesprochen werden, um deutlich zu machen, dass man in der Kirchengemeinde oder Einrichtung für das Thema sensibilisiert ist.

Stellenausschreibung und Bewerbungsunterlagen

Bereits in der Stellenausschreibung wird, z.B. durch die Erwähnung der verpflichtenden Grundlagenschulung, über das institutionelle Schutzkonzept des Kirchenkreises informiert. Der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, spätestens bei Dienstantritt, ist ebenfalls bereits in der Stellenausschreibung vermerkt.

Dies hat zum einen eine abschreckende Wirkung auf potentielle Täter*innen, zum anderen wird dadurch bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung zu diesem Thema im Kirchenkreis informiert.

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen wird auf die Vollständigkeit der Unterlagen geachtet sowie auf einen lückenlosen beruflichen Werdegang. Gab es „Brüche“ im Lebenslauf oder Widersprüche, die es nachzufragen lohnt? Wurden die Arbeitsstellen oder die Wohnorte häufig gewechselt? Beim Lesen von Arbeitszeugnissen wird darauf geachtet, ob sie auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Achtsamkeit enthalten.

Vorstellungsgespräche und Mitarbeiter*innen-Gespräche

Bereits bei Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses wird zum Schutz von Kindern und Jugendlichen durch eine Befragung der Bewerber*innen im Vorstellungsgespräch Klarheit über relevante Punkte geschaffen, die in einem sachlichen und inneren Zusammenhang mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz stehen und für die Tätigkeit in der Kirchengemeinde von Bedeutung sind. So ist z.B. nach den Gründen von häufigen Arbeitswechseln zu fragen, nach dem persönlichen Verständnis einer Kultur der Achtsamkeit oder nach bisherigen Fortbildungen zum Thema Prävention von

sexualisierter Gewalt. „Das arbeitgeberische Interesse muss objektiv so stark sein, dass dahinter das Interesse der Bewerberin oder des Bewerbers am Schutz ihres oder seines Persönlichkeitsrechts und der Unverletzlichkeit der Intimsphäre zurücktreten muss.“¹¹

Auch im jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innen-Gespräch wird das Thema angeschnitten, z.B. in Form eines Feedbacks. Der*die Mitarbeiter*in erhält eine Rückmeldung zum eigenen (pädagogischen) Handeln bezüglich

- des professionellen Umgangs mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen,
- des Erkennens der Bedürfnisse der Schutzbefohlenen und seines*ihres pädagogischen Handelns bei entsprechender Tätigkeit,
- des persönlichen Krisenmanagements,
- dem professionellen Umgang mit Nähe und Distanz,
- der wertschätzenden Grundhaltung und des respektvollen Umgangs.

Ebenso erhält der*die Mitarbeiter*in die Gelegenheit zu berichten, ob er*sie Grenzverletzungen an der eigenen Person erlebt hat.

Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Ein erweitertes Führungszeugnis ist ein Führungszeugnis, das alle nicht verjährten Verurteilungen wegen Straftaten enthält, die in § 72a SGB VIII aufgeführt sind. In das EFZ werden insbesondere auch einmalige Eintragungen mit einer Verurteilung zu einer niedrigen Strafe wegen einer der genannten Straftaten aufgenommen. Das Kirchengesetz untersagt grundsätzlich die Einstellung von Personen, die rechtskräftig im Sinne der in § 72a SGB VIII aufgeführten Straftaten verurteilt worden sind.

Dies gilt analog für ehrenamtlich Tätige¹²: Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit Leitungsaufgaben (z.B. GKR, KKR) haben mit Amtsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Das EFZ wird dem Anstellungsträger vorgelegt und das Ergebnis wird dokumentiert.

Im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendarbeit bzw. anderer *pädagogischen Tätigkeiten* mit Schutzbefohlenen wird anhand des Entscheidungshilfebogens geklärt, welche ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ein EFZ vorlegen müssen (*siehe Anhang: Entscheidungshilfebogen für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen*).

Die verpflichtende, alle 5 Jahre wiederholende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses *aller* privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Beschäftigten sowie der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ist ein präventives Element zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (*siehe Anhang: Anforderungsschreiben für das erweiterte Führungszeugnis*). Dieses Mittel bietet keinen 100%igen Schutz, da im erweiterten Führungszeugnis nur die Straftaten aufgeführt werden, die öffentlich wurden und eine Verurteilung zur Folge hatten. Die Menschen, deren Straftaten noch nicht strafrechtlich verfolgt wurden sowie diejenigen, die andere Formen sexualisierter Gewalt ausüben, haben trotzdem ein „sauberes“ Führungszeugnis.

Verantwortlich für die regelmäßige Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis ist:

- bei Angestellten im Kirchenkreis ⇒ die kreiskirchliche Ansprechperson
- bei Ehrenamtlichen der Kinder- und Jugendarbeit in kreiskirchlichen Projekten ⇒ die kreiskirchliche Ansprechperson

¹¹ EKD (2017), Recht - vertiefte rechtliche Informationen für Führungskräfte, S. 13

¹² vgl. § 5, Absatz 2 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020

- bei Angestellten in den Kirchengemeinden ⇒ die Ansprechperson des GKR
- bei Ehrenamtlichen der Kinder- und Jugendarbeit in den Kirchengemeinden ⇒ die Ansprechperson des GKR

Hinweis zum Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis: Das erweiterte Führungszeugnis wird weder als Kopie noch im Original in Personalakten und anderen Unterlagen aufbewahrt! Die verantwortliche Person macht nach Einsichtnahme eine Notiz für die Unterlagen/Akten (*siehe Anhang: Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis*), sofern kein Eintrag vorliegt und gibt das Führungszeugnis dem*der Inhaber*in zurück. Ebenfalls behält die verantwortliche Person in geeigneter Weise im Blick, in welchem Jahr eine wiederholte Einsichtnahme erforderlich ist.

11

Selbstverpflichtungserklärung

Für den Fall, dass vor der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis noch nicht vorliegt bzw. eine Grundlagenschulung zeitnah nicht durchgeführt werden kann, verpflichtet sich der*die Mitarbeiter*in zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (*siehe Anhang: Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung*).

Ansprechperson in den Gemeindekirchenräten

Nicht alle Anstellungen im Ev. Kirchenkreis Prignitz erfolgen auf kreiskirchlicher Ebene. Auch den Kirchengemeinden kommt daher Personalverantwortung zu. Außerdem sind sie im Besonderen verantwortlich für die Begleitung ihrer ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen.

