



Schutzkonzept

zur Prävention von
Grenzverletzungen
und sexualisierter
Gewalt



Impressum

Herausgeber:

Berliner Missionswerk

Redaktion: Arbeitsgruppe zur Erstellung des Schutzkonzeptes gegen grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt.



Inhaltsverzeichnis

0. Vorwort	S. 4
1. Grundsätze	S. 5
2. Prävention	S. 6
3. Standards in unserer Arbeit	S. 7
4. Intervention	S. 13
5. Anhang	S. 26

Vorwort

„Gott schuf den Menschen zu seinem Bilde“ (1. Mose 1,27)

Dieser Satz aus dem ersten Buch der Bibel erzählt davon, dass jeder Mensch würdig ist, weil in ihm das Bild Gottes aufscheint. Diese Würde, das Antlitz Gottes im Menschen, ist unverlierbar. Aber diese Würde kann verletzt werden! Das Antlitz Gottes im Menschen kann beschmutzt werden, es kann sogar so eingetrübt werden, dass es nicht mehr zu sehen ist.

Es ist für uns Christen deshalb eine zentrale Frage des Glaubens, ja der Geschöpflichkeit des Menschen, dass die Klarheit der Würde des Menschen nicht verdunkelt wird, wie es leider oft geschehen ist und geschieht.

Als Berliner Missionswerk fühlen wir uns in unserer Arbeit dem christlichen Gedanken der Ebenbildlichkeit Gottes und der daraus folgenden Würde des Menschen verpflichtet.

Das folgende „Schutzkonzept gegen grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt“ soll dazu beitragen, dass die Würde der Menschen, die uns anvertraut sind, nicht beschädigt wird und somit Gottes Ebenbild im Menschen bewahrt wird.

Zu denken ist dabei an den Umgang der Mitarbeitenden untereinander; zu denken ist auch an die vielen jungen Menschen, die uns als Freiwillige in einer wichtigen Phase ihres Lebens anvertraut sind; zu denken ist auch an einen kultursensiblen Umgang mit Vertreterinnen und Vertretern unserer Partnerkirchen.

Die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes, ist ein erster Schritt. Zu ihm gehören, dass wir unser Handeln und unsere Räume einer Risikobewertung unterziehen, eine regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden und vor allem ein bewusster Umgang miteinander. Das Schutzkonzept weist auf Grundsätze gemeinsamen Arbeitens hin und zeigt klare transparente Verfahrenswege auf, denen wir uns verpflichtet fühlen. Es geht dabei um eine Kultur des Hinschauens, der Achtsamkeit und um die Wahrung von sicheren Räumen des Vertrauens.

Weil wir der Würde des Menschen und der Ebenbildlichkeit Gottes verpflichtet sind, wollen wir uns als kirchliche Einrichtung auf diesen Weg begeben. Denn letztlich geht es in allem darum, die Würde des Menschen zusammen mit unseren Partnern in den vielen Projekten des Missionswerkes zum leuchten zu bringen. Das kann jedoch nur gelingen, wenn die Grundlage stimmt, nämlich dass wir miteinander, gut gerne und wohlbehalten in diesem Teil des Weinberg Gottes zusammenwirken. Dazu ist das Schutzkonzept ein unverzichtbarer Beitrag.

Dr. Ulrich Schöntube

Direktor des Berliner Missionswerkes

1. GRUNDSÄTZE

Dem Schutzkonzept gegen grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt für das Berliner Missionswerk liegen die Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO und die Ordnung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen der EKBO sowie staatliche Gesetze und Vorgaben zu Grunde.

Es beschreibt die Aufgaben, Schritte und Regelungen für das Berliner Missionswerk, um einen Schutzraum für alle Beteiligten zu bieten. Es gilt einerseits für alle Mitarbeiter:innen, die Freiwilligen und andererseits für alle Gremien sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Dieses Konzept gilt nicht für internationale Partnerkirchen, jedoch für die vom Berliner Missionswerk entsandten Mitarbeitenden und Freiwilligen.

Die Partnerkirchen entwickeln und arbeiten mit eigenen Schutzkonzepten.

Die in diesem Schutzkonzept genutzten Begriffe werden wie folgt verstanden:

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt nach §2 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt: „(...) unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, welches bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.“ als synonym benutzt werden oft die Begriffe „sexueller Missbrauch“ (unter anderen in den Gesetzestexten), „sexuelle Gewalt“ oder „sexuelle Übergriffe“.

Grenzüberschreitungen

Fachlich legen die EKD und EKBO im bundesweiten Programm „Hinschauen, helfen, handeln“ fest, dass sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe & strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt umfasst. Grenzüberschreitungen treten einmalig oder gelegentlich auf. Sie können als persönliche oder fachliche Verfehlung der/des Mitarbeitenden bzw. der/des Ehrenamtlichen betrachtet werden. Oft geschehen Grenzüberschreitungen unbeabsichtigt. Sie können auch Teil einer Täter:innenstrategie sein.

Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe sind bewusst herbeigeführt und können voyeuristische Blicke, verbale Äußerungen oder flüchtige Berührungen von intimen Körperzonen sein.

Strafrechtlich relevante sexuelle Handlungen

Strafrechtlich relevante sexuelle Handlungen geschehen an, vor oder mit Menschen. Sie können verbal, non-verbal, durch Aufforderungen, Tätlichkeiten sowie den Einsatz von Medien geschehen. Das Strafgesetzbuch fasst die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt unter den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§174–184 StGB) zusammen.

- 2 <https://www.diakonie.de/journal/richtlinie-der-evangelischen-kirche-in-deutschland-zum-schutz-vor-sexualisierter-gewalt> .
- 3 http://5https://www.ekbo.de/fileadmin/ekbo/mandant/ekbo.de/1_wlr/04._landessynode/15._2020_Frühjahr.
- 4 schutzbefohlenen nach StGB sind Personen unter 18 Jahren, die in einem besonderen Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnis stehen, sowie volljährige Personen, die wegen Gebrechlichkeit und Krankheit (auch wenn nur vorübergehend) wehrlos sind. Definition in §3 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- 5 <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147#s00000219>.
- 6 §4 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147#s00000219>.

2. PRÄVENTION

Die in §6 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der EKBO beschriebenen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt werden vom Berliner Missionswerk in folgender Weise umgesetzt:

Verhaltenskodex

Im Berliner Missionswerk ist der Verhaltenskodex der EKBO (in der Fassung des Beschlusses der Kirchenleitung vom 17. Juni 2022) für alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden verbindlich.

