

# SCHUTZKONZEPT

---

zur Prävention sexualisierter Gewalt und Krisenintervention  
im Kirchenkreis Cottbus  
Stand März 2022

beschlossen in der Frühjahrssynode im Kirchenkreis  
Cottbus am 19. März 2022



<b>1. VORWORT .....</b>	<b>2</b>
<b>2. GRUNDLAGEN: ZIELSTELLUNG DES SCHUTZKONZEPTES UND BEGRIFFSKLÄRUNG .....</b>	<b>3</b>
2.1 Zielstellung.....	3
2.2 Begriffsklärung: Sexualisierte Gewalt.....	3
<b>3. PRÄVENTION .....</b>	<b>5</b>
3.1 Risikoanalyse .....	5
3.2 Verhaltenskodex .....	6/7
3.3 Mitarbeitendenmanagement .....	8
3.3.1 Personalauswahl .....	8
3.3.2 Begleitung Ehrenamt .....	9
3.3.3 Erweiterte Führungszeugnisse (EFZ) .....	9
3.4 Schulungen.....	10
3.5 Qualifizierte Ansprechpersonen .....	10
3.5.1 Beauftragte Person der Gemeinde.....	11
3.5.2 Kreiskirchliche Ansprechpersonen (KAP) .....	11
3.5.3 Kooperation mit Fachberatung und Insofern erfahrenen Fachkraft (IseF) .....	11
<b>4. INTERVENTION .....</b>	<b>12</b>
4.1 Ziel der Intervention .....	12
4.2 Interventionsplan.....	12/13
4.3 Krisenteam .....	14
4.4 Rehabilitation.....	14
<b>5. ZWEI FUNKTIONEN DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT.....</b>	<b>15</b>
<b>6. VERNETZUNG .....</b>	<b>16</b>
<b>7. HILFE UND KONTAKTE .....</b>	<b>17</b>
<b>8. LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>18</b>
<b>9. ANLAGE I</b> Auszug aus dem Strafgesetzbuch.....	<b>19</b>
<b>ANLAGE II</b> Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung.....	<b>21</b>
<b>ANLAGE III</b> Auszug aus Sozialgesetzbuch §72a zum Tätigkeitsausschluss.....	<b>22</b>
<b>ANLAGE IV</b> Vordruck eines Anschreibens mit Bitte um EFZ für Ehrenamtliche.....	<b>23</b>
<b>ANLAGE V</b> Vordruck für kostenneutrale Bestätigung des EFZ von Ehrenamtlichen.....	<b>24</b>
<b>ANLAGE VI</b> Briefvordruck Erstellung eines EFZ für Angestellte.....	<b>25</b>
<b>ANLAGE VII</b> Dokumentationstabelle EFZ für Ehrenamtliche und Hauptamtliche.....	<b>26</b>
<b>ANLAGE VIII</b> Gesprächsdokumentation bei Kindeswohlgefährdung.....	<b>27</b>



## 1. VORWORT

In den Gemeinden des Kirchenkreises Cottbus treffen sich die verschiedensten Menschen: Große und Kleine, Alte und Junge, Menschen unterschiedlicher Hautfarbe und unterschiedlicher geschlechtlicher Orientierung. Alle erleben hier eine besondere Form von Gemeinschaft, die von Herzlichkeit, gegenseitigem Vertrauen und persönlicher Bekanntschaft geprägt ist. In Kirchengemeinden wird viel Zutrauen geschenkt. Das Miteinander in den Gottesdiensten, in den Kindertagesstätten, das Musizieren oder die geistliche Unterrichtung wird als positiv, menschlich zugewandt, gemeinschaftlich und fröhlich empfunden. Eltern überlassen ihre Kinder den Erzieherinnen und Erziehern der evangelischen Kindertagesstätten und Jugendliche vertrauen sich Pfarrerinnen, Pfarrer und gemeindepädagogischen Mitarbeitenden an, wenn das Verhältnis zu Lehrerinnen und Lehrern oder zu den Eltern schwierig wird. Fahrten für Kinder und Jugendliche, die oft von jungen Erwachsenen ehrenamtlich begleitet werden, sind Höhepunkte eines Kirchenjahres.

Viel Beziehungsarbeit wird in unseren Gemeinden geleistet. Dabei wird allgemein erwartet, dass alle Menschen, die in unseren Gemeinden zusammenkommen, vor Verletzungen und Übergriffen geschützt werden. Dabei gehört es zu den Aufgaben von Gemeindegemeinderäten, die Risiken für die Menschen so weit wie möglich zu minimieren.

Die EKBO hat im Oktober 2020 bereits alle Kirchenkreise und Gemeinden aufgefordert, ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt zu erarbeiten und in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen. Nach langer und intensiver Vorarbeit liegt nun das Schutzkonzept für den Evangelischen Kirchenkreis Cottbus vor. Das vorliegende Konzept ist als Anleitung und Hilfe gedacht, um präventiv eine Kultur des Hinsehens zu etablieren. Es soll ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitenden anleiten, Hinweise auf Missbrauch und sexualisierte Gewalt zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren. Zudem sollen Mitarbeitende befähigt werden, im Fall der Fälle Hilfe für Betroffene kompetent leisten zu können. In Form eines Interventionsplans werden nötige Schritte bei einem Verdachtsfall vorgestellt und Kontakte für Hilfe und Beratung angeboten. Das Ziel des Konzeptes wäre erreicht, wenn es im konkreten Fall zu Aufklärung und Hilfe beiträgt, im besten Fall jedoch vor einer Situation der Übergriffigkeit und Grenzverletzung schützen kann.

Georg Thimme

Superintendent des Kirchenkreises Cottbus

## 2. GRUNDLAGEN: ZIELSTELLUNG DES SCHUTZKONZEPTE UND BEGRIFFSKLÄRUNG

### 2.1. ZIELSTELLUNG: SCHUTZ ALLER GEMEINDEGLIEDER UND UNTERSTÜTZUNG DER VON SEXUALISIERTER GEWALT BETROFFENEN

Das Schutzkonzept stellt eine zentrale Maßnahme zum Schutz und zur Fürsorge aller im Kirchenkreis beteiligten Akteure dar: Kinder und Jugendliche, Erwachsene, Senior:innen, hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen sowie Gäste. Es zeigt notwendige Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Grenzverletzungen auf und stellt sicher, dass allen Vermutungen, Hinweisen und Beschuldigungen auf sexualisierte Gewalt unverzüglich nachgegangen wird. Im Fall einer Vermutung einer sexualisierten Gewalthandlung wird umgehend geprüft, ob eine Grenzverletzung, ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt vorliegt. Auf Grundlage der im Schutzkonzept dargelegten und erläuterten Interventionspläne werden notwendige Hilfemaßnahmen eingeleitet.

Das Schutzkonzept stellt sicher, dass die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt bleiben. Eine unzutreffende Beschuldigung kann schwerwiegende Auswirkungen für die betroffene Person nach sich ziehen. In diesem Fall ist das Ziel, die beschuldigte Person zu rehabilitieren, soweit die Vermutung auf sexualisierte Gewalt ausgeräumt werden kann, und die Vertrauensbasis im Team und die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen wiederherzustellen.

