

**Konzept für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
des Evangelischen Religionsunterrichts in der Evangelischen Kirche in
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Schutzkonzept)**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Einleitung

1. Ziele des Schutzkonzepts
2. Kultur der Achtsamkeit
3. Geltungsbereich und Fortschreibung
4. Begriffsbestimmung und Dimensionen sexualisierter Gewalt
 - a. Begriffsbestimmung
 - b. Dimensionen sexualisierter Gewalt
5. Potential- und Risikoanalyse für Religionsunterricht
6. Personalauswahl und -entwicklung
 - a. Gewinnung von hauptamtlichem Personal
 - b. Erweitertes Führungszeugnis
 - c. Einstellungsverfahren
 - d. Arbeitsverträge
 - e. Verhaltenskodex
 - f. Selbstverpflichtungserklärung
 - g. Weiterführende Maßnahmen
 - h. ehrenamtliche Mitarbeiter:innen
7. Partizipation
 - 7.1 Empowerment von Schüler:innen
 - 7.2 Beschwerdemanagement
8. Betriebliche Ansprechperson (BAP)
9. Arbeitsfeldspezifische Standards für einen grenzwahrenden Umgang
10. Fortbildungen / Schulungen
11. Interventionspläne
12. Öffentlichkeitsarbeit
13. Gültigkeitszeitraum und Verantwortung

Anlagen:

Anlage 1 – arbeitsfeldspezifische Standards

Anlage 2 – „Plan 0“

Anlage 3 – Übersicht Zuständigkeiten

Vorwort

Das vorliegende „Konzept des Evangelischen Religionsunterrichts in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz für grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Schutzkonzept)“ folgt dem Auftrag, der sich aus dem Kirchengesetz der EKBO zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 23. Oktober 2020 ergibt. Weitere Grundlagen sind die RVO des Bundeskinderschutzes und die entsprechenden Ausführungsgesetze, Richtlinien und Handreichungen der Länder Berlin, Brandenburg und Sachsen.

Der Wirkungsbereich dieses Schutzkonzepts sind die Arbeitsbereiche des Evangelischen Religionsunterrichts innerhalb der EKBO, die Arbeitsvollzüge der Verwaltung im Konsistorium und in den Arbeitsstellen für Religionsunterricht (ARU) sowie der Unterricht der Lehrkräfte und die Arbeitsvollzüge an den Schulen außerhalb der Unterrichtssituation. Die jeweiligen schulischen Schutzkonzepte gelten gleichermaßen in schulischen Arbeitsbereichen.

Das Konzept wurde erarbeitet durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus mandatierten Vertreter:innen der Lehrkräfte, der ARU-Leitungen, der ARU-Verwaltungskräfte, der GMAV-RU, der Pfarrvertretung sowie des Konsistoriums. Besonderer Dank gilt der Begleitung und dem Eintragen der fachlichen Expertise von Janina Jahrbeck und Silke Hansen.

Ein Schutzkonzept ist kein Prozessabschluss, sondern Startpunkt hin zu einer Haltungsänderung. Es wird deshalb kontinuierlich weiterentwickelt werden. Dazu ist es auf Ergänzung, Korrektur, Hinweise auf Leerstellen, Unterstreichungen angewiesen, womit hiermit die Bitte um Feedback – einzeln, aus Konventen, aus Gremien, ... – ausgesprochen ist. Dieses kann an die GMAV oder Pfarrvertretung oder direkt an die ARU-, Referats- oder Abteilungsleitung adressiert werden und wird gemäß Abschnitt 13 des Konzepts Berücksichtigung finden.

Eine Leerstelle ist im Rahmen der Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes aufgefallen: Es ist bislang nicht gelungen, ein Verfahren für die Beteiligung bzw. das Feedback von Schüler:innen am bzw. zum Schutzkonzept zu entwickeln. Hier sind Hinweise in besonderer Weise willkommen. Ein Vorschlag war beispielsweise ein EKBO-weiter Projekttag zum Verhaltenskodex für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nach dem Konzept „Kinder und Jugendliche stärken“. Zu diesem Projekttag könnten Schüler:innen des Religionsunterrichts und auch Schüler:innen, die nicht am Evangelischen Religionsunterricht teilnehmen, schulübergreifend eingeladen werden.

Einleitung

Die Verantwortlichen für den Evangelischen Religionsunterricht sind einem grenzwahrenden und achtsamen Miteinander verpflichtet. Junge Menschen, ihre Familien und alle Mitarbeiter:innen im Umfeld des Religionsunterrichts sollen die Erfahrung machen, dass sie während der Auseinandersetzung mit den Fragen des Religionsunterrichts ein solches Miteinander erleben und Ansprechpersonen finden, die für sie da sind, wenn sie grenzverletzendes oder übergriffiges Verhalten erlebt haben. Insbesondere sexualisierte Gewalt ist ein inakzeptabler und schwerwiegender Übergriff auf die Würde und Integrität jedes Menschen, dem in unserer Gesellschaft kein Raum gegeben werden darf. Mit diesem Schutzkonzept geben alle, die für den Evangelischen Religionsunterricht Verantwortung tragen, ihrem Willen Ausdruck, ein Umfeld zu schaffen, das gänzlich frei von (sexualisierter) Gewalt ist. Sie alle tragen je an ihrem Ort die Verantwortung, jede:n Einzelne:n vor sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch zu bewahren, umfassend aufzuklären und im Ganzen präventiv zu handeln.

Das vorliegende Schutzkonzept bietet Betroffenen, Religionslehrkräften sowie Leitungsverantwortlichen konkrete Handlungsoptionen, Ansprechpartner:innen und Ablaufpläne für den Fall von Grenzverletzungen.