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

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

Mit Nähe und Distanz umgehen

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

Die Rolle als Verantwortliche:r nicht ausnutzen

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

Intimsphäre respektieren

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

Stellung beziehen

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

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

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

Abwertendes Verhalten abwehren

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

Transparenz herstellen

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

Der Verhaltenskodex beschreibt unseren Anspruch an den Umgang untereinander. Er gilt allen Menschen und insbesondere denen, die unserem Schutz anbefohlen sind. Es geht um eine Kultur der Achtsamkeit. Sie entsteht und bleibt bestehen, wo sie als Aufgabe ernst genommen wird. Er ist vor Ort und auf den Webseiten öffentlich zu machen und wird in verschiedenen Arbeitskontexten thematisiert. So werden die Menschen, die im Berliner Missionswerk zusammenkommen, hinsichtlich der Präventionskultur informiert. Sie erfahren diese in den verschiedenen Gremien und Arbeitszusammenhängen.

Als fester Bestandteil von Dienstbeschreibungen wird er in künftige sowie bereits bestehende Dienstverhältnisse aufgenommen und ist so verbindlich.

3. STANDARDS IN UNSERER ARBEIT

Menschen, die sich für ein hauptamtliches, honorarbasierendes oder ehrenamtliches Engagement im Berliner Missionswerk interessieren, werden im Vorgespräch bzw. Vorstellungsgespräch auf die Bedeutung des Schutzes vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt hingewiesen. Die Haltung des Arbeitgebers hierzu wird deutlich gemacht. Der Verhaltenskodex mit der Selbstverpflichtungserklärung wird im Gespräch vorgestellt, ausgehändigt und muss vor Dienstantritt unterzeichnet werden.

Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen hauptberufliche Mitarbeiter:innen Einsicht in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis gewähren. Dieses ist alle fünf Jahre zu erneuern. Dazu fordert die personalverantwortliche Person rechtzeitig auf und übernimmt das Fristenmanagement. Die Einsichtnahme wird vertraulich im Vier-Augen-Prinzip dokumentiert.

Bei Honorarkräften und Ehrenamtlichen kann jederzeit ein Führungszeugnis angefordert oder alternativ der Verhaltenskodex vorgestellt und die entsprechende Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet werden. Werden für Freiwilligenseminare oder in der Arbeit mit anderen vulnerablen Gruppen (z. B. Geflüchteten) temporär externe Honorarkräfte hinzugezogen, ist die Unterzeichnung des Verhaltenskodex verpflichtend; ein erweitertes Führungszeugnis kann zudem jederzeit angefordert werden.

Das Berliner Missionswerk verpflichtet sich, den Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt gegenüber Anvertrauten in der eigenen Organisation, bei Veranstaltungen sowie im Rahmen der Auslandsarbeit zu gewährleisten. Die haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden übernehmen gemeinsam die Verantwortung dafür.

Anvertraute werden darin bestärkt, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit sowie auf wirksame Hilfe einzutreten.

Mit ihrem Dienstantritt verpflichten sich alle Mitarbeiter:innen und Ehrenamtlichen, allen Anvertrauten mit Respekt zu begegnen, ihre Würde zu achten und die Verhaltensrichtlinie des Berliner Missionswerkes uneingeschränkt zu befolgen.

Dazu gehört:

- betroffenen Menschen zuzuhören, ihren Schilderungen Glauben zu schenken und sie – wenn nötig auch mit aktiver Unterstützung – zu ermutigen, die vorgesehenen Verfahren und Hilfen in Anspruch zu nehmen;
- auf Bedenken, Anschuldigungen und Vorkommnisse sofort zu reagieren und die zuständige Ansprechperson des Berliner Missionswerkes oder der EKBO zu informieren;
- bei Begegnungen mit Minderjährigen dafür Sorge zu tragen, dass stets eine weitere erwachsene Person anwesend oder in Sicht- und Hörweite ist;



- beim Fotografieren, Filmen oder bei Berichten in der Öffentlichkeitsarbeit die Menschenwürde, die Persönlichkeitsrechte und das Schutzbedürfnis der uns anvertrauten Menschen zu achten und besonders sensibel mit persönlichen Daten umzugehen;
- Anvertraute niemals zu bedrohen, zu diskriminieren oder sexuell, körperlich oder emotional zu misshandeln oder auszubeuten sowie die durch Position oder Amt verliehene Macht zu keinem Zeitpunkt zu missbrauchen;
- jede unangemessene oder kulturell unsensible Berührung, wie das Umarmen, Streicheln oder Küssen von Anvertrauten, konsequent zu unterlassen;
- sexuelle Anspielungen, zweideutige Handlungen sowie den Austausch von Geld, Waren und Dienstleistungen gegen sexuelle Gefälligkeiten strikt zu unterlassen.

Mitarbeiter:innen und Ehrenamtliche versichern darüber hinaus, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit Missbrauch im Sinne dieser Policy (insbesondere §171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB) rechtskräftig verurteilt worden sind und auch diesbezüglich niemals ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.

Ansprechpersonen für das Berliner Missionswerk

Gastfamilien

Das Berliner Missionswerk nutzt für die Bereiche Prävention, Krisenintervention und Beratung die externen und kirchenunabhängigen Strukturen der Landeskirche.

In Zusammenarbeit mit dem Berliner Missionswerk koordiniert die zuständige Fachstelle der EKBO die Planung und Durchführung von Schulungsmaßnahmen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende. Sie unterstützt bei der Erstellung und Aktualisierung von laufenden Kriseninterventionsplänen sowie bei der Vermittlung und Klärung der Hilfestruktur für den Schutz von unterstützungsbedürftigen Menschen. Zudem ist sie die zentrale Kontaktperson für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sowie Nutzer:innen von Angeboten und leitet diese zur ersten Klärung bei Verdachtsfällen an. Bei Vermutungen, Beobachtungen, Fragen oder akutem Beratungsbedarf können sich Betroffene sowie Mitarbeitende jederzeit direkt und vertraulich an die folgenden Stellen wenden:

1. Landeskirchliche Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt (EKBO)

- Adresse: Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin
- E-Mail: fachstelle.pravention@ekbo.de
- Zentrale Telefonnummer: 030 24344-568

Direkte Ansprechpartnerinnen der
Fachstelle:

- Marion Eckerland (Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt)
- Telefon: 030 24344-423 | Mobil: 0151 65022267 | E-Mail: m.eckerland@ekbo.de
- Janina Jahrbeck (Referentin für Prävention und Aufarbeitung)
- Telefon: 030 24344-452 | Mobil: 0151 4444549 | E-Mail: j.jahrbeck@ekbo.de

2. Unabhängige externe Vertrauensstelle (Kirchenunabhängig)

Für eine vollständig anonyme, kirchlich unabhängige Erstberatung kooperiert die Landeskirche mit einem externen Fachverein:

- Anlaufstelle: Wendepunkt e.V.
- Kostenfreie Telefonnummer: 0800 5 70 06 00 (Sprechzeiten: Mo. 11:00–12:30 Uhr & Mi. 16:00–17:30 Uhr)
- E-Mail: vertrauensstelle-ekbo@wendepunkt-ev.de

Schulungen & Fortbildungen

Das Berliner Missionswerk stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden im Sinne des Kirchengesetzes der EKBO an solchen Fortbildungen teilnehmen.