### 2.2. BEGRIFFSKLÄRUNG: SEXUALISIERTE GEWALT

„Der Begriff "Sexualisierte Gewalt" setzt sich als wissenschaftlich richtige Bezeichnung zunehmend durch. Diese Begrifflichkeit macht deutlich, dass es sich in erster Linie um eine Gewalttat handelt, die mittels sexueller Übergriffe ihren Ausdruck findet. Sexuelle Handlungen werden instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben. Dies unterscheidet sexualisierte Gewalt von körperlicher, psychischer und struktureller Gewalt [...].“

#### Was ist Sexualisierte Gewalt?

„Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Sie können mit anzüglichen Bemerkungen und "Grabschen" beginnen und bis hin zur Ausübung massiver körperlicher Gewalt gehen. Wir sprechen von sexualisierter Gewalt auch dann, wenn Autorität, Macht oder Vertrauen gegenüber einem Kind/Jugendlichen benutzt werden, um eigene sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen. Dies muss nicht immer körperliche Spuren hinterlassen.“<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Quelle: ZARTbitter Münster e.V. – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt (2022): Sexualisierte Gewalt – ein gesellschaftliches Thema.



In fachbezogenen und öffentlichen Diskursen unterscheidet man drei Dimensionen sexualisierter Gewalt :

- a) **Grenzverletzungen**
- b) **Sexuelle Übergriffe**
- c) **Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt**

#### **a) Grenzverletzungen**

Sexuelle Grenzverletzungen treten gelegentlich auf, geschehen meist unabsichtlich und können als fachliche oder persönliche Verfehlung der ausführenden Person charakterisiert werden. Sie können allerdings auch Teil einer Täter:innenstrategie sein.

**Beispiele:** nicht gewollte Umarmungen, die unbedachte Verwendung von Kosenamen („Süßer“, „Schätzchen“), obszöne Blicke beim Vorübergehen, anzügliche Witze mit diskriminierenden oder sexistischen Inhalten oder das unerwünschte Betreten von Büroräumen oder Zimmern.....

#### **b) Sexuelle Übergriffe**

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig und unabsichtlich, sondern sind sexuell motiviert und werden gezielt ausgeübt. Die übergriffige Person missachtet bewusst Regeln und fachliche Standards im Umgang mit anderen Menschen. Sie nutzt die eigene Überlegenheit, oft qua ihres Amtes oder ihrer Funktion, um Widerstände des Opfers zu übergehen. Sexuelle Übergriffe können in einigen Fällen als strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlicher Formen sexualisierter Gewalt gedeutet werden.

**Beispiele:** scheinbar unbeabsichtigte Berührungen werden wiederholt vollzogen, Äußerung gezielt sexistischer Bemerkungen, erotische Produkte werden ungefragt und ungewollt jemandem vorgezeigt....

#### **c) Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt**

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind im Strafgesetzbuch (StGB) als Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung aufgeführt. Zu ihnen gehören Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, Sexueller Missbrauch von Jugendlichen, Verbreitung pornografischer Schriften, sexuelle Belästigung u.a. Die wesentlichen Rechtsnormen und ihre Bedeutung sind in der Anlage 9.1. am Ende des Konzeptes zusammengestellt.

Die beschriebenen Dimensionen (Grenzverletzung, sexueller Übergriff, strafrechtlich relevante Form) sind nicht immer klar voneinander abgrenzbar. Jeder Fall sexualisierter Gewalt muss als Einzelfall betrachtet und sorgfältig von qualifizierten Ansprechpartner:innen geprüft, bewertet und eingeordnet werden. Grundsätzlich gilt, dass wir als Kirchenkreis und Gemeinden alle Dimensionen von sexualisierter Gewalt in den Blick nehmen und in allen Fällen professionell und gleichzeitig einfühlsam für Situation und Personen reflektieren und handeln.

### 3. PRÄVENTION

#### 3.1 RISIKOANALYSE

Die Risikoanalyse dient als Grundlage einer gelingenden Präventionskultur. Mit Hilfe der Analyse können Strukturen und Arbeitsabläufe, die Grenzverletzungen ermöglichen oder begünstigen, erkannt werden. Die kreiskirchlichen und kirchengemeindlichen Einrichtungen nutzen die Risikoanalyse als Instrument, um sich über Gelegenheitsstrukturen und Gefahrenpotenziale bewusst zu werden und ganz konkret über Räumlichkeiten, Personalauswahl und Arbeitsabläufe zu entscheiden, die es Menschen erschweren, Grenzverletzungen zu begehen.

Für den Kirchenkreis liegt die Risikoanalyse in Form des ausgefüllten Fragebogens vor. Konkret ergeben sich folgende Maßnahmen aus den ermittelten Risiken:

##### 1. Räumlichkeiten

- verschlossene und schlecht einsehbare Räume/Grundstücke gut in den Blick nehmen, besonders in den Gruppenhäusern des Kirchenkreises in Gr./Klein Bademeusel und Klein Döbbern und im Medienzentrum Forst/Noßdorf
- abgelegene Nebengebäude, Dachböden, Keller verschließen, unzugänglich machen für Unbefugte
- Schlüsseldokumentation

##### 2. Prävention

- Im Bereich Personalauswahl und Gewinnung muss zusätzlich zu Kriterien wie Qualifikation, persönlicher Eignung u.Ä. die Kirchenkreisleitung bei Bewerbungsgesprächen entsprechend dem Schutzkonzept auf die Haltung zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt eingehen. Die Selbstverpflichtungserklärung sollte gemeinsam durchgegangen und unterzeichnet werden. Die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis ist erforderlich.
- Der Verhaltenskodex soll in allen gemeindlich genutzten Räumen des Kirchenkreises gut sichtbar ausgehangen werden und im Vorfeld von Rüstzeiten, Fahrten, Kinderzirkus u.Ä. mit den ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden besprochen werden.
- Kreiskirchliche Ansprechpersonen müssen bekannt und erreichbar sein.

Bei der Erstellung der Risikoanalyse der Gemeinden stehen ihnen die kreiskirchlichen Ansprechpersonen zur Verfügung. Die Gemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises sind aufgefordert, für ihre Entscheidungsstrukturen, Räumlichkeiten und Angebote eine Risikoanalyse zu erstellen. Ebenso ist die Einstellung von Personal, die Begleitung von Ehrenamtlichen und das Vorhandensein fachlicher Standards zu reflektieren. Die Verschriftlichung der erstellten Analysen wird an die Ansprechpersonen zurückgegeben. Diese setzen sich über den Inhalt in Kenntnis und stehen den Gemeinden bei Rückfragen und für die Ableitung notwendiger Konsequenzen zur Verfügung.

Die Ansprechpersonen fordern die Gemeinden und Einrichtungen in regelmäßigen Abständen oder anlässlich erörterter Vorfälle auf, ihre Risikoanalysen zu überarbeiten.



### 3.2 VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex beschreibt den Anspruch daran, wie alle im kirchlichen Kontext aktiven Personen miteinander umgehen sollen. Er gilt für alle, nimmt zudem besonders Schutzbefohlene und benachteiligte Personen in den Blick. Aufgrund dessen ist der Verhaltenskodex der EKBO für alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden verbindlich. Eine Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex findet sich in Anlage II auf Seite 20.

Um im Kirchenkreis Cottbus eine Kultur der Achtsamkeit zu schaffen und zu stärken, sollen zukünftig alle Menschen, die in der Kirche zusammenkommen, hinsichtlich dieses Schutzkonzeptes und der bestehenden Präventionskultur informiert werden. Dies soll in Gruppen, Angeboten und Schulungseinheiten des Kirchenkreises geschehen. Kinder und Jugendliche können über das didaktische Material „Kinder und Jugendliche stärken“<sup>2</sup> Erfahrungen zu den Themen des Verhaltenskodex machen.

<sup>2</sup> herausgegeben vom Amt für kirchliche Dienste (AKD)



## VERHALTENSKODEX DER LANDESKIRCHE

### **Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen**

Ich will die mir anvertrauten Menschen aller Alterstufen 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 mit dem kindlichen Bedürfnis nach Nähe verantwortungsvoll um. Ich achte die individuellen Grenzempfindungen von Menschen und verteidige sie.

