

Konzept für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Stand: 30.07.2025

Gliederung

1. Vorwort – Zielstellung
2. Geltungsbereich
3. Grundsätze und Definition sexualisierter Gewalt
4. Prävention: Verhaltenskodex der EKBO
5. Potenzial- und Risikoanalyse
 - 5.1 Potenzial- und Risikoanalyse in den Arbeitsschwerpunkten des AKD
 - 5.2 Risikoanalyse für das AKD
6. Personalverantwortung
7. Partizipation in der Einrichtung (Personen/Gruppen/Funktionsträger:innen)
8. Ansprechpersonen
9. Meldepflicht und Beschwerdewege
10. Interventionspläne
 - 10.1 Der Plan für alle – erste Anlaufstelle sein
 - 10.2 Weiterarbeit nach den Interventionsplänen der EKBO
 - 10.3 Weiterarbeit, wenn eine Intervention auch andere Institutionen betrifft (Schnittstellensituation)
 - 10.4 Das Interventionsteam des AKD
11. Sammlung von Standards der Arbeit inkl. Verhaltensregeln
12. Öffentlichkeitsarbeit
13. Gültigkeitszeitraum dieses Schutzkonzeptes und Verantwortung

Anhang

1. Vorwort – Zielstellung

Alle, die sich im AKD engagieren und alle, die an Veranstaltungen teilnehmen, für die das AKD selbst oder an denen das AKD als Kooperationspartnerin verantwortlich ist, wissen und erfahren, dass ihre Grenzen akzeptiert werden.

Alle Mitarbeiter:innen des AKD setzen sich gegen jedwede Form sexualisierter Gewalt ein, stehen Betroffenen bei und holen sich Unterstützung für ihr professionelles Handeln.

Für das Schutzkonzept ist im AKD die Direktorin / der Direktor verantwortlich. Betriebliche Ansprechperson (BAP) ist Kerstin Lammers. Diese sind entsprechend geschult und bilden sich regelmäßig weiter.

2. Geltungsbereich

Das Schutzkonzept des AKD bezieht sich auf alle für das AKD und im AKD tätigen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen einschließlich aller ihrer analogen und digitalen Aktivitäten, die sie für das AKD verantworten bzw. mitverantworten. Zudem gilt es für alle AKD-eigenen Gebäude bzw. temporär angemieteten analogen (und digitalen) Veranstaltungsorte.

Das AKD hat eine Vielzahl und Vielfalt von Schnittstellen zu anderen Organisationen und Einrichtungen. Vorrangig sind hier zu nennen die EKBO als Landeskirche mit ihren Untergliederungen wie Kirchenkreise und Kirchengemeinden sowie der EKBO zugeordnete Werke und Verbände und das Konsistorium als administrative, vorgesetzte Behörde.

Darüber hinaus gibt es den Arbeitsfeldern und Aktivitäten zugeordnete Strukturen wie beispielsweise die Evangelische Jugend in der EKBO (EJBO), die Evangelische Arbeitsgemeinschaft Erwachsenenbildung (EAE), Religionspädagogik, Evangelische Arbeitsgemeinschaft Familie (eaf), Kirchenmusik, Gemeindebüro und vieles andere mehr. Dabei handelt es sich um Akteursebenen und Strukturen mit teils eigenen Präventionskonzepten, teils aber auch ohne eigenes Konzept. Bei der Arbeit des AKD an den Schnittstellen ist durch AKD-Akteur:innen jeweils ebenso auf die Geltung des AKD- Konzepts zu achten.

Liegt die Hauptverantwortung von kooperativen Veranstaltungen bei Dritten und haben diese kein eigenes bzw. den Maßgaben des AKD-Schutzkonzeptes gemäßes Schutzkonzept, findet das AKD-Schutzkonzept sinngemäß Anwendung.

3. Grundsätze und Definition sexualisierter Gewalt

Mit „sexualisierte Gewalt“ meinen wir jede Verhaltensweise, die „ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen“ (§2 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, EKBO).