Die Schulungen werden organisiert und erfolgen maßgeblich durch die beauftragte Ansprechperson in Zusammenarbeit mit weiteren fachlich versierten Mitarbeitenden.

Die Inhalte der Basisschulung sind:

1. Was sind Grenzüberschreitungen?
Wo fängt übergriffiges Verhalten an?

Welche Situationen im Umgang mit Schutzbefohlenen sollten im kollegialen Gespräch zwischen Mitarbeiter:innen angesprochen und geklärt werden?

2. Was sind sexualisierte Gewalt und Missbrauch?

Zahlen, Fakten, Täter:innenstrategien.

3. Welche Regeln gelten bei uns im Umgang mit Schutzbefohlenen (Verhaltenskodex der EKBO)

4. Welche gesetzlichen Bestimmungen gelten, die unsere Arbeit betreffen?

5. Was kann ich tun, wenn ich ein „komisches Gefühl“ habe / wenn mir eine Situation bedenklich vorkommt / wenn ich von einer betroffenen Person angesprochen werde? Was darf ich in einer solchen Situation nicht tun? (Anwendung des Kriseninterventionsplan und des Verdachtstagebuches s. Anhang).

6. Was ist im Bezug auf den interkulturellen Kontext zu denken?

Zusätzliche, spezifische Module werden je nach Mitarbeitenden-Gruppe hinzugefügt.

Freiwilligenprogramm

Mitarbeiter:innen in der Arbeit mit Freiwilligen sind Aufsichtspersonen und Begleiter:innen für die Jugendlichen sowie Seelsorgende und Ansprechpartner:innen für Eltern und Jugendliche gleichermaßen. Die in Angeboten der Freiwilligenarbeit erfahrene Ermutigung und Befähigung erschwert den Ausbau von Machtstrukturen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen.

Voraussetzung für die Beteiligung von Jugendlichen ist ein Verständnis von Gleichwürdigkeit von Teilnehmenden und Anleitenden.



Eine Haltung, die achtsam mit den Grenzen und Bedürfnissen aller Teilnehmenden umgeht, ermöglicht auch einen konstruktiven und annehmenden Umgang mit Rückmeldungen von Teilnehmenden. Beschwerden können kritische Rückfragen, Rückmeldungen von unangemessenem Verhalten anderer Teilnehmenden oder der Anleitenden sowie grundsätzliche Anmerkungen zur Arbeit beinhalten.

Das Herzstück unserer Arbeit zur Prävention von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt ist die Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex sowie die Schulung der Freiwilligen im Rahmen von Begleitseminaren.

Die Freiwilligen sind bis auf wenige Ausnahmen volljährig, können aber dennoch als vulnerable Zielgruppe betrachtet werden.

Bei minderjährigen und jungen erwachsenen Freiwilligen entwickelt sich die Sexualität (weiter) und Grenzen werden entdeckt, ausgetestet und verändert. Im Kontext der Seminare, aber auch in den Einsatzstellen können Situationen entstehen, die übergreifiges Verhalten gegenüber Freiwilligen begünstigen. Gleichzeitig sind die Freiwilligen in ihren Einsatzstellen dazu aufgefordert, die Grenzen der Menschen zu achten, mit denen sie arbeiten. Überwiegend sind das Menschen mit Behinderung, ältere Menschen, Kinder und Jugendliche – also Personen mit einem besonderen Schutzbedarf.

Gerade bei Tätigkeiten im pflegerischen Bereich kann es eine besondere Herausforderung sein, sich grenzachtend zu verhalten. Die Freiwilligen nehmen also im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt eine Doppelrolle ein: Sie sind sowohl schutzbedürftige als auch potentiell ausführende Personen. Hier greift der Verhaltenskodex der EKBO.

Für die Durchführung/Begleitung von Freiwilligenseminaren durch Mitarbeitende gelten die gleichen Vorgaben wie im Allgemeinen für Veranstaltungen.

Im Rahmen der Seminare bestehen flache Hierarchien und ein vertrauensvoller Umgang zwischen Bildungsreferent:innen, Honorarkräften und den Freiwilligen.

Dennoch muss ein Machtverhältnis zwischen Bildungsreferent:innen und Honorarkräften auf der einen Seite und den Freiwilligen auf der anderen Seite benannt werden, das die Gefahr birgt, zur Ausübung von sexuellen Handlungen ausgenutzt zu werden. Dieses Verhältnis wird reflektiert und Honorarkräfte und Referent:innen verpflichten sich zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang. Bei den Seminaren werden Spiele und pädagogische Methoden angewendet, bei denen es teilweise auch zu Körperkontakt kommt. Den Freiwilligen wird hier die Möglichkeit gegeben, an einer Übung nicht teilzunehmen und ihre Grenzen zu benennen. Methoden werden der Stimmung in der Gruppe angepasst.



Die Unterbringung erfolgt normalerweise geschlechtergetrennt. Teilnehmende und Anleitende haben eigene Schlafräume. Waschräume sind in der Regel geschlechtergetrennt oder werden geschlechtergetrennt genutzt (z.B. Wasch- oder Duschzeiten). Mit diversgeschlechtlichen Menschen gibt es einen sensiblen Umgang und es wird mit diesen nach einer guten Lösung für Schlafen, Toilette, Waschraum und Ansprechperson gesucht. Die Wasch- und Schlafräume werden nur im Notfall oder bei dringendem Bedarf durch eine andersgeschlechtliche verantwortliche Leitungsperson betreten. Informationen zu grenzverletzendem Verhalten, das von den Teilnehmenden an die Leitenden kommuniziert wird oder grenzüberschreitendes Verhalten, das von Leitenden beobachtet wird, wird dokumentiert. Der weitere Umgang mindestens im Team der Hauptverantwortlichen besprochen. Für das gesamte Team relevante Informationen und Entscheidungen werden transparent gemacht. Es sind mindestens zwei Erwachsene möglichst unterschiedlichen Geschlechts für die Durchführung verantwortlich und während der gesamten Veranstaltungsdauer mit der Aufsichtspflicht betraut. Ehrenamtliche oder Honorarkräfte, die an Seminaren mitwirken, erhalten den Verhaltenskodex des Berliner Missionswerkes und unterschreiben die Selbstverpflichtungserklärung.