### **Die Rolle als Verantwortliche:r nicht ausnutzen**

Ich gehe als Mitarbeiter:in keine sexuellen Kontakte zu minderjährigen und mir anvertrauten Menschen ein.

### **Intimsphäre respektieren**

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

### **Stellung beziehen**

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

### **Grenzen wahrnehmen und akzeptieren**

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

### **Abwertendes Verhalten abwehren**

Ich verzichte auf abwertendes Verhalten gegenüber teilnehmenden und mitarbeitenden Personen auf allen Veranstaltungen und achte 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.

von der EKBO Kirchenleitung im Jahr 2012 beschlossen





### 3.3 MITARBEITENDENMANAGEMENT

Rechtsträger des Evangelischen Kirchenkreises Cottbus haben dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen beruflicher oder ehrenamtlicher Tätigkeiten nur Personen eingesetzt werden, die auch über die persönliche Eignung verfügen. Bereits bei der Personalauswahl bzw. Beauftragung soll das Thema Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt werden und mit Hinblick auf die persönliche Eignung von möglichen neuen haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen in den Blick genommen werden.<sup>3</sup>

Ziel ist es, die Position der Evangelischen Kirche im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt bereits an dieser Stelle zu verdeutlichen und so letztlich auch potentielle Täter:innen frühzeitig abzuschrecken.

#### 3.3.1 Personalauswahl

Im Rahmen der Auswahl beruflicher Mitarbeiter:innen werden bestimmte Handlungsschritte standardisiert:

- geeignete Hinweise auf Präventionskultur und Schutzkonzept bereits in Stellenausschreibungen geben
- gezielte Sichtung von Bewerbungsunterlagen (Bezugnahme auf das Schutzkonzept, Auffälligkeiten in Lebenslauf, Arbeitszeugnissen, Wohnortwechsel, unklare Aussagen zu Nähe und Distanz)
- im Vorstellungsgespräch das Schutzkonzept in geeigneter Weise thematisieren, insbesondere auf Verpflichtung zum Verhaltenskodex und Fortbildungen hinweisen
- offene bzw. situationsbezogene Fragen, die Bewerber:innen die Gelegenheit geben, ihre Haltung zum Thema darzustellen

Beispielhaft können Fragen lauten: Sind Ihnen aus der bisherigen beruflichen Tätigkeit oder sonstigen Erfahrungen Präventionskultur oder Schutzkonzepte bekannt? Was ist Ihnen daran besonders wichtig? In welchen Zusammenhängen in Ihrem möglichen neuen Arbeitsfeld finden Sie Grenzachtung besonders wichtig?

Analog sind Gespräche mit Honorarkräften und freien Mitarbeiter:innen vor Abschluss eines Vertrages zu führen.

Die Prävention sexualisierter Gewalt bleibt während der gesamten Beschäftigungszeit eine Aufgabe im Rahmen der Personalentwicklung. Dies wird u.a. verankert in entsprechenden Schulungen, situationsbezogenem Austausch und regelmäßigen Mitarbeiterjahresgesprächen. Die Probezeit neuer Beschäftigter ist auch unter diesem Aspekt bewusst zu reflektieren.

---

<sup>3</sup> „Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.“  
(Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §4 Abs. 1)



### 3.3.2 Begleitung Ehrenamt

Wo Ehrenamtliche tätig werden, sind die für das jeweilige Arbeitsfeld zuständigen Mitarbeiter:innen verantwortlich. Oft sind Personen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, länger bekannt. Andernfalls soll im Rahmen eines Kennenlerngespräches neben den künftigen Aufgaben und deren Rahmenbedingungen auch das Thema der Prävention sexualisierter Gewalt erörtert werden. Insbesondere der grenzwahrende Umgang soll auf das Aufgabenfeld bezogen thematisiert werden. Auf die Anerkennung des Verhaltenskodexes, Schulungsmöglichkeiten sowie die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist hinzuweisen.

### 3.3.3 Erweiterte Führungszeugnisse (EFZ)

Mit Verweis auf die Straftatbestände im Bereich sexualisierter Gewalt<sup>4</sup> besteht im Bereich der EKBO laut Kirchengesetz §5 und Sozialgesetzbuch §72a grundsätzlich ein Tätigkeitsausschluss rechtskräftig verurteilter Personen.<sup>5</sup> Um dies zu überprüfen, ist im Rahmen des Einstellungsverfahrens beruflicher Mitarbeiter:innen durch diese ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis gem. §30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz auf eigene Kosten vorzulegen. Umstand der Vorlage, Datums des EFZ und ggf. vorhandene Eintragungen zu den o.g. Sexualstraftatbeständen sind vom Arbeitgeber zu dokumentieren. Die Wiedervorlage und Dokumentation eines aktuellen EFZ hat alle 5 Jahre auf Initiative und Kosten des Anstellungsträgers zu erfolgen. Generell bedarf es einer Bestätigung bzw. Aufforderung durch den Anstellungsträger bzw. Auftraggeber zur Ausstellung eines EFZ durch die Bürgerämter<sup>6</sup>. Bei Wiedervorlagen sind Angestellten die Kosten durch den Anstellungsträger nach Vorlage zu erstatten. Der Kirchenkreis benennt eine Person, die die Führungszeugnisse sichtet und deren Dokumentation übernimmt.<sup>7</sup> Ehrenamtlich Tätige, auch GKR- Mitglieder, und Honorarkräfte benötigen nach Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt §5 ebenfalls ein erweitertes Führungszeugnis, wenn sie im Bereich Kinder und Jugendarbeit, Seelsorge, Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen, Bildungs- und Erziehungsarbeit, Leitungsaufgaben oder Verkündigung einschließlich Kirchenmusik tätig sind. Wenn es kurzfristig nicht möglich ist, ein EFZ einzusehen, dann muss mit dem ehrenamtlich Tätigen mindestens der Verhaltenskodex durchgegangen und eine Selbstverpflichtungserklärung<sup>8</sup> unterschrieben werden.

Ein Anschreiben mit Bitte um EFZ für Ehrenamtliche<sup>9</sup> und eine Bestätigung zur kostenneutralen Beantragung eines EFZ<sup>10</sup> findet sich im Anhang. Honorarkräfte müssen

---

<sup>4</sup> Anlage I (Rechtsnormen mit Bezug Sexualstrafen) S. 19

<sup>5</sup> Anlage III ( Auszug aus Strafgesetzbuch §72a) S. 22

<sup>6</sup> Anlage VI (Vordruck Erstellung eines EFZ für Angestellte ) S. 25

<sup>7</sup> Anlage VII ( Dokumentationsbogen EFZ für Ehrenamtliche und Hauptamtliche) S. 26

<sup>8</sup> Anlage II ( Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Tätige) S. 21

<sup>9</sup> Anlage IV (Vorlage Anschreiben Ehrenamtliche), S. 23

<sup>10</sup> Anlage V (Vorlage Bestätigung EFZ kostenneutral Ehrenamt) S. 24



die Kosten generell selbst tragen. Auch sie benötigen eine Bestätigung. Auch hier gilt wie bei hauptamtlich Angestellten eine Wiedervorlagefrist von 5 Jahren. Der Kirchenkreis benennt eine Person, die die Führungszeugnisse sichtet und deren Dokumentation übernimmt.

Mit Einführung des Schutzkonzeptes sollen erstmals von allen bereits angestellten Mitarbeiter:innen und ehrenamtlich Tätigen ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert und dokumentiert werden sowie entsprechende Wiedervorlagevermerke bei den Dienststellen vorgenommen werden. Im Anhang findet sich dafür ein Formular zur gezielten Dokumentation der Führungszeugnisse von Ehrenamtlichen und hauptamtlich Angestellten zum Ausdruck (ANLAGE VII).