Zu unterscheiden sind drei Dimensionen sexualisierter Gewalt (nach dem Schulungskonzept hinschauen-helfen-handeln der EKD):

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

a) Grenzverletzungen

Grenzverletzungen treten gelegentlich auf, geschehen oft auch unabsichtlich und können als fachliche oder persönliche Verfehlung der ausführenden Person charakterisiert werden. Sie können auch Teil einer Täter:innen-Strategie sein. Beispiele: nicht gewollte Umarmungen, die unbedachte Verwendung von Kosenamen („Süßer“, „Schätzchen“), obszöne Blicke beim Vorübergehen, anzügliche Witze mit diskriminierenden oder sexistischen Inhalten oder das unerwünschte Betreten von Zimmern u.v.m.

b) Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe geschehen absichtlich. Sie sind sexuell motiviert und werden gezielt ausgeübt. Die übergriffige Person missachtet bewusst Regeln und fachliche Standards im Umgang mit anderen Menschen. Sie nutzt die eigene Überlegenheit, oft qua ihres Amtes oder ihrer Funktion, um Widerstände der anderen Person zu übergehen. Sexuelle Übergriffe können in einigen Fällen als strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlicher Formen sexualisierter Gewalt gedeutet werden. Beispiele: scheinbar unbeabsichtigte Berührungen werden wiederholt vollzogen, Äußerung gezielt sexistischer Bemerkungen, erotische Produkte werden ungefragt und ungewollt vorgezeigt.

c) strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt

Es handelt sich um Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Dreizehnten Abschnitt des StGB geregelt (§§ 174 StGB ff.). Strafrechtlich relevant sind Handlungen mit und ohne Körperkontakt.

Ohne Körperkontakt: Exhibitionismus, Voyeurismus, gemeinsames Anschauen von Pornografie, Zwang, sich vor anderen ausziehen zu müssen, Belästigung in Chaträumen (Cybergrooming)

Mit Körperkontakt: ungewollte Küsse und Zungenküsse, vorsätzliche Berührungen des Opfers an Brust, Gesäß oder den Genitalien, Zwang zu sexuellen Handlungen an sich selbst, Vergewaltigung, Nötigung

4. Prävention: Verhaltenskodex der EKBO

Das AKD verpflichtet alle für das AKD tätigen Mitarbeiter:innen auf den folgenden **Verhaltenskodex der EKBO** (RS 264, <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/50154>):

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.

5. Potenzial- und Risikoanalyse

Die Potenzial- und Risikoanalyse dient dazu, die Risiken abzuwägen und festzustellen, ob genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde, um Mitarbeiter:innen und Veranstaltungsteilnehmer:innen vor sexualisierter Gewalt zu schützen und um kompetent handeln zu können, falls eine grenzverletzende Situation vermutet und/oder gemeldet bzw. geschehen ist. Den folgenden Ausführungen liegt eine aktuelle Analyse zugrunde.

Diese wird inklusive der notwendigen Maßnahmen und deren Umsetzungsstrategie dokumentiert.

Eine Aktualisierung der Analyse und der daraus notwendig werdenden Maßnahmen erfolgt anlassbezogen zeitnah bzw. spätestens nach 3 Jahren. Die Verantwortung für die Aktualisierung der Potenzial- und Risikoanalyse liegt bei der Leitung des AKD.

5.1 Potenzial- und Risikoanalyse in den Arbeitsschwerpunkten des AKD

Die Arbeitsschwerpunkte des AKD erstellen für ihr jeweiliges Handlungsfeld und für besondere Veranstaltungen eigene Potenzial- und Risikoanalysen und legen diese der Leitung des AKD vor. Die Leitung des AKD fordert die Arbeitsbereiche entsprechend auf und wird dazu eine Handreichung mit Vorlagen für eine allgemeine Potenzial- und Risikoanalyse unter Einbezug verschiedener Formate der Arbeit erarbeiten und zur Verfügung stellen.

Falls nicht schon vorhanden, erstellen alle Arbeitsschwerpunkte eine solche Analyse bis Ende 2025.