Gastfamilien

Die Unterbringung im privaten Kontext hat den Vorteil, dass Personen die alltägliche Lebenswelt der Familien direkt kennenlernen und ein intensiver Austausch und Erleben stattfinden kann. Gefahren wie z.B. eines grenzüberschreitenden Verhaltens müssen für eine Unterbringung in Gastfamilien besonders reflektiert und verhindert werden. Die teilnehmenden Jugendlichen werden über das Schutzkonzept und ihre Handlungsmöglichkeiten, Ansprechpartner:innen informiert. Im Vorfeld wird mit den Gastfamilien das Gespräch gesucht und über das Schutzkonzept des Berliner Missionswerkes informiert; zudem erhalten sie den Verhaltenskodex der EKBO, dessen Kenntnisnahme und Zustimmung per Unterschrift zu bestätigen ist.

Die Gastfamilien verpflichten sich:

- die Intimsphäre des bzw. der anvertrauten Menschen/Personen zu respektieren und zu schützen.
- sich zu bemühen, Grenzüberschreitungen im eigenen Umfeld bewusst wahrzunehmen, zu verhindern und offen anzusprechen. Sie wenden sich bei konkreten Anlässen und kritischem Verhalten an die Ansprechperson des Berliner Missionswerkes.
- dass keine im Haushalt lebende Person je eine Straftat im Zusammenhang mit sexueller Gewalt begangen hat oder aufgrund physischer, sexueller oder emotionaler Übergriffe aus einer Institution ausgeschlossen wurde.



Sofern entsprechende Vorfälle oder Verdachtsmomente bekannt werden, wird das Berliner Missionswerk sofort informiert.

Gastfamilien verpflichten sich, vertrauensvoll und wertschätzend mit ihrem Gast umzugehen. Sie schaffen eine sichere, nicht bedrohliche und respektvolle Umgebung, in der Vertrauen und Freundschaft entstehen können. Hierzu respektieren sie die individuellen Empfindungen des Gastes zu Nähe und Distanz, dessen Intimsphäre sowie persönliche Schamgrenzen. Sie achten das Recht des Gastes und das der eigenen Familie auf körperliche Unversehrtheit. Jegliche Form von Gewalt – sei sie physischer, psychischer oder sexualisierter Art – wird strikt unterlassen.

Standards für internationale Projektbesuche und Partnerschaftsbegegnungen

In der Vorbereitung einer Reise werden alle Teilnehmenden auf ihre Rechte und persönliche Grenzwahrungen hingewiesen und ermutigt, diese einzufordern.

Während Reisen gibt es mitunter auch Kontakt mit Schutzbefohlenen im jeweiligen Land. Das Berliner Missionswerk hat eine Verantwortung diesen Schutzbefohlenen gegenüber.

Die folgenden Verhaltensregeln dienen zum Schutz aller Beteiligten.

Mit Antritt der Reise/des Aufenthalts erkennen Ehrenamtliche und Mitarbeiter:innen folgende Standards an: Reisende unterstützen den aktiven Einsatz gegen sexualisierte Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung Schutzbefohlener.

Die Würde und die Rechte von Schutzbefohlenen müssen immer respektiert werden. Sie müssen vor sexualisierter Gewalt, Ausbeutung und jeglichem Missbrauch geschützt werden. Bei der Begegnung ist die Privatsphäre der Schutzbefohlenen zu schützen. Gerade zwischen Kindern bzw. Jugendlichen und Erwachsenen besteht ein Autoritätsgefälle und/oder es entsteht ein Vertrauensverhältnis, das nicht ausgenutzt werden darf.

Private Räumlichkeiten Schutzbefohlener, insbesondere Schlaf- und Sanitärräume, sind nur in Ausnahmen und in Begleitung der Gastgeber:innen zu betreten, um missverständliche Situationen zu vermeiden.

Reisefotos o.ä. dürfen nicht ohne ausdrückliches Einverständnis der abgebildeten Personen im Internet oder auf Social Media gezeigt und veröffentlicht werden.

Die Religionszugehörigkeit der Schutzbefohlenen und die damit verbundenen Verhaltensweisen sind zu achten und jegliche Einflussnahme ist zu unterlassen.

Schutzbefohlene sind nicht in unangemessener Weise zu berühren, in den Arm oder auf den Schoß zu nehmen, zu streicheln oder zu küssen.

Geld, Waren, Dienstleistungen oder Gefälligkeiten sind in keiner Weise gegen sexuelle Dienstleistungen auszutauschen. Geschenke an einzelne Kinder sind zu vermeiden. Als Zeug:in von sexualisierten Gewaltanwendungen, Grenzüberschreitungen, Übergriffen, sind die verantwortlichen

Ansprechpartner:innen intern und extern umgehend zu informieren.



Öffentlichkeitsarbeit

Die ersten Schritte innerhalb der Öffentlichkeitsarbeit sind die Veröffentlichung des Namens und des Kontakts der Ansprechperson für den Umgang mit sexualisierter Gewalt im Berliner Missionswerk, die Bereitstellung des gesamten Schutzkonzeptes sowie der Interventionspläne und des Dokumentationsbogens auf der Homepage.

Im Berliner Missionswerk wird darüber hinaus der Verhaltenskodex der EKBO gut sichtbar in Plakatform ausgehängt.

Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes

Um aktuelle Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung, gesetzliche Änderungen und die Erfahrungen in der Arbeit in die Präventionsarbeit aufnehmen zu können, ist eine fortlaufende Weiterentwicklung und Überprüfung des Schutzkonzeptes notwendig.

Dazu erfolgt mindestens alle zwei Jahre die Wiederholung der Risikoanalyse und die Überarbeitung des Schutzkonzeptes. Ändern sich die Vorgaben der Landeskirche, werden diese übernommen und fließen in die nächste Überarbeitung des Schutzkonzeptes ein.

Dies geschieht dialogisch in Beratung mit den Abteilungen.

Das Kollegium befasst sich einmal jährlich mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt und berichtet mindestens alle zwei Jahre im Missionsrat.