Der Arbeitsgruppe fielen bei der Formulierung des Schutzkonzepts Spannungsfelder auf, die sich aus der besonderen Konstellation des Evangelischen Religionsunterrichtes an den Schulen ergeben. Die Erteilung von Evangelischem Religionsunterricht findet im Raum der Schule statt, die grundsätzlich unter staatlicher Verantwortung steht. Das Hausrecht an den Schulen üben die Schulleitungen aus. An

Ausflügen und Projekttagen sind kirchliche und staatliche Lehrkräfte, ggf. weitere ehrenamtliche Personen beteiligt. Kirchliche und staatliche Verantwortungsbereiche zeigen beachtliche Schnittmengen. Diese religionsverfassungsrechtliche Ausgangslage darf für Gewaltbetroffene und meldende Personen nicht in ein Verantwortungsvakuum münden. Grundsätzliche und besondere Verantwortlichkeiten sind so zu beschreiben, dass für sie jederzeit mindestens eine verantwortliche Ansprechperson bekannt ist und in Anspruch genommen werden kann.

1. Ziele des Schutzkonzepts

Das Konzept zielt darauf ab, ein möglichst sicheres und vertrauensvolles Umfeld für alle Beteiligten des Evangelischen Religionsunterrichts zu schaffen. Dazu gehören Lehrkräfte wie Schüler:innen, Mitarbeitende in den ARU wie im Konsistorium, Eltern und Lehrkräfte in Ausbildung, Praktikant:innen im Bereich des Evangelischen Religionsunterrichts wie Schüler:innen an den Schulen, die nicht den Evangelischen Religionsunterricht besuchen.

Es ist Ziel dieses Konzeptes, dass alle Personen im Evangelischen Religionsunterricht vor (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch geschützt und potenzielle Täter:innen erkannt werden. Grenzverletzendes Verhalten soll benannt, bearbeitet und konsequent unterbunden werden.

(Sexualisierte) Gewalt tritt in allen sozialen und organisatorischen Kontexten auf. Sie umfasst Grenzverletzungen, (sexuelle) Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen, die oft durch Abhängigkeitsverhältnisse und mangelnde Transparenz begünstigt werden.

Dieses Schutzkonzept ist ein zentraler Baustein für den Evangelischen Religionsunterricht, eine Kultur des achtsamen Umgangs zu fördern, sexualisierte Gewalt zu verhindern und Betroffene zu unterstützen. Jeder Fall von sexualisierter Gewalt wird mit größter Ernsthaftigkeit behandelt, konsequent verfolgt und transparent aufgearbeitet, um den Betroffenen möglichst gerecht zu werden und zukünftigen Missbrauch zu verhindern.

Alle, die im Unterricht oder der Verwaltung des Evangelischen Religionsunterrichts mitarbeiten, müssen für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert sein. Sie benötigen fundiertes Wissen zu:

- Definitionen und Formen sexualisierter Gewalt
- Strategien und Vorgehensweisen von Täter:innen
- Risikofaktoren, die Gewalt begünstigen
- Verfahren zur Risikoanalyse und der Festlegung von Schutzmaßnahmen
- Meldepflicht, Beratungsmöglichkeiten etc.
- Kenntnisse über Ansprechpersonen der EKBO und Beschwerdewege
- Umgang mit den Interventionsplänen der EKBO sowie den Kinderschutzkonzepten in den Schulen
- Schulungen, die die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden stärken und
- zum Verhaltenskodex der EKBO und dessen Umsetzung in der Praxis.

Das Schutzkonzept unterstützt die Mitarbeitenden durch:

- Vertrauensfördernde Maßnahmen und transparente Strukturen
- Konkrete Handlungspläne für Prävention und Intervention
- Klare Benennung von Verantwortlichen und Ansprechpersonen.

2. Kultur der Achtsamkeit

Grundlage für einen grenzwahrenden Umgang und Schutz vor sexualisierter Gewalt ist eine ‚Kultur der Achtsamkeit‘, die auf Respekt, Wertschätzung, Beteiligung und klaren Regeln im Umgang miteinander basiert. Ziel ist es, Räume zu schaffen, in denen sich alle sicher fühlen und ihre Rechte gewahrt werden. Ein Schutzkonzept ist nicht nur ein schriftliches Dokument, sondern spiegelt zudem eine gemeinsame Haltung aller Beteiligten wider. Es lebt von Aufmerksamkeit, Offenheit, Kommunikation und der Bereitschaft, Verantwortung füreinander zu übernehmen.

Eine Kultur der Achtsamkeit enthält folgende zentrale Elemente:

1. **Beteiligung**

Mitarbeitende und Schüler:innen sollen ihre Ideen, Wünsche und Bedürfnisse einbringen können. Sie erleben dadurch, dass ihre Meinung zählt, und sie aktiv mitgestalten dürfen. Beteiligung stärkt Selbstvertrauen, Verantwortungsbewusstsein und die Fähigkeit, eigene Grenzen wahrzunehmen und zu benennen.

2. **Sensibilität für organisatorische Abläufe**

Alle Beteiligten sollen die sie je betreffenden Strukturen, Zuständigkeiten und Abläufe des Evangelischen Religionsunterrichts kennen. Transparente Informationen, klare Verantwortlichkeiten und regelmäßiger Austausch helfen dabei, Risiken frühzeitig zu erkennen und angemessen zu handeln.