### **3.4 SCHULUNGEN**

Regelmäßige Fortbildungen sind ein Hauptbestandteil einer gelingenden Prävention und Krisenintervention. Die Schulungen werden von den Kreiskirchlichen Ansprechpersonen im Kirchenkreis Cottbus organisiert, vorbereitet und durchgeführt.

Alle ehrenamtlich für Schutzbefohlene im o.g. Sinne Tätigen und alle hauptberuflichen Mitarbeiter:innen müssen nach Beginn ihrer Tätigkeit innerhalb des ersten Jahres an einer Basisschulung nach „hinschauen-helfen-handeln“ der EKD teilnehmen.

Künftig nehmen alle Mitarbeiter:innen in einem regelmäßigen Intervall (mindestens alle sechs Jahre) an einem Auffrischkurs und weiteren auf ihren Arbeitskontext angepassten Schulungsmodulen teil. Hierbei kann die Schulung in den verschiedenen Konventen und Gruppen angeboten werden. Ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sowie alle Mitarbeiter:innen, die Gruppen und Kreise leiten, sind verpflichtet, alle 2 Jahre an einem Auffrischkurs und weiter auf ihren Arbeitskontext angepassten Schulungsmodulen teilzunehmen. Jugendliche Teamer:innen werden regelmäßig während der Jugendleiter:innenseminare (Juleica) und durch Mitarbeiter:innen in Gemeinden und Einrichtungen geschult. Gemeindeglieder und Kreiskirchenrat werden weitergehend in speziell für sie zugeschnittenen Modulen mindestens einmal während ihrer Amtszeit geschult.

Für Pfarrer:innen und Personen mit Auftrag zur Geschäftsführung oder Personalverantwortung werden ebenfalls spezielle Module mit spezifischen Inhalten u.a. zum Mitarbeitendenmanagement angeboten.

Alle Schulungsmodule werden in regelmäßigen Intervallen angeboten und können je nach Gruppe der Mitarbeiter:innen angepasst werden.

### **3.5 QUALIFIZIERTE ANSPRECHPERSONEN**



Für die Präventionsarbeit im Kirchenkreis werden interne hauptamtliche Beauftragte berufen. Zusätzlich werden unabhängige externe Fachkräfte bei Vermutungsfällen und zur regelmäßigen Evaluation des Konzeptes hinzugezogen.

### 3.5.1 Beauftragte Person der Gemeinde

Jede Gemeinde soll eine Person aus ihrer Gemeinde beauftragen und mit zwei wichtigen Aufgaben betrauen:

1. Sie ist für **Fragen der Prävention** in der Gemeinde zuständig. Konkret soll sie die Bekanntmachung des Verhaltenskodexes durch Aushänge voranbringen, die Kontaktdaten der Kreiskirchlichen Ansprechpersonen auf Webseite, Schaukästen oder Gemeindeblatt im Blick haben und sich um Basisschulungen durch qualifizierte Personen der EKBO in der Gemeinde kümmern.
2. Bei einer auftretenden Vermutung einer Grenzverletzung soll die beauftragte Person **Kontakt zur kreiskirchlichen Ansprechperson** aufnehmen und eine erste schriftliche Dokumentation des Vermutungsfalles vornehmen.

### 3.5.2 Kreiskirchliche Ansprechpersonen (KAP)

Der Kirchenkreis Cottbus benennt eine oder mehrere Ansprechpersonen für die Interventions- und Präventionsarbeit. Die Ansprechpersonen (KAP) sind als Multiplikator:innen geschult und zuständig für die Planung, Durchführung und Koordination von Fortbildungsmaßnahmen für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter:innen.

Der kreiskirchlichen Ansprechperson obliegt die Erstellung und Aktualisierung von Interventionsplänen sowie die Verdeutlichung und Vermittlung von Hilfestrukturen. Als erste Ansprechpersonen für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter:innen sowie alle Menschen im kirchlichen Kontext leisten die KAP Hilfestellung zum Umgang mit Grenzverletzungen, koordinieren das weitere Vorgehen und informieren die Leitung des Kirchenkreises. Ebenso sind die KAP verantwortlich für die Zusammenarbeit mit dem Amt für kirchliche Dienste, die Kontaktaufnahme zur Ansprechperson der Landeskirche, sowie dem Informationsaustausch mit der insofern erfahrenen Fachkraft.

Die kreiskirchlichen Ansprechpersonen müssen vom Kreiskirchenrat beauftragt werden und einen ausreichenden Stellenanteil entsprechend des Arbeitsumfanges erhalten.

### 3.5.3 Kooperation mit Fachberatung und Insofern erfahrener Fachkraft (IseF)

Um die Interessen von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbedürftigen fachgerecht im Blick zu haben und eine unabhängige Einschätzung der Präventionsmaßnahmen zu gewährleisten, ist eine Kooperationsvereinbarung mit einer insofern erfahrenen Fachkraft (IseF) und Fachberatungsstellen gesetzlich gefordert. Die KAP tauschen sich regelmäßig mit der IseF aus und bleiben in Kontakt. Wird eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt mit Kindeswohlgefährdung vermutet, muss die IseF von den Ansprechpersonen zu Rate gezogen werden.



## 4. INTERVENTION

### 4.1 ZIEL DER INTERVENTION

Interventionsarbeit hat allgemein das Ziel

- bereits ausgeübte sexualisierte Gewalt (Grenzverletzung, sexueller Übergriff oder strafrechtlich relevante Form sexueller Gewalt) schnellstmöglich zu beenden und eine Fortführung zu verhindern
- Betroffenen kompetente Unterstützung und Hilfe zukommen zu lassen sowie
- künftige Grenzverletzungen durch Anpassung präventiver Maßnahmen möglichst auszuschließen.

### 4.2 INTERVENTIONSPLAN

Um im Verdachtsfall schnellstmöglich handeln zu können, beinhaltet dieses Schutzkonzept einen Interventionsplan als Schritt -für- Schritt Abfolge für die jeweilige Sachlage (**Verdachtsfall, Grenzüberschreitung, sexueller Übergriff, strafrechtlich relevante Form**). Im Folgenden als Grafik dargestellt, schenkt der Interventionsplan der Steuerung der Kommunikationsabläufe besondere Beachtung und regelt das Verfahren und die zu beteiligenden Personen.

Der Interventionsplan des Kirchenkreises soll sich so etablieren, dass alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter:innen im Ernstfall wissen, wie sie sich verhalten müssen, wenn sie selbst eine Beobachtung machen oder ihnen eine Situation geschildert wird, die ein Verhalten beinhaltet, welches dem Verhaltenskodex der EKBO zum Schutz vor sexualisierter Gewalt widerspricht bzw. widersprechen könnte. Primäres Ziel ist dabei die Information der kreiskirchlichen Ansprechperson.