Daher bestimmt jeder Gemeindekirchenrat ein Mitglied oder beruft ein Nicht-Mitglied, welches hinsichtlich dieses Schutzkonzepts folgende Aufgaben verantwortet:

- ☉ verantwortlich für die regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von angestellten Mitarbeiter*innen der Kirchengemeinde
- ☉ verantwortlich für die regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aller ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen laut dieses Konzepts
- ☉ Veranlassung der Anmeldung aller o.g. Mitarbeiter*innen an den Schulungen und Fortbildungen laut dieses Konzepts

Des Weiteren hat die Ansprechperson des GKR folgende Aufgaben:

- ☉ Einbringen des Themas in die GKR-Sitzungen, insbesondere durch eine erneute Risikoanalyse alle drei Jahre
- ☉ regelmäßige eigene Fortbildung und Schulung zum Thema laut dieses Konzepts
- ☉ Kenntnis und Anwendung der Interventionspläne sowie der Dokumentation
- ☉ Kontaktaufnahme mit der kreiskirchlichen Ansprechperson bei jeglicher Vermutung, sofern das vorab nicht bereits geschehen ist

Schulungen und Fortbildungen

Um die Relevanz des Themas präsent zu halten, die nötige Sensibilität zu entwickeln und an der Etablierung einer „Kultur der Achtsamkeit“ aktiv mitzuwirken, werden regelmäßige Schulungen der beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen angeboten.

Die Schulungen werden maßgeblich organisiert und durchgeführt durch die beauftragte Ansprechperson des Kirchenkreises, in Zusammenarbeit mit weiteren geschulten Mitarbeiter*innen.

Im Ev. Kirchenkreis Prignitz besteht folgendes Schulungskonzept:

Konvent der Mitarbeiter*innen im Verkündigungsdienst

Einmal im Jahr findet ein Konvent „Prävention und Schutzkonzept“ statt. Alle beruflichen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst nehmen daran verpflichtend teil.

Diese Konvente widmen sich jeweils einem Schwerpunktthema, u.a.:

- Rechtliche Informationen für Führungskräfte
- Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Grundlegende Maßnahmen der Intervention
- Risikoanalyse in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen
- Christliche Anthropologie und Sexualität

Ein weiteres Angebot dieser Konvente ist die Kollegiale Beratung, sobald ein Thema/Fall von den Mitarbeiter*innen eingebracht wird.

Teamer*innen-Schulung

Jugendliche Teamer*innen werden in den jährlich angebotenen Schulungen für eine „Kultur der Achtsamkeit“ sensibilisiert und lernen das Schutzkonzept des Kirchenkreises, insbesondere den Verhaltenskodex, kennen.

Grundlagenschulung

Um sexualisierte Gewalt zu erkennen und mit Vorfällen angemessen umzugehen und die vereinbarten Verfahrensabläufe zu kennen, ist ein entsprechendes Wissen notwendig. Jährlich findet eine 4-stündige Grundlagenschulung zur Umsetzung des Schutzkonzeptes statt. Die Inhalte der Grundlagenschulung¹³ sind:

- Nähe und Distanz/Grenzachtendes Verhalten
- Definition sexualisierte Gewalt sowie Zahlen und Fakten zum Thema
- Rechtlicher Rahmen
- Die Perspektive und Gefühle der Betroffenen Menschen sexualisierter Gewalt
- Täter und Täterinnen
- Intervention
- Hilfen
- Erweitertes Führungszeugnis
- Verhaltenskodex

13 in Anlehnung an das Schulungsmaterial der EKD (2017)

Neben der Vermittlung von Wissen werden die Teilnehmenden durch praktische Übungen für das Thema sensibilisiert. Die Grundlagenschulung ist für alle am Thema Interessierten offen.

An der Grundlagenschulung nehmen verpflichtend teil:

- alle neu-eingestellten Mitarbeiter*innen im Verkündigungsdienst aus Kirchenkreis und Kirchengemeinden in ihrem ersten Dienstjahr
- alle angestellten Mitarbeiter*innen außerhalb des Verkündigungsdienstes aus Kirchenkreis und Kirchengemeinden in ihrem ersten Dienstjahr bzw. alle 3 Jahre wiederholt zur Auffrischung
- berufene Ansprechpersonen der Gemeindekirchenräte (alle 3 Jahre wiederholt zur Auffrischung der Kenntnisse)
- alle ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit Kindern und in der Jugendarbeit bzw. anderer pädagogischen Tätigkeiten mit Schutzbefohlenen (alle 3 Jahre wiederholt zur Auffrischung der Kenntnisse)
- alle weiteren ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen nach Einschätzung des GKR

Selbstverpflichtungserklärung

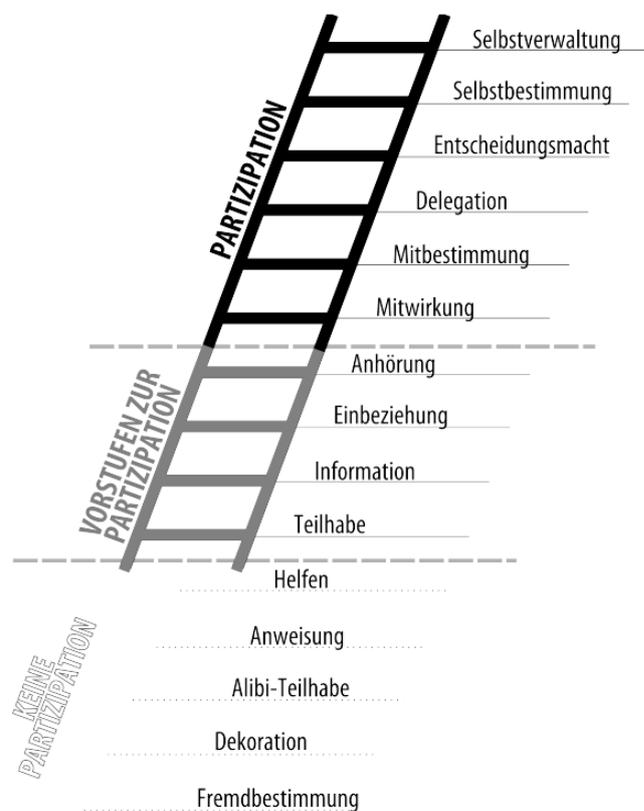
Für den Fall, dass vor der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis noch nicht vorliegt bzw. eine Grundlagenschulung zeitnah nicht durchgeführt werden kann, verpflichtet sich der*die Mitarbeiter*in zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang: Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung).

Partizipation

Schon die UN-Kinderrechtskonventionen (Artikel 12) sprechen Kindern und Jugendlichen das Recht auf *Beteiligung bei der Gestaltung ihrer Lebenswelt* zu. Auch für die Arbeit im Kirchenkreis und in den Kirchengemeinden bedeutet das „das aktive und nachhaltige Mitwirken und Mitbestimmen von jungen Menschen an Planungen und Entscheidungen, die ihre Lebenswelt betreffen, sowie an deren Verwirklichung.“¹⁴

Das sogenannte Stufenmodell der Partizipation eignet sich zum ungefähren Ablesen, wie hoch der Grad der Partizipation tatsächlich ist.

Kinderschutz und Partizipation sind Begriffe, die scheinbar in einem Spannungsfeld zueinander stehen.



