



FÜR EINE KULTUR DER ACHTSAMKEIT

PRÄVENTIONS- UND SCHUTZKONZEPT DES
EVANGELISCHEN KIRCHENKREISVERBAND SÜD

Stand 01.2025

INHALTSVERZEICHNIS

1. PRÄAMBEL	4
2. GRUNDLAGEN	5
2.1. RECHTLICHE GRUNDLAGEN	5
3. ZIELE.....	5
3.1. BEGRIFFSKLÄRUNGEN	5
3.1.1. GRENZVERLETZUNGEN	5
3.1.2. ÜBERGRIFFE.....	5
3.1.3. STRAFRECHTLICHE FORMEN VON GEWALT	5
3.1.4. SEXUALISIERTE GEWALT	6
3.1.4.1. GRENZVERLETZUNGEN	6
3.1.4.2. SEXUELLE ÜBERGRIFFE.....	6
3.1.4.3. STRAFRECHTLICH RELEVANTE FORMEN SEXUALISierter GEWALT.....	6
3.1.5. KOMPETENZ- UND SCHUTZORT	6
4. LEITUNGS- UND PERSONALVERANTWORTUNG	7
4.1. LEITUNGSVERANTWORTUNG	7
4.2. PERSONALVERANTWORTUNG	7
4.2.1. PERSONALAUSWAHL.....	7
4.2.2. EINSTELLUNGS- UND TÄTIGKEITSAUSSCHLUSS (§5 KIRCHENGESETZ ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISierter GEWALT DER EKBO)	8
5. SCHULUNGEN.....	8
6. VERHALTENSKODEX	9
7. PRÄVENTIONSARBEIT IN DEN GEMEINDEN, ARBEITSZWEIGEN UND BEI VERANSTALTUNGEN	9
7.1. FACHLICHE STANDARDS	9
7.2. SEXUALPÄDAGOGISCHE KONZEPTE.....	9
7.3. POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE.....	10
7.3.1. POTENZIALANALYSE.....	10
7.3.2. RISIKOANALYSE	10
8. PARTIZIPATION.....	10
9. ANSPRECHPERSONEN / BESCHWERDEWEGE	10
9.1. KREISKIRCHLICHE ANSPRECHPERSON (KAP)	10
9.2. BESCHWERDEVERFAHREN	10
10. KOMMUNIKATIONS- UND HANDLUNGSPLÄNE.....	12
11. MELDEPFLICHT.....	13
12. ETABLIERUNG DES KREISKIRCHLICHEN PRÄVENTIONS- UND SCHUTZKONZEPTE IN DEN GEMEINDEN, EINRICHTUNGEN ODER ARBEITSFELDERN IM KIRCHENKREIS.....	13
13. ÜBERPRÜFUNG BZW. VERÄNDERUNGEN DES VORLIEGENDEN PRÄVENTIONS- UND SCHUTZKONZEPTE.....	14
NACHWORT PETRA REH.....	14
WEITERFÜHRENDE MATERIALIEN UND HANDREICHUNGEN.....	15

1. PRÄAMBEL

Der Ev. Kirchenkreisverband Süd hat sich in den Jahren 2023 und 2024 den Präventions- und Schutzkonzepten seiner beiden Träger (Ev. Kirchenkreis Neukölln, Ev. Kirchenkreis Zossen-Fläming) angeschlossen. Mit diesem Präventions- und Schutzkonzept haben wir ein auf die kirchliche Verwaltung angepasstes Konzept entwickelt. Wir orientieren uns dabei am Präventions- und Schutzkonzept des Ev. Kirchenkreis Neukölln.

Dem Ev. Kirchenkreisverband Süd ist es ein grundlegendes Anliegen, für alle Menschen in der Gesamtheit seiner Zusammenhänge ein sicherer Ort zu sein. Sichere Orte sind frei von Ausgrenzung, Diskriminierung, Mobbing und jeglicher Form von Gewalt.

Das vorliegende Konzept gilt für alle Mitarbeitenden. Es soll ihnen einen verlässlichen Rahmen bieten und die verbindliche Basis sein für ein Klima des Respekts, der Achtung und der Wertschätzung im Umgang miteinander.

Darüber hinaus beschreibt das Konzept Hilfestellungen und Verfahrensabläufe im Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Ereignissen.

2. GRUNDLAGEN

Sichere Orte sind leider auch in der Evangelischen Kirche keine Selbstverständlichkeit. Wie in den vergangenen Jahren festgestellt wurde, gab und gibt es auch in unserer Kirche Fälle von sexualisierter Gewalt. Die Evangelische Kirche Deutschland (EKD) entwickelte deshalb im Oktober 2019 „Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ und die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) verabschiedete 2020 das „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“. Auf dieser Grundlage sind alle kirchlichen Einrichtungen und Körperschaften verpflichtet, sich mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ auseinanderzusetzen und gem. §6(2) dieses Gesetzes ein Schutzkonzept zu beschließen.