3. **Wahrung von Kinderrechten**

Kinder und Jugendliche haben Rechte, zum Beispiel auf Schutz, Mitbestimmung, Privatsphäre und gewaltfreie Erziehung. Diese Rechte müssen bekannt gemacht, respektiert und aktiv unterstützt werden. Niemand darf benachteiligt oder ausgegrenzt werden.

4. **Grenzachtende Organisationskultur**

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang ist die Grundlage jeder Zusammenarbeit. Wie in jedem Bereich existieren auch in der Praxis des Evangelischen Religionsunterrichts Regeln, Traditionen und ungeschriebene Gewohnheiten (z.B. Begrüßungsrituale, ...). Diese gewachsenen Kulturen (Schulkulturen, Kulturen einer jeden Lehrkraft, ...) müssen regelmäßig reflektiert werden, damit persönliche Grenzen respektiert werden und Machtmissbrauch verhindert werden kann.

5. **Choice-, Voice- und Exit-Optionen**

Alle Beteiligten sollen frei entscheiden können, ob sie an einer Situation, die ihre persönliche Grenze überschreiten könnte, teilnehmen möchten („Choice“), ihre Meinung äußern dürfen („Voice“) und diese jederzeit ohne Angst oder Nachteile verlassen können („Exit“). Im schulischen Kontext muss die Aufsichtspflicht gewahrt bleiben.

6. **Fehlerfreundlichkeit**

Fehler sollen offen angesprochen und gemeinsam reflektiert werden. Ziel ist es, aus Fehlern zu lernen und Strukturen zu verbessern (Feedbackkultur). Gleichzeitig muss eindeutig unterschieden werden zwischen unbeabsichtigten Fehlern, aus denen gelernt werden kann und bewusstem Fehlverhalten oder Grenzverletzungen, die klare Konsequenzen bzw. Sanktionen nach sich ziehen.

7. **Vermeidung vereinfachender Erklärungen**

Situationen sollen aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden. Unterschiedliche Meinungen und regelmäßige Reflexion helfen dabei, ‚blinde Flecken‘ zu vermeiden und Risiken besser wahrzunehmen.

3. Geltungsbereich und Schnittstellen

Das Konzept für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gilt für alle Arbeitsbereiche des Evangelischen Religionsunterrichts. Das Konzept soll für alle analogen und digitalen Orte, die vom Evangelischen Religionsunterricht genutzt werden, sowohl in Eigenverantwortung als auch in Kooperation mit anderen Akteur:innen der Schule oder anderen kirchlichen Einrichtungen, zur Anwendung kommen.

Für alle Schnittstellen muss geklärt werden, wie die Maßstäbe dieses Schutzkonzeptes in Bezug auf die Mitarbeitenden anderer Träger umgesetzt werden, insbesondere Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse, Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex und Teilnahme an einer Grundlagenschulung hinschauen-helfen-handeln.

3.1 Schnittstellen zu den Schulen (inkl. Haus Kreisau, Ev. Schulen)

Die Schulen in Berlin und Brandenburg haben gemäß landesrechtlicher Regelungen eigene Schutzkonzepte entwickelt. Evangelischer Religionsunterricht in Schulen fällt zunächst grundsätzlich unter die Bearbeitungsmaßstäbe des Schutzkonzeptes der jeweiligen Schule.

In diesem Rahmenschutzkonzept des Evangelischen Religionsunterrichts der EKBO werden zusätzliche arbeitsfeldspezifische Qualitäts- und Handlungsmaßstäbe für eben diesen Evangelischen Religionsunterricht verbindlich festgelegt. Diese sollen die Arbeit vor Ort unterstützen.

Gleichzeitig nimmt der Arbeitsbereich Evangelischer Religionsunterricht der EKBO seine Verantwortung wahr, indem er

- ansprechbar ist, wenn andere Lehrkräfte in der Schule eine Beratung im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt wünschen,
- ansprechbar ist, wenn Schüler:innen oder Lehrkräfte eine Meldung bezogen auf sexualisierte Gewalt machen möchten.

3.2 Schnittstelle zum Amt für kirchliche Dienste

Die Aus- und Fortbildung von Religionslehrkräften der EKBO ist institutionell in die Strukturen des Amtes für kirchliche Dienste (AKD) eingebunden. Das AKD ist eine unselbständige Einrichtung der EKBO. Es gelten sowohl die Schutzkonzepte des AKD als auch des Evangelischen Religionsunterrichts der EKBO mit den jeweils spezifischen Regelungen.

3.3 Schnittstelle zur theologischen Fakultät der HU

Die Ausbildung von Religionslehrkräften der EKBO ist institutionell in die Strukturen der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) eingebunden. Es gelten sowohl die Schutzkonzepte der theologischen Fakultät der HU als auch der EKBO mit den jeweils spezifischen Regelungen.

3.4 Schnittstelle zur Evangelischen Hochschule Berlin

Die Ausbildung von Religionslehrkräften der EKBO ist institutionell in die Strukturen der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) eingebunden. Die EKBO ist Trägerin der EHB. Es gelten sowohl die Schutzkonzepte der EHB als auch der EKBO mit den jeweils spezifischen Regelungen.

3.5 Schnittstelle Fachseminar

Die Leitungen der Fachseminare sind zuständig für einen Teil der fachlichen Qualifikation der Religionslehrkräfte. Sie sind landeskirchlich angestellt oder refinanziertes Personal des Landes oder freier Träger. Auch hier gilt das Schutzkonzept des Evangelischen Religionsunterrichts.