Stufenmodell der Partizipation (Metzner, S. 128)

Während Kinderschutz mit Fürsorge und damit oft mit Fremdbestimmung verbunden wird, beinhaltet Partizipation eine *aktive Teilnahme und Selbstbestimmung*¹⁵. Für einen guten Kinderschutz ist Partizipation aber unerlässlich, denn die „Entscheidung für die systematische Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Kindern.“¹⁶ Partizipatorische Strukturen gelten mit Recht in der Kinder- und Jugendhilfe als Qualitätsfaktor, und auch im Kinderschutz wird davon ausgegangen, dass durch partizipative Ansätze eine bessere Wirksamkeit erreicht wird.

Aus diesen Gründen betrachten wir im Ev. Kirchenkreis Prignitz Kindeswohl nicht (nur) als fürsorglichen Akt der pädagogischen Fachkräfte, sondern als einen aktiven Beteiligungs- und Entscheidungsprozess mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam.

Dies geschieht, indem wir...

- ➔ die persönlichen Grenzen von Kindern und Jugendlichen wahrnehmen und respektieren,
- ➔ Kinder und Jugendliche über ihre Rechte informieren,
- ➔ Kindern die für sie relevanten Bausteine dieses Schutzkonzeptes erklären,
- ➔ Kindern und Jugendlichen niederschwellige Beschwerdewege bereitstellen,
- ➔ Kinder aus unseren Kirchengemeinden durch geeignete Materialien und Methoden konkret an der Risikoanalyse beteiligen.

Beschwerdemanagement

Zum Beschwerdemanagement gehören alle transparenten und niederschwelligen Verfahren, die Menschen ermöglichen sich zu beschweren.

Alle Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeiter*innen sowie alle anderen Gemeindemitglieder kennen Möglichkeiten und Wege in ihren Kirchengemeinden, Beschwerden und Kritik zu äußern und Hilfeangebote zu erhalten. Die Vielfalt der Menschen macht eine Vielzahl an Beschwerdewegen nötig, z.B. über Vertrauenspersonen, einen Kummerkasten, Sprechstunden... Diese Wege werden in den (Kinder-)Gruppen und Arbeitsbereichen partizipatorisch entwickelt.

Ein klarer Verfahrensablauf, wie mit den Beschwerden umgegangen wird und wie eine Rückmeldung erfolgt, ist weiterer Bestandteil des Beschwerdemanagements. Darüber hinaus beinhaltet es den Auftrag, aus den Kritikpunkten zu lernen. Für all dies bedarf es einer gelebten Kultur, in welcher Kritik und Lob von Kindern, Jugendlichen und allen an Kirche Beteiligten gehört und ernst genommen wird.

¹⁵ vgl. Hundt, S. 4

¹⁶ UBSKM (Unabhängiger Beauftragter zu Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs): Was sind Schutzkonzepte? Url: <https://beauftragter-missbrauch.de/praevention/schutzkonzepte/#e5325> [05.02.2021]

Kooperation

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt enthält die Verpflichtung, Notfall- und Handlungspläne (Interventionspläne) in (Vermutungs-)Fällen von sexualisierter Gewalt bereitzustellen, die die Zusammenarbeit mit einer externen Fachberatungsstelle vorsehen. Die Fachberatungsstelle wird bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung zum Vorgehen einbezogen. So können Fehlentscheidungen und ein Vorgehen, das den Ruf der Kirchengemeinde oder des Kirchenkreises *über* das Wohl von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen stellt, verhindert werden.

Dem Ev. Kirchenkreis Prignitz stehen die Mitarbeiter*innen des **STIBB e.V.** als insoweit erfahrene Fachkräfte (Insofa) zur Unterstützung im professionellen Umgang bei Vermutung auf Kindeswohlgefährdung und Kindesmissbrauch beratend zur Seite. Das multiprofessionelle Team besteht aus Psycholog*innen, Soziolog*innen, Sozialpädagog*innen und Pädagog*innen.

STIBB e.V.: *„Als Beratungsstelle für Kinderschutz und Opferhilfe haben wir uns von Beginn an mit dem Schwerpunkt der Kindeswohlgefährdung, der Kindesmisshandlung, der Vernachlässigung und des sexuellen Missbrauchs an Kindern sowie mit der Gewalt zwischen Kindern und Jugendlichen beschäftigt. Zur Abwendung der Gefährdung und zur Aufarbeitung der Probleme haben wir neue Hilfeformen entwickelt, erprobt und realisiert. Auch präventiven Maßnahmen, die nicht nur informieren, sondern auch den Zugang zu Kindern und Familien erleichtern, können die Kinderschutzarbeit erheblich erleichtern.“*¹⁷

Kontakt: STIBB - Sozial-Therapeutisches Institut Berlin-Brandenburg e.V.
Driftkamp 10
14532 Kleinmachnow
Telefon: +49 (0) 332 03 - 2 26 74 (Mo - Fr, 9:00 - 19:00 Uhr)
E-Mail: info@stibbev.de
Internet: www.stibbev.de

Von sexualisierter Gewalt betroffene Erwachsene können sich vertrauensvoll an die gegenüber der Evangelischen Kirche unabhängige externe Beraterin wenden, derzeit Frau Chris lange. Sie ist telefonisch erreichbar und berät anonym und kostenfrei. Ihre und weitere Kontaktmöglichkeiten und Beratungsstellen sind im Anhang zu finden (*siehe Anhang: Wichtige Adressen und Kontakte*).

Teil B Intervention

Was tun in der Krise?

Was tun in der Krise oder wenn vermutet wird, dass Grenzen verletzt wurden oder werden? Hier ist es besonders wichtig, zügig und sicher zu wissen, wer informiert und welche Schritte eingeleitet werden müssen. Für eine gelingende Intervention ist es notwendig, Abläufe und Ansprechpersonen im Vorfeld festzulegen und für alle transparent zu machen.

Die Vorgehensweise bei vermuteter sexualisierter Gewalt ist im Ev. Kirchenkreis Prignitz in drei Interventionsplänen abgebildet. Diese haben zum Ziel, die potentiellen Opfer zu schützen und das Vorgehen transparent zu machen.

In Hinblick auf die Intervention gilt der Grundsatz, dass jede Vermutung auf sexualisierte Gewalt ernst zu nehmen ist. Wichtig ist, nicht wegzuschauen! Übereiltes Vorgehen ist ebenso zu vermeiden. Es sollte Ruhe bewahrt werden. Keinesfalls darf auf eigene Verantwortung ein*e mögliche*r Täter*in mit der Vermutung konfrontiert werden.

Der Kontakt mit der kreiskirchlichen Ansprechperson muss gesucht und sachkundige Beratung eingeholt werden. Mit der Ansprechperson wird gemeinsam entschieden, ob weitere Schritte der Interventionspläne, wie z.B. das Hinzuziehen der Insofa (Insoweit erfahrenen Fachkraft), erfolgen müssen.

