Schutzkonzept

Konzept für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Stand 01.07.2025

EVANGELISCHE
BRÜDER-UNITÄT
HERRNHUTER BRÜDERGEMEINE

Inhalte des Schutzkonzeptes

Präambel **3**
1. Vorwort **4**
2. Begriffsklärungen **5**
2.1. Sexualisierte Gewalt 5
2.2. Betroffene 6
2.3. Beschuldigte 6
2.4. Anlaufstelle .help 6
2.5. Ansprech- und Vertrauenspersonen 7
2.6. Interventionsteam 7
2.7. Kommission 7
3. Geltungsbereich **8**
4. Risikoanalyse **8**
5. Verhaltenskodex **8**
6. Personalverantwortung **9**
6.1. Personalverantwortung für beruflich Mitarbeitende 9
6.2. Verantwortung für ehrenamtlich Mitarbeitende 10
6.3. Abstinenzgebot 11
6.4. Ausschluss für eine Anstellung in der EBU 11
7. Schulungen & Fortbildungen **12**
8. Intervention **12**
9. Ansprechstellen und Meldepflicht **13**
9.1. externe unabhängige Ansprechstelle 13
9.2. interne Ansprechstelle 13
9.2.1. Kommission 13
9.3. Melde- und Beratungspflichten 14
9.4. Dokumentation 14
10. Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes **14**
11. Öffentlichkeitsarbeit **14**
11.1. Bekanntmachung der Inhalte des Schutzkonzeptes 14
11.2. Fallbezogene Presse-/Öffentlichkeitsarbeit 15
12. Geltungszeitraum **15**
Anhang **16**

Impressum **50**

Präambel

Die Gemeinde gibt nicht nur durch das verkündigte Wort, sondern durch ihr ganzes Leben Zeugnis für ihren Herrn. Daher erwartet die Brüdergemeine von ihren Mitgliedern, dass sie miteinander und mit anderen Menschen wertschätzend und respektvoll umgehen. Sie setzt sich dafür ein, sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten in verbaler und nonverbaler Form zu unterbinden.
Gemeinden sollen sichere Orte sein, wo Menschen einander vertrauensvoll begegnen können: Jung und Alt, Gemeindeglieder und Freunde, ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitende. Daher sind Gemeinden und Leitungsgremien verpflichtet, wachsam zu sein gegenüber allen Formen von grenzüberschreitendem Verhalten, insbesondere sexualisierter Gewalt, und alle Möglichkeiten zur wirksamen Vorbeugung zu nutzen (§ 1600,2.3 Kirchenordnung der Evangelischen Brüder-Unität).

Um diese Grundsätze umzusetzen, hat die Direktion der Evangelischen Brüder-Unität die Gewaltschutzrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland übernommen.

Herrnhut, Bad Boll, im Mai 2025

1. Vorwort

Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Umgangs miteinander zu fördern und Mitglieder, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, Gäste, Kinder, Jugendliche und Erwachsene in der Evangelischen Brüder-Unität vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang miteinander.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Sexualität, Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gemeinden. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Gleichzeitig wissen wir: Auch in der Brüder-Unität waren und sind Menschen von sexualisierter Gewalt betroffen. Wir wissen auch, dass es in unserer Kirche spezielle Risikofaktoren dafür gibt, dass Menschen Verletzungen ihrer sexuellen Selbstbestimmung erfahren.

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir alle sexuell bestimmten Verletzungen des Selbstbestimmungsrechts. Solche Verletzungen können durch Worte, Gesten, Bilder und Berührungen geschehen bis hin zu Straftaten. Das Schutzkonzept soll auch die Gefahr anderer Formen von physischer und psychischer Gewalt und Diskriminierung eindämmen.

2. Begriffsklärungen

2.1. Sexualisierte Gewalt

In diesem Schutzkonzept gebrauchen wir den Begriff sexualisierte Gewalt, der sich in Deutschland eingebürgert hat. Diese Begrifflichkeit unterstreicht, dass jegliche – sexuell bestimmte – Grenzverletzung auch ein Akt der Gewalt ist. Die Bezeichnung „sexueller Missbrauch" wird vor allem von Betroffenen abgelehnt. Es soll nicht suggeriert werden, dass es einen legitimen Gebrauch von Menschen geben könnte.[1]

Dimensionen von sexualisierter Gewalt[2]

1. Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich auf. Es handelt sich um fachliche oder persönliche Verfehlungen von Mitarbeitenden. Ursachen für Grenzverletzungen können das Fehlen eindeutiger Normen und Regeln in der Organisation aber auch fehlende Sensibilität des Mitarbeitenden sein. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt.
2. Sexuelle Übergriffe geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen.[3]
3. Strafrechtlich relevante Formen der sexualisierten Gewalt sind in den §§ 174 ff. des Strafgesetzbuches benannt.

Form und Intensität sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt kann ohne Körperkontakt stattfinden, z.B.:

- beim gemeinsamen Anschauen von Pornografie beziehungsweise durch das Zusenden pornografischer Fotos
- bei Gesprächen, Filmen oder Bildern mit sexuellem Inhalt, die nicht altersgemäß sind
- wenn jemand aufgefordert wird, sich vor anderen auszuziehen
- durch Kommentierung der körperlichen Entwicklung der Geschlechtsmerkmale
- Beobachten beim Baden und/oder Duschen
- durch den Gebrauch sexualisierter Sprache
- durch Belästigung in Chaträumen, im Internet (Cyber-Grooming)
- durch die Aufforderung, sexuelle Handlungen an sich vorzunehmen

[1] Siehe Gewaltschutzrichtlinie EKD § 2

[2] gemäß dem Schulungskonzept hinschauen-helfen-handeln (EKD)

[3] nach Enders, Ursula, Grenzen achten. Schutz vor sexuellen Übergriffen in Institutionen, Köln 2012

Sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt ist z.B. gegeben:

- bei intimen Küssen und Zungenküssen
- bei absichtlichen Berührungen der betroffenen Person an Brust, im Genitalbereich etc.

Schwere Formen sexualisierter Gewalt sind etwa:

- Zwang zu sexuellen Handlungen
- Zwang zu sexuellen Praktiken mit mehreren Personen
- Vergewaltigung

Jegliche verbale und nonverbale sexuell bestimmte Handlung von Erwachsenen an Kindern und Jugendlichen und ebenso von Seelsorger:innen, Pflegenden und sonstigen Vertrauens- oder Autoritätspersonen an Schutzbefohlenen, verwundbaren und abhängigen Personen ist als sexualisierte Gewalt anzusehen. Dazu gehören in solchen Fällen mit Machtgefälle sexuelle Beziehungen auch mit Erwachsenen, selbst wenn sie in gegenseitigem Einvernehmen begonnen werden (Abstinenzgebot).[4]

2.2. Betroffene

Allgemein wird heute und auch in diesem Schutzkonzept von „Betroffenen von sexualisierter Gewalt", besser noch von „betroffenen Personen" gesprochen. Das Wort „Opfer" wird als stigmatisierend empfunden, da darin die Persönlichkeit der Betroffenen auf die passive Erfahrung von Gewalt reduziert erscheint.

2.3. Beschuldigte

Wenn Personen beschuldigt werden, sexualisierte Gewalt ausgeübt zu haben, werden sie als „Beschuldigte" bezeichnet. Die Begrifflichkeit „Täter" ist für die allgemeine Beschreibung von sexualisierter Gewalt und für gerichtlich überführte Straftäter vorzubehalten. Kontextbezogen soll eine genauere, zur Vermutung passende Formulierung gewählt werden, z.B. „Es wird vermutet, dass die Person grenzverletzend bzw. übergriffig war /eine Straftat begangen hat."

2.4. Anlaufstelle .help

Die Brüder-Unität hat sich der Zentralen Anlaufstelle .help der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen. Diese berät unabhängig, kostenlos, vertraulich und anonym und vermittelt weitere Ansprechstellen sowie unabhängige Beratungsangebote.

[4] nach: Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben Prävention und Intervention Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, S. 12

2.5. Ansprech- und Vertrauenspersonen

„Ansprechpersonen" sind Fachpersonen zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Brüder-Unität. Sie sind die erste Ansprechstelle, wenn Menschen sexualisierte Gewalt (Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe, strafrechtlich relevante Formen) erlebt haben oder wenn Menschen sexualisierte Gewalt vermuten. Zudem beraten sie Gemeindeglieder, Mitarbeitende und Leitungsverantwortliche zur Umsetzung des Schutzkonzepts. Sie sind mit den Interventionsplänen vertraut, beraten fachlich zu deren Umsetzung und sind Teil des Interventionsteams. Sie halten Kontakt mit Fachberatungsstellen, vernetzen sich mit Ansprechpersonen Prävention sexualisierter Gewalt anderer Träger und bilden sich regelmäßig fort.

„Vertrauenspersonen" können vertraulich angesprochen werden. Sie hören zu, informieren und beraten bedürfnisorientiert. Dafür haben die Vertrauenspersonen beraterische und seelsorgerische Kompetenz und sind mit dem geltenden Schutzkonzept vertraut. Gemeinsam wird besprochen, ob und was der nächste Schritt sein soll und welche Inhalte und Daten genannt werden können. Gleichzeitig sind die Vertrauenspersonen verpflichtet, jeden Fall anonymisiert in einem fachlichen Beratungssetting zu reflektieren.