4. Begriffsbestimmung und Dimensionen sexualisierter Gewalt

a. Begriffsbestimmung

Nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKBO vom 23. Oktober 2020 „ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn 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. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs und § 201a Abs. 3 oder §§ 232 bis 233 a des Strafgesetzbuchs in der jeweils geltenden Fassung immer gegeben.“

b. Dimensionen sexualisierter Gewalt

1. Grenzverletzung

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich auf. Es handelt sich um eine fachliche oder persönliche Unfähigkeit oder auch Unachtsamkeit der verursachenden Personen. Solche Grenzverletzungen geschehen meist aus Versehen, aber jede Form der sexualisierten Gewalt beginnt mit einer Grenzverletzung.

Mögliche Ursachen der Grenzverletzung sind:

- Mangel an eindeutigen Standards
- fehlende Sensibilität der verursachenden Personen
- mangelnde Auseinandersetzung mit dem Thema.

Gleichzeitig gehört grenzverletzendes Verhalten zu den Handlungen von Täter:innen. Die vermeintliche Grenzverletzung geschieht dann nicht aus Versehen, sondern erfolgt bewusst. In diesem Fall sprechen wir von einem Übergriff. Von außen sind diese Dimensionen im Regelfall nicht sofort voneinander zu unterscheiden. Unterscheidungskriterien ergeben sich in der Reflexion über das eigene oder das Verhalten anderer sowie aus der Beratung bei angezeigttem grenzverletzendem Verhalten.

2. Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe geschehen nie zufällig oder unbeabsichtigt, sondern durch bewusstes Missachten gesellschaftlicher Normen, Regeln, fachlicher Standards oder formulierter persönlicher Grenzen. Übergriffige Personen bzw. Täter:innen übertreten diese Grenzen bewusst, auch gegen den Widerstand der betroffenen Personen. Es kann sich dabei auch um verbale Übergriffe, sexuelle Angebote oder Forderungen handeln, die nicht erwünscht sind.

3. Strafrechtlich relevante Formen der sexualisierten Gewalt

Hierzu zählen Straftaten, die sich gegen die sexuelle Selbstbestimmung richten. Sie sind im 13. Abschnitt des StGB geregelt (§§ 174 ff.).

5. Potential- und Risikoanalyse für den Evangelischen Religionsunterricht

Der Evangelische Religionsunterricht ist ein Ausdruck der positiven Religionsfreiheit nach Artikel 4 des Grundgesetzes. Er ist nach Artikel 7 Absatz 3 Grundgesetz ordentliches Schulfach, das in den Ländern Berlin und Brandenburg aufgrund der besonderen Rechtslage nach Artikel 141 Grundgesetz erteilt wird. Daraus ergibt sich ein kirchliches verantwortetes Handeln im staatlich verantworteten Raum der

Schule. Schon aufgrund dieser Verantwortungsüberschneidung ergeben sich aus den besonderen Rahmenbedingungen und Machtverhältnissen Räume für erfolgreiche Täter:innenstrategien.

Evangelischer Religionsunterricht findet zudem oftmals mit kleinen Gruppengrößen und in Randstunden statt. Er thematisiert lehrplangemäß sensible Themen wie ‚Freundschaft‘, ‚Sexualität‘ oder ‚Liebe‘. Seine Atmosphäre ist von einer besonderen Offenheit und durchaus von einem besonderen Gemeinschaftsgedanken geprägt. Es besteht zwischen Schüler:innen und Lehrkräften eine Disposition grundsätzlicher seelsorglicher Ansprechbarkeit. In jedem Fall vollzieht sich das Unterrichten oft in einem von Schüler:innen wahrgenommenen Vertrauensraum und in einem potentiell dichten Nähe-Verhältnis.

Die besondere verfassungsrechtliche Situation des Evangelischen Religionsunterrichts und die damit verbundene hoheitliche Aufgabe der Kirche ergibt mit Blick insbesondere auf das „Onboarding“ von Religionslehrkräften – die Ausbildung, die Bewerbung, die Personalauswahl, der Personaleinsatz – besondere Abhängigkeitsverhältnisse. Die an der Mitarbeit im Evangelischen Religionsunterricht Interessierten treffen auf eine geringe Zahl von Personalverantwortlichen, was Abhängigkeitsverhältnisse schafft und entsprechende Täter:innenstrategien begünstigt.

Die dezentralen Verwaltungseinheiten des Evangelischen Religionsunterrichts, die ARU, sind Mieter in anderen kirchlichen oder diakonischen Einheiten, oftmals mit Publikumsverkehr durch Dritte (oder externe Referent:innen, Handwerker oder mit Schlüsselgewalt versehene Personen wie Hausmeister oder Reinigungskräfte). Dies kann begünstigen, dass grenzüberschreitendes Verhalten stattfindet bzw. nicht entdeckt wird. Dies gilt gleichermaßen für die Räumlichkeiten im Konsistorium.

Zudem verhindern hierarchisch geprägte Strukturen, wie sie oft noch im behördlich-schulischen und kirchlichen Kontext anzutreffen sind, die Schaffung eines sicheren Umfeldes für alle Beteiligten, das zu gewährleisten ist.