Im Rahmen dieses Konzepts ist in jeder Kirchengemeinde *ein Mitglied des Gemeindegemeinderats* geschult und als Ansprechperson für die Kirchengemeinde benannt. Diese Person ist nicht die Pfarrperson! Sie kann informiert werden, wenn sich eine anfängliche Vermutung von Beobachter*in und/oder Ansprechperson erhärtet. Das benannte Mitglied des GKR ist in der Lage, das Gehörte hinreichend zu dokumentieren und die Ansprechperson des Kirchenkreises zu kontaktieren, sofern das vorab nicht bereits geschehen ist.

Beim Thema Intervention gilt grundsätzlich:

- ➔ Intervention ist Leitungshandeln
- ➔ Intervention folgt rechtsstaatlichen Prinzipien und gesetzlichen Vorgaben
- ➔ Der Schutz von Betroffenen und Dritten vor akuten Gefährdungen ist unbedingt zu beachten
- ➔ Die Fürsorgepflichten gegenüber beschuldigten Mitarbeiter*innen sind zu berücksichtigen

Das **Interventionsteam** des Ev. Kirchenkreises Prignitz setzt sich unter der Leitung des*der Superintendent*in aus folgenden Personen zusammen:

- des*der Superintendent*in, derzeit Frau Eva-Maria Menard,
- der Ansprechperson im Kirchenkreis, derzeit Frau Katharina Logge-Böhm,
- der Fachberatung, derzeit die Insofa von STIBB e.V.
- die*der Öffentlichkeitsbeauftragte, derzeit Frau Rilana Gericke

Interventionspläne

Die Interventionspläne sind allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, den Mitgliedern der Gemeindekirchenräte und des Kreiskirchenrats bekannt und stehen ihnen zur Verfügung. Außerdem liegen Dokumentationsbögen (Verlaufsprotokoll) zum Ausfüllen im Falle einer Vermutung in den Kirchengemeindebüros bereit und stehen sowohl auf der Homepage des Kirchenkreises unter <https://kirchenkreis-prignitz.de/themen/schutzkonzept.html> sowie als Kopiervorlage im Anhang (siehe Anhang: Dokumentationsbogen - Verlaufsprotokoll) zur Verfügung.

Je nachdem, gegen wen sich die Vermutung richtet, unterscheidet sich die Vorgehensweise. Daher sind drei Interventionspläne nötig:

17

Interventionsplan (1): Vermutung einer externen Gefährdung

Dieser Plan greift, wenn ein*e berufliche*r oder ehrenamtliche*r Mitarbeiter*in im Verhalten einer*eines Schutzbefohlenen Anzeichen wahrnimmt, die auf Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt hindeuten könnten und die Ursache im Umfeld des*der Schutzbefohlenen vermutet wird (z.B. im familiären Umfeld). Dieser Verdacht ist zu klären.

Interventionsplan (2): Vermutung einer internen Gefährdung

Für den Fall, dass die Vermutung besteht, ein*e kirchliche*r Mitarbeiter*in tut einer Person sexualisierte Gewalt in jedweder Form an, greift Interventionsplan (2). Dieser zielt von Anfang an auf die Klärung sowie bei Erhärtung der Vermutung einer strafrechtlich relevanten Form auf eine Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden sowie auf disziplinar- oder arbeitsrechtliche Schritte.

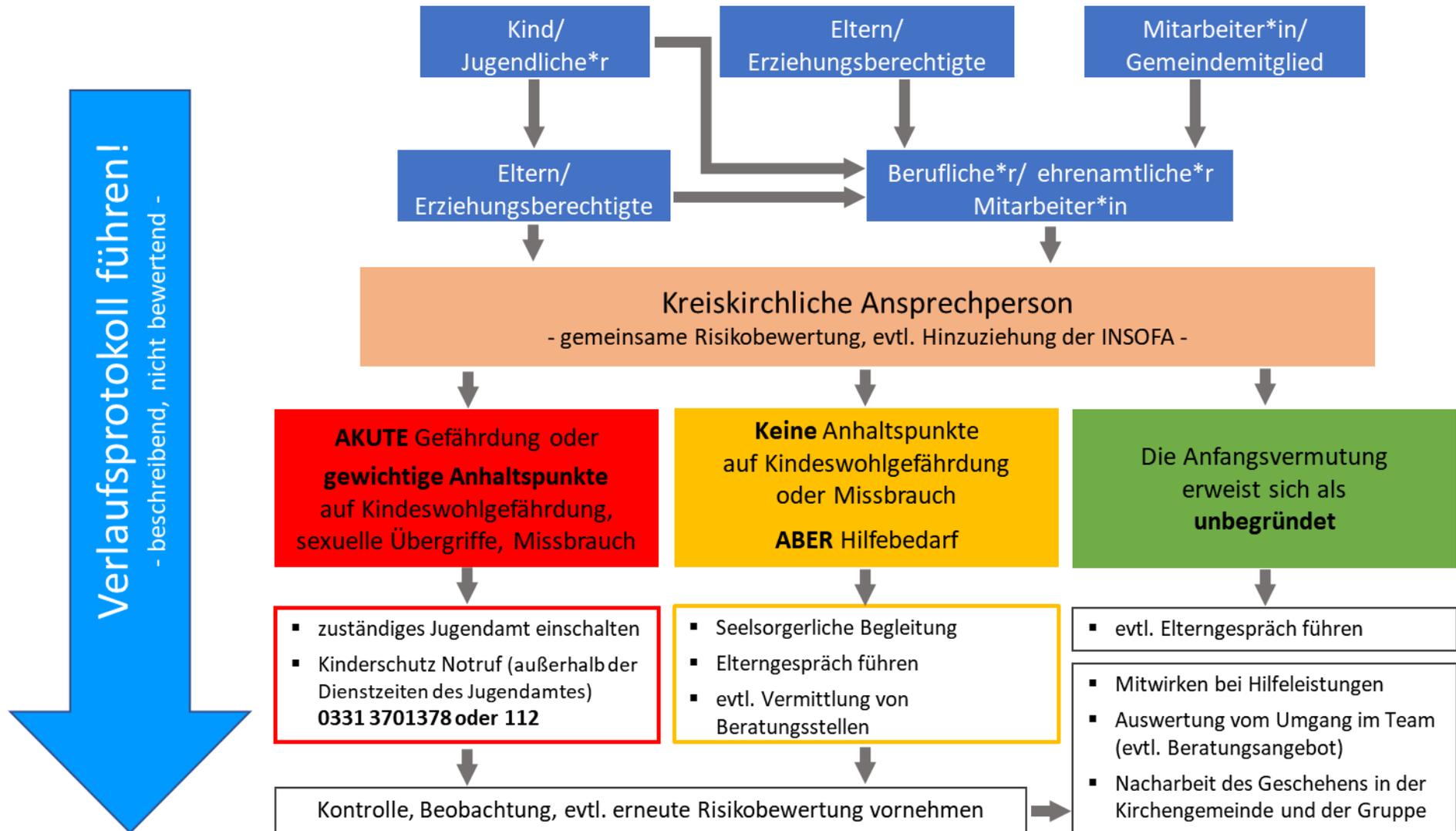
Interventionsplan (3): Vermutung einer Gefährdung untereinander

Dieser Plan bestimmt das Vorgehen, wenn ein*e berufliche*r oder ehrenamtliche*r Mitarbeiter*in wahrnimmt, dass sich Schutzbefohlene durch sexualisierte Gewalt untereinander gefährden. Je nachdem, ob es sich um eine Grenzverletzung, einen sexuellen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form handelt, ist ein pädagogisches Vorgehen ausreichend oder müssen weitere Schritte eingeleitet werden.