In der Auseinandersetzung mit dem Thema „sexualisierte Gewalt“, insbesondere mit Täter*innenstrategien ist festzustellen, dass sexualisierte Gewalt häufig als freundliche Kontaktaufnahme beginnt und daher als solche zunächst schwer erkennbar ist. Die Erkenntnisse der Forschung sprechen dafür, dass Täter und Täterinnen in der Regel sehr planvoll vorgehen.

Grenzverletzungen, Übergriffe und Straftaten, die gegen die sexuelle Selbstbestimmung gerichtet sind, geschehen also nicht rein zufällig und nie völlig spontan. Eine Institution, in der Gewalthandlungen begangen werden sollen, wird genauso zielgerichtet ausgewählt wie die von den Gewalthandlungen betroffenen Personen.

Erkenntnissen aus der Aufarbeitung folgend, kommt es vor der strafbaren sexuellen Gewalt zu Grenzverletzungen oder Übergriffen sowie zu Einschüchterungsversuchen, Manipulationen, Ausübung von Druck und Macht, oft unter Ausnutzung von Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen.

Daher halten wir es für zwingend notwendig, bereits im alltäglichen Miteinander alle in unseren Zusammenhängen Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung zu verpflichten und bereits durch grenzachtende Kommunikation die Wahrung persönlicher Grenzen zu sichern.

Den Rahmen geben die verschiedenen, bereits bestehenden, rechtlichen Grundlagen vor:

- 2.1. Rechtliche Grundlagen
 - 2.1.1. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
 - 2.1.2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768) geändert
 - 2.1.3. Strafgesetzbuch, insbesondere Dreizehnter Abschnitt – Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Vierzehnter Abschnitt – Beleidigung -, fünfzehnter Abschnitt – Verletzung des persönlichen Lebens- und Geheimbereichs
 - 2.1.4. Sozialgesetzbuch insbesondere Achtes Buch, Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII), §§ 72, 72a, 73 und Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX)
 - 2.1.5. Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)
 - 2.1.6. Kirchengesetz der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020
 - 2.1.7. Rechtsverordnung der EKBO über das Rahmenschutzkonzept vom 18. Februar 2022
 - 2.1.8. Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der Bekanntmachung der Neufassung vom 1. Januar 2019

3. ZIELE

Wir sind Kompetenzort und Schutzraum. Wir setzen uns gegen unangemessene sowie missbräuchliche Beziehungsgestaltungen im Kirchenkreis und seinen Einrichtungen ein. Wir verhindern Ausgrenzung, Diskriminierung und jegliche Formen von Gewalt.

Der Evangelische Kirchenkreisverband Süd legt Wert auf ein faires und respektvolles Miteinander, in dem ausgrenzende, diskriminierende oder gewaltvolle Verhaltensweisen keinen Platz haben. Deshalb fordern wir die Mitarbeiter*innen dazu auf, auf allen Ebenen an der Gestaltung eines Arbeitsklimas mitzuwirken, das gekennzeichnet ist von gegenseitiger Achtung, Toleranz, Wertschätzung, Respekt und Wahrung persönlicher Grenzen.

Der Evangelische Kirchenkreisverband Süd schafft eine Basis auf die sich jede und jeder berufen kann, wenn er oder sie das Gefühl haben, dass innerhalb unserer Arbeitszusammenhänge die Kultur des Respekts, der Achtung und der Wertschätzung im Umgang miteinander nicht gewahrt wird. In Konfliktfällen suchen wir nach konstruktiven Lösungsprozessen.

3.1 Begriffserklärung

Eine genaue Definition und Abgrenzung der Begrifflichkeiten ist unabdingbar für das Verständnis und die Umsetzbarkeit eines Konzeptes. Sie gewährleisten die Einordnung unzulässiger Verhaltensweisen und geben eine klare Orientierung für den Umgang mit ihnen und für die angemessenen Konsequenzen. Im Wesentlichen wird zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt unterschieden.

3.1.1. Grenzverletzungen

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich in unserem alltäglichen Handeln auf und geschehen meist unbeabsichtigt. Sie stellen ein Überschreiten der persönlichen, psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person dar.

Grenzverletzungen geschehen meist aus Unwissenheit oder Unachtsamkeit, als unreflektiertes Handeln im Sinne einer akzeptierten Kultur. Sie werden begünstigt durch einen Mangel an eindeutigen Regeln und Normen vor Ort.

Die Bewertung, ob ein Verhalten grenzverletzend ist oder nicht, hängt nicht nur von objektiven Faktoren ab. Das subjektive Erleben der betroffenen Person muss als ein legitimer Maßstab anerkannt werden.