Im Austausch in der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Schutzkonzepts sind folgende Risiken bereits benannt worden (Stand Mai 2025):

- Die Art der genutzten Räumlichkeiten im Bereich des Evangelischen Religionsunterrichts ist vielfältig, unübersichtlich und verantwortungsdiffus (in der Schule: Klassenzimmer, weitere Unterrichtsräume, Schulflure, Räume des Schulkollegiums, Toiletten, Sekretariat, Erste-Hilferaum, Fachräume; auf Schüler:innenfahrten: Hotels oder Jugendherbergen; bei Exkursionen: Verkehrsmittel; in den ARU: Sitzungsräume, Bibliotheken, Küchen, Toiletten, Kammern, Flure, Treppenbereiche, Außenbereiche; im Konsistorium: Büros, Sitzungsräume, Flure, Küchen, Toiletten, Fahrstühle, Außenbereiche).
- Vielfach sind die Türen blickdicht – ob in Büros oder Klassenräumen.
- Religionslehrkräfte werden oft für 4-Augen-Gespräche in Anspruch genommen.
- Es gibt ein Machtgefälle zwischen Lehrkräften und Schüler:innen.
- Es gibt ein Machtgefälle zwischen Vorgesetzten und abhängig Beschäftigten.
- Es gibt ein Machtgefälle von Mitarbeiter:innen im Konsistorium und den ARUs gegenüber Bewerber:innen und Studierenden, da die EKBO für Evangelischen Religionsunterricht in der Region die größte Arbeitgeberin ist.
- Die Verantwortungskonzentration im Konsistorium – Personalauswahl und dienstliche Personalverantwortung – verstärkt Abhängigkeitserfahrungen.

6. Personalauswahl und -entwicklung

Die Verfahren zur Personalauswahl bzw. zur Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Schutzkonzepts verfolgen das Ziel, ein sicheres, wertschätzendes und verantwortungsvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden aktiv zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beitragen können.

a. Gewinnung von hauptamtlichem Personal

Durch eine zielgruppenorientierte Ansprache sollen potentielle Kandidat:innen über geeignete Kanäle erreicht werden (etwa kirchliche Netzwerke und Jobportale). Dies betrifft insbesondere auch die Zusammenarbeit an den akademischen Ausbildungsorten wie Evangelischer Hochschule Berlin und Theologischer Fakultät der HU Berlin.

Gleichzeitig wird die Ansprache an die Anforderungen der jeweiligen Position angepasst. Die EKBO setzt auf Vielfalt und Inklusion, indem sie sich aktiv für Diversität einsetzt. Ein zentraler Aspekt ist die gezielte und transparente Gewinnung von qualifiziertem Personal. Klare Stellenbeschreibungen legen die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Erwartungen für die jeweilige Position fest. Besondere Bedeutung wird auf die persönliche Verantwortung im Hinblick auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt gelegt. In den Stellenausschreibungen wird auf Inhalte des Schutzkonzeptes hingewiesen.

b. Erweitertes Führungszeugnis

Das Kirchengesetz und das Kinderjugendschutzgesetz regeln, dass bei allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der EKBO ausgeschlossen werden muss, dass sie wegen einer Straftat im Bereich der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung verurteilt wurden. Daher ist es notwendig, bei allen Mitarbeitenden in ein erweitertes Führungszeugnis Einsicht zu nehmen. Dies gilt auch für alle Mitarbeitenden im Evangelischen Religionsunterricht. Die Wiedervorlage und Dokumentation eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses, hat alle 5 Jahre auf Initiative und Kosten des Arbeitsgebers zu erfolgen.

Die Aufforderung zur Einsichtnahme und die tatsächliche Einsichtnahme in das konkrete erweiterte Führungszeugnis erfolgt nach einem standardisierten Verfahren von den entsprechend verantwortlichen Personen. Die Einsicht nehmenden Personen werden geschult.

Bezogen auf die Religionslehrkräfte und die Verwaltungsmitarbeitenden der ARUs informieren die Leiter:innen der ARU den:die Referatsleitung Personal im Konsistorium über das Ergebnis der Einsichtnahme. Für Mitarbeiter:innen des Konsistoriums erfolgt die Einsichtnahme entsprechend des Verfahrens des Konsistoriums.

Zudem greifen die Erfordernisse des Bundeskinderschutzgesetzes, des SGB VIII und die Maßgaben der Länder.

Zum Verfahren der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis wird durch eine Arbeitsgruppe eine Handreichung erarbeitet.

c. Einstellungsverfahren

Nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen führen die zuständigen Beauftragten Bewerber:innengespräche mit mindestens zwei dazu beauftragten ARU-Leiter:innen statt. Diese Zusammensetzung erfolgt geschlechtersensibel.

Die Bewerbungsgespräche werden durch strukturierte Prozesse geprägt, um die Eignung und Kompetenz der Bewerber:innen zu bewerten. Interviewleitfäden können dabei helfen, die persönliche Eignung, den Umgang mit herausfordernden Situationen und das Verständnis von Schutzkonzepten zu prüfen.

Das Schutzkonzept, die Kultur der Achtsamkeit für Mitarbeiter:innen durch den Arbeitsgeber sowie die persönliche Eignung in Bezug auf einen grenzwahrenden Umgang sind Bestandteil des Bewerbungsgesprächs.

Die ARU-Leiter:innen schlagen die Bewerber:innen zur Einstellung vor. Die zuständige Referatsleitung im Konsistorium entscheidet über die Einstellung.