Falls eine akute Kindeswohlgefährdung oder eine unmittelbare Gefahr für Leib und Leben besteht, muss die Vertrauensperson eine Meldung bei der Ansprechperson machen. Auch dieses wird der betroffenen bzw. meldenden Person vorab transparent gemacht. Die Vertrauensperson kann im weiteren Verlauf auf Wunsch der betroffenen Person in der Rolle der beratenden und begleitenden Person bleiben.

2.6. Interventionsteam

Bei Verdacht auf einen akuten Fall sexualisierter Gewalt setzt die Direktion oder das zuständige Leitungsorgan ein Interventionsteam ein. Dieses koordiniert alle erforderlichen Schritte und Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen.

2.7. Kommission

Die Direktion setzt eine „unabhängige Kommission für die individuelle Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt" in der Evangelischen Brüder-Unität ein. Diese Kommission hat die Aufgabe, Missbrauch von Macht und Vertrauen durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende aufzuarbeiten. Menschen können sich an die Kommission wenden, wenn sie von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Brüder-Unität betroffen waren oder von einem solchen Fall Kenntnis haben.

Einzelheiten werden in einer Ordnung aufgeführt, welche derzeit noch erstellt wird.

3. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für die Evangelische Brüder-Unität und ihre Gemeinden in Deutschland, für ihre Verwaltungsstandorte, ihre überregionalen Angebote sowie für alle Betriebe und Einrichtungen, die an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages in Wort und Tat mitwirken, soweit sie keine eigenen, speziell auf sie zugeschnittenen Schutzkonzepte entwickelt haben.

4. Risikoanalyse

Grundlage für einen gelingenden Schutz und eine achtsame Praxis ist eine sorgsame Risikoanalyse. Die Risikoanalyse ist von den Verantwortlichen für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich zu veranlassen (z.B. Ältestenrat für Gemeinde, Jugendbeauftragte für die überregionale Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Einrichtungsleitung, Schulleitung ...). Sie soll alle zwei Jahre überprüft werden.
Die Risikoanalyse dient zur Evaluation der Arbeitsbereiche im Blick auf mögliche Risiken sexualisierter Gewalt und zur Beschreibung wirksamer Maßnahmen der Prävention.
Eine exemplarische Risikoanalyse wird den Gemeinden und Einrichtungen der EBU zur Verfügung gestellt.

5. Verhaltenskodex

Dass alle Beteiligten grenzwahrend miteinander umgehen, ist die Voraussetzung für den Schutz vor Gewalt. Herzstück des Schutzkonzeptes ist daher der von allen einzuhaltende Verhaltenskodex. Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende unterschreiben eine Selbstverpflichtung, den Verhaltenskodex und ggfs. das Abstinenzgebot (siehe 6.3) einzuhalten.[5]
In Gemeinden, Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen ist der Verhaltenskodex als verbindliche Umgangsrichtlinie bekanntzugeben.

[5] zusätzlich zum Verhaltenskodex gibt es Standards der Arbeit, siehe Anhang 1

Verhaltenskodex in der Evangelischen Brüder-Unität

Die Evangelische Brüder-Unität ist eine Gemeinschaft, in der jede und jeder Einzelne wertgeschätzt wird. Unsere Kirche lebt von vertrauensvollen Beziehungen zu Gott und untereinander. Beziehung und Vertrauen dürfen nicht zum Schaden Anderer ausgenutzt werden, sondern sollen sie stärken. Deshalb gelten innerhalb der Brüder-Unität folgende Grundsätze:

1. Wir gehen achtsam mit Anderen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren, seelischer und physischer Gewalt.
2. Wir verpflichten uns, alles zu tun, dass in unserer Arbeit sexualisierte Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.
3. Wir nehmen die individuellen Grenzempfindungen Anderer wahr und respektieren sie (Abstandsgebot).
4. Wir sind uns unserer Rolle und Verantwortung als kirchliche Mitarbeitende bewusst und verpflichten uns zu einem anti-sexistischen, anti-diskriminierenden, anti-rassistischen und gewaltfreien Verhalten in verbaler und nonverbaler Form. Wir greifen ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form.
5. Wir achten darauf, dass ein wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird. Wir dulden kein abwertendes Verhalten in Sprache und Handeln.
6. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen von Gemeindegliedern, Gästen und Mitarbeitenden.
7. Wir machen uns die Macht, die wir mit unseren Rollen innehaben, bewusst, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
8. Wir missbrauchen unsere Rolle nicht, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
9. Wir achten auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende, Gemeindeglieder und Gäste in den Gruppen, in der Seelsorge und anderen Aktivitäten. Wir vertuschen sie nicht und reagieren angemessen darauf.
10. Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir Grenzüberschreitungen in jeder Hinsicht, insbesondere sexualisierte, körperliche oder seelische Gewalt vermuten.

6. Personalverantwortung

6.1. Personalverantwortung für beruflich Mitarbeitende

Die Evangelische Brüder-Unität hat Mitarbeitende in vielen Berufsfeldern. Darunter sind Mitarbeitende in Vollzeit und in Teilzeit, Honorarkräfte, Mitarbeitende im FSJ/ BFD, Gemeinhelferinnen und Gemeinhelfer, Lehrkräfte, Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, in der Kirchenmusik und Mitarbeitende in der Verwaltung. Alle gilt es, vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Gleichzeitig gilt es zu verhindern, dass sie selbst sexualisierte Gewalt ausüben.

Bereits bei der Personalgewinnung, im Einstellungsverfahren und in der Arbeitsvertragsgestaltung wird auf Gewaltprävention geachtet. Dazu gehören bei allen Mitarbeitenden die Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes, eine schriftliche Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex und ein entsprechender Passus im Arbeitsvertrag sowie die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis vor Dienstantritt. Mitarbeitende müssen bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen.

In den jährlichen Mitarbeitendengesprächen wird die Frage nach sexualisierter Gewalt gestellt und auf die Meldestellen[6] hingewiesen. Ebenso werden regelmäßig Schulungen angeboten.
Bei Honorarkräften wird jeweils abgewogen, ob Intensität, zeitliches Ausmaß und Art der Tätigkeit ein Risiko beinhalten – und die Verpflichtungserklärung oder die Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis notwendig machen.

6.2. Verantwortung für ehrenamtlich Mitarbeitende

Die Evangelische Brüder-Unität hat ehrenamtlich Mitarbeitende in vielen Bereichen: u.a. in den Gemeinden, in der Gästearbeit, in diakonischen Einrichtungen, Schulen, der Immobilienverwaltung und im Unitätsarchiv. In den Gemeinden betrifft dies Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern, im Besuchsdienst, im Seniorentreff, als Gesprächskreisleitung, im Saaldienst, im Küchenteam, in den Chören u.v.a.m. Alle gilt es, vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Gleichzeitig gilt es zu verhindern, dass sie selbst sexualisierte Gewalt ausüben.
Schon bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen wie auch bei der Aufstellung für Wahlämter sind deshalb durch die jeweils Verantwortlichen Überlegungen anzustellen, welche Voraussetzungen in Bezug auf das Schutzkonzept nötig sind.
Für Ehrenämter, zu denen ein regelmäßiger vertrauensvoller Umgang mit Menschen gehört (Ältestenrat, Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien, Besuchsdienst, Gesprächskreisleitung, regelmäßiger Einsatz im Kindergottesdienst, Chorleitung etc.), ist die Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes und die Selbstverpflichtung auf den Verhaltenskodex und ggf. auf das Abstinenzgebot (siehe Abschnitt 6.3) erforderlich. Abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen ist die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (gemäß § 30a des Bundeszentralregistergesetzes) erforderlich.
Ehrenamtliche sind in Bezug auf das Thema Gewaltprävention[7] zu begleiten. Dazu gehören jährliche Gespräche mit den Leitenden des jeweiligen Bereichs und das regelmäßige Angebot von Schulungen.

[6] siehe Liste Ansprechstellen – Personen Seite 13

[7] siehe Tabelle in 7.2

6.3. Abstinenzgebot

Verhältnisse, wie sie in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einschließlich der Bildungsarbeit und für Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen entstehen, verpflichten zu einem besonders verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und anderen Personen innerhalb einer Seelsorge- und Vertrauensbeziehung sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

Bei Seelsorgern und Seelsorgerinnen, Leitungspersonen und beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen umfasst die Selbstverpflichtungserklärung auch das Abstinenzgebot.

6.4. Ausschluss für eine Anstellung in der EBU

1. Für eine Einstellung in der EBU kommt gemäß der Gewaltschutzrichtlinie der EKD nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist.
2. Kann trotz einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben in einer Einrichtung 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) Leitungsaufgaben

zum Gegenstand hat oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

3. Für ehrenamtlich Tätige, insbesondere solche in der regelmäßigen und verantwortlichen Mitarbeit sowie im Kontakt mit Menschen, gilt Absatz 1 entsprechend.