4. INTERVENTION

An wen wende ich mich, wenn ich den Eindruck habe, dass Grenzen von Menschen verletzt werden oder wurden? Welches Handeln unterstützt betroffene Menschen und gleichzeitig den professionellen und transparenten Umgang mit den verschiedenen Situationen? Wer trägt innerhalb und außerhalb unserer Organisation wofür die Verantwortung? Als Teil des Schutzkonzeptes kommt diesem Teil eine besondere Bedeutung zu.

Die Beschäftigung mit dem Thementableau der Prävention zum Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt führt dazu, dass alle Menschen des Berliner Missionswerkes sich mit ihren persönlichen Grenzen und denen anderer auseinandersetzen. Es wird die Fähigkeit des:der Einzelnen und der Organisation weiterentwickelt, Grenzüberschreitungen zu erkennen und zu thematisieren.

Wirksame Interventionspläne – Empfehlungen für die Umsetzung

Voraussetzungen

1. Grundsätzliche Information zu den aktuell gültigen Interventionsplänen durch Schulung von allen Mitarbeitenden.
2. Öffentliche Bekanntmachung der Ansprechpersonen und dauerhafte Zugänglichkeit von Grundinformationen und Materialien zu jeder Zeit auf der Homepage .
3. Eine aktuelle Risikoanalyse.
4. Verantwortliche Personen erhalten gezielte, vertiefte Schulungen in Bezug auf ihre Rolle, ihre konkrete Verantwortung und die Umsetzung der geforderten Schritte.
5. Unterstützungsstrukturen sind allen Mitarbeitenden bekannt, und es ist etabliert, dass diese immer hinzugezogen werden können.

Kommunikationsplan EKBO – ein Plan für alle

Der Kommunikationsplan der EKBO zum Schutz vor Grenzverletzungen und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt findet direkte Anwendung im Berliner Missionswerk. Er informiert alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden über das richtige Verhalten, wenn sie selbst Grenzüberschreitungen beobachten oder ihnen Situationen geschildert werden, die dem landeskirchlichen Verhaltenskodex widersprechen oder widersprechen könnten.

Der Kommunikationsplan sieht folgende Schritte vor:

- a) Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung.
- b) Kontaktaufnahme mit der Ansprechperson als Standard inkl. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung.
- c) Anwendung des entsprechenden Handlungs- und Notfallplanes im Fall einer positiven Plausibilitätsprüfung.

Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung

Wer grenzverletzende Situationen beobachtet, soll nach Möglichkeit dazu beitragen, dass die Grenzverletzung beendet wird.

Kontaktaufnahme mit der Ansprechperson 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 Ansprechperson erwirbt mit den Schilderungen von Situationen ein realistisches Bild von der Praxis und entwickelt daraus für die weitere Arbeit passgenaue Präventionsmaßnahmen.

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 Ansprechperson dient auch der Selbstfürsorge.

Die 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 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 ohne Namen nennen zu müssen. 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 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 Ansprechperson für die weitere Arbeit bzw. zur Umsetzung der Meldepflicht innerhalb der EKBO.

Bei negativer Plausibilitätsprüfung

besprechen die Ansprechperson 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 Berliner Missionswerk liegt.

Handlungsplan bei vermuteter Grenzverletzung

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

Ziele:

Grenzverletzungen werden untereinander wahrgenommen und angesprochen. Die verursachende Person ändert ihr Verhalten. Ggf. findet eine Klärung mit der von der Grenzverletzung betroffenen Person und der verursachenden Person statt.

Der Handlungsplan sieht folgende Schritte vor:

- a) Beratung Ansprechperson und Beobachter:in der Situation
- b) Gespräch mit der Verursacher:in
- c) Auswertung des Gesprächs
- d) Ggf. Verabredung konkreter Handlungsschritte mit Verursacher:in
- e) Ggf. Information Verantwortlicher/Vorgesetzter vor Ort und Beratung des weiteren Vorgehens
- f) Umsetzung der Handlungsschritte
- g) Abschlussdokumentation
- h) Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept
- i) Umsetzung der Meldepflicht der EKBO

Beratung Ansprechperson und Beobachter:in der Situation

Die beobachtende Person der Situation führt das Gespräch mit der verursachenden Person, ggf. gemeinsam mit der Ansprechperson.

Gespräch mit dem:der Verursacher:in

Das Gespräch dient dem Austausch zu den verschiedenen Perspektiven.

Ziele:

Erhellung der Situation, Einholen weiterer Informationen und ggf. Veränderung des Verhaltens.

Auswertung des Gesprächs

Die Ansprechperson und die beobachtende Person der Situation werten das o.g. Gespräch aus und besprechen ggf. weitere Handlungsschritte:

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

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

Beratung des weiteren Vorgehens

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

Die Ansprechperson und die Leitung beraten den Fall und besprechen nächste Handlungsschritte. Sie informieren darüber die Person, die die Situation vor Ort beobachtet hat.



Umsetzung der Handlungsschritte

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

Abschlussdokumentation

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

Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

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

Umsetzung Meldepflicht der EKBO

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

Handlungs- und Notfallplan bei einem vermuteten Übergriff

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

(Beispiel: Der bewusste Griff ans Knie eines Erwachsenen)

Der Handlungsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Information des/der Direktors:in
2. Einberufung des Krisenteams
3. Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person
 - 3a. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher:in zu.
 - 3b. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher:in nicht zu.
4. Gespräch mit mutmaßlichem:r Verursacher:in, ggf. in unter Beteiligung der betroffenen Person in einem zweiten Gespräch.
5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen.
6. Auswertung in Hinblick auf das Schutzkonzept.
7. Umsetzung Meldepflicht der EKBO.

Information der/des Direktors:in

Es wird der/die Direktor:in informiert. Die Information erfolgt in der Regel durch die Ansprechperson.

Die landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt wird ebenso informiert und erhält die Dokumentation des aktuellen Standes. Sie hat jederzeit das Recht, sich über den aktuellen Stand ein Bild zu machen und an Sitzungen des Krisenteams teilzunehmen.

Einberufung des Krisenteams

Direktor:in und Ansprechperson klären die Zusammensetzung des Krisenteams. In der Regel gehören dazu:

Ansprechperson sowie temporär

- personalverantwortliche Person bzw. (bei Pfarrpersonen) das Personalreferat des Konsistoriums
- landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

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

Ziele:

Erhellung der Situation mit dem besonderen Augenmerk auf die Situation der betroffenen Person, Verabredung der nächsten Schritte nach fachlichen Standards.

Angestrebt wird, dass eine geeignete Vertrauensperson für das Gespräch mit der betroffenen Person gefunden wird. Eine Fachberatung berät die Leitungsperson/die ausgewählte Vertrauensperson/beide im Team in Hinblick auf das Gespräch mit der betroffenen Person.

Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person

a. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher:in zu

Weiter mit gemeinsamem Gespräch, ggf. durch eine Vertretungsperson.

b. Betroffene Person stimmt Gespräch mit Verursacher:in NICHT zu:

Entscheidungsphase und Hilfe anbieten

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

c. Betroffene Person möchte keinesfalls mit Meldung in Verbindung gebracht werden

Prüfung der Möglichkeit der Vertraulichkeit bzw. der Notwendigkeit, tätig zu werden. Sollten der Ansprechperson oder dem Direktor:in unterschiedliche Übergriffe der beschuldigten Person bekannt sein, muss geprüft werden, ob Strafanzeige oder disziplinarische/rechtliche Maßnahmen zum Schutz anderer zu erfolgen haben.

Falls Maßnahmen ergriffen werden sollen, sind Betroffene zu informieren.

- allgemeine Maßnahmen der Prävention anpassen
- Dokumentation aller zusammengetragenen Einschätzungen und Ergebnisse

- mutmaßliche:r Verursacher:in wird nicht konfrontiert oder informiert, es sei denn die o .g . Prüfung erfordert dies.
- Durchführung Schritte 5, 6 und 7 (Beratung, Meldung, Anpassung Präventionsmaßnahmen)

Ziele:

Erhellung der Situation: Was ist vorgefallen?

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



Gemeinsames Gespräch mit betroffener Person und mutmaßlichem:r Verursacher:in

Direktor:in und Ansprechperson führen das Gespräch mit dem mutmaßlichen:r Verursacher:in, ggf. mit betroffener Person und/oder deren Vertretung.

Ziel:

Verständigung zwischen betroffener Person und verursachender Person. Falls die verursachende Person den Vorfall/die Intention bestreitet, benennt die Leitung das Verhalten und erklärt, dass es nicht geduldet wird. Maßgeblich ist die Sichtweise der betroffenen Person.

Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen

Das Krisenteam legt fest, welche Maßnahmen erfolgen müssen. Falls der Verdacht nicht ausgeräumt werden konnte und die verursachende Person eine Mitarbeitende Person ist, muss geprüft werden, ob und unter welchen Umständen eine weitere Tätigkeit möglich ist. Bei beruflich Mitarbeitenden sind die landeskirchlich beauftragte Person und ggf. Jurist:innen zu Arbeits-/Dienstrecht hinzuzuziehen.

Der übergreifigen Person werden ggf. Hilfsangebote aufgezeigt. Im Fall von Ehrenamtlichen oder Honorarkräften wird über die Fortsetzung der Tätigkeit unter ggf. veränderten Voraussetzungen entschieden. Maßnahmen werden terminiert und dokumentiert. Es wird festgelegt, welche Personen/Institutionen durch wen und welche Rückmeldungen bekommen müssen. Das Krisenteam vereinbart einen Termin zur Evaluation .

Umsetzung Meldepflicht der EKBO

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

Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

Die Ansprechperson und der/die Direktor:in evaluieren den Vorfall und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen, Anpassung, Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.).

Notfallplan bei der Vermutung eines strafrechtlich relevanten Vorfalls sexualisierter Gewalt

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

Der Notfallplan sieht folgende Schritte vor:

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

Information der Leitung

Der/die Direktor:in, die landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und ggf. die öffentlichkeitsbeauftragte Person werden informiert. Die Information erfolgt in der Regel durch die Ansprechperson.

Einberufung des Krisenteams

Der/die Direktor:in, die Ansprechperson und die landeskirchlich beauftragte Person klären, wer zusätzlich als Teil des Krisenteams einberufen werden soll. In der Regel gehören dazu:

- personalverantwortliche Person bzw. (bei Pfarrperson) das Personalreferat des Konsistoriums
- Öffentlichkeitsbeauftragte Person

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

Ziele:

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

WICHTIG:

Die vermutete verursachende Person wird nicht informiert, es sei denn, dass Gefahr im Verzug besteht.



Das Krisenteam verabredet die nächsten Schritte.

Sämtliche Informationen, Kontaktdaten, Handlungsschritte und Ergebnisse werden dokumentiert.

Die weitere Arbeitsweise inklusive der Vertraulichkeit wird besprochen. Ein Wording wird festgelegt und Ansprechpersonen für die Öffentlichkeit werden ebenfalls festgelegt.

Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person

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

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

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

Die Vertrauensperson teilt mit, dass das Berliner Missionswerk prüfen wird, ob seinerseits Strafanzeige gestellt wird oder ob es notwendig ist, zum Schutz Anderer dienstrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

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

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

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

Die Vertrauensperson teilt mit, dass das Berliner Missionswerk prüfen wird, ob seinerseits Strafanzeige gestellt wird oder ob es notwendig ist, zum Schutz Anderer dienstrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

Betroffene Person möchte keinesfalls mit Meldung in Verbindung gebracht werden

- Prüfung der Möglichkeit der Vertraulichkeit bzw. der Notwendigkeit, tätig zu werden. Es muss geprüft werden, ob Strafanzeige/disziplinarische/ rechtliche Maßnahmen wie die Freistellung vom Dienst zum Schutz Anderer erfolgen müssen.
- Falls Maßnahmen ergriffen werden sollen, sind Betroffene zu informieren.
- allgemeine Maßnahmen der Prävention anpassen
- Dokumentation aller zusammengetragenen Einschätzungen und Ergebnisse
- mutmaßliche:r Verursacher:in wird nicht konfrontiert oder informiert, es sei denn die o.g. Prüfung erfordert dies.
- Durchführung der Schritte 5, 6 und 7 (Beratung, Meldung, Anpassung, Präventionsmaßnahmen)

Die Vertrauensperson teilt mit, dass ein Krisenteam gebildet worden ist. Sie agiert zugewandt und unterstützend. Es erfolgt eine Klärung der Situation und weiterer Schritte.



Insbesondere soll vermittelt werden, dass das geschilderte Verhalten nicht geduldet werden kann, weil der betroffenen Person Leid zugefügt wurde und um weitere Personen zu schützen. Bestenfalls entsteht die Bereitschaft zur Strafanzeige durch die Betroffene/n. Entschuldigung qua Amt und Verantwortungsübernahme im Namen der/des Direktor:in.

Anbieten von Unterstützung und Aufzeigen weiterer Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten, bestenfalls Vermittlung an eine externe Fachberatungsstelle.