5.2 Risikoanalyse für das AKD (übergeordnet)

Personalauswahl und Personalbegleitung

Mögliche Risiken:

Das AKD hat drei verschiedene Typen von Mitarbeiter:innen: berufliche Mitarbeiter:innen, ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, Honorarkräfte. Dieses Personal wird durch unterschiedliche Personengruppen ausgewählt und begleitet. Hier besteht das Risiko, dass die Maßstäbe im Bereich Personalverantwortung (siehe Kapitel 6) bezogen auf alle Mitarbeiter:innen nicht angewandt und eingehalten werden.

- Die beruflichen Mitarbeiter:innen unterliegen den institutionellen Vorgaben und Rahmenbedingungen der EKBO und des AKD als Anstellungsträger und werden zentral durch die AKD-Leitung „gesteuert“.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen arbeiten für das AKD über die bzw. im Kontext der Handlungsfelder der beruflichen Mitarbeiter:innen. Sie sind von den jeweiligen beruflichen Mitarbeiter:innen auf die AKD-Standards zu verpflichten.
- Honorarkräfte werden über die Studienleitungen/Arbeitszusammenhänge vertraglich gebunden und darüber auf die Einhaltung der AKD-Standards verpflichtet.

Maßnahmen:

Die für die verschiedenen Personengruppen benötigten Formulare werden bis Sommer durch die Mitarbeitenden der Personalverwaltung mit Unterstützung/Beratung von Silke Hansen (Studienleitung Prävention) 2025 erstellt.

Für die einzelnen Arbeitsbereiche werden verantwortliche Mitarbeiter:innen benannt und eigene Risikoanalysen erstellt. Weiterführende Maßnahmen werden mit der Leitung des AKD festgelegt.

Gelegenheiten

Mögliche Risiken:

Ein Risiko für das Auftreten der unterschiedlichen Dimensionen sexualisierter Gewalt gibt es in den Präsenzzeiten der Mitarbeiter:innen in der Arbeitsstelle (Büros, Meetings, informelle Verkehrsflächen etc.).

Ebenso kann sexualisierte Gewalt bei Veranstaltungen, in Arbeitsgruppen und Gremien, bei Gottesdiensten, Feiern, Festen, Andachten, in Seelsorge- und Beratungsgesprächen mit hoher Vertraulichkeit, bei Personalgesprächen wie auch bei gemeinsamen Fahrten, Tagungen oder anderen betrieblichen Unternehmungen geschehen.

Ort und Zeitdauer der Gelegenheiten sind anlassbezogen.

Maßnahmen:

Vor Veranstaltungen folgt eine Potenzial- und Risikoanalyse, daraus werden folgende Maßnahmen festgelegt, umgesetzt und ausgewertet. Die Verantwortung hierfür trägt die Person, die für die Veranstaltung verantwortlich ist. Dies muss für jede Veranstaltung festgelegt werden.

Räumliche Situation

Risiken:

Besondere räumliche Gelegenheiten bieten die Gebäude, insbesondere Büros und Besprechungsräume, entlegene Räume, mehrere Etagen mit Auf- und Abgängen, Aufzüge, Dachterrasse, Untergeschoss mit Lagerräumen, Sanitärräume im Verwaltungsgebäude und Tagungshaus.

In den Außenstellen des AKD in Brandenburg an der Havel, Burghof 5, sowie in Lehnin, Ottohaus, sind die jeweils bestehenden Bedingungen mit teils kleinen wie auch großzügigen Raumzuschnitten zu berücksichtigen. Dazu kommen in den Seelsorgekursen der Grundsatz erhöhter Vertraulichkeit bzw. Verschwiegenheit als Risikolage sowie in den mehrtägigen Kursstrukturen an beiden Orten einschließlich Übernachtung der Teilnehmer:innen und aus inhaltlichen Gründen verbindlich gestalteter Gruppenzusammengehörigkeit auch spezielle Risikosituationen.

Ebenfalls stellen Vorgaben des Datenschutzes und Online-Arbeitsformate, Telefonie und Regelungen des Datenschutzes jeweils spezifische Risikolagen dar.