7. Schulungen & Fortbildungen

Alle beruflich Mitarbeitenden der Evangelischen Brüder-Unität nehmen mindestens an einer Grundlagenschulung nach dem Standard von hinschauen-helfen-handeln (EKD) und je nach Verantwortungsbereich an weiteren Schulungen teil.
Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden nehmen an einer Grundlagenschulung nach dem Standard von hinschauen-helfen-handeln teil, sofern ihre Tätigkeit einen regelmäßigen vertrauensvollen Umgang mit Menschen und/oder Leitungsverantwortung mit sich bringt. Alle anderen ehrenamtlich Mitarbeitenden können an einer Grundlagenschulung teilnehmen. Sie müssen mindestens eine Sensibilisierung zu den Inhalten des Schutzkonzeptes erhalten, den Verhaltenskodex unterschreiben und wissen, wer die Ansprechpersonen sind und wie sie diese erreichen.
Die Schulungen werden durch die Direktion organisiert und verantwortet. Für die genannte Sensibilisierung ist die berufliche Person bzw. das Gremium verantwortlich, die den/die Ehrenamtliche einsetzt.

8. Intervention

Trotz Präventionsmaßnahmen kann es auch in Zukunft Fälle sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Brüder-Unität geben.
Ziel ist ein angemessener und professioneller Umgang mit Gerüchten, Vermutungen und Meldungen von sexualisierter Gewalt. Im Zentrum stehen dabei die Bedürfnisse der Betroffenen. Dabei sind die Persönlichkeitsrechte aller zu schützen.
Für Verwaltungsstandorte, Gemeinden und Einrichtungen gelten die Interventionspläne als strukturierte Handlungsleitfäden im Anhang (siehe ab Seite 25), die den Verantwortlichen eine rasche und gleichzeitig bedachte und professionelle Vorgehensweise ermöglichen.
Die Evangelische Brüder-Unität setzt für Fälle von sexualisierter Gewalt ein Interventionsteam ein. Die Zusammensetzung des Interventionsteams findet sich in den Interventionsplänen.
Einrichtungen entscheiden, ob sie ein eigenes Interventionsteam aufstellen wollen oder mit dem Interventionsteam der EBU zusammenarbeiten wollen.

9. Ansprechstellen und Meldepflicht

9.1. externe unabhängige Ansprechstelle

Zentrale Anlaufstelle der EKD: **www.anlaufstelle.help**

9.2. interne Ansprechstelle

Mitglied der Direktion (Kirchenleitung)
Pfarrerin Erdmute D. Frank, Herrnhut
frank@ebu.de

Ansprechpersonen
Pfarrerin Katharina Rühe, Bad Vilbel
katharina.ruehe@herrnhuter-in-hessen.de

Vertrauenspersonen
Pfarrerin Jill Vogt, Herrnhut
jill.vogt@bruedergemeine-herrnhut.de

9.2.1. Kommission

Hinweise und Meldungen auf zurückliegende Fälle nimmt auch die Kommission für die individuelle Aufarbeitung sexualisierter Gewalt entgegen.
Betroffene können sich formlos und vertraulich an die beiden Vorsitzenden der Kommission wenden.

9.3. Melde- und Beratungspflichten

Mitarbeitende der Einrichtungen, Gemeinden und Dienststellen der EBU sind verpflichtet, bei der Vermutung oder Meldungen von Fällen von sexuellen Übergriffen oder einer strafrechtlich relevanten Form von sexualisierter Gewalt eine Ansprechperson zu kontaktieren und sich beraten zu lassen. Einrichtungen, Gemeinden und Dienststellen der EBU haben eine Dokumentationspflicht der getätigten Schritte.
Die Ansprechpersonen beraten die Gemeinden und Einrichtungen bspw. auch zum Thema Grenzverletzungen, zur Durchführung einer Risikoanalyse oder zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Schutzkonzepte.

9.4. Dokumentation

Die Verantwortlichen der Gemeinden und Einrichtungen dokumentieren die bearbeiteten Fälle. Am Ende des Jahres erfolgt eine statistische Zusammenfassung und eine Meldung an die Direktion.

10. Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept ist auf Weiterentwicklung angewiesen. Diese soll partizipativ mit möglichst vielen Mitarbeitenden, Gemeindegliedern und wo immer möglich auch mit Betroffenen geschehen.
Zuständig für die Weiterentwicklung ist die Direktion in Zusammenarbeit mit den Ansprechpersonen.

11. Öffentlichkeitsarbeit

11.1. Bekanntmachung der Inhalte des Schutzkonzeptes

In der Öffentlichkeitsarbeit geht es darum, dass alle Mitarbeitenden, Mitglieder und Gäste, insbesondere Betroffene und ihre Angehörigen alle Informationen rund um das Schutzkonzept der EBU unkompliziert finden.
Darum ist das Schutzkonzept inklusive Ansprechpersonen und Anlaufstellen prominent und (wieder-) erkennbar auf den Webseiten der EBU, ihrer Einrichtungen, Betriebe und Gemeinden zu platzieren. Gemeindebriefe und andere Periodika sollten zumindest gut sichtbare Links zu den entsprechenden Webseiten bieten.
Ein Plakat des Verhaltenskodexes, welches mindestens die Ansprechpersonen nennt, ist an geeigneten Stellen in Verwaltungsgebäuden und Gemeindehäusern auszuhängen.

11.2. Fallbezogene Presse-/Öffentlichkeitsarbeit

Bei jeglicher fallbezogenen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sind die Persönlichkeitsrechte der beteiligten Personen zu beachten. Bei Presseanfragen und ähnlichem ist die Beratung der Direktion einzuholen.

12. Geltungszeitraum

Das Schutzkonzept tritt am 01.07.2025 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Es soll alle zwei Jahre evaluiert und bei Bedarf aktualisiert werden. Die Verantwortung dafür trägt die Direktion.

Anhang

Inhalte des Anhangs

Anhang 1: Verhaltenskodex – Standards der Arbeit 17
1.1. Freizeiten mit Übernachtung 17
1.2. Tagesausflüge 18
1.3. Seelsorge 18
1.4. Kirchenmusik 18
1.5. Pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen 19
1.6. Gemeindeevents 19

Anhang 2: erweitertes Führungszeugnis 20
Musterschreiben zur Anforderung Erw. Führungszeugnis 21

Anhang 3: Selbstverpflichtung für Mitarbeitende und Ehrenamtliche 22
Formular Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende I 23
Formular Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende II 24
Formular Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende I 25
Formular Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende II 26

Anhang 4: Schulungen 27
4.1. Schulungen für Mitarbeitende 28
4.2. Personalverantwortung nach Tätigkeit 29

Anhang 5: Interventionspläne 30
Interventionsplan 0 – für die verbindliche Erstberatung mit der Ansprechperson 31
Interventionsplan 1 – bei (vermuteter) Grenzverletzung 34
Interventionsplan 2 – bei einem (vermuteten) sexuellen Übergriff 37
Interventionsplan 3 – bei (vermuteter) strafrechtlich relevanter (sexualisierter) Gewalt 42
Interventionsplan 4 – bei Anstellungsträgerschaft an anderer Stelle 47
Interventionsplan 5 – bei einer (vermuteten) Kindeswohlgefährdung 48

Impressum 50

Anhang 1: Verhaltenskodex – Standards der Arbeit

Abgeleitet aus der Risikoanalyse wurden Standards festgelegt, die für einen grenzwahrenden Umgang in unserer Kirche sorgen. Diese Verhaltensregeln bilden eine wichtige Ergänzung zum Verhaltenskodex und gelten sowohl für hauptamtlich als auch ehrenamtlich Mitarbeitende.
Sie dienen generell sowohl dem Schutz von uns anvertrauten Kindern, Jugendlichen und anderen Teilnehmenden von Veranstaltungen vor Grenzverletzungen und Übergriffigkeiten, als auch dem Schutz von Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen. Es sind Verhaltensrichtlinien, die in besonderen Situationen von Nähe eine angemessene Nähe-Distanz-Balance ermöglichen. Alle hier angeführten Regeln sind der jeweiligen konkreten Situation anzupassen.

Allgemeine Regelungen

- Bleiben Sie immer in Ihrer Rolle und benennen Sie diese, wenn nötig.
- Achten Sie bei Berührungen jeder Art darauf, aus welcher Motivation dies geschieht (wichtig z.B. bei Umarmungen oder Trost, wenn ein Kind weint) und stellen Sie immer wieder auch professionelle Distanz her.

1.1. Freizeiten mit Übernachtung

- Das Planungsteam sollte immer aus einem geschlechtergemischten Team bestehen. Fahren Sie nicht alleine auf Freizeiten oder Rüstzeiten. Wenn keine anderen Kolleg:innen mitfahren können, dann nehmen Sie Ehrenamtliche mit.
- Besprechen Sie das Schutzkonzept.
- Legen Sie eine:n Erste-Hilfe-Beauftragte:n fest und machen Sie diese:n transparent.
- Überprüfen Sie die Eignung der Räumlichkeiten und sanitären Anlagen auf Schutz der Privatsphäre.
- Teilen Sie die Schlafräume unter Aspekten des Jugendschutzes und individueller Bedürfnisse ein.
- Holen Sie die Einwilligung der Eltern bei unter 18jährigen ein.
- Kommunizieren Sie die Schlafsituation transparent.
- Achten Sie auf angemessene Schlafkleidung des Teams.
- Wird bei Gasteltern übernachtet, gehen immer zwei Kinder/Jugendliche gemeinsam in eine Familie.
- Verzichten Sie freiwillig auf legale Rauschmittel und sexuelle Kontakte während der Freizeit.
- Alle Regeln, die für die Teilnehmenden gelten, müssen auch vom Planungsteam eingehalten werden.
- Bei Fahrgemeinschaften mit dem Auto: Seien Sie transparent zu den Eltern, fragen Sie die beteiligten Mitfahrenden, ob Sie mit den jeweiligen Personen fahren möchten, vermeiden Sie 1:1 Situationen.