Grenzverletzungen sind grundsätzlich korrigierbar (etwa durch eine Entschuldigung). Auch kann die Situation in der Regel durch ein Gespräch, durch Anleitung, Fortbildung oder Supervision geklärt werden. So kann das Verständnis für einen angemessenen und grenzwahrenden Umgang vermittelt werden.

3.1.2. Übergriffe

Im Gegensatz zu Grenzverletzungen geschehen Übergriffe in der Regel nicht zufällig. Sie sind vielmehr das Resultat persönlicher und/oder grundlegender fachlicher Defizite. Übergriffe durch Mitarbeiter*innen sind Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber anderen Personen, Geschlechtern, Generationen etc. und zeugen von grundlegenden Defiziten im Sozialverhalten. Diese lassen sich oft nicht allein durch Sensibilisierung, Fortbildung und Supervision korrigieren. Hier bedarf es einer klaren Haltung von den verantwortlich Handelnden vor Ort bzw. den übergeordneten Verantwortlichen, die auf Übergriffe etwa mit schriftlichen Dienstanweisungen bzw. arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen reagieren sollten.

3.1.3. Strafrechtliche Formen von Gewalt

Hier werden Merkmale von physischer und psychischer Gewalt beschrieben.

Physische Gewalt ist jede bewusste Anwendung körperlicher Gewalt gegenüber einer betrof-

fenen Person, die zu körperlichem Schaden, Verletzung, Behinderungen oder zum Tod führen kann oder führt. Formen können schubsen, schlagen, boxen, ohrfeigen, schütteln, stoßen, werfen, mit der Faust schlagen, kratzen, an den Haaren ziehen, treten, grabschen, beißen, verbrennen, würgen, vergiften oder die Verwendung eines Gegenstandes als Waffe sein.

Psychische Gewalt ist jede Art nicht-physischer Gewalt mit schädlichen Auswirkungen für die emotionale Gesundheit und Entwicklung eines Menschen. Hierzu zählen verbale Gewalt, Demütigungen, Zurückweisung oder Ignorieren, Isolierung des Menschen von Freunden oder Freundinnen oder Familie, Vermitteln des Gefühls, wertlos und ungeliebt zu sein, bedrohen, erpressen, eine Person bewusst in Verlegenheit zu bringen, zu verstören oder sie zu schikanieren (sogenanntes „bullying“).

3.1.4. Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt geschieht immer mit Absicht. Sie kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Dabei kann zwischen Formen mit und ohne Körperkontakt unterschieden werden.

3.1.4.1. Grenzverletzungen

Sexualisierte Gewalt wird bewusst herbeigeführt und kann u. a. die Form von voyeuristischen Blicken, anzüglichen Bemerkungen, unangemessener körperlicher Nähe oder flüchtigen Berührungen von intimen Körperzonen über der Kleidung haben. Die Verletzung des Rechts auf Intimität gehört genauso dazu wie das Ansprechen von Kindern, Jugendlichen oder Anderen mit besonderen (sexualisierten) Kosenamen.

3.1.4.2. Sexuelle Übergriffe

Alle Grenzverletzungen in Verbindung mit einer sexuellen Handlung zwischen Erwachsenen und Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen sind sexualisierte Gewalt. Solche Handlungen gehen immer mit Zwang und Gewalt einher, auch dann, wenn keine körperliche Gewaltanwendung zur Durchsetzung der Interessen der Täter und Täterinnen notwendig ist. Täter und Täterinnen sind sich ihrer Macht und Überlegenheit bewusst. Sie machen sich vorhandene Machtstrukturen zunutze und missbrauchen zum Beispiel ihre Stellung, ihre Autorität und die Abhängigkeit der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Auch die Beziehung und das Vertrauen der Betroffenen werden ausgenutzt, um sie unter Druck zu setzen. Hier besteht ein großes strukturelles Ungleichgewicht.

Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände Betroffener werden übergangen.

3.1.4.3. Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind:

sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, Prostitution von Kindern, das Herstellen und Ausstellen, der Handel und Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte.

Die Relevanz wird im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches (ab § 174) genauer geregelt. Dort sind sämtliche Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung aufgelistet.

3.1.5. Kompetenz- und Schutzort

Die Mitarbeitenden im Evangelischen Kirchenkreis Neukölln sind sensibilisiert und geschult im achtsamen, respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie im Erkennen von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Formen von Gewalt.

Menschen, die von Ausgrenzung, Diskriminierung, Gewalt oder Armut betroffen sind, finden kompetente Ansprechpersonen.

4. LEITUNGS- UND PERSONALVERANTWORTUNG

Überall in unseren kirchlichen Zusammenhängen wird Beziehungsarbeit geleistet, die Menschen zusammenbringt. Eine wesentliche Aufgabe von Leitenden ist es, diese Beziehungsarbeit zu unterstützen und zugleich die damit verbundenen Risiken so weit wie möglich zu minimieren.