Maßnahmen:

Maßnahmen sollen im Zuge der Potenzial- und Risikoanalysen in den Arbeitsschwerpunkten diskutiert werden. Angestrebt werden „arbeitsfeldspezifische Standards“, die für Transparenz sorgen und risikominimierend wirken sollen (vgl. Kapitel 4 Prävention: Verhaltenskodexes der EKBO, „Transparenz herstellen“).

Erste Überlegungen zu Standards sind in Kapitel 11 „Sammlung von Standards der Arbeit inkl. Verhaltensregeln“ festgelegt.

Entscheidungsstrukturen

Risiken:

Die Entscheidungsstrukturen sind formal in der AKD-Ordnung geregelt. Wir sind uns bewusst, dass eine formal eindeutig erscheinende Entscheidungsstruktur ebenso Risiken enthält. An formalen Entscheidungen sind immer Menschen beteiligt, die sich in einem Abhängigkeitsverhältnis zur jeweiligen Leitung befinden. Zugleich bestehen immer Möglichkeiten, transparent wirkende Strukturen subversiv zu umgehen oder zu unterwandern.

Maßnahmen:

Die Entscheidungsstrukturen sind formal in der AKD-Ordnung geregelt. Die Personalbegleitungsstruktur ist intern veröffentlicht. Aktuelle Informationen erfolgen in AKD-Aktuell, AKD-Verwaltung und AKD-Studienleitendenkonferenzen.

6. Personalverantwortung

Die Personalverantwortung liegt im AKD bei der Direktorin /dem Direktor. Sie wird in Abstimmung mit dem Kollegium und dem Konsistorium wahrgenommen und operativ unterstützt durch die Personalreferentin.

Personalgewinnung:

Gewinnung beruflichen Personals erfolgt in der Regel durch Ausschreibung, ggf. auch durch direkte Ansprache. In Ausschreibungen erfolgt immer ein Hinweis auf das Schutzkonzept und die Notwendigkeit der Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses.

Personalauswahl:

Grundsätzlich erfolgen Vorstellungsgespräche mit einem Auswahlteam, das heterogen (funktions- und fachbezogen) zusammengesetzt ist, bei Studienleitungen gemäß Ordnung des AKD unter Einbeziehung von Kuratoriumsmitgliedern. Die Zustimmung zum EKBO-Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) ist Einstellungsvoraussetzung.

Das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt werden thematisiert. Dazu werden durch die Leitung Beispiele für Fragen in Vorstellungsgesprächen entwickelt.

Formale Gestaltung des Arbeitsverhältnisses:

Der Verhaltenskodex bzw. die Selbstverpflichtung sind verbindliche Anlage zum Arbeitsvertrag, ebenso der Hinweis auf die Meldepflichten. Ebenso wird folgender Passus in die Arbeits- und Honorarverträge aufgenommen:

Der/Die Mitarbeiter:in ist verpflichtet, sich mit dem jeweils geltenden Konzept für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt des AKD auseinanderzusetzen, insbesondere nach den Weisungen des Verhaltenskodex zu handeln und die Meldepflicht bei der betrieblichen Ansprechperson umzusetzen sowie nach Aufforderung des Arbeitgebers an den verpflichtenden Schulungen teilzunehmen. Alle fünf Jahre wird ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert.

Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis

Vor der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses müssen berufliche Mitarbeiter:innen, Honorarkräfte sowie ehrenamtlich Mitarbeitende Einsicht in ein aktuelles Erweitertes Führungszeugnis geben. Die Einsichtnahme wird vertraulich dokumentiert (Vier-Augen-Prinzip), zuständig ist die Personalreferentin.

Kostenübernahme:

Bei Einstellung erfolgt keine Kostenübernahme für die Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses. Bei wiederholter Anforderung (alle fünf Jahre) übernimmt die Dienststelle die Kosten.

Personalentwicklung:

Alle Mitarbeiter:innen des AKD absolvieren (mindestens) eine Basisschulung nach „hinschauen-helfen-handeln“ (EKD). Die AKD-Leitung sorgt für jährliche Schulungstermine. Die Teilnahme an Schulungen ist verpflichtend. Es wird durch die/den Direktor:in des AKD zur Teilnahme aufgefordert.