1.2. Tagesausflüge

- Fahren Sie möglichst nicht alleine auf Ausflüge. Wenn keine anderen Kolleg:innen mitfahren können, dann nehmen Sie Ehrenamtliche mit.
- Besprechen Sie das Schutzkonzept.
- Legen Sie eine:n Erste-Hilfe-Beauftragte:n fest und machen Sie diese:n transparent.
- Verzichten Sie freiwillig auf legale Rauschmittel und sexuelle Kontakte auf Ausflügen. Der Konsum von illegalen Rauschmitteln ist verboten.
- Alle Regeln, die für die Teilnehmenden gelten, müssen auch vom Planungsteam eingehalten werden.
- Bei Badeausflügen: Achten Sie auf angemessene Kleidung und separates Umziehen.
- Bei Fahrgemeinschaften mit dem Auto: Seien Sie transparent zu den Eltern, fragen Sie die beteiligten Mitfahrenden, ob Sie mit den jeweiligen Personen fahren möchten, vermeiden Sie 1:1 Situationen.

1.3. Seelsorge

Seelsorge gehört zu Situationen mit der stärksten Nähe in 1:1 Situationen. Darum ist besondere Aufmerksamkeit nötig:

- Der Gesprächsraum sollte nicht zu abgelegen sein.
- Seien Sie aufmerksam für die Risiken bei Gesprächen in privaten Räumen, z.B. in der Wohnung.
- Wenn Sie nicht nur mit Worten, sondern auch durch Berührung (Hand halten, umarmen) trösten wollen, fragen Sie, ob das wirklich gewollt ist, und üben Sie sich in Selbst- und Fremdwahrnehmung.
- Sexuelle Kontakte zu Menschen, mit denen Sie eine seelsorgerliche Beziehung haben, sind verboten. Auch dann, wenn diese bereits volljährig sind.
- Machen Sie längere Seelsorgeverhältnisse in geeigneter Form (z.B. im kollegialen Kreis / Bischöf:innen) transparent.
- Nehmen Sie Angebote von eigener Supervision wahr.

1.4. Kirchenmusik

Auch in der Kirchenmusik gibt es Situationen besonderer Nähe, z. B. im Einzelunterricht. Darum achten Sie vor allem auf folgende Punkte:

- Geben Sie den Eltern die Möglichkeit, jederzeit zum Unterricht hinzuzukommen.
- Seien Sie transparent über Ihre Unterrichtsmethoden und -inhalte.

- Körperliche Kontakte, wie z.B. Haltungskorrekturen müssen von den Schüler:innen gewollt sein und dürfen ein sinnvolles Maß nicht überschreiten. Hier gilt der Grundsatz: Verbale Kommunikation geht vor Berührung.
- Unterrichten Sie immer mit unverschlossener Tür, damit Schüler:innen jederzeit gehen können (nicht beim Orgelunterricht die Kirche von innen verschließen).
- Meiden Sie 1:1 Situationen. Proben Sie eher z.B. im Dreierteam.

1.5. Pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

- Seien Sie achtsam im Umgang mit körperbezogenen Spielen. Setzen Sie klare Regeln fest und kommunizieren Sie diese. Prüfen Sie, ob es immer richtig ist, selbst mitzuspielen.
- Achten Sie bei Spielen darauf, dass die Freiwilligkeit zur Teilnahme gewahrt ist.
- Seien Sie achtsam im Umgang mit Berührungen und Umarmungen und üben Sie sich in Selbst- und Fremdwahrnehmung.
- Achten Sie auf geeignete Räumlichkeiten und machen Sie sich Risiken von uneinsichtigen Räumen/Ecken bewusst.
- Führen sie Angebote immer mit offener Tür aus, vor allem bei kleinen Gruppen oder Einzelbetreuung (z.B. Kindergottesdienst).
- Wenn möglich, führen Sie die Arbeit mit Begleitpersonen durch.
- Klären und benennen Sie Ihre Rolle, vor allem dann, wenn diese wechselt.

1.6. Gemeindeevents

- Denken Sie über das Einsetzen eines Awareness-Konzepts nach und setzen Sie dieses um.
- Schaffen Sie sichere Orte für alle (Sanitäranlagen, etc.).
- Benennen Sie mindestens ein bis zwei Personen, die nüchtern bleiben.
- Legen Sie eine:n Erste-Hilfe-Beauftragte:n fest und machen Sie diese:n transparent.

Die Risikoanalyse und ihre abgeleiteten Maßnahmen sind zum Zeitpunkt der Beschlussfassung noch nicht abgeschlossen. Sie muss in den einzelnen Gemeinden und Arbeitsbereichen regelmäßig besprochen und angepasst werden. Dementsprechend wirkt sich das auf die Verhaltensregeln aus.

Anhang 2: erweitertes Führungszeugnis

Gemäß der für die Evangelische Brüder-Unität geltenden Gewaltschutzrichtlinie der EKD haben alle im Geltungsbereich der Richtlinie beruflich Mitarbeitenden ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorzulegen, das Auskunft bzgl. einschlägiger Straftaten erteilt. Für Ehrenamtliche gilt dies in der Regel abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ebenso.

Das zuständige Leitungsorgan (z.B. Ältestenrat) bestimmt innerhalb seines Zuständigkeitsbereiches die Personen, die zur Vorlage eines EFZ aufzufordern sind.

Das Leitungsorgan informiert die betreffenden Personen über die Vorlagepflicht und erteilt ein Anforderungsschreiben zur Vorlage bei der Meldebehörde (siehe Musterschreiben auf nachfolgender Seite).

Das Leitungsorgan beauftragt eine Person, die auf den Datenschutz verpflichtet ist, die Führungszeugnisse einzusehen.

Die mit der Einsicht beauftragte Person dokumentiert das Ergebnis und informiert das Leitungsorgan über die erfolgte Einsichtnahme. Es darf nur dokumentiert werden, ob es eine Eintragung gibt, die zu einem Ausschluss führt oder nicht (ja/nein). Das Führungszeugnis darf nicht kopiert werden. Es darf auf keinen Fall vermerkt werden, welche Eintragungen im erweiterten polizeilichen Führungszeugnis zu finden sind.

Das EFZ ist Eigentum des/der Mitarbeitenden und ist zurück zu geben. Es verbleibt nach der Einsichtnahme weder im Original noch als Kopie in der Evangelischen Brüder-Unität, es sei denn eine andere öffentliche Vorschrift erfordert dies.

Das Leitungsorgan vermerkt die erfolgte Einsichtnahme und merkt die Wiedervorlage in 5 Jahren vor.

Musterschreiben zur Anforderung Erw. Führungszeugnis

Herrn/Frau

Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Sehr geehrte/r ... ,

im Hinblick auf Ihre Tätigkeit in der Evangelischen Brüder-Unität möchten wir Sie bitten, bei Ihrer zuständigen Meldebehörde ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz zu beantragen.

Dieses Schreiben dient zur Vorlage bei der Meldebehörde. Hiermit wird bestätigt, dass die Voraussetzungen von § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz vorliegen.

Wenn zutreffend:
Da es sich bei der Tätigkeit um die Ausübung eines kirchlichen Ehrenamtes handelt, besteht eine gesetzliche Gebührenbefreiung.
(JVKostG, Anlage zu § 4 Absatz 1, Vorbemerkung zu Hauptabschnitt 1, Register- und Grundbuchangelegenheiten, Abschnitt 3, Bundeszentral- und Gewerbezentralregister)

oder

Da es sich bei der Tätigkeit um einen anerkannten Freiwilligendienst handelt, besteht eine gesetzliche Gebührenbefreiung.
(JVKostG, Anlage zu § 4 Absatz 1, Vorbemerkung zu Hauptabschnitt 1, Register- und Grundbuchangelegenheiten, Abschnitt 3, Bundeszentral- und Gewerbezentralregister)

Mit freundlichen Grüßen

Anhang 3: Selbstverpflichtung für Mitarbeitende und Ehrenamtliche

1. Mitarbeitende in der EBU erhalten bei ihrer Einstellung eine Einführung ins Schutzkonzept und unterschreiben eine entsprechende Erklärung (Formulare auf den Seiten 22 und 23).
2. Mitarbeitende in der EBU, in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einschließlich der Bildungsarbeit sowie mit Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen oder in Seelsorge- und Beratungssituationen erhalten bei ihrer Einstellung eine Einführung ins Schutzkonzept und unterschreiben eine entsprechende Erklärung (Formulare auf den Seiten 24 und 25).