Konfrontationsgespräch mit mutmaßlichem:r Verursacher:in

Der:die Direktor:in und ggf. eine rechtlich verantwortliche Person konfrontieren die verursachende Person/mutmaßliche Täter:in mit den Vorwürfen.

Die verursachende Person wird sofort vom beruflichen Dienst freigestellt bzw. erhält die Mitteilung, dass das Ehrenamt bis zur endgültigen Klärung ausgesetzt wird. Der mutmaßlich straffällig gewordenen Person werden ggf. Hilfsangebote aufgezeigt.

Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen

Das Krisenteam entscheidet, welche weiteren Maßnahmen erfolgen müssen. Dies erfolgt bei Bedarf unter Hinzuziehung juristischer Beratung.

Die Verantwortung für den Fall hat der/die Direktor:in.

Sobald Strafverfolgungsbehörden informiert sind, haben diese die Verantwortung für das weitere Verfahren.

Die Strafverfolgungsbehörden werden bei ihrer Arbeit unterstützt. Die vom Krisenteam beauftragte Person sichert die Kommunikation (siehe Schritt 2). Das Krisenteam trifft sich weiter regelmäßig, um auf den aktuellen Stand des Ermittlungsverfahrens zu reagieren oder andere erforderliche Maßnahmen zu vereinbaren.

Der Sachstand und die Maßnahmen werden laufend terminiert und dokumentiert. Verantwortliche werden festgelegt. Insbesondere ist zu klären, welche Personen welche Rückmeldungen oder Angebote bekommen müssen. Es wird ein Termin zur Evaluation bzw. Weiterarbeit vereinbart.

Umsetzung Meldepflicht der EKBO

Die Ansprechperson erhebt den Fall im Meldebogen, den sie zeitnah der landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt übermittelt.

Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

Das Krisenteam evaluiert den Vorfall und legt weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen, Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.).

Handlungs- und Notfallplan, wenn die Dienstaufsicht im Konsistorium der EKBO liegt

Dieser Handlungsplan greift, wenn die Dienstaufsicht für die vermutet verursachende Person im Konsistorium liegt und ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt vermutet wird. Dies gilt beispielsweise für Pfarrpersonen.

Ereignet sich der Vorfall im Zusammenhang mit einer Veranstaltung einer landeskirchlichen Einrichtung (wie dem Berliner Missionswerk), gilt das entsprechend verabschiedete Schutzkonzept.

Der Handlungsplan sieht folgende Schritte vor:

1. Meldung an die landeskirchlich beauftragte Person und an den:die Direktor:in
2. Einberufung des Krisenteams
3. Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person
 - 3a. Betroffene Person stimmt der Umsetzung des Notfallplans zu und ist an einer Strafverfolgung und/oder anderen Konsequenzen interessiert
 - 3b. Betroffene Person will anonym bleiben und wird selbst keine Strafanzeige stellen
4. Konfrontationsgespräch mit mutmaßlichem:r Verursacher:in
5. Beratung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen
6. Umsetzung Meldepflicht der EKBO
7. Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept

Meldung an die landeskirchlich beauftragte Person und an den:die Direktor:in

Die Ansprechperson informiert den/die Direktor:in und die landeskirchlich beauftragte Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und stellt den bisherigen Stand der Dokumentation zur Verfügung. Die landeskirchlich beauftragte Person unterrichtet die Dienstaufsicht innehabende Person im Konsistorium.

Ziel:

Sicherstellung eines angemessenen Umgangs mit der Situation im Zusammenspiel aller zuständigen Stellen.

Alle weiteren Schritte (2–7) entsprechen den vorangegangenen Handlungsplänen. Falls durch die EKBO Strafanzeige gestellt werden soll, obliegt dies der landeskirchlich beauftragten Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt. Die Dienstaufsicht innehabende Person im Konsistorium setzt ggf. dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen bezüglich der mitarbeitenden Person um.

WICHTIG:

Die betroffenen Personen sind immer im Vorfeld darüber zu informieren.



8. ANHANG

HANDLUNGSLEITFADEN BEI MITTEILUNG DURCH MÖGLICHE BETROFFENE

Was tun, wenn eine Person von sexuellen Übergriffen oder sexueller Gewalt erzählt?

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

Ruhe bewahren!

Keine überstürzten Aktionen.

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

Von der Wahrhaftigkeit der Person ausgehen!

Zuhören, die Person ernst nehmen und ermutigen sich anzuvertrauen. Offene Fragen verwenden („Wer?“ „Was?“ „Wo?“), Ängste und Widerstände der Person beachten. Betroffene erzählen häufig nur bruchstückhaft, was ihnen widerfahren ist.

Keine Kontrollfragen und Zweifel, eigene Betroffenheit zurückhalten.

Entlasten!

„Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“

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

Vertraulichkeit!

Zusicherung, bei weiteren Schritten die Person soweit wie möglich einzubeziehen. „Ich entscheide nicht über deinen Kopf hinweg“, aber auch erklären „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

Keine Interpretationen, Fakten von Vermutungen trennen.

Dokumentieren!

Nach der Mitteilung Gespräch und Kontext sorgfältig - möglichst wörtlich - dokumentieren.

Keine Informationen an den potentiellen Täter bzw. die potentielle Täterin.

Absprachen im Berliner Missionwerk!

Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen mit verantwortlichen Personen bzw. Dienstvorgesetzten.

Weitere Entscheidungen und Schritte nicht ohne Einbeziehung der betroffenen Person.

Fachliche Beratung einholen!

Bei begründetem Verdacht eine Fachberatungsstelle hinzuziehen.
Bei Verdacht gegen Mitarbeiter:innen eigenes Vorgehen nach den Leitlinien in der EKBO beachten.

ARBEITSHILFE ZUR ERSTELLUNG EINER RISIKOANALYSE

Für ein wirksames Schutzkonzept ist eine Risikoanalyse Voraussetzung. Diese Arbeitshilfe stellt Ihnen konkrete Fragestellungen für diese Analyse zur Verfügung und schlägt Ihnen eine Vorgehensweise vor.

Sie können sich die einzelnen Fragen vornehmen und herausfinden, an welchen Stellen Sie Verabredungen benötigen und wer diese wie und bis wann konkret umsetzen wird. Es bietet sich an, je nach Frage auch andere einzubeziehen: andere Verantwortliche sowie Ehrenamtliche und Freiwillige.

RÄUMLICHKEITEN – Welche Räumlichkeiten nutzen wir?