Personalbegleitung:

Im regelmäßigen Turnus der Mitarbeitendengespräche wird für das Schutzkonzept sensibilisiert. Ebenso werden die Mitarbeiter:innen gebeten, bezogen auf die Wirksamkeit des Konzeptes und die Wahrung der eigenen Grenzen Rückmeldungen zu geben. Gleiches gilt, wenn Mitarbeiter:innen das AKD verlassen. Hierzu finden sich Fragen in den Vorbereitungs- und Durchführungsunterlagen für Mitarbeitendengespräche.

7. Partizipation in der Einrichtung (Personen/Gruppen/Funktionsträger:innen)

Leitfragen: Welche partizipativen Formate gibt es in der Einrichtung und welchen Beitrag leisten sie zur Prävention sexualisierter Gewalt? An welchen Stellen ist Mitbestimmung institutionalisiert? Wie wird Partizipation befördert? Wie werden Barrieren minimiert?

Kinder, Jugendliche und ggf. andere Schutzbefohlene sowie erwachsene Mitarbeiter:innen werden an allen sie betreffenden Entscheidungen angemessen beteiligt.

Für die Beteiligung der beruflichen Mitarbeiter:innen des AKD bestehen u.a. folgende Grundstrukturen bzw. Formate: AKD Aktuell, AKD Verwaltung, AKD Studienleitungskonferenz, regelmäßige Beratung Direktor:in und AKD Tagungshaus bzw. erweitertes Tagungshausteamteam, arbeitsbereichsspezifische und -übergreifende Teamsitzungen, widerkehrende Formate der Arbeitsberatungen wie Weekly, Monthly, Quarterly, AKD Studienwoche, AKD Klausurtage, Jahresmitarbeitendengespräche, Jahrestreffen AKD Kuratorium und AKD Mitarbeiter:innen.

Für einzelne Arbeitsfelder gibt es in jeweiligen Ordnungen Regelungen zur Beteiligung von Akteur:innen an Entscheidungen zum Personal und zu strategischen Grundsatzfragen etwa in der Kinder- und Jugendarbeit oder der Frauenarbeit usw.

Ein beständiger Austausch zu Rechten und Erfahrungen von Personen, Gruppen und Entscheidungsträger:innen zu grenzwahrendem Verhalten und zu einzelnen Aspekten des Verhaltenskodexes der EKBO soll dazu beitragen, dass alle Menschen in unseren Zusammenhängen Grenzverletzungen und Übergriffe frühzeitig als solche wahrnehmen können und Ansprechpersonen zu Hilfe ziehen.

8. Ansprechpersonen

Das AKD benennt mindestens eine **betriebliche Ansprechperson**, die auf der Webseite des AKD veröffentlicht wird und deren Aufgabe es ist,

- in allen Fällen von (vermuteter) sexualisierter Gewalt (Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe, strafrechtlich relevante Formen) oder des Machtmissbrauchs zu beraten,
- die Anwendung der Interventionspläne sicherzustellen und
- die Meldepflicht nach den geltenden Maßstäben der EKBO vorzunehmen.

Die betriebliche Ansprechperson wird als Multiplikator:in hinschauen-helfen-handeln (EKD) geschult. Sie nimmt an den regelmäßigen Netzwerktreffen für kreiskirchliche und betriebliche Ansprechpersonen der EKBO und an den Fortbildungsangeboten für Ansprechpersonen teil. Für Beratungsfälle hat sie einen Beratungsraum zur Verfügung.

Die **unabhängige externe Beratung der EKBO** kann zu Sprechzeiten angerufen werden. Wendepunkt e.V. ist von der EKBO beauftragt, Menschen unabhängig von der Institution Kirche auch anonym zu beraten und über Verfahren in den kirchlichen Strukturen und weiterführende Hilfen zu informieren. Diese Ansprechstelle ist für alle Menschen da, die lieber (zunächst) mit einer kirchenexternen Stelle sprechen möchten, wenn sie in kirchlich-diakonischen Zusammenhängen mit sexualisierter Gewalt konfrontiert sind oder waren, einen Verdacht haben oder sich unsicher sind, wie sie mit Beobachtetem oder Erlebtem umgehen sollen.