Formular Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende I

Selbstverpflichtung

für Mitarbeitende der Evangelischen Brüder-Unität

Ich nehme das Schutzkonzept der EBU zur Kenntnis. Ich habe den Verhaltenskodex verstanden und verpflichte mich zur Einhaltung desselben.

Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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

Gemeinde/ Einrichtung/ Verwaltungsstandort: _____

Arbeitsbereich: _____

Name: _____

Adresse: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Formular Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende II

Selbstverpflichtung

**für Mitarbeitende der Evangelischen Brüder-Unität
im Umgang mit Schutzbefohlenen**

Ich nehme das Schutzkonzept der EBU zur Kenntnis. Ich habe den Verhaltenskodex verstanden und verpflichte mich zur Einhaltung desselben einschließlich des Abstinenzgebotes.

Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII (oder der geltenden Norm bezogen auf Erwachsene) bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

**Gemeinde/ Einrichtung/
Verwaltungsstandort:** _____

Arbeitsbereich: _____

Name: _____

Adresse: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Formular Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende I

Selbstverpflichtung

für ehrenamtlich Mitarbeitende der Evangelischen Brüder-Unität

Ich habe den Verhaltenskodex der Evangelischen Brüder-Unität wahrgenommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex einzuhalten und dadurch zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beizutragen.

Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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

Ich weiß, an welche Ansprechperson ich mich in Verdachtsfällen zu wenden habe.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Formular Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende II

Selbstverpflichtung

**für ehrenamtlich Mitarbeitende der Evangelischen Brüder-Unität
im Umgang mit Schutzbefohlenen**

Ich habe den Verhaltenskodex der Evangelischen Brüder-Unität wahrgenommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex einschließlich des Abstinenzgebotes einzuhalten und dadurch zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beizutragen.

Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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

Ich weiß, an welche Ansprechperson ich mich in Verdachtsfällen zu wenden habe.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Anhang 4: Schulungen

Es wird nach dem Schulungskonzept hinschauen-helfen-handeln (EKD) geschult.

www.hinschauen-helfen-handeln.de

4.1. Schulungen für Mitarbeitende

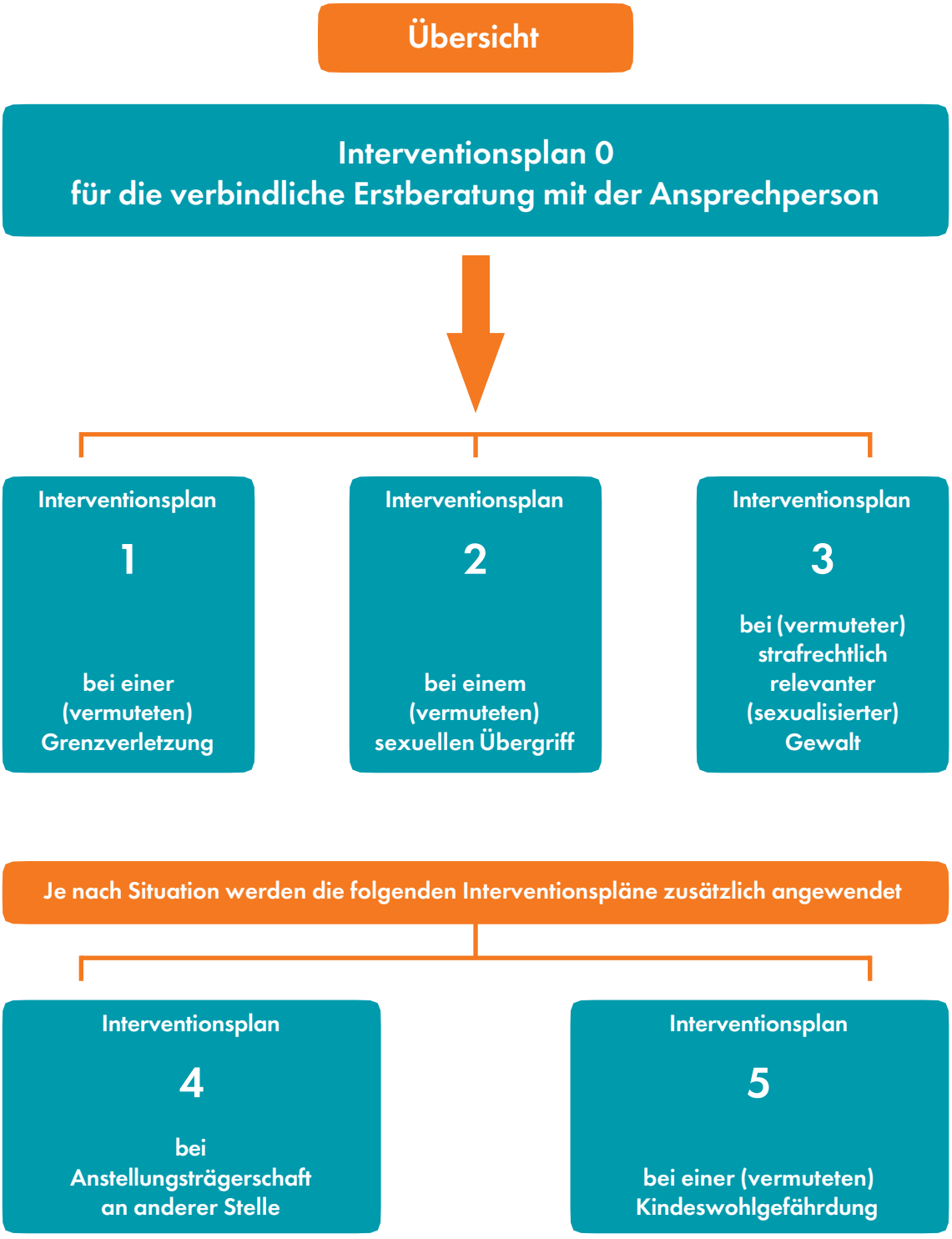
	Basisschulung	Vertiefende Schulungen
Zielgruppen-beschreibung	Mitarbeitende (ehren-, neben-, hauptamtlich, in Ausbildung, Praktikum) mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen	Mitarbeitende (ehren-, neben-, hauptamtlich, in Ausbildung, Praktikum) mit intensiven oder regelmäßigen Kontakt zu Schutzbefohlenen
Beispielhafte Berufsgruppen	Personen in Freiwilligendiensten, Verwaltungskräfte, Hauswirtschaft/ Küche/Haustechnik in Bereichen mit Kindern/Jugendlichen, Gemeindehelfer:innen, Kirchenmusiker:innen, Praktikant:innen (mehr als 6 Wochen), Honorarkräfte	Gemeindediakon:innen, Jugendreferent:innen, Pfarrer:innen, Religionspädagog:innen im Schuldienst, Lehrer:innen in evangelischen Schulen, Mitarbeitende in Einrichtungen (Kitas, Krippen, Schulen, offene Ganztagseinrichtungen), sozialpädagogische Fachkräfte in der Jugendhilfe, Arbeit mit Konfirmand:innen (KU3 und KU8), Kirchenmusiker:innen, Praktikant:innen, Pflegepersonal, Sucht- und Schuldnerberatung
Schwerpunkte der Inhalte	• Grundlagen sexualisierte Gewalt • Grundlagen Täter:innen • Grundlagen Recht: Rechte und Pflichten • Nähe und Distanzverhältnis im Kontext des eigenen Arbeitsfeldes • Grundlagen Interventionsplan (eigene Rolle, Ansprechpersonen) • Grundlagen Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt (vorhandene Bausteine intensiv: erweitertes Führungszeugnis, Leitlinien/Selbstverpflichtung, Ansprechpersonen, eigene Rolle) • Hinweis auf Beteiligungsforum sexualisierte Gewalt	• Inhalt aus der Basisschulung mit zusätzlich vertiefendem Wissen zu – sexualisierter Gewalt – Entwicklung Sexualität im Lebenslauf – Kinderrechte – Strategien von Täter:innen – Intervention (eigene Verantwortung Rolle) – Partizipation als Grundkonzept • Seelsorge • Theologische Aspekte/Verantwortung Kirche, Glaubwürdigkeit
Hinweise	Beispiele und Fallbearbeitungen sollen an die jeweilige Situation der Teilnehmenden angepasst werden	Das vertiefte Wissen kann je nach Berufsgruppe unterschiedliche Schwerpunkte haben

4.2. Personalverantwortung nach Tätigkeit

		Intensität, Art, Dauer der Maßnahme			
		Mehrtägige Maßnahmen (z.B. Freizeiten)	Tages-Maßnahmen, regelmäßige, mehrmals im Jahr	offene Arbeit, Arbeitskreise, Arbeit vor Ort in Gemeinden	Tages-Maßnahmen, einmalig
Intensität, Art, Dauer der Mitarbeit	Leitende Mitarbeitende und Mitarbeitende in besonderer Verantwortung	Grundlagenschulung			Sensibilisierung
		Verhaltenskodex			
		erweitertes Führungszeugnis			
	wiederholt, regelmäßig, namentlich bekannte Mitarbeitende	Grundlagenschulung			Sensibilisierung
		Verhaltenskodex			
		erweitertes Führungszeugnis			
	Spontan Mitarbeitende	Sensibilisierung			
		Verhaltenskodex			
		erweitertes Führungszeugnis*			

* In Ausnahmefällen ersetzt die Selbstauskunft innerhalb der Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex das Führungszeugnis.