## INTERVENTIONSPLAN

### VERMUTUNG – MELDUNG- BEOBACHTUNG

durch Kind, Jugendlichen, Eltern, Mitarbeiter oder GKR an kirchliche Mitarbeiter:innen



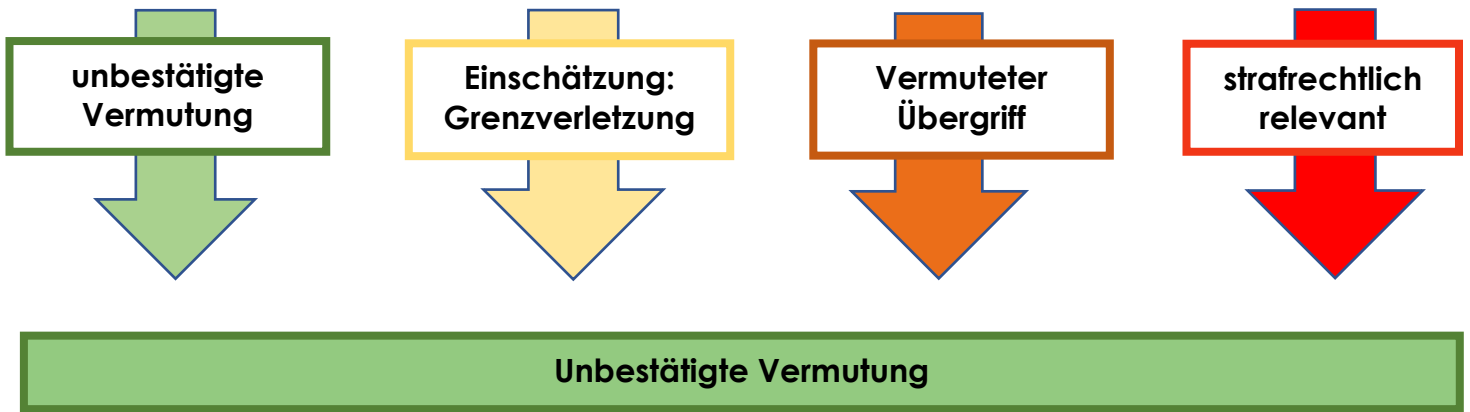
### RUHE BEWAHREN

Schriftlich **dokumentieren** (beschreiben, nicht bewerten) und Gespräch mit **kreiskirchlicher Ansprechperson** (KAP) gegebenenfalls ohne Nennung von Personen führen

Kreiskirchliche Ansprechperson: \_\_\_\_\_ Telefon: \_\_\_\_\_



### PLAUSIBILITÄTSPRÜFUNG - GEFÄHRDUNGSEINSCHÄTZUNG



- Abschluss des Vorgangs
- Welche Rückmeldung gibt es an die meldende Person?
- Dokumentation abschließen

### Einschätzung Grenzverletzung

- KAP und meldende Person beraten über Lösung (Ort/Zeit/Personen des Gespräches)
- Gespräch mit mutmaßlicher Verursacher:in
- Auswertung a) Klärung und Ende des Verfahrens b) weitere Schritte nötig (z.B. Hinzuziehen der Leitung)
- gegebenenfalls Information des Vorgesetzten vor Ort
- Beratung des weiteren Weges
- Verantwortung liegt nun beim Vorgesetzten (KAP nur Beraterfunktion)
- Abschlussdokumentation
- Meldepflicht an landeskirchliche Beauftragte Marion Eckerland [m.eckerland@ekbo.de](mailto:m.eckerland@ekbo.de)

### Vermuteter Übergriff

- Information an SUP
- Einberufung des Krisenteams durch SUP ( SUP, KAP, gegebenenfalls IseF, Fachbereich, Öffentlichkeitsbeauftragter)
- Gespräch mit betroffener Person und evtl. seinem Sorgeberechtigten
- Gespräch mit Betroffenen und mutmaßlichem Verursacher:in
- Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahme
- Meldepflicht an landeskirchliche Beauftragte Marion Eckerland [m.eckerland@ekbo.de](mailto:m.eckerland@ekbo.de)

### strafrechtlich relevant

- Information an Leitung vor Ort, an den SUP und landeskirchliche Beauftragte M.Eckerland ( Meldepflicht)
- Einberufung des Krisenteams (SUP, KAP, IseF, Landesk. Beauftragte, Öffentlichkeitsbeauftragter, Person aus Fachbereich)
- Gespräch mit mutmaßlich betroffener Person
- Betroffene/r stimmt Notfallplan zu und ist an einer Strafverfolgung interessiert oder möchte anonym bleiben und stellt derzeit selbst keine Stafanzeige
- Konfrontationsgespräch mit mutmaßlichem Verursacher:in mit sofortiger Freistellung vom Dienst/Ehrenamt
- Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen durch eventuelles Hinzuziehen juristischer Personen



### 4.3 DAS KRISENTEAM

Kommt es zu einer Mitteilung eines grenzverletzenden Verhaltens an die KAP, erfolgt durch diese eine **Ersteinschätzung der Situation** mit Hilfe einer schriftlichen Gesprächsdokumentation<sup>11</sup>. Ist die Einschätzung nicht sicher vorzunehmen, wird die insofern erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen. Für den Fall, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass es sich um einen sexuellen Übergriff oder um eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt handelt, muss die IseF (für Kinder und Jugendliche) oder eine Fachberatung (für Erwachsene) hinzugezogen werden. Bestätigt die gemeinsame Einschätzung (Plausibilitätsprüfung) das Vorliegen einer Form sexualisierter Gewalt, wird die zuständige Leitung, d.h. der/die Superintendent:in informiert und diese/r setzt ein Krisenteam ein.

Die **Zusammensetzung** des Krisenteams richtet sich nach der beschuldigten Person (Ehrenamtliche:r, Honorarkraft, privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich Beschäftigte:r, Anstellungsträger:in) und dem jeweiligen Einzelfall (Ausschluss von Befangenheit, Rollenklarheit). Das Krisenteam ist grundsätzlich vollständig, wenn folgende Rollen besetzt sind:

- **Leitung** (Superintendent;in)
- **Leitung vor Ort**
- **KAP** (kreis Kirchliche Ansprechperson)
- **IseF** (insofern erfahrene Fachkraft) oder **Fachberatung** für sex. Gewalt
- **Vertreter für die beschäftigte Person** (Kreisbeauftragte:r, Personalreferent des Konsistoriums für Pfarrer:innen)
- gegebenenfalls **GMAV** (gemeinsame Mitarbeitervertretung)
- gegebenenfalls **Person für die Öffentlichkeitsarbeit**
- **Landeskirchliche Beauftragte der EKBO** (Marion Eckerland gegebenenfalls zur Beratung (siehe Interventionsplan))

Im Fall des vermuteten Vorliegens einer strafrechtlich relevanten Form sexualisierter Gewalt wird die landeskirchlich beauftragte Person hinzugezogen. Das Krisenteam hat die Aufgabe gemäß dem Interventionsplan die Situation der Ausübung sexualisierter Gewalt zu beenden, die betroffene Person in die Aufklärung einzubeziehen und dieser zugleich Hilfe und Unterstützung anzubieten, Maßnahmen zur künftigen Vermeidung entsprechender Übergriffe zu treffen, entsprechende Konsequenzen bezogen auf die beschuldigte Person einzuleiten sowie die angemessene Information der Öffentlichkeit über den Vorfall sicherzustellen. Auch die Dokumentation mit der Zielsetzung zur Ableitung künftiger präventiver Maßnahmen gehört zum Auftrag des Krisenteams.

### 4.4 REHABILITATION

Wird ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexuellen Gewalt vermutet, ist die Intervention für alle Seiten belastend. Für zu Unrecht belastete Personen

---

<sup>11</sup> Anlage VIII (Gesprächsdokumentation bei Kindeswohlgefährdung) S. 27



können die Anschuldigungen schwerwiegende Auswirkungen im persönlichen, sowie beruflichen Kontext haben. So ist es von Beginn an wichtig, die Persönlichkeitsrechte zu wahren und für eine sorgfältige Prüfung und Klärung des Sachverhaltes zu sorgen.

Um eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit und Transparenz zu schaffen, ist es wichtig Mitarbeiter:innen darin zu stärken, dass Mitteilungen oder Beobachtungen einer vermuteten Grenzverletzung immer sachrichtig sind. Ebenso wichtig ist es auch, dass bei nicht begründeten oder sich als falsch erwiesenen Vermutungsfällen das im Folgenden beschriebene Rehabilitationsverfahren zur Anwendung kommt.