Bitte die Interventionsbögen immer mit den Hinweisen auf der Rückseite zur Verfügung stellen!

Externe Gefährdung:

Vermutung / Meldung / Beobachtung gegen eine*n Außenstehende*n



Externe Gefährdung durch eine*n Außenstehende*n

Ausgangssituation

1. Ihnen gegenüber hat jemand eine Vermutung auf sexualisierte Gewalt gegen eine*n Außenstehende*n geäußert, oder
2. Sie haben etwas beobachtet, was eine Vermutung auf sexualisierte Gewalt gegen eine*n Außenstehende*n begründet.

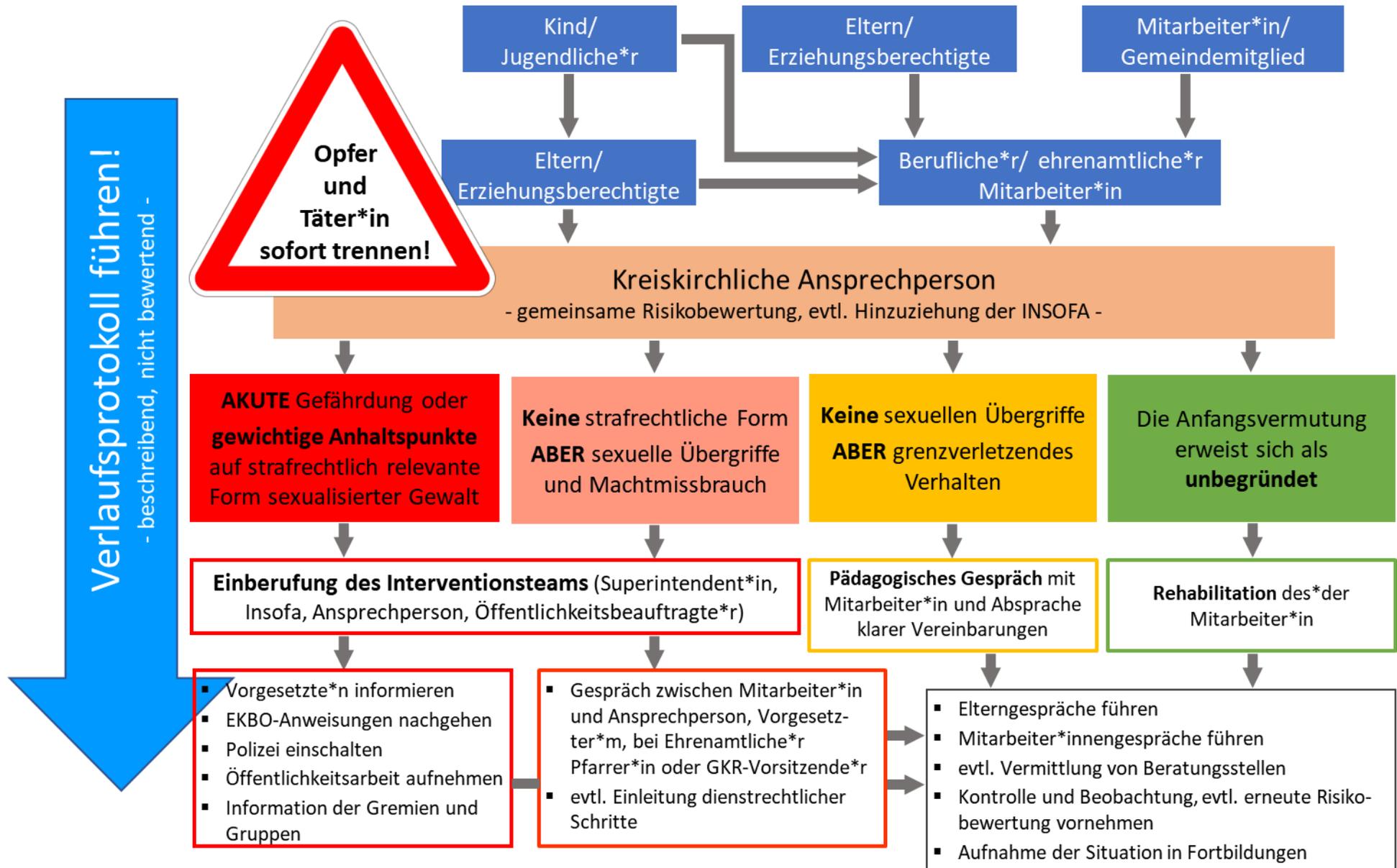
Was ist zu tun?

- ➔ Wichtig, auch wenn es schwerfällt: **Bleiben Sie ruhig und wahren Sie die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten!**
- ➔ Schreiben Sie das Gehörte, Beobachtete, Erlebte möglichst detailliert auf. Sie können dafür den Dokumentationsbogen benutzen (*siehe Anhang: Dokumentationsbogen - Verlaufsprotokoll*).
- ➔ Vermeiden Sie in der Dokumentation Ihre persönliche Einschätzung der Situation bzw. kennzeichnen Sie diese als solche! (Beispiel: „das Kind wirkte ängstlich“ ist eine Interpretation - besser „das Kind schilderte mir gegenüber Angst vor... zu haben)
- ➔ **Informieren Sie die Kindeseltern bei Verdachtsfällen nur dann, wenn der wirksame Schutz des Kindes gewährleistet werden kann!**
- ➔ Wenden Sie sich an das mit dem Thema betraute GKR-Mitglied oder eine*n Mitarbeiter*in Ihres Vertrauens.
- ➔ Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, jede Vermutung von sexualisierter Gewalt zu melden. Die Erstmeldung soll bei der kreiskirchlichen Ansprechperson erfolgen. Diese nimmt die Meldung als vermuteten Fall von sexualisierter Gewalt auf, berät die meldende Person und leitet ggf. weitere Schritte gemäß der Interventionspläne ein.