Anhang 5: Interventionspläne



Interventionsplan 0 – für die verbindliche Erstberatung mit der Ansprechperson

Ziel: Kompetentes Handeln im Falle einer (vermuteten) Grenzverletzungen, eines sexuellen Übergriffes oder einer strafrechtlich relevanten Form sexualisierter Gewalt sowie bei Vorliegen oder Vermutung einer Kindeswohlgefährdung.

Der Interventionsplan für die verbindliche Erstberatung mit der Ansprechperson (AP) informiert alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden, wie sie sich verhalten müssen, wenn sie selbst eine Beobachtung machen oder ihnen eine Situation geschildert wird, die eine Kindeswohlgefährdung vermuten lässt und/oder ein Verhalten beinhaltet, welches dem Verhaltenskodex für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt widerspricht bzw. widersprechen könnte.

Grundsatz: Jede Situation wird besprochen, unabhängig davon, ob die/der Mitarbeiter:in bereits Schritte umgesetzt hat oder eine klare Idee zur Klärung der Situation hat.

Die AP und der/die Mitarbeiter:in vor Ort nehmen gemeinsam die Plausibilitätsprüfung und Risiko-bzw. Gefährdungseinschätzung unter Zuhilfenahme der zur Verfügung stehenden Informationen, ggf. zusätzlich eingeholter Informationen 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 Ansprechperson dient auch der Selbstfürsorge. Die Ansprechperson erwirbt ein realistisches Bild von der Praxis für die weitere Arbeit und entwickelt zudem daraus passgenaue Präventionsmaßnahmen.

1. Schritt: Entgegennahme einer Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung

Als Mitarbeiter:in nehme ich eine Haltung als Zuhörende:r ein. Wer grenzverletzende Situationen beobachtet, soll nach Möglichkeit dazu beitragen, dass die Grenzverletzung beendet wird. Arbeitshilfe: Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene[1].

[1] noch zu erstellen

2. Schritt: Beratung mit der Ansprechperson als Standard inkl. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung

Ziel: Es wird geklärt, ob eine Grenzverletzung, ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt während eines Angebotes (der Gemeinde/Einrichtung), auf dem Gelände (der Gemeinde/Einrichtung) und/oder durch Teilnehmer:innen der Angebote oder Mitarbeiter:innen stattgefunden haben bzw. die Vermutung dessen weiterbesteht oder nicht ausgeräumt werden kann. In jedem Fall wird besprochen, ob ein Unterstützungsbedarf bei der betroffenen Person vorliegt. Dies gilt auch für Berichte über Fälle außerhalb der Gemeinde/Einrichtung und ohne Beteiligung von Mitarbeiter:innen.

- Die Kontaktaufnahme erfolgt durch einen Anruf bei der AP bzw. per E-Mail unter Angabe der Mobilfunknummer und der Dringlichkeit eines Rückrufs.
- Der/Die Mitarbeiter:in schildert die Situation unter Zuhilfenahme ihrer Dokumentation. Namen müssen nicht genannt werden.
- Die AP hört zu und stellt Fragen, um die Situation zu verstehen und um eine erste Einschätzung vorzunehmen (Plausibilitätsprüfung).
- Es erfolgt die Dokumentation des Vorfalls und des Ergebnisses der Plausibilitäts- und Gefährdungseinschätzung. Die Dokumentation verbleibt bei der AP für die weitere Arbeit.

Möglichkeit A: Abschluss des Vorganges wegen „negativer" Plausibilitätsprüfung- und/oder Gefährdungsprüfung.

Auch wenn fallbezogen kein weiterer Schritt erfolgen muss, besprechen die AP und der/die Mitarbeiter:in die weitere Arbeit vor Ort und werten die beidseitige Zusammenarbeit aus. Der/Die Mitarbeiter:in setzt die vereinbarten Schritte in Bezug auf die Präventionsarbeit um.

Möglichkeit B: Verfahren nach dem entsprechenden Interventionsplan

- Bei „positiver" Plausibilitätsprüfung wird die Situation nach den folgenden Interventionsplänen 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:
- **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) Kindswohlgefährdung bezogen auf den bundesgesetzlichen Schutzauftrag

Interventionsplan 1 – bei (vermuteter) Grenzverletzung

1. Schritt: Beratungsgespräch mit der betroffenen Person bzw. der meldenden Person

Die Beteiligten des Gesprächsganges im Rahmen der „verbindliche Erstberatung mit der Ansprechperson" suchen gemeinsam nach einer Lösung des Ansprechens vor Ort. Nach Absprache wird ein weiteres Gespräch mit der betroffenen Person geführt und diese über die Ergebnisse der Beratung mit der AP informiert. Dieses Gespräch kann auch mit der AP zusammen angeboten werden.

Der Beratungsprozess kann nach diesem Gespräch enden. Wenn der/die Verursacher:in der Grenzverletzung ein:e Mitarbeiter:in (der Gemeinde/Einrichtung) ist oder eine weitere Gelegenheit besteht, dass sich diese Situation in einem Angebot (der Gemeinde/Einrichtung) wiederholen könnte, dann wird darüber gesprochen, wie weiter verfahren werden kann.

2. Schritt nach Absprache: (gemeinsames) Gespräch mit dem/der Verursacher:in

Das Gespräch dient dem Austausch zu den verschiedenen Perspektiven. Dies findet bestenfalls zusammen mit der betroffenen Person statt.

Mögliche Ziele: Erhellung oder Klärung der Situation, Treffen von Verabredungen, Einholen weiterer Informationen.

ggf. 3. Schritt: Auswertung des Gesprächs mit dem/der Verursacher:in

Die AP und der/die Beobachter:in der Situation werten das o.g. Gespräch aus und besprechen die ggf. weiter notwendigen Handlungsschritte.

Möglichkeit A: Die Situation konnte geklärt werden und der Beratungsprozess wird beendet.

weiter ab Schritt 6

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

je nach Ausgang weiter mit Schritt 4, 5 oder 6

4. Schritt: Information Verantwortlicher vor Ort und Beratung des weiteren Vorgehens

Die zuständige Leitung wird mit der Bitte, weitere Handlungsschritte einzuleiten, über die Situation informiert. Die AP und die zuständige Leitung beraten den Fall und besprechen nächste Handlungsschritte. Die AP oder die zuständige Leitung informiert die meldende Person über diese.

5. Schritt: Umsetzung der Handlungsschritte

Die Handlungsschritte werden umgesetzt und dokumentiert. Die Verantwortung liegt bei der zuständigen Leitung. Die AP ist beratend und unterstützend tätig.

6. Schritt: Abschlussdokumentation, ggf. Information

Alle Gespräche und Maßnahmen werden dokumentiert und die Dokumentation verbleibt bei der AP. Für den Fall, dass Anforderungen zum gewünschtes Verhalten mit dem/der Verursacher:in einer Grenzverletzung besprochen wurden, werden auch diese dokumentiert. Dies kann auch in Form einer Selbstverpflichtung des/der Mitarbeiter:in geschehen. Es wird transparent gemacht und festgehalten, wer über die getroffene Verhaltensmaßgabe informiert werden wird. Diese Dokumentation wird durch die Leitung verwahrt.

7. Schritt: Auswertung im Hinblick auf das Präventionskonzept

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

8. Schritt: Umsetzung Meldepflicht und der statistischen Erfassung

Die AP stellt sicher, dass die Beratung am Jahresende in die statistische Erfassung eingeht.

Interventionsplan 2 – bei einem (vermuteten) sexuellen Übergriff

1. Schritt: Information der Leitung und anderer wichtiger Personen

Es wird die zuständige Leitung informiert, ebenso die AP (falls noch nicht informiert), die Direktion und ggf. die Leitung des Trägers sowie ggf. die öffentlichkeitsbeauftragte Person. Die Information erfolgt in der Regel durch die AP. Wenn Kinder und Jugendliche gefährdet sind, zieht die AP parallel die IseF (Insofern erfahrene Fachkraft) hinzu (verpflichtend).

2. Schritt: Einberufung und erstes Treffen des Interventionsteams

Ziele: hohe Qualität der gesamten Intervention, Erhellung der Situation mit dem besonderen Augenmerk auf die Situation der betroffenen Person, Verabredung der nächsten Schritte nach fachlichen Standards.
Die zuständige Leitung, die AP, die Direktion und ggf. die Leitung des Trägers klären die Zusammensetzung des Interventionsteams. (Ausnahme: Der vermutete Vorfall fand ohne Beteiligte des Trägers und nicht an einem Ort oder während eines Angebotes des Trägers statt).
Dem Interventionsteam gehören verpflichtend folgende Personen an:

- Leitungsverantwortliche:r der Einrichtung oder Gemeinde
- die AP
- eine Person aus der Direktion
- die Fachberatung bzw. die IseF (wenn Kinder und Jugendliche von dem Übergriff betroffen sind)
- ein Mitglied der unabhängigen Kommission

sowie zusätzlich, durchgängig oder temporär

- die öffentlichkeitsbeauftragte Person
- Referent:in für Recht und Personal
- die Leitung des Trägers.