Das Verfahren zur Besetzung von Schulpfarrstellen folgt den Vorgaben des Pfarrstellenbesetzungsrechts.

d. Arbeitsverträge

In den Arbeitsverträgen, Honorarverträgen und Gestellungsverträgen des Evangelischen Religionsunterrichts wird folgende Vereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen werden:

„Der/Die Mitarbeiter:in ist verpflichtet, sich mit dem jeweils geltenden Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen, insbesondere nach den Weisungen des Verhaltenskodex zu handeln und die Meldepflicht bei der zuständigen Ansprechperson umzusetzen sowie nach Aufforderung des Arbeitgebers an den verpflichtenden Schulungen teilzunehmen und regelmäßig die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis zu gewähren.“

e. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex der EKBO für einen grenzwahrenden Umgang und Schutz vor sexualisierter Gewalt gilt für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen der EKBO. Er lautet:

1. Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen: Ich will die mir anvertrauten Menschen in meinem Dienst vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.
2. 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 respektiere sie.
3. Die Rolle als Verantwortliche:r nicht ausnutzen: Ich gehe als Mitarbeiter:in keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.
4. Intimsphäre respektieren: Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden.
5. Stellung beziehen: Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.
6. Grenzen wahrnehmen und akzeptieren: Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht.
7. 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.
8. 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.

f. Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex der EKBO

Der Evangelische Religionsunterricht der EKBO basiert auf Werten wie Respekt, Vertrauen und Verantwortung. Um diese Werte zu leben und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle sicher und respektvoll behandelt fühlen, verpflichten sich alle im Evangelischen Religionsunterricht Arbeitenden zu einem grenzwahrenden Umgang und gegen jede Form von sexualisierter Gewalt. Diese Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex der EKBO ist Ausdruck der Haltung und des Engagements des Evangelischen Religionsunterrichts für diese Werte.

Für neue und bereits eingestellte Mitarbeiter:innen (dies schließt evtl. Honorarkräfte ein) wird folgender, mit der HMAV abgestimmter Text verwendet:

„Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex der EKBO

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten.

Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich hatte die Gelegenheit, an einer Schulung teilzunehmen und/oder Rückfragen zum Verhaltenskodex und zu den Zielen des Präventionskonzeptes zu stellen.

Ich mache den Verhaltenskodex zu einer Grundlage meines Handelns.

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

Ich verpflichte mich, meinen Träger über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

Ort, Datum, Unterschrift“

Änderungen, die auf www.akd-ekbo.de/praevention/materialien veröffentlicht werden, werden entsprechend übernommen (siehe §2 RVO/Rechtsverordnung über das Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz)

g. weiterführende Maßnahmen und Begleitung von Mitarbeitenden

Neue Mitarbeitende werden durch ein strukturiertes Einarbeitungsverfahren (Mentoring und/ oder Hospitation) in die relevanten Prozesse eingeführt und mit dem Schutzkonzept vertraut gemacht. Dies bedeutet insbesondere, dass sichergestellt wird, dass neue Mitarbeiter:innen innerhalb der ersten 6 Monate ihrer Tätigkeit eine Grundlagenschulung nach *hinschauen-helfen-handeln* besuchen. Mitarbeiter:innen werden in der ersten Arbeitswoche auf die in- und externen Ansprechpersonen in Zusammenhang mit den Themen des Verhaltenskodexes aufmerksam gemacht. Ansprechpartner:innen im Arbeitsfeld werden ihnen genannt und stehen ihnen für Fragen zur Verfügung.

Zusätzliche regelmäßige verpflichtende Fortbildungen stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden ihr Wissen und ihre Kompetenzen im Bereich des grenzwahrenden Umgangs und des Schutzes vor sexualisierter Gewalt kontinuierlich erweitern können.

Darüber hinaus werden in den jährlichen Mitarbeitenden- und Orientierungsgesprächen Themen des Schutzkonzeptes angesprochen. Beratungsgespräche (vgl. 7.2) und ein transparentes Beschwerdemanagement ermöglicht es den Mitarbeitenden im Evangelischen Religionsunterricht, etwaigen Missständen und Vorkommnissen nachzugehen und Veränderungen herbeizuführen.

h. ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

Auch für ehrenamtlich Mitarbeitende gelten die oben genannten Anforderungen bezüglich der Vorlage von Erweitertem Führungszeugnis, Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex grundsätzlich in gleicher Weise. Bei kurzfristiger Teilnahme insbesondere an Exkursionen oder Unterrichtsgängen muss zumindest die Selbstverpflichtungserklärung sowie der Verhaltenskodex unterschrieben werden; die zuständige Lehrkraft macht sie der ARU gemeinsam mit der Teilnehmendenliste zugänglich.

7. Partizipation

Kompetenzen, Erfahrungen, Bedürfnisse und Feedback aller Akteur:innen des Evangelischen Religionsunterrichts werden im Sinne der Kultur der Achtsamkeit wahr- und ernstgenommen. Die Arbeit im Evangelischen Religionsunterricht ist grundsätzlich auf allen Ebenen auf Partizipation hin anzulegen, die durch transparente und verlässliche Kommunikationswege wirksam werden.

7.1 Empowerment von Schüler:innen

- Kinder und Jugendliche haben das Recht, ohne Gewalt aufzuwachsen und sich an allen sie betreffenden Angelegenheiten zu beteiligen.
- Lehrkräfte thematisieren im Evangelischen Religionsunterricht die Kultur der Achtsamkeit und üben diese gemeinsam ein. Sie informieren die Schüler:innen über den Verhaltenskodex der EKBO sowie über Ansprechpersonen und Beschwerdewege (s.u. 7.2).

- Die Schüler:innen sollen grundsätzlich die Möglichkeit erhalten, eigene Ideen und Feedback einzubringen (z.B.: am Ende des Schuljahres, nach einzelnen Unterrichtseinheiten oder Workshops, ...).
- Für den Evangelischen Religionsunterricht bietet der Rahmenlehrplan Möglichkeiten, (sexuelle) Grenzüberschreitung und Gewalt und Machtasymmetrien aufzugreifen, sowie Schüler:innen dabei zu unterstützen, ein grenzwahrendes und (sexuell) selbstbestimmtes Leben zu führen.