4.1. Leitungsverantwortung

Den Leitungskräften kommt bei der Umsetzung und der regelmäßigen Evaluation des Konzeptes eine ebenso große Bedeutung zu, wie bei der Einhaltung aller gesetzlichen Grundlagen. Sie tragen grundsätzlich die Verantwortung dafür.

Die Leitungskräfte sorgen außerdem für die Implementierung und Umsetzung der im Konzept beschriebenen Maßnahmen in ihrem Verantwortungsbereich. Sie sind verpflichtet, sich regelmäßig, mindestens einmal jährlich, gemeinsam mit den Mitarbeitenden in ihrem Zuständigkeitsbereich nachweislich mit Themen aus dem Präventions- und Schutzkonzept auseinanderzusetzen.

Die Leitungskräfte regeln in ihren Zusammenhängen die Benennung oder Berufung von Ehrenamtlichen. Welche Aufgaben übertragen bzw. von wem übernommen werden, ist zu dokumentieren. Darüber hinaus ist für jede*n Ehrenamtliche*n sowie jeder Honorarkraft für die Umsetzung der im Konzept beschriebenen Maßnahmen ein*e Verantwortliche*r festzulegen. Diese Verantwortung kann an die für das jeweilige Arbeitsfeld zuständigen beruflichen Mitarbeitenden delegiert werden.

Die Leitungskräfte unterweisen alle Mitarbeitenden in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Wahrnehmung der Meldepflicht (siehe dazu unter Punkt 11/Seite 13) in Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt im Sinne von § 7 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO unter Berücksichtigung des vorliegenden Handlungsplans (siehe dazu unter Punkt 10.1/Seite 13).

Im Interventionsfall (sexualisierte Gewalt gegenüber eines/einer Schutzbefohlenen oder Mitarbeiterin/Mitarbeiters oder die Vermutung der sexualisierten Gewalt durch Mitarbeitende) ist die Leitungsperson fallverantwortlich und sorgt in Zusammenarbeit mit der Kreis-kirchlichen Ansprechperson für die fachgerechte Umsetzung des entsprechenden Handlungsplans.

Die Leitungskräfte überprüfen die Teilnahme ihrer Mitarbeitenden an den vorgesehenen Schulungen.

Die Leitungskräfte tragen in besonderer Weise Verantwortung für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den ihnen beruflich und ehrenamtlich anvertrauten Menschen. Ihre Haltung ist richtungsweisend für das Klima vor Ort.

(Siehe „Konfliktlösung am Arbeitsplatz“ / QR-Code)



4.2. Personalverantwortung

4.2.1 Personalauswahl

Beginnend mit der Stellenausschreibung wird auf das bestehende Präventions- und Schutzkonzept im Kirchenkreisverband aufmerksam gemacht. Auch im Bewerbungsgespräch werden das Präventions- und Schutzkonzept sowie der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtung thematisiert und auf die verpflichtende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sowie die regelmäßige Teilnahme an Schulungen hingewiesen.

Insbesondere bei der Übernahme von Aufgaben mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbedürftigen ist der grenzwahrende Umgang zu thematisieren und im Blick zu behalten.

4.2.2. Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss

(§ 5 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt)

Ziel: In unseren kirchlichen Arbeitszusammenhängen haben verurteilte Sexualstraftäter*innen keinen Zugang.

Die Umsetzung kann nach den aktuellen Empfehlungen des AKD erfolgen (siehe QR-Code oben).



§5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss (entspricht § 72a SGB VIII/Stand 2022)

1. Für eine Beschäftigung im Kirchenkreis und seinen Arbeitsfeldern kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184 j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuchs in der jeweils gelten den Fassung verurteilt worden ist. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist.
2. Wird im Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses eine Verurteilung nach Nummer 1 bekannt, soll bei öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden. Bei privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung zu prüfen.
3. Kann trotz einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben in einer kirchlichen Stelle wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche
 - a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
 - b) Kinder- und Jugendhilfe,
 - c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
 - d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
 - e) Seelsorge und
 - f) Leitungsaufgabenzum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.
(2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend

5. SCHULUNGEN

Der Schutz vor jeglicher Gewalt entfaltet sich durch die Übernahme von Verantwortung durch jeden Einzelnen! Es ist und bleibt eine gemeinsame Aufgabe aller, die in unserer Kirche mitwirken. Daher sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, nach Tätigkeitsfeld abgestuft, regelmäßig, mindestens alle drei Jahre, Fortbildungen zu besuchen. Grundlage der Schulungen sind die Schulungsinhalte der Initiative „hinschauen – helfen – handeln“ der EKD (siehe QR-Code).