Erreichbarkeit der unabhängigen externen Ansprechstelle Wendepunkt e.V.:

Montag, 11:00–12:30 Uhr

Mittwoch, 16:00–17:30 Uhr

Telefon 0800 5 70 06 00 (kostenfrei)

vertrauensstelle-ekbo@wendepunkt-ev.de

Die **Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt** ist „eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle. Sie oder er ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie oder er nimmt ihre oder seine Aufgaben selbständig und, in Fällen der Aufklärung von Vorfällen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr.“ (§10 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO). Neben verschiedenen anderen Aufgaben nimmt sie zudem Meldungen von Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt und Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen.

Erreichbarkeit der Beauftragten für den Umgang mit sexualisierter Gewalt:

Marion Eckerland, Georgenkirchstr. 69/70, Abteilung 2, 10249 Berlin

Wochentags (außer mittwochs), 10–17 Uhr

Telefon 030 24344 423 / Mobil 0151 65022267

marion.eckerland@gemeinsam.ekbo.de

9. Meldepflicht und Beschwerdewege

Die Meldepflicht ist im Kirchengesetz §7 wie folgt geregelt: „(1) Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit

AKD:

ihrer Identität zu ermöglichen. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von der Stelle, an die die Meldung erfolgt, beraten zu lassen.

Alle Mitarbeiter:innen der EKBO sind verpflichtet, jede Vermutung von sexualisierter Gewalt zu melden. Die Erstmeldung soll bei der betrieblichen Ansprechperson des AKD erfolgen. Diese nimmt die Meldung als vermuteten Fall von sexualisierter Gewalt auf, berät die meldende Person und leitet ggf. weitere Schritte gemäß den Interventionsplänen der EKBO ein. Beispielsweise werden Grenzverletzungen ausschließlich beraten, strafrechtlich relevante Formen hingegen müssen unmittelbar der Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Beschwerden können AKD-Mitarbeiter:innen über die Mitglieder des AKD-Kollegiums einreichen. Zudem besteht der Weg über die Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) Konsistorium und landeskirchliche Dienststellen. Externe wie Kursteilnehmende und Besucher:innen können sich mit Beschwerden an den/die Direktor:in des AKD wenden.

10. Interventionspläne

10.1 Der Plan für alle – erste Anlaufstelle sein

Alle Mitarbeiter:innen können auf Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe, strafrechtliche relevante Formen sexualisierter Gewalt angesprochen werden. Der „Handlungsplan Mitteilung“ mit Dos and Don'ts und anderen Tipps für ein erstes Gespräch dient der Stärkung für diese Situation. Er befindet sich in der Anlage und unter <https://akd-ekbo.de/praevention/materialien>

Wird den Mitarbeiter:innen des AKD von sexualisierter Gewalt (Grenzverletzung, sexueller Übergriff oder strafrechtlich relevante Tat) berichtet oder erleben sie diese selbst mit, wenden sie sich im Anschluss in jedem Fall an die / eine der betriebliche/n Ansprechperson/en. Zusammen wird besprochen, ob und wenn es geboten ist, wie, d.h. nach welchem Interventionsplan, die Situation weiterbearbeitet wird.

10.2 Weiterarbeit nach den Interventionsplänen der EKBO

Die EKBO hat zusätzlich allgemeingültige Interventionspläne, mit deren Anwendung die institutionelle Ansprechperson des AKD vertraut ist. Diese werden in der jeweils aktuellen Fassung auf der Webseite des AKD (<https://akd-ekbo.de/praevention/materialien>) veröffentlicht. Als AKD wenden wir die „Interventionspläne der EKBO für landeskirchliche Einrichtungen“ an:

- Interventionsplan 0 für die verbindliche Erstberatung mit der Ansprechperson
- Interventionsplan 1 bei (vermuteter) Grenzverletzung
- Interventionsplan 2 bei einem (vermuteten) sexuellen Übergriff
- Interventionsplan 3 bei vermuteter strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt
- Interventionsplan 4 bei Anstellungsträgerschaft an anderer Stelle
- Interventionsplan 5 bei (vermuteter) Kindeswohlgefährdung

10.3 Weiterarbeit, wenn eine Intervention auch andere Institutionen betrifft (Schnittstellensituation)

Stellt sich heraus, dass die Situation mit dem Kontext einer anderen Institution (z.B. Kirchenkreis oder Kooperationspartner) zusammenhängt oder eine weitere Betreuung notwendig wird, wendet sich die betriebliche Ansprechperson bei der dortigen Ansprechperson. Die Weiterarbeit wird eng miteinander abgestimmt.