(siehe Handreichung „Kinder und Jugendliche stärken“, AKD der EKBO: https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/Broschuere_Verhaltenskodex_EinzelSeiten.pdf).

7.2. Beschwerdemanagement des Evangelischen Religionsunterrichts

Auch definierte Beschwerdewege sind eine Möglichkeit der Partizipation. Grundsatz ist: Beschwerden helfen, die Arbeit kontinuierlich zu verbessern. Ziel ist es, Anlässe für Kritik zu minimieren und Beschwerden zu ermöglichen. Wünsche, Anregungen und Kritik werden ernst genommen und stärken das Vertrauen. Beschwerden, insbesondere im Kontext von (sexualisierter) Gewalt oder anderen Übergriffen werden ernst genommen, gründlich geprüft und transparent bearbeitet.

- Das Arbeitsfeld des Evangelischen Religionsunterrichts stellt sicher, dass Beschwerdewege klar definiert und transparent kommuniziert werden:
- Beschwerden können an die Betrieblichen Ansprechpersonen (BAP) oder die Leitungspersonen gerichtet werden.
- Beschwerden können in einem persönlichen Gespräch bei den Betrieblichen Ansprechpersonen (BAP) oder den Leitungspersonen vorgebracht werden.
- Beschwerden können schriftlich per Post oder E-Mail eingereicht werden.
- Beschwerden werden nach einem standardisierten Verfahren bearbeitet, das zu entwickeln ist.
- Die beschwerdegebende Person erhält eine schriftliche Antwort und ein Gesprächsangebot. Findet ein persönliches Gespräch statt, wird dies protokolliert.

8. Betriebliche Ansprechperson (BAP) / Vertrauensperson

Die betriebliche Ansprechperson (BAP) im Arbeitsfeld Evangelischen Religionsunterrichts ist eine zu bestimmende Person aus dem Kreis der Religionslehrkräfte. Er:sie nimmt die Erstberatung nach dem u. g. Interventionsplan vor und leistet die Fachberatung im Falle von Grenzverletzungen. Sie wird dazu gesondert geschult und nimmt an den Netzwerktreffen für Ansprechpersonen teil.

Der Evangelische Religionsunterricht benennt mindestens zwei betriebliche Ansprechpersonen (BAP), die auf der Webseite des Religionsunterrichts veröffentlicht werden 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. Ist die BAP eine Lehrkraft erhält sie entsprechend Anrechnungsstunden.

Ist eine BAP Lehrkraft und in eine Intervention involviert, wird sie durch eine andere Lehrkraft vertreten. Gleiches gilt entsprechend für Verwaltungskräfte.

9. arbeitsfeldspezifische Standards

„Arbeitsfeldspezifische Standards für einen grenzwahrenden Umgang“ sind für jeden Arbeitsbereich und für besondere Formate zu entwickeln. Die Standards für die ARU werden als Anlage zu diesem

Schutzkonzept auf der Webseite des Evangelischen Religionsunterrichts veröffentlicht. Arbeitsfeldspezifische Standards für die Arbeit mit Schüler:innen werden bis zum Jahr 2028 erarbeitet; die Federführung liegt zunächst bei der Referatsleitung Evangelischer Religionsunterricht.

10. Fortbildungen / Schulungen

Alle Mitarbeitenden des Evangelischen Religionsunterrichts sind verpflichtet, regelmäßig an Schulungen teilzunehmen, die sich am Schulungsplan der Initiative „hinschauen-helfen-handeln“ der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der Diakonie orientieren.

Schulungsplan

- Der Besuch der Grundlagenschulung hinschauen-helfen-handeln (EKD) („Basisschulung“) innerhalb des ersten halben Jahres der Tätigkeit ist verpflichtend.
- Personen, die für die Einsichtnahme in Führungszeugnisse zuständig sind, nehmen an der entsprechenden Schulung teil.
- Die o.g. Grundlagenschulungen nach hinschauen-helfen-handeln finden in allen Ausbildungsgängen zur Religionslehrkraft statt.
- Das Thema Grenzachtung und Machtsensibilität wird regelmäßig in den Konventen der Religionslehrkräfte behandelt.
- Alle Mitarbeitenden nehmen mindestens alle drei Jahre an Auffrischkursen und spezialisierten Schulungen teil
- Die BAPs erhalten spezifische Fortbildungen zum Thema Intervention und werden als Multiplikator:innen hinschauen-helfen-handeln ausgebildet, wenn sie auch für die Schulungsarbeit zur Verfügung stehen.

11. Interventionspläne

Die EKBO hat landeskirchliche Interventionspläne, die auch für den Evangelischen Religionsunterricht gelten. Dabei wird unterschieden, ob es sich um Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt handelt.

Der „Plan für Alle - Handlungsplan Mitteilung“ dient als Unterstützung für alle Mitarbeiter:innen. Ziel ist es, dass eine Person in möglichst achtsamen Rahmen sein:ihr Erlebnis/Beobachtung/Vermutung erzählen kann. (s. Anlage)

Dieser sog. „Interventionsplan 0“ greift mit Blick auf die verbindliche Erstberatung mit der Ansprechperson. Je nach Einschätzung werden die Interventionspläne 1 bis 5 der EKBO zusätzlich angewendet (https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/InterventionsplaeneEKBO_LandeskirchlicheEinrichtungen_-1.pdf). Ziel ist es: Kompetentes Handeln im Falle von (vermuteten) Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt sowie bei Vorliegen oder Vermutung einer Kindeswohlgefährdung. Zudem gilt das Kinderschutzverfahren des jeweiligen Bundeslandes¹. Gesetzesgrundlage ist § 8a des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) in Verbindung mit dem Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG).