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

Der Fall wird mit einer IseF bzw. der für den Umgang mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt geeignete und qualifizierte Person beraten, nächste Schritte werden vereinbart und festgelegt. Angestrebt wird, dass eine geeignete Vertrauensperson für das Gespräch mit der betroffenen Person gefunden wird. Die IseF/Fachberatung berät die Leitungsperson oder die ausgewählte Vertrauensperson oder beide als Team in Hinblick auf das Gespräch mit der betroffenen Person.

3. Schritt: Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person (ggf. mit Personensorgeberechtigten)

Ziele: Erhellung der Situation. Was ist vorgefallen? Entschuldigung qua Amt und Verantwortungsübernahme (zuständige Leitung/Direktion).

Die Leitung/Vertrauensperson agiert zugewandt und unterstützend. Es werden weitere Schritte geklärt. Wenn es möglich ist, soll ein gemeinsames Gespräch mit dem/der Verursacher:in geführt werden. Insbesondere wird vermittelt, dass das Verhalten des/der Verursacher:in 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 damit einverstanden ist, dass der Vorfall namentlich mit der betroffenen Person in Verbindung gebracht werden darf und ob er/sie zu einem Gespräch mit dem/der Verursacher:in der Gewalt bereit ist.

Möglichkeit A: Betroffene Person stimmt zu.

weiter mit Schritt 4

Möglichkeit B: Betroffene Person stimmt nicht zu.

Entscheidungsphase und Hilfe anbieten
Weiterer Unterstützungsbedarf wird erfragt und ggf. ein Termin für eine mögliche andere Entscheidung verabredet. Falls ein gemeinsames Gespräch mit dem/der Verursacher:in gewünscht ist, weiter bei Schritt 4

Betroffene Person möchte keinesfalls mit der Meldung in Verbindung gebracht werden

- Prüfung der Möglichkeit der Vertraulichkeit bzw. der Notwendigkeit, tätig zu werden.
  (Sollten AP oder anderen Stellen unterschiedliche Übergriffe der beschuldigten Person bekannt sein, muss geprüft werden, ob Strafanzeige/disziplinarisch/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
- Der/Die mutmaßliche 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)

4. Schritt: Gespräch mit dem/der mutmaßlichen Verursacher:in der Gewalt mit oder ohne die betroffene Person

Die Direktion oder die zuständige Leitung und AP führen das Gespräch mit der betroffenen Person, ggf. unter Beteiligung der Personensorgeberechtigten.

Ziel: Verständigung zwischen betroffener Person und Verursacher:in. Falls der/die Verursacher:in den Vorfall/die Intention bestreitet, benennt die Leitung das Verhalten und erklärt, dass es nicht geduldet wird. Maßgeblich ist immer die Sichtweise der betroffenen Person. Das Gespräch wird dokumentiert.

Falls ein:e Mitarbeiter:in die Gewalt verursacht haben sollte oder dies nicht ausgeschlossen werden konnte, werden die beidseitige Verabredungen unterzeichnet bzw. die einseitigen Unterweisungen von dem/der Mitarbeiter:in gegengezeichnet.

5. Schritt: Beratung(en) im Interventionsteam und Umsetzung notwendiger Maßnahmen

Das Interventionsteam legt fest, welche Maßnahmen erfolgen müssen. Dazu gehört immer die Prüfung und (vorübergehende) Entscheidung, ob eine weitere Tätigkeit unter welchen Umständen möglich ist. Der übergriffigen Person werden ggf. Hilfsangebote aufgezeigt. Im Fall von Ehrenamtlichen oder Honorarkräften wird über die Fortsetzung der Tätigkeit unter ggf. veränderten Voraussetzungen entschieden.

In Zweifelsfällen trifft das Interventionsteam ohne die aufgrund der Leitungstätigkeit befangenen Personen eine Einschätzung, ob ein Fall sexualisierter Gewalt vorliegt.

Maßnahmen werden terminiert und dokumentiert. Es wird festgelegt, welche Personen/Institutionen durch wen und welche Rückmeldungen bekommen müssen. Das Interventionsteam vereinbart einen Termin zur Evaluation der Intervention.

6. Schritt: Umsetzung der Meldepflicht und der statistischen Erfassung

Die AP erhebt den Fall im Meldebogen, den sie nach (vorläufigem) Abschluss der Intervention übermittelt. Zusätzlich bereitet sie die statistische Erfassung für das laufende Kalenderjahr durch eine entsprechende zusätzliche Dokumentation vor.

7. Schritt: Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept und Aufarbeitung

Die AP und die zuständige Leitung/Direktion evaluieren den Vorfall und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen, Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.). Gegebenenfalls werden Schritte der Aufarbeitung bzw. durch die Kommission weiterverfolgt.

Interventionsplan 3 – bei (vermuteter) strafrechtlich relevanter (sexualisierter) Gewalt

1. Schritt: Information der Leitung und anderer wichtiger Personen [1]

Es wird die zuständige Leitung und die Direktion der Brüder-Unität informiert, ebenso die AP (falls noch nicht informiert), ggf. die Leitung des Trägers und die öffentlichkeitsbeauftragte Person. Die Information erfolgt in der Regel durch die AP. Wenn Kinder und Jugendliche gefährdet sind, zieht die AP parallel die Insofern erfahrene Fachkraft (IseF) (verpflichtend) hinzu.

2. Schritt: Einberufung und erstes Treffen des Interventionsteams

Ziele: Schutz Betroffener und hohe Qualität der gesamten Intervention, Erhellung der Situation. Klärung der Situation der betroffenen Person: Bestimmung einer Person, die Kontakt mit dem/der Betroffenen aufnimmt. Auftrag ist es, vertrauensbasiert mit Betroffenen die Situation zu besprechen und Schritte abzustimmen. Wichtig: Der/Die vermutete Verursacher:in der Gewalt wird nicht informiert, es sei denn, dass Gefahr im Verzug besteht.
Die zuständige Leitung, die AP, die Direktion und ggf. die Leitung des Trägers klären die Zusammensetzung des Interventionsteams (Ausnahme: Der vermutete Vorfall fand ohne Beteiligte des Trägers und nicht an einem Ort oder während eines Angebotes des Trägers statt).
Die Einberufung des 1. Treffens des Interventionsteams erfolgt durch die zuständige Leitung oder der Direktion. In der Regel gehören verpflichtend dazu:

- Leitungsverantwortliche:r der Einrichtung oder der Gemeinde
- AP
- eine Person aus der Direktion
- die öffentlichkeitsbeauftragte Person
- Fachberatung bzw. IseF (wenn Kinder und Jugendliche von dem Übergriff betroffen sind) sowie zusätzlich, durchgängig oder temporär
- der/die Referent:in für Recht und Personal
- die Leitung des Trägers
- ein Mitglied der unabhängigen Kommission

[1] Wenn eine Person aus der zuständigen Leitung mitbeschuldigt ist, wird diese an dieser Stelle nicht informiert.

Die Einladung erfolgt in der Regel durch die zuständige Leitung oder eine Person aus der Direktion. Diese leitet das Interventionsteam und behält den Prozess und die Umsetzung der Verabredungen im Blick. Die Rollen der Beteiligten werden geklärt und dokumentiert.

Das Interventionsteam trifft Verabredungen zu den nächsten Schritten nach fachlichen Standards. Dazu gehört ggf. auch die Bestimmung einer Person für die Kommunikation mit den Strafverfolgungsbehörden. Sämtliche Informationen, Kontaktdaten, Handlungsschritte und Ergebnisse werden dokumentiert. Die weitere Arbeitsweise inklusive des Themas der Vertraulichkeit wird besprochen.

Ein „Wording" gegenüber den verschiedenen Personengruppen und der Presse wird festgelegt. Ansprechpersonen für Menschen aus der Gemeinde und der Öffentlichkeit werden bestimmt.
Der Fall wird insbesondere mit der IseF bzw. der Fachkraft (speziell für den Umgang mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt geeignete und qualifizierte Person) beraten. Nächste Schritte werden vereinbart und festgelegt. Angestrebt wird, dass eine geeignete Vertrauensperson für das Gespräch mit der betroffenen Person gefunden wird. Die IseF/Fachberatung berät die Leitung oder die ausgewählte Vertrauensperson oder beide als Team in Hinblick auf das Gespräch mit der betroffenen Person. Es wird geprüft, ob das Gespräch mit der IseF/Fachberatung gemeinsam geführt werden kann und soll.

3. Schritt: Gespräch mit der mutmaßlich betroffenen Person

(ggf. mit Personensorgeberechtigten)

Ziele: Klärung der Situation und weiterer Schritte. Entschuldigung qua Amt und Verantwortungsübernahme im Namen der Leitung/Brüder-Unität. Anbieten von Unterstützung und Aufzeigen weiterer Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten, bestenfalls Vermittlung an eine externe Fachberatungsstelle.
Insbesondere wird vermittelt, dass das geschilderte Verhalten nicht geduldet werden kann, weil dem/der Betroffenen Leid zugefügt wurde und weil ggf. weitere Personen geschützt werden sollen. Bestenfalls entsteht die Bereitschaft zur Strafanzeige durch die Betroffene/n.