Kreiskirchliche Ansprechperson: derzeit **Katharina Logge-Böhm (0176-48 31 33 22)**

Interne Gefährdung:

Vermutung / Meldung / Beobachtung gegen eine*n Mitarbeiter*in



Interne Gefährdung durch eine*n Mitarbeiter*in

Ausgangssituation

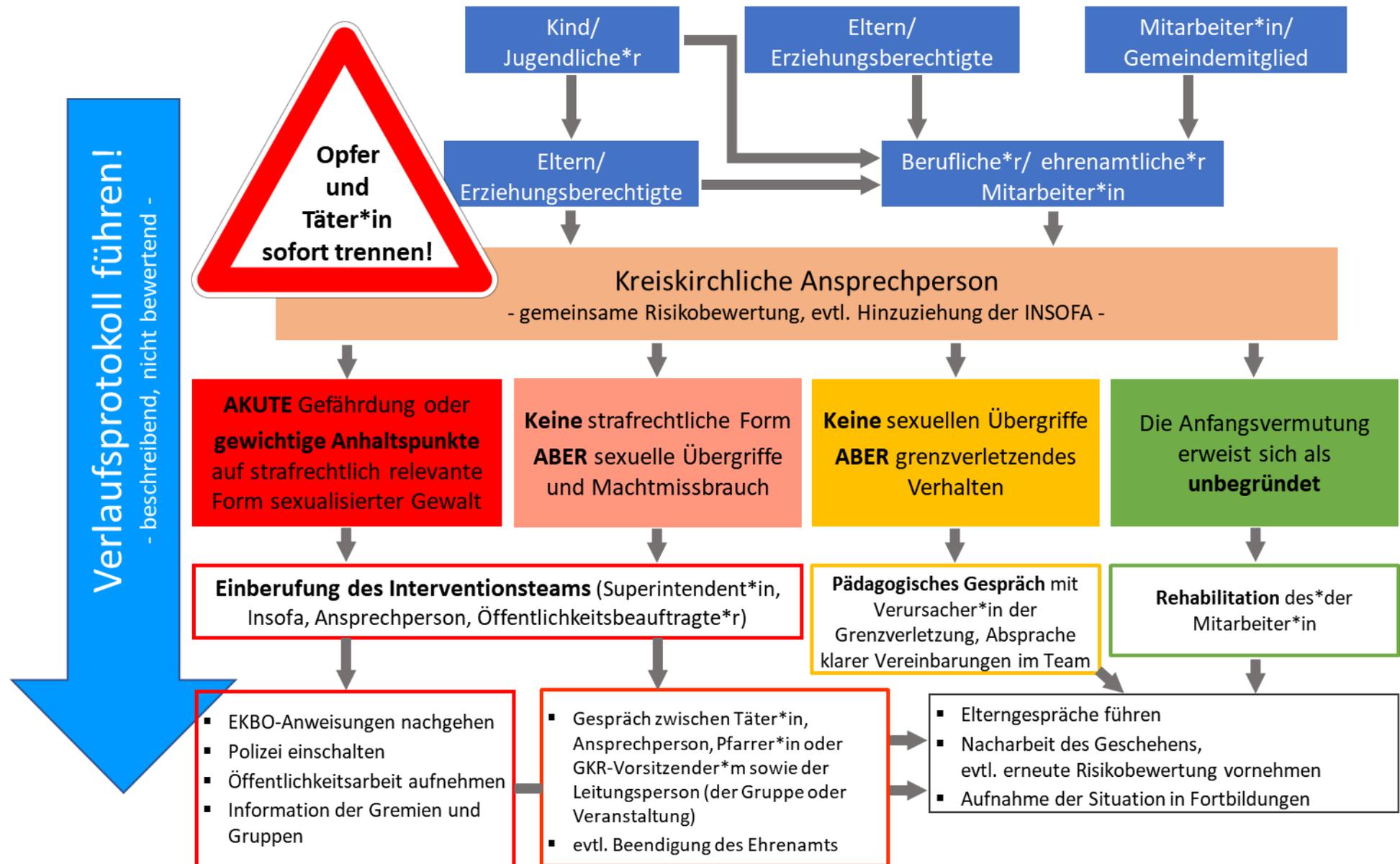
1. Ihnen gegenüber hat jemand eine Vermutung gegen eine*n Mitarbeiter*in auf sexualisierte Gewalt geäußert, oder
2. Sie haben etwas beobachtet, was eine Vermutung auf sexualisierte Gewalt gegen eine*n Mitarbeiter*in begründet.

Was ist zu tun?

- ➔ **In akuten Situationen sind Betroffene*r und Täter*in sofort zu trennen!**
- ➔ Schreiben Sie das Gehörte, Beobachtete, Erlebte möglichst detailliert auf. Sie können dafür den Dokumentationsbogen benutzen (*siehe Anhang: Dokumentationsbogen - Verlaufsprotokoll*).
- ➔ Vermeiden Sie in der Dokumentation Ihre persönliche Einschätzung der Situation bzw. kennzeichnen Sie diese als solche! (Beispiel: „das Kind wirkte ängstlich“ ist eine Interpretation - besser „das Kind schilderte mir gegenüber Angst vor... zu haben“)
- ➔ Wenden Sie sich an das mit dem Thema betraute GKR-Mitglied oder eine*n Mitarbeiter*in Ihres Vertrauens.
- ➔ Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, jede Vermutung von sexualisierter Gewalt zu melden. Die Erstmeldung soll bei der kreiskirchlichen Ansprechperson erfolgen. Diese nimmt die Meldung als vermuteten Fall von sexualisierter Gewalt auf, berät die meldende Person und leitet ggf. weitere Schritte gemäß der Interventionspläne ein.

Kreiskirchliche Ansprechperson: derzeit **Katharina Logge-Böhm (0176-48 31 33 22)**

Gefährdung **untereinander**: Vermutung / Meldung / Beobachtung gegen eine*n Schutzbefohlene*n



Gefährdung untereinander

Ausgangssituation

1. Sie haben etwas beobachtet, was eine Vermutung von Schutzbefohlenen auf sexualisierte Gewalt Ihnen gegenüber hat jemand eine Vermutung geäußert, dass sich Schutzbefohlene untereinander durch jedwede Form sexualisierter Gewalt gefährden, oder
2. untereinander begründet.

Was ist zu tun?

- ➔ **In akuten Situationen sind Betroffene*r und Täter*in sofort zu trennen!**
- ➔ Schreiben Sie das Gehörte, Beobachtete, Erlebte möglichst detailliert auf. Sie können dafür den Dokumentationsbogen benutzen (*siehe Anhang: Dokumentationsbogen - Verlaufsprotokoll*).
- ➔ Vermeiden Sie in der Dokumentation Ihre persönliche Einschätzung der Situation bzw. kennzeichnen Sie diese als solche! (Beispiel: „das Kind wirkte ängstlich“ ist eine Interpretation - besser „das Kind schilderte mir gegenüber Angst vor... zu haben“)
- ➔ Wenden Sie sich an das mit dem Thema betraute GKR-Mitglied oder eine*n Mitarbeiter*in Ihres Vertrauens.
- ➔ Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, jede Vermutung von sexualisierter Gewalt zu melden. Die Erstmeldung soll bei der kreiskirchlichen Ansprechperson erfolgen. Diese nimmt die Meldung als vermuteten Fall von sexualisierter Gewalt auf, berät die meldende Person und leitet ggf. weitere Schritte gemäß der Interventionspläne ein.