Schulungen werden durch die Kreiskirchliche Ansprechperson und ausgebildete Multiplikatoren angeboten. Die Schulungen werden berufsgruppen- bzw. aufgabenbezogen organisiert. Dazu können vorhandene Strukturen wie Konvente, regelmäßige Arbeitsgruppentreffen, GKR-Sitzungen genutzt oder bedarfsorientierte Angebote entwickelt werden. Nach der Schulung wird eine Teilnahmebescheinigung ausgegeben.



6. VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex der EKBO ist das zentrale Element der Präventionskultur. Er wurde im Juli 2022 den Erfordernissen des Kirchengesetzes angepasst und ist ebenso Grundlage in unseren Arbeitszusammenhängen des Kirchenkreises.

Der Verhaltenskodex formuliert Erwartungen an das Verhalten aller in unserer Kirche mitwirkenden Menschen und beschreibt damit eine Vision von einem mitmenschlichen, diskriminierungsfreien, respektvollen, achtsamen und wertschätzenden Umgangs.

Die Regeln des Verhaltenskodex der EKBO sind für alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden verbindlich und gelten für alle Arbeitsfelder.

Sie werden regelmäßig mit Blick auf die jeweiligen Vorhaben durchgesprochen und konkretisiert.

Regelmäßig werden Informationsveranstaltungen zur angestrebten Kultur der Achtsamkeit angeboten.

Der Verhaltenskodex wird an allen Orten der kreiskirchlichen Arbeit ausgehängt und mit Kontaktdaten von Ansprechpersonen gut sichtbar zugänglich gemacht.

Von allen Mitarbeitenden ist der Verhaltenskodex schriftlich anzuerkennen.

7. PRÄVENTIONSARBEIT IN DEN GEMEINDEN, ARBEITSZWEIGEN UND BEI VERANSTALTUNGEN

7.1. Fachliche Standards

Neben dem Verhaltenskodex, der Grundlage unserer Arbeit in allen Zusammenhängen ist, gibt es fachliche Standards für die unterschiedlich wahrzunehmenden Aufgaben. Diese fachlichen Standards sind für die an den jeweiligen Orten vorhandenen Aufgaben nachlesbar zu dokumentieren. Ihre Einhaltung muss regelmäßig reflektiert werden.

Beispielsweise könnte dies das Verhalten bei Wohnungsbesichtigungen, die Teilnahme an Sitzungen in Ehrenamtsgremien oder die Praxisanleitung von Auszubildenden sein.

7.2. Sexualpädagogische Konzepte

Jeder Bereich, in dem pädagogisch mit Kindern und Jugendlichen oder Erwachsenen gearbeitet wird, muss ein sexualpädagogisches Konzept unter Beteiligung der Teilnehmenden entwickeln und bekannt machen. Erziehungsberechtigte oder Betreuer*innen sollten möglichst bei der Erarbeitung mit einbezogen werden.

Sexualpädagogik fördert bei den Teilnehmenden die Auseinandersetzung und Reflexion eigener und gesellschaftlicher Vorstellungen und Werte in Bezug auf Sexualität, Partnerschaft und Familie. Wer seine eigenen Wünsche und Bedürfnisse kennt, kann diese gegenüber anderen formulieren und auf deren Einhaltung achten.



Die sexuelle Entwicklung von Minderjährigen ist eingebettet in ihre Gesamtentwicklung und wird im Zusammenhang mit ihrer kognitiven, emotionalen und sozialen Entwicklung gesehen. Eine Enttabuisierung und professionelle Kompetenz sowie eine Haltung zur Sexualität und zu sexualisierter Gewalt sind notwendig, um zwischen sexuellem Verhalten und Übergriffen unterscheiden zu können und entsprechend zu agieren.

Sexualpädagogik schafft Wissen, sensibilisiert für Grenzen und fördert die Sprachfähigkeit – auch von den Mitarbeitenden im Kirchenkreisverband.

7.3. Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse ist die notwendige Voraussetzung für unsere kreiskirchlichen Einrichtungen und Gemeinden bzw. deren Arbeitszweige, um sich dem Präventions- und Schutzkonzept anzuschließen, (siehe QR-Code).



7.3.1. Potentialanalyse

Keine Gemeinde, keine Einrichtung und kein Arbeitszweig fängt bei Null an. Vieles wird schon umgesetzt und mitgedacht. Dieses gilt es aufzunehmen und mit den Anforderungen des Präventions- und Schutzkonzeptes abzugleichen sowie ggf. anzupassen.

7.3.2. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse hilft, den Blick für Gefahrenpotenziale zu schärfen und Maßnahmen zu entwickeln, um diese zu minimieren. Zu prüfen sind insbesondere solche Bereiche, wo Kinder und Jugendliche oder andere Schutzbedürftige involviert sind bzw. begleitet werden.

In Verantwortung der Leitenden müssen die verpflichtenden Maßnahmen der Prävention vor Ort umgesetzt werden. Die vorhandenen Strukturen und verschiedensten Arbeitssituationen werden nachweislich in den Blick genommen und auf mögliche Risiken und Gefahren hin analysiert und ggf. angepasst.