Die Vertrauensperson teilt mit, dass ein Interventionsteam gebildet worden ist. Sie agiert zugewandt und unterstützend.

Möglichkeit A: Betroffene Person stimmt der Umsetzung der folgenden Schritte des Interventionsplans zu und ist an einer Strafverfolgung und/oder anderen Konsequenzen interessiert.

(weiter mit Schritt 4)

Möglichkeit B: Betroffene Person will anonym bleiben und wird selbst bzw. deren gesetzliche Vertretungsperson keine Strafanzeige stellen.

Entscheidungsphase und Hilfe anbieten

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

Die Vertrauensperson teilt mit, dass die zuständige Leitung oder die Direktion prüfen muss und wird, ob ihrerseits Strafanzeige gestellt wird oder ob es im Falle der Vermutung einer strafrechtlich relevanten Handlung eines/einer Mitarbeitenden zum Schutz anderer notwendig ist, Konsequenzen bezogen auf die weitere Tätigkeit des/der Mitarbeitenden einzuleiten.

4. Schritt: Konfrontationsgespräch mit dem/der mutmaßlichen Täter:in

Falls ein:e Mitarbeiter:in eine Straftat bezogen auf sexualisierte Gewalt begangen hat oder dies nicht ausgeschlossen werden konnte, konfrontieren die Leitung der Einrichtung oder eine Person der Direktion und die ggf. rechtlich verantwortliche Person den/die Verursacher:in/mutmaßliche:n Täter:in mit den Vorwürfen. Die im Verdacht stehende Person wird im Regelfall sofort vom beruflichen Dienst freigestellt bzw. erhält die Mitteilung, dass das Ehrenamt bis zur

endgültigen Klärung ausgesetzt wird. Ggf. werden der mutmaßlich straffällig gewordenen Person Hilfsangebote aufgezeigt.

Betroffene Person möchte keinesfalls mit Meldung in Verbindung gebracht werden

- Prüfung der Möglichkeit der Vertraulichkeit bzw. der Notwendigkeit, tätig zu werden. (Sollten AP oder andere Stellen unterschiedliche Übergriffe der beschuldigten Person bekannt sein, muss geprüft werden, ob Strafanzeige/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
- Der/Die mutmaßliche 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)

5. Schritt: Beratung(en) im Interventionsteam und Umsetzung notwendiger Maßnahmen

Das Interventionsteam entscheidet, welche weiteren Maßnahmen erfolgen müssen. Dies erfolgt bei Bedarf unter Hinzuziehung juristischer Beratung (Arbeits- bzw. Dienstrecht, Datenschutz). Die Verantwortung für den Fall hat die zuständige Leitung bzw. eine Person aus der Direktion. Sobald Strafverfolgungsbehörden informiert sind, haben diese die Verantwortung für das weitere Verfahren. Die Strafverfolgungsbehörden werden bei ihrer Arbeit unterstützt. Die vom Interventionsteam beauftragte Person sichert die Kommunikation (siehe Schritt 2). Das Interventionsteam trifft sich weiter regelmäßig, um auf den aktuellen Stand des Ermittlungsverfahrens zu reagieren oder andere erforderliche Maßnahmen zu vereinbaren.

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

In Zweifelsfällen trifft das Interventionsteam ohne die aufgrund der Leitungstätigkeit befangenen Personen eine Einschätzung, ob ein Fall sexualisierter Gewalt vorliegt.

6. Schritt: Umsetzung Meldepflicht und der statistischen Erfassung

Die AP erhebt den Fall im Meldebogen, den sie nach (vorläufigem) Abschluss der Intervention übermittelt. Zusätzlich bereitet sie die statistische Erfassung für das laufende Kalenderjahr durch eine entsprechende zusätzliche Dokumentation vor.

7. Schritt: Auswertung in Hinblick auf das Präventionskonzept und Aufarbeitung

Die AP und die zuständige Leitung evaluieren den Vorfall und legen weitere Schritte zur präventiven Abwendung ähnlicher Übergriffe fest (Schulungsinhalte, zusätzliche Schulungen, Informationen an Zielgruppen, Anpassung Risikoanalyse und Schutzkonzept etc.). Gegebenenfalls werden Schritte der Aufarbeitung weiterverfolgt.

Interventionsplan 4 – bei Anstellungsträgerschaft an anderer Stelle

Dieser Interventionsplan greift, wenn die Anstellungsträgerschaft für den/die vermutete:n Verursacher:in bei einem anderen Träger/an einer anderen Stelle liegt und ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt vermutet wird. Dies gilt beispielsweise für Pfarrer:innen, Lehrer:innen sowie Mitarbeitende von Vereinen, die in der Einrichtung oder Gemeinde der Brüder-Unität eingesetzt werden. Auch in diesem Fall gilt dieses Schutzkonzept. Im Zusammenhang mit einer Veranstaltung gilt das entsprechend verabschiedete Schutzkonzept für die Veranstaltung, sofern dieses vorhanden ist.

1. Schritt: Meldung an die zuständige Leitung und an die Direktion

Die AP informiert die zuständige Leitung der Einrichtung oder Gemeinde und die Direktion der Brüder-Unität und stellt den bisherigen Stand der Dokumentation zur Verfügung. Die Direktion unterrichtet die Personalverantwortung innehabende Person des anderen Trägers/der anderen Stelle.
Ziel: Sicherstellung eines fachlich angemessenen Umgangs mit der Situation im Zusammenspiel aller zuständigen Stellen.

Alle weiteren Schritte 2 bis maximal 8 entsprechen den Interventionsplänen 2 und 3. Falls Strafanzeige gestellt werden soll, obliegt dies der zuständigen Person für den Umgang mit sexualisierter Gewalt des anderen Anstellungsträgers. Die Person, die Personalverantwortung innehat, setzt ggf. dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen bezüglich des/der Mitarbeitenden um.
Wichtig: Die betroffenen Personen sind immer im Vorfeld darüber zu informieren. Im Regelfall soll dies im Einvernehmen mit der/den betroffenen Personen geschehen.

Interventionsplan 5 – bei einer (vermuteten) Kindeswohlgefährdung

Für alle Träger, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, gilt der Auftrag zum Schutz von Kindern und Jugendlichen gemäß §8b SGB VIII. Wird eine Kindeswohlgefährdung vermutet, muss eine Beratung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF) erfolgen.

§ 8b SGB VIII.
Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen

1. Personen, die beruflich in Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen stehen, haben bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung im Einzelfall gegenüber dem örtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft.

2. Träger von Einrichtungen, in denen sich Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages aufhalten oder in denen sie Unterkunft erhalten, und die zuständigen Leistungsträger haben gegenüber dem überörtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien
   1. zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt sowie
   2. zu Verfahren der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an strukturellen Entscheidungen in der Einrichtung sowie zu Beschwerdeverfahren in persönlichen Angelegenheiten.

3. Bei der fachlichen Beratung nach den Absätzen 1 und 2 wird den spezifischen Schutzbedürfnissen von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen Rechnung getragen.

Kindeswohlgefährdungen können beispielsweise von sexualisierter Gewalt, körperlicher Gewalt, seelischer Gewalt, Miterleben häuslicher Gewalt oder Vernachlässigung ausgehen.

Der „Interventionsplan 0 für die Erstberatung mit der Ansprechperson“ sieht folgende Schritte vor:

1. Mitteilung einer grenzverletzenden Situation, eigene Beobachtung
2. Kontaktaufnahme mit der Ansprechperson (AP) als Standard inkl. Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung
3. Ggf. Hinzuziehung der insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF)
4. Anwendung des entsprechenden Handlungs- und Notfallplanes im Fall einer positiven Plausibilitätsprüfung

Sind Kinder oder Jugendliche von sexualisierter Gewalt betroffen oder gibt es andere Anlässe, sich um ein Kind oder Jugendlichen zu sorgen, nehmen die AP, die meldende Person und die insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) die Risikoeinschätzung in Bezug auf eine Kindeswohlgefährdung nach den fachlichen Standards gemeinsam vor. Dies umfasst die Ersterfassung der Kindeswohlgefährdung auf einem Erfassungsbogen (jedes Bundesland hat eigene Erfassungsbögen, ggf. gibt es auch Erfassungsbögen der Landkreise und kreisfreien Städte) und eine mögliche Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Jugendamt oder einer Beratungsstelle eines freien Trägers. Das Jugendamt hat nach § 8a SGB VIII den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung.
Ist im Fall von sexualisierter Gewalt oder einer anderen Form der Kindeswohlgefährdung ein/e Mitarbeiter:in der Ev. Brüder-Unität der/die vermutete Verursacher:in der Kindeswohlgefährdung, ist der zutreffende Interventionsplan weiter anzuwenden.

Impressum

Evangelische Brüder-Unität

Standort Herrnhut
Zittauer Straße 20
02747 Herrnhut
+49 35873 487-0
info@herrnhuter.de

Standort Bad Boll
Badwasen 6
73087 Bad Boll
+49 7164 9421-0
info@herrnhuter.de

www.herrnhuter.de

Herrnhut im Juni 2025

Redaktionell bearbeitet am 16. Juli 2025.