Kreiskirchliche Ansprechperson: derzeit **Katharina Logge-Böhm (0176-48 31 33 22)**

Literatur

- AKD (Amt für kirchliche Dienste, Hrsg.): Kinder und Jugendliche stärken. Ideen zur Arbeit mit Kinder- und Jugendgruppen. Eine Handreichung zur Arbeit mit dem Verhaltenskodex der EKBO zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt. Berlin, Februar 2018
- AKD (Amt für kirchliche Dienste, Hrsg.): Arbeitsfeld Jugendarbeit und Arbeit mit Kindern: Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch. Teil I: Prävention und Intervention. Seddin 2011
- EKBO (Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz): Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Vom 23. Oktober 2020 (KABl. S. 225ff) Url: <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147>
- EKD (Evangelische Kirche Deutschland): Grenzen achten - Sicheren Ort geben. Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt. DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Mai 2014 - 1. Auflage
- EKD (Evangelische Kirche Deutschland, Hrsg.) und Diakonie Deutschland: Kirche und Diakonie gegen sexualisierte Gewalt. Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit. Multiplikator*innen-Schulung „hinschauen - helfen - handeln“. Bielefeld 2017
- Fatke, Reinhard: Kinder- und Jugendpartizipation im wissenschaftlichen Diskurs. In: Koopmann K. F. (Hg.): Kinder- und Jugendbeteiligung in Deutschland: Entwicklungsstand und Handlungsansätze. Gütersloh 2007, S. 19-38
- Hundt, Marion, Prof.: Kinderrechte und Kinderschutz. Fachtagung - Partizipation in der Frühpädagogik, Evangelische Hochschule Berlin, URL: https://www.cjd.de/fileadmin/assets/zentrale/Angebote/Elementarpaedagogik/Fachtag_Partizipation/Hundt_Kinderrechte_und_Kinderschutz.pdf [04.02.2021]
- Metzner, Christiane: Freiwilligenmanagement als Instrument zur Förderung Bürgerschaftlichen Engagements in Nonprofit-Organisationen. Dissertation, Universität Potsdam, 2014, Url: https://publishup.uni-potsdam.de/opus4-ubp/frontdoor/deliver/index/docId/6983/file/metzner_diss.pdf

Anhang

1) Anforderungsschreiben für das erweiterte Führungszeugnis

Briefkopf des Kirchenkreises bzw. der Kirchengemeinde

25

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

Frau / Herr.....
geb. am

soll / ist bei o.g. Einrichtung als

.....
(kurze Bezeichnung der Tätigkeit)

beruflich / ehrenamtlich beschäftigt (werden).

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

Die/Der Vorgenannte ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, da eine Beschäftigung / Weiterbeschäftigung erst nach erfolgter Überprüfung möglich ist.

.....
Unterschrift/Stempel

2) Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

Briefkopf des Kirchenkreises bzw. der Kirchengemeinde

26

Bestätigung der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Frau / Herr

hat am(Datum)

ein erweitertes Führungszeugnis (Ausstellungsdatum:)

vorgelegt, welches **keine** der in § 72 a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten ausweist.

.....

Unterschrift/Stempel

Nächste Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erfolgt im

..... (Monat/Jahr)

3) Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung

Briefkopf des Kirchenkreises bzw. der Kirchengemeinde

27

Der Verhaltenskodex der EKBO

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

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

Mit Nähe und Distanz umgehen

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

Die Rolle als Verantwortliche*r nicht ausnutzen

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

Intimsphäre respektieren

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

Stellung beziehen

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

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

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

Abwertendes Verhalten abwehren

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

Transparenz herstellen

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

Ich weiß, an welche beruflichen Mitarbeitenden ich mich im Konfliktfall wenden kann.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§172-184f. Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeiter*in

4) Entscheidungshilfebogen für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Prüfbogen zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses

verantwortliche*r Mitarbeiter*in: _____

Name des*der Ehrenamtlichen: _____ Alter: _____

Tätigkeiten des*der Ehrenamtlichen: _____

A

Besonders angeraten...

wird die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (EFZ), wenn

1. Ehrenamtliche Kinder und / oder Jugendliche bei Veranstaltungen mit Übernachtung betreuen, beaufsichtigen, erziehen,
2. Ehrenamtliche Kinder und / oder Jugendliche regelmäßig, z.B. in Gruppenstunden betreuen, beaufsichtigen oder erziehen,
3. der*die Ehrenamtliche zwei und mehr Jahre älter ist als die betreuten Kinder und / oder Jugendlichen,
4. der*die Ehrenamtliche über 18 Jahre alt ist,
5. der*die Ehrenamtliche allein verantwortlich, d.h. ohne ständige Anwesenheit eines*einer beruflichen Mitarbeitenden, mit Kindern oder Jugendlichen arbeitet.

Aus diesen Gründen können Sie auf die Einzelfallprüfung nach dem Prüfschema unter B verzichten und ein EFZ vorlegen lassen, da davon auszugehen ist, dass die Voraussetzungen des §72a SGB VIII vorliegen.

Der*Die Ehrenamtliche wird aufgefordert ein EFZ vorzulegen, weil...

B

Einzelfallprüfung

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

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

Prüfschema nach § 72a SGB VIII

Punktwert	0 Punkte	1 Punkt	3 Punkte
Die Tätigkeit...			
...wird durch eine*n Ehrenamtliche*n durchgeführt, der*die	...unter 16 Jahre alt ist.	...16 bis 17 Jahre alt ist.	...über 18 Jahre alt ist.
...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses.	nein	möglich	gut möglich
...beinhaltet eine Hierarchie / ein Machtverhältnis.	nein	nicht auszuschließen	ja