#### Rehabilitationsverfahren<sup>12</sup>

- Die Durchführung der Rehabilitation ist explizite Aufgabe der Leitungsperson. Es muss mit der gleichen Intensität und Sorgfalt durchgeführt werden wie die Klärung des Sachverhaltes
- Der Schwerpunkt liegt auf dem Ausräumen des Verdachts und der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und der Vertrauensbasis zwischen der fälschlich beschuldigten Person und allen beteiligten Personen.
- Alle Personen und ggf. Dienststellen, die mit der Prüfung des Vorfalls befasst oder hierüber Kenntnis hatten, werden über den aktuellen Sachstand informiert. Die Faktenlage wird klargestellt. Diese werden mit allen direkt betroffenen Personen abgestimmt.
- Die Rehabilitation muss - nach vorheriger Absprache mit dem/der betroffenen Mitarbeiter:in - möglichst in derselben Öffentlichkeit erfolgen, in der die Beschuldigung bekannt geworden ist.
- Der fälschlich beschuldigten Person müssen unterstützende Beratungsmöglichkeiten vermittelt werden. Ggf. ist hier das Angebot eines individuellen Coachings und einer weiteren Begleitung/Supervision notwendig. Die anfallenden Kosten trägt der Anstellungsträger.

Sollen Mediations- oder „Täter-Opfer“-Ausgleichsgesprächen stattfinden, können diese nur extern durch eine fachlich befähigte Einrichtung oder Person durchgeführt werden.

---

<sup>12</sup> vgl. Handlungs- und Kommunikationsplan zum Umgang mit Grenzverletzungen im professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis und bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt. Für Leitungspersonen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. S.36





## 5. ZWEI FUNKTIONEN DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die Öffentlichkeitsarbeit (ÖA) hat zwei wichtige Funktionen im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt.

Eine Aufgabe besteht darin, das Schutzkonzept mit Strukturen und Hilfsangeboten in den Kirchengemeinden, den kirchlichen Einrichtungen und der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Es soll eine positive Wahrnehmung des Themenbereichs „Kirche und Prävention von sexualisierter Gewalt“ erreicht werden. Alle, die Angebote wahrnehmen oder an ihnen mitwirken, werden so über unsere Haltung zum Verhaltenskodex informiert. Unser Ziel ist es, den Austausch zum grenzwahrenden Umgang zu fördern.

Die zweite Aufgabe ist die Unterstützung im Krisenfall, um Leitungsverantwortliche fachlich zu begleiten und Schaden in der öffentlichen Wahrnehmung so weit wie möglich zu begrenzen. Hier bietet die ÖA den Kirchengemeinden und allen kirchlichen Einrichtungen und Diensten ihre Unterstützung an. Ebenso soll die ÖA einfühlsam gestaltet sein. Mögliche betroffene Personen sollen durch unser öffentliches Auftreten nicht retraumatisiert werden.

In unserer medial vernetzten Welt verbreiten sich Informationen, auch Falschmeldungen im Internet und auf sozialen Medien mit hoher Geschwindigkeit. Ereignisse, die mit sexualisierter Gewalt zu tun haben, stehen im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Wenn der Vorfall sich im kirchlichen Umfeld zugetragen haben soll, ist die Aufmerksamkeit besonders hoch und entsprechend wird das Thema auch von Journalist:innen und Redaktionen schnell aufgegriffen und verfolgt.

Die ÖA unterstützt fachlich, berät und begleitet die Leitungsverantwortlichen z.B. in Kirchengemeinden, Kitas oder im Kirchenkreis. Die öffentliche Kommunikation läuft während der Intervention nur in Absprache und mit fachlicher Begleitung durch die ÖA mit dem Ziel, den Vorfall klar, transparent und angemessen in der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Die ÖA schreibt in Absprache mit den Leitungsverantwortlichen Pressemitteilungen und bietet Briefings zu Verhalten vor Kamera und Mikrofon für mögliche Interviews an. Je früher die ÖA in einem Vermutungsfall mit einbezogen ist, desto größer die Chance, dass ein Schaden in der öffentlichen Wahrnehmung verhindert oder zumindest begrenzt werden kann.

Die ÖA steht in engem Austausch mit der Pressestelle der EKBO. Falls die beauftragte Person für Öffentlichkeitsarbeit bei einem Fall mit Krisenpotenzial verhindert ist, nehmen die kreiskirchlichen Ansprechpersonen (KAP) in Absprache mit dem/der Superintendent:in Kontakt zur EKBO-Pressestelle auf.

## 6. VERNETZUNG

Die Kreiskirchlichen Ansprechpersonen stehen mit dem Amt für Kirchliche Dienste (AKD) in Verbindung und wirken im „Netzwerk Prävention“ mit. Sie sind gegebenenfalls mit dem zuständigen Jugendamt in Kontakt und halten die Verbindung zur insofern erfahrenen





externen Fachkraft, ebenso zur landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt. Die landeskirchlich beauftragte Person wird in Fachfragen eingebunden und gemäß Interventionsplan ggf. als Teil des Krisenteams hinzugezogen. Die Gruppen und Konvente der Gemeinden und des Kirchenkreises werden von den Ansprechpersonen regelmäßig über Entwicklungen und Neuerungen der Präventionsarbeit informiert und erhalten angepasste Schulungsangebote. Ein regelmäßiger Austausch findet mit der Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises Cottbus statt.

**7. HILFE UND KONTAKTE**

Falls eine Vermutung oder eine Beobachtung einer Grenzverletzung an Sie herangetragen wird, kontaktieren Sie umgehend unsere KAP als ihre wichtigste Ansprechperson des Kirchenkreises:

**Kreiskirchliche Ansprechpersonen** im Kirchenkreis Cottbus (durch den KKR berufen)

 \_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_

Für unmittelbar Betroffene der Vergangenheit oder Gegenwart bietet das unabhängige Beratungstelefon der EKBO Hilfe bei sexualisierter Gewalt:

**Telefon: 030/24344-199 [beratungundhilfe@ekbo.de](mailto:beratungundhilfe@ekbo.de)**

Montag 9-11 Uhr und Mittwoch 15- 17 Uhr, sonst Anrufbeantworter. Ihre Telefonnummer wird nicht angezeigt.

Beratungsfunktion hat auch unsere Landeskirchliche Beauftragte der EKBO für Sex. Gewalt

**Marion Eckerland 030/243 44 423 [m.eckerland@ekbo.de](mailto:m.eckerland@ekbo.de)**

**Krisendienst** für Kinder und Jugendliche des Jugendamtes Cottbus – Koordinatorin für Kinderschutz Frau Henkler : [Antje.Henkler@cottbus.de](mailto:Antje.Henkler@cottbus.de) 0355 6123592

**Kinder und Jugendnotdienst** Thiemstraße 39 in 03050 Cottbus 0800 4768111

**Krisentelefon des Jugendamtes Spree-Neiße** 0355 47861-0

**Weitere Notfallkontakte:**

Kinder- und Jugend Kummertelefon 0800 116 111

Eltern-Kummertelefon 0800 111 0 550

Telefonseelsorge 0800 111 0 111

## 8. LITERATURVERZEICHNIS

**Bertels, G./Wazlawik, M. (2013):** Jugendliche und Kinder schützen! – Zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Jugendarbeit. Düsseldorf: Verlag Haus Altenberg

**Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (2020):** Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020.

In: URL: <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147>; abgerufen am 29.1.22

**Evangelische Jugend Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz - Amt für kirchliche Dienste (2018):** 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, Amt für kirchliche Dienste in der Evangelischen Kirche Berlin Brandenburg schlesische Oberlausitz

**Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (2014):**

Auf Grenzen achten – Sicherer Ort geben. Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt. DCM Druck Center Meckenheim GmbH

**Evangelische Kirche – Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf (2020):** Schutzkonzept Prävention und Krisenintervention im Ev. Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf.