☐ Besprechungsräume ☐ Büros ☐ Funktionsräume

Räumlichkeiten/Gegebenheiten –

- Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?
- Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?
- Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?
- Ist das Grundstück von außen einsehbar?
- Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?
- Kann man das Grundstück problemlos betreten?
- Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?
- Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück/zur Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z .B . Handwerker:innen, externe Dienste wie Hausmeister:innen und Reinigungskräfte).
- Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z .B . nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?

Vorgehensweise

- 1 . Welche Risiken können daraus entstehen?
- 2 . Zukünftige Maßnahmen der Abwendung der Risiken:
- 3 . Wer ist verantwortlich?
- 4 . Bis wann müssen die Maßnahmen umgesetzt werden?
- 5 . Zur Vorlage am:

MASSNAHMEN DER STRUKTURELLEN PRÄVENTION

Werden die im Schutzkonzept beschriebenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und -auswahl von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen aufgegriffen?

- Ansprechen des Themas „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ im Vorstellungsgespräch
- Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses
- Vorlage der Selbstverpflichtungserklärung
- Nehmen die beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen an den im Schutzkonzept vorgesehenen Fortbildungen teil?
- Wie wird der Verhaltenskodex der EKBO konkret umgesetzt?
- Werden Räume an Dritte vermietet und wird dabei auf die Wichtigkeit des Schutzes vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt hingewiesen und die Vertragspartner:innen aufgefordert, Maßnahmen vorzuhalten?
- Steht in denentsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung?
- Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?
- Sind alle Mitarbeitenden über bestehende Regeln informiert?
- Übernimmt die jeweilige Leitung Verantwortung? Interveniert sie nach dem Interventionsplan, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?
- Gibt es Regelungen zu Themen wie z .B . Privatkontakte, Geschenke u.ä.?
- Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?
- Gibt es Social-Media-Guidelines?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?
- Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?
- Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?
-

Vorgehensweise

- 1 . Welche Risiken können daraus entstehen?
- 2 . Zukünftige Maßnahmen der Abwendung der Risiken:
- 3 . Wer ist verantwortlich?
- 4 . Bis wann müssen die Maßnahmen umgesetzt werden?
- 5 . Zur Vorlage am:

PRÄVENTIONSARBEIT

- Ist der Verhaltenskodex im gesamten Berliner Missionswerk bekannt gemacht worden (Webseite, Aushänge)?
- Sind Verantwortliche (Ansprechperson, unabhängige Berater:in der EKBO, externe Beratungsangebote) bekannt gemacht (Webseite, Aushänge)?
- Gibt es bei größeren, einmaligen Veranstaltungen Informationen, an wen man sich im Fall der Fälle wenden kann?
- Werden sexualisierte Sprache und/oder abwertende Äußerungen über Menschen toleriert?
- Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?
- Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen einzelner Personen?
- Werden Angebote im privaten Haushalt gemacht?
-

Vorgehensweise

1. Welche Risiken können daraus entstehen?
2. Zukünftige Maßnahmen der Abwendung der Risiken:
3. Wer ist verantwortlich?
4. Bis wann müssen die Maßnahmen umgesetzt werden?
5. Zur Vorlage am:

ZUGÄNGLICHKEIT VON INFORMATIONEN ZUM THEMA UND BESCHWERDEWEGE

- Ist eine Beschwerdemöglichkeit für vorhanden?
- Haben alle Personen Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?
- Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?
- Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?
- Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen?

Vorgehensweise

1. Welche Risiken können daraus entstehen?
2. Zukünftige Maßnahmen der Abwendung der Risiken:
3. Wer ist verantwortlich?
4. Bis wann müssen die Maßnahmen umgesetzt werden?
5. Zur Vorlage am:

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO

§ 14

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz trat am 1. November 2020 in Kraft. <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/47147#s00000219>

(Abgerufen am 30.06.2022)

Richtlinien zur Umsetzung der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Kirchengesetz der EKBO zu Umsetzung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

<https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/44830/search/richtlinie%2520schutz>

(Abgerufen am 30.06.2022)

Ordnung der Kommission zur individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

<https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/43424/search/ordnung%2520kommission%2520zur%2520indi#top>
(Abgerufen am 30.06.2022)

Erweitertes Führungszeugnis, Mitteilung von Straftaten

Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen nach §72a SGB VIII

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_72a.html

(Abgerufen am 30.06.2022)

FORMULAR ZUM VERHALTENSKODEX DER EKBO MIT SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

[Briefkopf]

Als Teil der EKBO orientiert sich das Berliner Missionswerk an dem Verhaltenskodex der EKBO und übernimmt ihn für die eigene Arbeit.

DER VERHALTENSKODEX DER EKBO

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

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

Mit Nähe und Distanz umgehen

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

Die Rolle als Verantwortliche:r nicht ausnutzen

Ich gehe als Mitarbeiter:in keine sexuellen Beziehungen zu mir anvertrauten Menschen ein.

Intimsphäre respektieren

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

Stellung beziehen

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

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

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

Abwertendes Verhalten abwehren

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

Transparenz herstellen

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

Ich habe den Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der oben angegebenen Einrichtung erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln für Mitarbeiter:innen habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und werde mich entsprechend verhalten. Ich weiß, dass ich mich mit Rückfragen oder wenn ich Verstöße gegen den Verhaltenskodex erlebe, an die Ansprechperson wenden kann.

Erfahre ich von sexualisierter Gewalt (Grenzverletzung, sexueller Übergriff oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt), muss ich mich an die Ansprechperson [Name einsetzen] wenden (Meldepflicht).

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeitenden

Dokumentationsbogen grenzverletzendes Verhalten, Übergriffe, sexualisierte Gewalt

Grundsätzlich sollten alle Meldungen, Anfragen oder Beobachtungen frühzeitig dokumentiert und vor dem Zugriff Dritter geschützt aufbewahrt werden.

Name der meldenden Person:

Name des/der Betroffenen:

Datum:

Uhrzeit:

Ort:

Name des/der Grenzverletzenden:

Bitte ankreuzen:

- ☐ eigene Beobachtung
- ☐ von Kolleg:in erfahren
- ☐ von Angehörigen erfahren

- ☐ von betroffener Person erfahren
- ☐ von Teamer:in erfahren
- ☐ von sonstigen Personen

Bitte ankreuzen:

- ☐ Verunsicherung
- ☐ Erzählung
- ☐ Konkrete Beobachtung

Inhalt der Beobachtung:

.....

.....

.....

.....

Namen von anderen Beteiligten:

.....

.....

Situationsbeschreibung / Wortgetreue Zitate:

.....

.....

Mit wem habe ich mich wann zu dieser Situation beraten?

.....

Ansprechperson Kontaktiert am:

Unterschrift:

Nächste Schritte:

.....