Bei inhaltlichen Veränderungen der Arbeit vor Ort; z. B. durch neue Angebote oder neue Veranstaltungen sowie Veranstaltungen mit Kooperationspartnern braucht es eine erneute Risikoanalyse bzw. Maßnahmen der Prävention.

Bei Übergriffen bzw. strafrechtlich relevanten Ereignissen ist die Risikoanalyse unverzüglich zu erneuern. In jedem Fall ist die Risikoanalyse spätestens im Abstand von drei Jahren zu wiederholen.

8. PARTIZIPATION

Kinder, Jugendliche, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und andere Schutzbefohlene werden an allen sie betreffenden Entscheidungen angemessen beteiligt.

Ein beständiger Austausch zu ihren Rechten und Erfahrungen, auch zu grenzwahrendem Verhalten, soll dazu beitragen, dass alle Menschen in unseren Zusammenhängen Grenzverletzungen und Übergriffe frühzeitig als solche wahrnehmen können und Ansprechpersonen zu Hilfe ziehen.

Insbesondere die von uns begleiteten Kinder, Jugendlichen und andere Schutzbefohlene sollen gestärkt und sprachfähig gemacht werden, um sie dadurch vor Übergriffen und Grenzverletzungen zu schützen.

9. ANSPRECHPERSONEN / BESCHWERDEWEGE

9.1. Kirchliche Ansprechperson (KAP)

Der Vorstand beruft gem. § 8 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO eine Ansprechperson zur Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt für den Bereich des Kirchenkreisverbandes. An sie können sich Menschen wenden, wenn sie Grenzverletzungen, Übergriffe oder (sexualisierte) Gewalt vermuten oder selbst davon betroffen sind.

Die Ansprechperson vernetzt die Beauftragten für Prävention in der EKBO, bietet regelmäßige Treffen sowie Schulungen an und unterstützt deren Arbeit.

Die Kirchliche Ansprechperson ist als Multiplikator*in für die Initiative „hinschauen – helfen – handeln“ der EKD qualifiziert.

Die Kirchliche Ansprechperson berät den Vorstand und gegebenenfalls weitere Leitungskräfte in allen Fragen der Präventionsarbeit.

Die Kirchliche Ansprechperson nimmt regelmäßig an den Netzwerktreffen im AKD teil.

Die Kirchliche Ansprechperson unterstützt und begleitet Interventionsprozesse und berät die verantwortlichen Leitenden.

Die Kirchliche Ansprechperson ist im Umgang mit sexualisierter Gewalt vor allem dem Schutz der Betroffenen verpflichtet. Sie hat die Pflicht, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie nimmt ihre oder seine Aufgaben selbständig und, in Fällen der Aufklärung von Vorfällen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.

9.2. Beschwerdeverfahren

Der Ev. Kirchenkreisverband Süd beschreibt ein Beschwerdeverfahren für seinen Verantwortungsbereich. Dieses wird den Mitarbeitenden sowie Nutzern von Angeboten transparent gemacht. Die Kontaktaufnahme soll über verschiedene Wege möglich sein.

Es gibt innerhalb und außerhalb des Kirchenkreisverbandes eine konkrete Ansprechperson, an die sich Mitarbeitende (ggf. auch deren Angehörige) wenden können.

10. KOMMUNIKATIONS- UND HANDLUNGSPLÄNE

10.1. „Ein Plan für alle“

Für alle verbindlich ist der folgende Plan:

Kommunikationsplan der EKBO: „Ein Plan für alle“

Der Kommunikationsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung
2. Kontaktaufnahme mit der Kirchlichen Ansprechperson (KAP) als Standard inkl. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung

3. Ggf. Hinzuziehung einer Insoweit erfahrenen Fachkraft IseF – bei Kindern/Jugendlichen verpflichtend

Für den Ev. Kirchenkreisverband Süd: Petra Reh (KAP) ist ausgebildete IseF

4. Anwendung des entsprechenden Handlungs- und Notfallplans im Fall einer positiven Plausibilitätsprüfung

1. Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung

Als Mitarbeiter*in nehme ich eine Haltung als Zuhörende*r ein.

Arbeitshilfe: Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene

Wer grenzverletzende Situationen beobachtet, soll nach Möglichkeit dazu beitragen, dass die Grenzverletzungen beendet werden und die Beobachtungen dokumentieren.

Arbeitshilfe: Dokumentations- und Reflexionsbogen

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

Grundsatz: Jede Situation wird besprochen, unabhängig davon, ob die*der Mitarbeiter*in vor Ort bereits Schritte umgesetzt hat oder eine klare Idee zur Klärung der Situation hat. Die KAP und der*die Mitarbeiter*in vor Ort nehmen zusammen die Plausibilitätsprüfung und Risiko- bzw. Gefährdungseinschätzung unter Zuhilfenahme der zur Verfügung stehenden Informationen, ggf. zusätzlich eingeholter Informationen, gemeinsam vor.