**Fachstelle Prävention von sexuellem Missbrauch und zur Stärkung des Kindes- und Jugendwohls:**

Augen auf...Hinschauen und schützen. Informationen zur

Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen im Bistum Hildesheim.

In: URL: [https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/fileadmin/etagen\\_subsite\\_manager/Fachstelle\\_Praevention\\_von\\_sexuellem\\_Missbrauch\\_und\\_Strkung\\_des\\_Kindes-\\_und\\_Jugendwohles/PDFs\\_und\\_Dokumente/Handreichung\\_DINA4.pdf](https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/fileadmin/etagen_subsite_manager/Fachstelle_Praevention_von_sexuellem_Missbrauch_und_Strkung_des_Kindes-_und_Jugendwohles/PDFs_und_Dokumente/Handreichung_DINA4.pdf); abgerufen am 24.1.22

**Koordinierungsstelle Prävention der Evangelisch-Lutherischen Kirche in**

**Norddeutschland (2016):** Handlungs- und Kommunikationsplan zum Umgang mit Grenzverletzungen im professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis und bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt. Für Leitungspersonen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. In: URL: <https://www.kirche-mv.de/Handlungs- und Kommunikationsplan.pdf>; abgerufen am 20.10.21

**Malteser Deutschland gemeinnützige GmbH (2019):** Malteser Schutzkonzept - Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt im Bereich Wohnen & Pflegen. In: URL:

<https://www.malteser.de>; abgerufen am 20.1.22

**Schlicher, A. (2020):** Sexueller Missbrauch - Beratung und Prävention. Weinheim, Basel: Beltz Juventa

**ZARTbitter Münster e.V. – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt (2022):** Sexualisierte Gewalt – ein Gesellschaftliches Thema. In: URL:

<https://www.zartbitter-muenster.de/informationen/sexualisiertegewalt/begriffsdefinition>

**ANLAGE I – AUSZUG AUS DEM STRAFGESETZBUCH****STRAFRECHTLICH RELEVANTE FORMEN SEXUALISierter GEWALT IM STRAFGESETZBUCH**

Laut unserem Kirchengesetz ist sexualisierte Gewalt immer gegeben, wenn die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuchs in der jeweils geltenden Fassung verletzt werden.

Im Strafgesetzbuch werden die Straftaten im Bereich sexualisierter Gewalt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) im Bereich der §§ 174-184 erfasst und definiert. Hier werden die im Rahmen unseres Tätigkeitsbereiches wesentlichen Straftatbestände aufgeführt:

**§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen**

Verbot sexueller Handlungen an und mit Personen unter 18 Jahren, die dem Handelnden im Rahmen eines Erziehungs- oder Betreuungsverhältnisses anvertraut oder im Rahmen eines Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet sind unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses.

**§ 174a Sexueller Missbrauch von [...] Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen**

Verboten sind sexuelle Handlungen an und mit Kranken oder Hilfsbedürftigen unter Ausnutzung dieser Lage sowie die Duldung der Vornahme solcher Handlungen an den betroffenen Personen durch Dritte.

**§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses**

Verboten sind sexuelle Handlungen an oder mit Personen die dem Handelnden wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer körperlichen Krankheit oder Behinderung zur Beratung, Behandlung oder Betreuung anvertraut sind.

**§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern**

Grundsätzlich sind sexuelle Handlungen an oder mit Kindern unter 14 Jahren verboten, ebenso die Duldung der Handlungen durch Dritte. Zu den sexuellen Handlungen gehören nicht nur Geschlechtsverkehr, sondern auch Petting und Küssen und das Anfassen von Geschlechtsteilen.



### § 176a **Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind**

Sexuelle Handlungen vor Kindern unter 14 Jahren sind verboten. („Wahrnehmungskontakt“)

### § 177 **Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung**

Verboten ist die Vornahme sexueller Handlungen an oder mit einer Person gegen deren erkennbaren Willen oder unter Ausnutzung der fehlenden Fähigkeit zur Willensbildung, eines körperlichen oder psychischen Zustandes der Willensbildungs- oder Äußerung oder unter Ausnutzung eines Überraschungsmomentes oder Androhung empfindlicher Folgen für das Opfer. Hiervon erfasst ist ebenfalls die Ausübung sexueller Handlungen unter Ausübung von Gewalt oder unter Drohung mit einer Gefahr für Leib und Leben.

### § 180 **Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger**

Verboten ist die Förderung sexueller Handlungen an oder mit Personen unter 16 Jahren durch das Verschaffen von Gelegenheit (z.B. gemischtgeschlechtliche Unterbringung ohne Betreuung oder Angebot von entsprechenden Rückzugsmöglichkeiten).

### § 182 **Sexueller Missbrauch von Jugendlichen**

Verboten sind sexuelle Handlungen an oder mit Personen unter 18 Jahren unter Ausnutzung einer Zwangslage oder Abhängigkeit. Verboten sind sexuelle Handlungen von Personen über 21 Jahren an oder mit Personen unter 16 Jahren unter Ausnutzung der fehlenden Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung (fehlende Reife).

### § 184 **Verbreitung pornographischer Inhalte**

Verboten ist es, pornographische Inhalte (Wort und Bild gleichermaßen) minderjährigen Personen zugänglich zu machen oder zu überlassen oder diese Inhalte anderen Personen zukommen zu lassen ohne von diesen hierzu aufgefordert worden zu sein.

### § 184b **Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte**

Verboten ist Verbreitung, Erwerb und Besitz pornographischer Inhalte, die sexuelle Handlungen an oder vor Kindern unter 14 Jahren zum Gegenstand haben, ganz oder teilweise unbedeckte Kinder in aufreizend geschlechtsbetonter Körperhaltung oder unbedeckte Genitalien oder unbedecktes Gesäß von Kindern zeigen.

U.a. in den Fällen nach §§ 174, 174a, 174c, 176, 177, 182 und 184b ist auch der unternommene Versuch strafbar.



**ANLAGE II (Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche)**

**Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen**

Ich will die mir anvertrauten Schutzbefohlenen aller Altersstufen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.

**Mit Nähe und Distanz umgehen**

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

**Die Rolle als Verantwortliche/r nicht ausnutzen**

Ich gehe als Mitarbeiter\*in keine sexuellen Kontakte zu minderjährigen und 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 der Kinder und Jugendlichen 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 habe den Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und werde mich entsprechend verhalten.

Ich weiß, dass ich mich mit Rückfragen oder wenn ich Verstöße gegen den Verhaltenskodex erlebe, an die kreiskirchliche Ansprechperson wenden kann.

Erfahre ich von sexualisierter Gewalt, muss ich mich an die kreiskirchliche Ansprechperson

Name: \_\_\_\_\_ wenden (Meldepflicht).

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach §§171,174-174c, 176-180a, 181a, 182-184f, 225, 232-233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

-----  
Datum/Ort:

-----  
Unterschrift des/der Ehrenamtlichen:

**ANLAGE III (Auszug aus Sozialgesetzbuch §72a zum Tätigkeitsausschluss)****§ 72a****Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen**

(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ [171](#), [174](#) bis [174c](#), [176](#) bis [180a](#), [181a](#), [182](#) bis [184a](#), [184j](#), [184k](#), [184l](#), [201a](#) Absatz 3, den §§ [225](#), [232](#) bis [233a](#), [234](#), [235](#) oder [236](#) des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § [30](#) Absatz 5 und § [30a](#) Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

(2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.

(3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § [54](#) sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(5) Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur folgende Daten erheben und speichern:

1. den Umstand der Einsichtnahme,
2. das Datum des Führungszeugnisses und
3. die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist.

Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen die gespeicherten Daten nur verarbeiten, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung einer Person für die Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, zu prüfen. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens sechs Monate nach Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.



**ANLAGE IV** (Vordruck eines Anschreibens mit Bitte um EFZ für Ehrenamtliche)

*[Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person]*

Manuela Musterfrau  
Musterstraße 1  
12345 Musterstadt

Cottbus, den 30.1.2022

**Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses**

Sehr geehrte(r).....,

wir danken Dir ganz herzlich dafür, dass Du ehrenamtlich als \_\_\_\_\_ aktiv sein möchtest / bist.

Mit Einführung des Gesetzes zur Prävention sexualisierter Gewalt in der EKBO (siehe Rückseite des Schreibens) sind die Kirchenkreise und Gemeinden verpflichtet, ihre Schutzkonzepte umzusetzen. Darin ist festgelegt, dass von allen Ehrenamtlichen das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) vorzulegen ist. Damit soll zum einen verhindert werden, dass einschlägig vorbestrafte Personen in intensiven Kontakt mit Teilnehmenden oder Mitarbeitenden kommen können. Zum anderen leistest Du als ehrenamtliche Person damit einen wesentlichen Beitrag dazu, dass kirchliche Angebote transparent sind und auf bewährten Präventionsstrukturen aufbauen. Dies trägt neben den anderen wichtigen Maßnahmen der Prävention zu einer Kultur des achtsamen Miteinanders bei, damit alle Menschen sichere kirchliche Räume und Angebote vorfinden.

Mit diesem Schreiben erhältst du die Aufforderung, ein erweitertes Führungszeugnis bei der zuständigen Meldebehörde zu beantragen und bis zum \_\_\_\_\_ bei der Geschäftsführung oder der personalbeauftragten Person der Kirchengemeinde vorzulegen.

Das Führungszeugnis inkl. der Gebührenbefreiung ist beim Bürgeramt persönlich zu beantragen. Damit Du das erweiterte Führungszeugnis kostenfrei erhältst, lege unsere beigefügte Bestätigung beim Bürgeramt vor. Darin bestätigen wir, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird und kostenfrei ausgestellt werden soll.

Herzliche Grüße

-----  
*Unterschrift der mit Geschäftsführung oder  
Personal beauftragten Person der Gemeinde*



**ANLAGE V** (Vorlage zur Bestätigung EFZ kostenneutral für Ehrenamtliche)

[Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person]

Manuela Musterfrau  
Musterstraße 1  
12345 Musterstadt

Cottbus, den 30.1.2022

**Vorlage Erweitertes Führungszeugnis  
(zur Vorlage beim Bürgeramt)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirchengemeinde: \_\_\_\_\_  
(wir unterbreiten u.a. Angebote der Jugendfreizeitarbeit und Familienförderung) erbitten wir gemäß §72a SGB VIII i.V.m. § 30a BZRG und dem Kirchengesetz §5 die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, damit der Einsatz in der Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen erfolgen kann.

Bitte stellen Sie für

**Frau Manuela Musterfrau, wohnhaft Straße 10, 03050 Cottbus**

ein erweitertes Führungszeugnis aus.

Wir bitten darum, das **erweiterte Führungszeugnis** gemäß den geltenden Regelungen **kostenneutral auszustellen**. Die Voraussetzungen zur Befreiung von der Gebührenpflicht nach der Vorbemerkung zu Hauptabschnitt 1, Register- und Grundbuchangelegenheiten, Abschnitt 3, Bundeszentral- und Gewerbezentralregister, der Anlage zu § 4 Absatz 1 JVKostG liegen vor (Ehrenamtliche Tätigkeit in einer gemeinnützigen Einrichtung) .

Das Führungszeugnis soll an die Privatanschrift versandt werden.

Mit freundlichen Grüßen

-----  
i.A. Geschäftsführung



**ANLAGE VI** (Vordruck Bestätigung EFZ Neuanstellung/Wiedervorlage)

[Briefkopf der mit der Einsichtnahme beauftragten Person]

Manuela Musterfrau  
Musterstraße 1  
12345 Musterstadt

Cottbus, den 30.1.2022

**Vorlage Erweitertes Führungszeugnis  
(zur Vorlage beim Bürgeramt)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die künftige berufliche Tätigkeit / Tätigkeit als freier Mitarbeiter in der Kirchengemeinde: \_\_\_\_\_ erbitten wir gemäß §72a SGB VIII i.V.m. § 30a BZRG i.V.m. und dem Kirchengesetz §5 zum Schutz vor sexualisierter Gewalt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses als Voraussetzung für die Tätigkeit.

Bitte stellen Sie für

***Frau Manuela Musterfrau, wohnhaft Straße 10, 03050 Cottbus***

ein erweitertes Führungszeugnis aus.

Die Kosten für die Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses sind durch Frau Musterfrau selbst zu tragen.

Das Führungszeugnis soll an die Privatanschrift versandt werden.

Mit freundlichen Grüßen

-----  
i.A. Geschäftsführung



**ANLAGE VII ( Dokumentationsbogen EFZ für Ehrenamtliche und Hauptamtliche )**

**Dokumentationsbogen Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)**

für **Ehrenamtliche** und **hauptamtlich Angestellte** im

Kirchenkreis: \_\_\_\_\_ / in der Gemeinde: \_\_\_\_\_

Name Vorname Adresse Telefon, Mail	Ehrenamtlich tätig als: z.B. Kindergottes dienst, Konfi Unterricht, Freizeit	EFZ erforderlich Ja/nein:  Datum Risiko- einschätzung:	Hauptamtlich angestellt als:	EFZ Vorlagedatum:  Einsicht durch:	EFZ Wiedervorlage:  Datum:	Selbst- verpflichtungs- Erklärung Liegt vor Ja/nein/Datum:	Schulung z.B. Präventions- kultur, Verhaltenskodex Datum:	Anmerkungen z.B. erfolgte Einladungen  Datum:



**ANLAGE VIII (Gesprächsdokumentation bei Kindeswohlgefährdung)**

Die nachstehende Dokumentationsvorlage ist mit geringfügigen Anpassungen entnommen aus der Broschüre „Kinderschutz in evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder im Diakonischen Werk“

**Gruppe/ Gemeinde/ Ferienangebot o.Ä.:** .....

**Gruppenleiter\*in:** .....

**Name des Kindes/ Jugendlichen:** .....

Es besteht **Verdacht** auf

- Vernachlässigung
- Grenzüberschreitung
- Körperliche Misshandlung
- Emotionale Misshandlung
- Sexueller Missbrauch

**Zeitraum** der Beobachtungen: .....

**Beobachtungen:** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Austausch im Team** ( Mitarbeitende, die das Kind kennen und erleben) ja, am .....

Daran teilgenommen haben .....

Ergebnis/Vereinbarung: .....

.....

Kontaktaufnahme mit der **Ansprechperson des Kirchenkreises** ja, am ..... nein, weil .....



.....  
Hinzuziehen der **IseF ( insoweit erfahrene Fachkraft)** ja, am .....  
nein,  
weil.....

**Name der Fachkraft:** .....

**Ergebnisse/Vereinbarungen:** .....  
.....  
.....

**Gespräch mit den Eltern:** ja, am ..... nein, weil .....

**Ergebnis/ Vereinbarung:** .....  
.....  
.....

Information an das Jugendamt: ja, am ..... nein, weil .....  
Ergebnis, Vereinbarung .....

Der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung hat sich

bestätigt

nicht bestätigt

Weiteres Vorgehen wurde vereinbart: .....

Datum: .....

Unterschrift: .....

## SCHUTZKONZEPT