10.4 Das Interventionsteam des AKD

Wird ein sexueller Übergriff oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt vermutet, muss das Interventionsteam des AKD einberufen werden. Seine Aufgabe ist es, sensibel und klar die Arbeit nach fachlichen Standards zu gewährleisten und alle von der Gewalt betroffenen Personen (unmittelbar und mittelbar) im Blick zu haben. Zudem sorgt das Interventionsteam für die Nachsorge und die Aufarbeitung des Geschehens.

Zudem klärt es im Nachgang aus diesen Fällen entstehende Konsequenzen für eine nötige Überarbeitung dieses Schutzkonzeptes und für die Präventionsarbeit.

Zum Interventionsteam des AKD gehören folgende Funktionsträger:innen

- Die/der Direktor:in
- Die verantwortliche Person für die Veranstaltung oder das Angebot
- Die betriebliche Ansprechperson des AKD für die Prävention sexualisierter Gewalt

Hinzugezogen werden je nach Situation (beratend oder ständig)

- Die/der Vorsitzende des Kuratoriums
- Das zuständige Mitglied des Kollegiums des AKD
- Eine Fachberatungsperson für den Umgang mit Betroffenen / Insofern erfahrene Fachkraft, ggf. situationsbedingt mit spezifischer Qualifizierung
- Die Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
- Die personalverantwortliche Person oder zuständige Person in Bezug auf die/den vermutete:n Verursacher:in der sexualisierten Gewalt
- Eine in der öffentlichen Kommunikation versierte Person (AKD und/oder Konsistorium)
- Die zuständige Vertretung der Mitarbeiter:innen-Vertretung
- Andere Personen, die in dem speziellen Fall einen Beitrag leisten können (bspw. eine Person, die geeignet ist, situations- und bedarfsgerecht regelmäßig den Kontakt und die Kommunikation mit der betroffenen Person zu leisten)

11. Sammlung von Standards der Arbeit inkl. Verhaltensregeln

- In Personalgesprächen werden die persönlichen Grenzen geachtet und bezogen auf die Arbeit reflektiert. Es gilt das Abstands- und Abstinenzgebot.
- Konfliktgespräche werden mindestens zu dritt geführt.
- Bei Vermietung von Räumen an Dritte wird auf den Verhaltenskodex hingewiesen. Das Gleiche gilt für die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern.

AKD:

- Das Schutzkonzept wird alle drei Jahre überprüft und ggf. überarbeitet. Verantwortlich ist die/der/ Direktor:in des AKD.

Noch zu entwickeln bzw. zu formulieren sind

- Standards für eine grenzwahrende Fachberatung,
- Standards für eine grenzwahrende Bildungsarbeit (analog und digital),
- Standards für Arbeitsverträge, Honorarverträge und Kooperationsverträge.

12. Öffentlichkeitsarbeit

Fallbezogene Öffentlichkeitsarbeit

Für die fallbezogene Öffentlichkeitsarbeit ist die/der Direktor:in verantwortlich. Dies geschieht in Abstimmung mit dem Konsistorium (siehe Abschnitt 10.4 „Interventionsteam des AKD“).

Für die AKD-interne Veröffentlichung im Interventionsfall ist die/der Direktor:in verantwortlich, für die externe Kommunikation das Konsistorium.

Öffentlichkeitsarbeit des AKD für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Das Schutzkonzept des AKD, das Plakat zum Verhaltenskodex der EKBO und die Ansprechpersonen sowie Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Webseite des AKD veröffentlicht. Das Plakat zum Verhalten wird in allen AKD-Standorten gut sichtbar sowie an den Innentüren der WCs ausgehängt.