Ziele: Jede Grenzverletzung wird ernst genommen und professionell bearbeitet. Kein*e Mitarbeiter*in bleibt allein und/oder trifft die Entscheidung über die Notwendigkeit und Art und Weise der Intervention allein. Jeder Austausch mit der Kreiskirchlichen Ansprechperson dient auch der Selbstfürsorge. Die Kreiskirchliche Ansprechperson erwirbt ein realistisches Bild von der Praxis für die weitere Arbeit und entwickelt aus den Schilderungen aus der Praxis passgenaue Präventionsmaßnahmen.

Praktische Umsetzung: Die Kontaktaufnahme erfolgt durch einen Anruf bei der Kreiskirchlichen Ansprechperson bzw. per E-Mail unter Angabe der Mobilfunknummer und der Dringlichkeit eines Rückrufs. Der*Die Mitarbeiter*in vor Ort schildert die Situation unter Zuhilfenahme ihrer Dokumentation. Namen müssen nicht genannt werden. Die Ansprechperson hört zu und stellt Fragen, um die Situation zu verstehen und um eine erste Einschätzung vorzunehmen (Plausibilitätsprüfung). Die Plausibilitätsprüfung hat zum Ziel, dass geklärt ist, ob eine Grenzverletzung, ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt während eines kirchlichen Angebotes, auf einem kirchlichen Gelände und/oder durch Teilnehmer*innen unserer Angebote oder kirchliche Mitarbeiter*innen stattgefunden haben bzw. die Vermutung dessen weiterbesteht oder nicht ausgeräumt werden kann. Es erfolgt die Dokumentation des Vorfalls und des Ergebnisses der Plausibilitätsprüfung (Möglichkeit 1: Abschluss des Vorganges wegen „negativer“ Plausibilitätsprüfung, Möglichkeit 2: Verfahren nach dem entsprechenden Interventionsplan, ggf. Einberufung des Krisenteams).

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

3. Ggf. Hinzuziehung der Insoweit erfahrenen Fachkraft

– bei Kindern und Jugendlichen verpflichtend –

Grundsatz: Für den Fall, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass es sich um einen sexuellen Übergriff oder um eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt an Kindern oder Jugendlichen handelt, muss eine Insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) hinzugezogen werden. Dies fordert das Bundeskinderschutzgesetz. Handelt es sich um sexualisierte Gewalt an Erwachsenen, ist es im Regelfall ebenfalls empfehlenswert, eine entsprechende Fachberatung hinzuzuziehen.

Ziele: Zum Schutz aller Betroffenen ist es notwendig, dass eine speziell ausgebildete Fachperson mit entspre-

chendem Fachwissen und Fähigkeiten die Reflexion und/oder einzelne Schritte von verantwortlichen Personen begleitet.

Praktische Umsetzung: Die IseF berät während des trägerinternen Verfahrens bei der Vermutung auf sexualisierte Gewalt innerhalb der Institution entsprechend der fachlichen Standards und des zutreffenden Interventionsplanes sowie den Anforderungen nach dem Bundeskinderschutzgesetz.

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

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

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

Hier finden Sie wichtige Kommunikations- und Handlungspläne für die verschiedenen Situationen und Arbeitsbereiche (siehe QR-Code):



11. MELDEPFLICHT

(GEM. § 7 KIRCHENGESETZ ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISierter GEWALT DER EKBO)

Die Meldung von sexualisierter Gewalt ist in der EKBO kirchengesetzlich geregelt. Zudem ist sie mit der Meldepflicht der EKD-Richtlinie verknüpft. Die Meldepflicht erfüllt die Aufgabe, sexualisierte Gewalt innerhalb unserer Kirche sichtbar zu machen und im Einklang mit den Schutzkonzepten sicherzustellen, dass die Landeskirche und die Kirchenkreise gemeinsam dafür sorgen, dass immer, wenn sexualisierte Gewalt vermutet wird, die Kreiskirchlichen Ansprechpersonen, die jeweils zuständige Leitung und die landeskirchliche Beauftragte abgestimmt und einem klaren Handlungsplan folgend handeln.

Daher sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, jede Vermutung von sexualisierter Gewalt an die Kirchliche Ansprechperson im Evangelischen Kirchenkreisverband Süd zu melden. Diese nimmt die Meldung als vermuteten Fall von sexualisierter Gewalt auf, berät die meldende Person und leitet ggf. weitere Schritte gemäß den Interventionsplänen (<https://akdekbo.de/praevention/materialien/>) ein.