...berührt die persönliche Sphäre der Kinder und / oder Jugendlichen (sensible Themen, Körperkontakt u.a.).	nie	nicht auszuschließen	ja
...wird gemeinsam mit anderen im Team wahrgenommen.	ja	nicht immer	nein
...wird unter pädagogischer Begleitung einer*eines beruflichen Mitarbeiter*in durchgeführt.	ja	nicht immer	nein / selten
...findet in der Öffentlichkeit im Blickfeld anderer (unbeteiligter) Personen statt.	ja	nicht immer	nein
...findet mit einer Gruppe von Teilnehmer*innen statt.	ja, es sind immer mehrere Teilnehmer*innen anwesend	manchmal gibt es auch Einzelkontakt	nein, es ist ein Einzelkontakt (Gespräch, Unterricht o.ä.)
...findet...	...mit häufig wechselnden Teilnehmer*innen statt.	...teils mit den gleichen, teils mit wechselnden Teilnehmer*innen statt.	...im Regelfall mit den gleichen Teilnehmer*innen statt.
...richtet sich an Kinder und / oder Jugendliche, die...	...im gleichen Alter sind wie der*die Ehrenamtliche.	...im gleichen Alter oder jünger sind als der*die Ehrenamtliche.	...die deutlich jünger sind als der*die Ehrenamtliche.
...hat folgende Zielgruppe:	über 14 Jahre	12-14 Jahre	unter 12 Jahre
...findet...	...1-2 Mal statt (Projekt, Veranstaltung).	...mehrfach statt.	...regelmäßig, über einen längeren Zeitraum statt.
...hat folgenden zeitlichen Umfang:	stundenweise	ganztägig	mit Übernachtung
Anzahl der Kreuze:	x 0 Punkte	x 1 Punkte	x 3 Punkte
Ergebnis:			
Gesamtpunktzahl:			

Bei einer Punktzahl von 20 oder mehr liegt eine Tätigkeit vor, die nach Art, Dauer und Intensität die Vorlage eines EFZ erfordert (vgl. §72a SGBVIII). Das kann auch bei einer geringeren Punktzahl erforderlich sein, insbesondere wenn einer oder mehrere Punkte des Abschnitts A vorliegen.

Auswertung der Prüfung (bitte ausfüllen und Unzutreffendes streichen):

Ein EFZ ist nicht erforderlich / erforderlich und ist bis zum _____ vorzulegen.

Der*Die Ehrenamtliche erhält dazu das Anforderungsschreiben. Der*Die Ehrenamtliche hat den Verhaltenskodex unterschrieben / wird aufgefordert den Verhaltenskodex zu unterschreiben.

Der*Dem Ehrenamtlichen sollte eine Fortbildung angeboten werden.

Versand der schriftlichen Aufforderung des Ehrenamtlichen am: _____

Die Vorlage des EFZ erfolgte am: _____ Erneute Prüfung spätestens am: _____

Austausch im Team (mit den Mitarbeiter*innen, die das Kind/den*die Jugendliche kennen)

- ja, am.....
- nein, weil.....

Teilnehmende:

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

Ergebnis/Vereinbarungen:

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

Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft

- ja, am.....
- nein, weil.....

Name der Fachkraft:

Ergebnis/Vereinbarungen:

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

Gespräch mit den Eltern/Erziehungsberechtigten

- ja, am.....
- nein, weil.....

Ergebnis/Vereinbarungen:

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

Information an das Jugendamt

- ja, am.....
- nein, weil.....

Ergebnis/Vereinbarungen:

.....

.....

.....

.....

.....

Der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

- bestätigt
- nicht bestätigt

Folgendes weitere Vorgehen wurde vereinbart:

.....

.....

.....

.....

.....

Datum:

Unterschrift:
Mitarbeiter*in bzw. Ansprechperson im Kirchenkreis

6) Wichtige Adressen und Kontakte

<p>Kreiskirchliche Ansprechperson: Frau Katharina Logge-Böhm Kirchplatz 6 19348 Perleberg</p>	<p>Telefon: 03876 30 681 36 mobil: 0176 41 313 322 E-Mail: k.logge-boehm@kirchenkreis-prignitz.de</p>
<p>Unabhängige externe Beraterin: Frau Chris Lange -anonym und kostenfrei-</p>	<p>Mi 15:00-17:00 und Fr 9:00-11:00 Telefon: 030 24344 199 (mit AB) E-Mail: beratungundhilfe@ekbo.de</p>
<p>Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt: Frau Marion Eckerland</p>	<p>Telefon: 030 24344 423 E-Mail: m.eckerland@ekbo.de</p>
<p>Landkreis Havelland Allgemeiner Sozialer Dienst - Team Rathenow - Dienststelle Rathenow Platz der Freiheit 1 14712 Rathenow</p>	<p>Servicetelefon: Telefon: 03385 551 2569 Telefax: 03385 551 2145 E-Mail: asd.rn@havelland.de</p>
<p>Landkreis Ludwigslust-Parchim Jugendamt Ludwigslust-Parchim Garnisonsstraße 1 19288 Ludwigslust</p>	<p>Telefon: 03874 624 0 E-Mail: info@ludwigslust.de E-Mail: info@lkparchim.de</p>
<p>Landkreis Ostprignitz-Ruppin Jugendamt Ostprignitz-Ruppin Dezernat III - Jugend- und Betreuungsamt Virchowstraße 15 Dienststz: Heinrich-Rau-Straße 27-30 16816 Neuruppin</p>	<p>Telefon: 03391 688 5100 Telefax: 03391 688 5102 E-Mail: ltg-jugamt@o-p-r.de</p>
<p>Landkreis Prignitz Jugendamt Prignitz Geschäftsbereich III: Bildung, Jugend, Soziales und Gesundheit Berliner Straße 49 19348 Perleberg</p>	<p>Telefon: 03876 713 0 Telefax: 03876 713 113 E-Mail: jugend@lkprignitz.de</p>

<p>Landkreis Stendal Jugendamt Stendal Hospitalstraße 1-2 39576 Hansestadt Stendal</p>	<p>Telefon: 03931 60 6 Telefax: 03931 60 7212 E-Mail: jugendamt@landkreis-stendal.de</p>
<p>pro familia Wittenberge Beratungsstelle Elmshorner Platz 2 19322 Wittenberge</p>	<p>Telefon: 03877 707 82 Telefax: 03877 561 88 87 E-Mail: wittenberge@profamilia.de</p>
<p>pro familia Perleberg Beratungsstelle Bergstr. 1 19348 Perleberg</p>	<p>Telefon: 03876 713513 E-Mail: perleberg@profamilia.de</p>
<p>STIBB e.V. Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt (Berlin-Brandenburg) Driftkamp 10 14532 Kleinmachnow</p>	<p>Telefon: 033203 2 26 74 Telefax: 033203 8 00 77 E-Mail: info@stibbev.de</p>
<p>Opferhilfe Land Brandenburg e.V. Fachberatungsstellen für Betroffene von Sexual- und Gewaltstraftaten Opferberatung Neuruppin Lydia Sandrock/ Anja Höfer Bilderbogenpassage Karl-Marx-Str. 33/34 16816 Neuruppin</p>	<p>Di 14:00-18:00 und Do 9:00-13:00 Telefon: 03391 51 23 00 E-Mail: neuruppin@opferhilfe- brandenburg.de</p>
<p>Fachstelle Kinderschutz im Land Brandenburg Fachstelle Kinderschutz c/o Start gemeinnützige Beratungsgesellschaft mbH Fontanestraße 71 16761 Hennigsdorf</p>	<p>Telefon: 03302 86 095 77 Telefax: 03302 86 095 80</p>

Eigene Notizen