13. Gültigkeitszeitraum dieses Schutzkonzeptes und Verantwortung

Das Schutzkonzept wird vom Kollegium des AKD beschlossen, für die Dauer von zunächst drei Jahren. Für die Überarbeitung des Schutzkonzeptes ist die/der Direktor:in verantwortlich.

ANHANG

Die Anlagen sollen jeweils in aktueller Form zur Verfügung stehen, gleichzeitig unterliegen Sie von Zeit zu Zeit Änderungen. Die jeweils aktuelle Fassung wird gemäß §2 (3) unter <https://akd-ekbo.de/praevention/materialien/>

Für die praktische Arbeit:

- Verhaltenskodex der EKBO mit Selbstverpflichtungserklärung: <https://akd-ekbo.de/praevention/verhaltenskodex>
- „Ein Plan für alle“ sowie detaillierte Interventionspläne, wenn möglich mit namentlichen Nennungen https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/AKD_Praevention_Handlungsplan-Mitteilung.pdf
- Arbeitshilfen für die Erstellung von Risikoanalysen in den Gemeinden (AKD als Ganzes, Bürohaus, Tagungshaus, Außenstellen, Bildungsveranstaltungen, Projekte) Handreichung Potenzial- und Risikoanalyse in den Gemeinden: https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/Risikoanalyse_ArbeitshilfeGemeinden.pdf
- Anzeige- bzw. Meldepflichten, Meldebögen der Einrichtung / der EKBO: https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/ArbeitshilfeMeldepflichtEKBO_Stand14012022.pdf
- Alle EKBO-Ansprechpersonen „Aktiv gegen Missbrauch, Missbrauchsverdacht und sexualisierte Gewalt“ sowie Hinweise auf EKD-weite oder unabhängige Ansprechstellen: <https://www.ekbo.de/wirken/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt>

Für die praktische Arbeit noch ausstehend (bis zur Fertigstellung bitte die betriebliche Ansprechperson ansprechen und bezogen auf zusätzliche Bedarfe ebenso):

- Arbeitshilfe Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse nebst Vorlagen für Anschreiben und Dokumentation
- Persönlicher Dokumentationsbogen nach einer Mitteilung und einer Beobachtung
- Vorlagen für die fallbezogene Dokumentation durch die Ansprechperson und andere Mitwirkende im Interventionsteam

Zugrundeliegende Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

- Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (kurz „Gewaltschutzrichtlinie. Sie ist zugleich Grundlage des Kirchengesetzes der EKBO: <https://www.ekd.de/gewaltschutzrichtlinie-81005.htm>)
- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO: https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/Kirchengesetz_zum_Schutz_vor_sexualisierter_GewaltEKBO_20201023.pdf
- Rechtsverordnung über das Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz: https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/RechtsverordnungUeberDasRahmenschutzkonzeptEKBO_inkraftgetreten20Juli2022.pdf
- Ordnung der Kommission zur individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/43424>

AKD:

Kontakte: Ansprechpersonen, Beauftragte, Beratung

(siehe im Detail <https://www.ekbo.de/service/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt/anererkennungskommission.html>):

AKD

Betriebliche Ansprechperson des AKD:

Kerstin Lammers (BAP), 030 3191 221, k.lammers@akd-ekbo.de

Kooperation mit Fachberater:in (AKD-intern):

Silke Hansen, 0151 2102 7916

EKBO

Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt:

Marion Eckerland, m.eckerland@ekbo.de, Telefon: 030 24344 423.

Unabhängige externe Ansprechstelle: Wendepunkt e.V.:

Montag 11:00–12:30 Uhr, Mittwoch 16:00–17:30 Uhr,

kostenfreie Telefonnummer 0800 5 70 06 00, vertrauensstelle-ekbo@wendepunkt-ev.de

Anerkennungskommission der EKBO:

<https://www.ekbo.de/wirken/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt/anererkennungskommission>

EKBO mit anderen Landeskirchen

Unabhängige Regionale Aufarbeitungskommission (URAK): <https://www.ekbo.de/wirken/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt/unabhaengige-regionale-aufarbeitungskommission-urak-nord-ost>