12. ETABLIERUNG DES KIRCHLICHEN PRÄVENTIONS- UND SCHUTZKONZEPTE IN DEN GEMEINDEN, EINRICHTUNGEN ODER ARBEITSFELDERN IM KIRCHENKREIS

Grundsätzlich besteht für alle die Möglichkeit, sich das Kreiskirchliche Prävention- und Schutzkonzept zu eigen zu machen.

Voraussetzungen dafür sind, dass:

- nachweislich eine Potential- und Risikoanalyse für die Zusammenhänge vor Ort durchgeführt wird

– die Leitungsverantwortlichen eine*n Beauftragte*n für die Präventionsarbeit benennen.

13. ÜBERPRÜFUNG / VERÄNDERUNG DES VORLIEGENDEN PRÄVENTIONS- UND SCHUTZKONZEPTE

Mindestens alle drei Jahre soll das Präventions- und Schutzkonzept in Verantwortung Des Vorstandes überprüft und ggf. angepasst werden.

Ergänzungen oder inhaltliche Veränderungen werden vom Vorstand nach Anhörung Verwaltungsrat beschlossen.

NACHWORT DER PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTEN PETRA REH



Das vorliegende Konzept hat für sich nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Je intensiver ich in das Thema eingestiegen bin, umso mehr Impulse bekam ich und umso mehr Aspekte taten sich auf, die weiteren Klärungsbedarf deutlich machen. Vielleicht geht es Ihnen ähnlich? Für Anregungen und Ideen bin ich dankbar und freue mich, mit Ihnen/Euch gemeinsam weiter an unserem Präventions- und Schutzkonzept zu arbeiten.

Ich wünsche mir, dass wir gemeinsam die Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung leben, damit wir in unserem Evangelischen Kirchenkreis Neukölln Kompetenz- und Schutzraum sind!

Mir ist bewusst, dass unser Alltag oft eine Vielzahl von Konflikten mit sich bringt. Kleine und große Ärgernisse, Irritationen, unterschiedliche Sichtweisen oder Wahrnehmungen – die manchmal schnell vergessen sind und manchmal unsere Nerven längerfristig strapazieren. Viele Konflikte lassen sich durch ein offenes Gespräch umgehend ausräumen, für andere aber wird mehr Zeit oder auch professionelle Unterstützung benötigt. Unerträglich können schwelende oder offene Konflikte werden, die die Zusammenarbeit stark belasten oder das Klima vergiften.(siehe QR-Code).

Umso wichtiger ist es, hin- und nicht wegzuschauen!

Umso wichtiger ist es, sich im gewaltfreien Ansprechen von unverständlichen, beschwerenden oder intransparenten Situationen zu üben!

Umso wichtiger ist es, allen Menschen in unseren kirchlichen Zusammenhängen mit echter Aufmerksamkeit und echtem Interesse zu begegnen!

Umso wichtiger ist es, an einer positiven Fehlerkultur zu arbeiten!



Ich unterstütze Sie dabei gern.

Petra Reh

KAP, Präventionsbeauftragte und Insoweit erfahrene Fachkraft

Rübelandstraße 9b, 12053 Berlin

Tel: 0163 / 689 04 76

p.reh@kk-neukoelln.de

WEITERFÜHRENDE MATERIALIEN UND HANDREICHUNGEN

- Baustein für Stellenausschreibungen zum Präventions- und Schutzkonzept
- Dokumentations- und Reflexionsbogen zu einer Grenzverletzung / einem Übergriff (PDF)
- Empfehlung Personalverantwortung (PDF)
- Fortbildungsplan / Übersicht über Schulungen (PDF)
- Formblatt Risikoanalyse (PDF)
- Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (PDF)
- Handreichung „Erweitertes Führungszeugnis“ EFZ (PDF)
- Interner Meldebogen an die Superintendentur zur Erstellung der Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtliche Mitarbeitende (PDF)
- Notfallnummern und Hilfsangebote (PDF)
- Plakat zum Verhaltenskodex (PDF und png)
- Sexualpädagogische Konzepte der Aktion Jugendschutz (ajs)
- Tätigkeitsausschluss §72a SGB VIII in geltender Form
- Verhaltenskodex der EKBO (PDF)

Alle oben aufgeführten Materialien haben wir auf der Homepage des Kirchenkreises Neukölln für Sie zusammengestellt (siehe QR-Code). Die Liste wird fortlaufend erweitert.





Herausgegeben von
Evangelischer Kirchenkreisverband Süd
mit freundlicher Genehmigung des
Ev. Kirchenkreis Neukölln
Rübelandstraße 9
12053 Berlin

www.kkv-sued.de
www.neukoelln-evangelisch.de

(Stand: 01.2025)
Das Konzept wird fortlaufend aktualisiert.
Den jeweils aktuellen Stand finden Sie unter:
www.neukoelln-evangelisch.de/praeventionsbeauftragte