¹ <https://www.berlin.de/sen/bildung/unterstuetzung/kinderschutz-an-schulen/> bzw. für Brandenburg https://fachstelle-kinderschutz.de/files/01_Fachstelle_Kinderschutz/Publikationen/Fachartikel/Checkliste%20Schule-online-2024.pdf aus <https://www.fachstelle-kinderschutz.de/aktuelles-detailseite/checklisten.html>

Der „Plan für Alle“ der EKBO

Jede:r Mitarbeitende kann Situationen beobachten oder von anderen angesprochen werden zu Fällen von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt. Der „Handlungsplan für Alle“ ist Gegenstand in jeder Grundlagenschulung. Er dient der Orientierung und Handlungssicherheit für alle in dieser Situation. Der Plan befindet sich im Anhang und unter: https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/AKD_Praevention_Handlungsplan-Mitteilung.pdf

Beobachten, erfahren oder erlangen Mitarbeitende des Konsistoriums Kenntnis vom Ausüben sexualisierter Gewalt, wenden sie sich an die Betriebliche Ansprechperson zur Beratung der Situation. Das weitere Vorgehen richtet sich nach den Festlegungen in den Interventionsplänen der EKBO.

Die Interventionspläne der EKBO

In jedem Fall sexualisierter Gewalt im Konsistorium wird verbindlich nach den Interventionsplänen der EKBO für Landeskirchliche Einrichtungen gehandelt.

Die Betriebliche Ansprechperson ist mit der Anwendung der Interventionspläne vertraut. Diese sind einsehbar in der jeweils aktuell gültigen Fassung auf der Webseite des AKD: https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/InterventionsplaeneEKBO_LandeskirchlicheEinrichtungen_-1.pdf.

- Interventionsplan 0 für die verbindliche Erstberatung mit der Betrieblichen 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

Interventionsteam

Das Interventionsteam muss einberufen werden, wenn ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der sexualisierten Gewalt vermutet wird. Dazu gehören entsprechend der Interventionspläne der EKBO:

- Abteilungsleitung Evangelischer Religionsunterricht
- Betriebliche Ansprechperson (BAP)
- Landeskirchliche Beauftragte für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der EKBO bzw. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der EKBO

Und je nach Fallkonstellation dauerhaft oder zeitweise

- ARU-Leitung
- Fachberatung bzw. IseF (verpflichtend, wenn Kinder und Jugendliche von der vermuteten Kindeswohlgefährdung/dem vermuteten Übergriff betroffen sind)

sowie zusätzlich, durchgängig oder temporär

- öffentlichkeitsbeauftragte Person
- die dienstrechtlich verantwortliche Person
- juristische Beratung für Dienst- und Arbeitsrecht

12. Öffentlichkeitsarbeit

Im Interventionsteam wird die fallbezogene Öffentlichkeit abgestimmt.

Das Schutzkonzept des Evangelischen Religionsunterrichts, das Plakat zum Verhaltenskodex der EKBO und die Ansprechpersonen sowie Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Website des Evangelischen Religionsunterrichts (www.ru-ekbo.de) veröffentlicht. Das Plakat zum Verhaltenskodex wird in

allen ARU-Standorten und im Konsistorium gut sichtbar ausgehängt. In Schulen, in denen ein Religionsraum existiert, werden Schutzkonzept und der Verhaltenskodex den Erziehungsberechtigten (z.B. auf Elternabenden) sowie den Schulleitungen vorgestellt.

13. Gültigkeitszeitraum und Verantwortung

Das Schutzkonzept tritt mit seiner Verabschiedung durch das Kollegium / die Kirchenleitung am 1. August 2026 in Kraft. Es wird durch den:die verantwortliche:n Referatsleiter:in sowie weitere beteiligte Mitarbeiter:innen regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich überprüft und aktualisiert und alle zwei Jahre evaluiert.

Arbeitsfeldspezifische Standards für ARU, Konsistorium, außerschulische Kontakte

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

Ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz muss in jeglicher Zusammenarbeit garantiert sein. Dazu gehört:

- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen, geachtet und nicht abwertend kommentiert.
- Alles, was Mitarbeitende sagen oder tun, geschieht im öffentlichen Raum. Dinge, die dem Verhaltenskodex der EKBO widersprechen, dürfen grundsätzlich transparent gemacht werden. Sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch müssen mit der Ansprechperson beraten werden. Dies kann zunächst anonym erfolgen (s. Interventionspläne und Meldepflichten).
- Professionelle Beziehungsgestaltung sowie angemessene Nähe und Distanz werden regelmäßig bei Arbeitstreffen u. ä. sowie in Aus- und Fortbildungen thematisiert. Die Betrieblichen Ansprechpersonen stehen zur gemeinsamen Reflexion und Beratung von Einzelsituationen zur Verfügung.
- Unbeabsichtigte Grenzverletzungen werden grundsätzlich thematisiert und nicht übergangen. Die Betrieblichen Ansprechpersonen beraten dazu. Im Wiederholungsfall handelt es sich vermutlich um übergriffiges Verhalten. Spätestens dann muss eine Beratung mit den im Schutzkonzept genannten Betrieblichen Ansprechpersonen erfolgen. Die weitere Intervention erfolgt entsprechend der Interventionspläne der EKBO.
- Erleben Mitarbeitende selbst Grenzverletzungen, lassen sie sich von der Betrieblichen Ansprechperson beraten. Bei sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt sowie bei Grenzverletzungen durch Vorgesetzte muss die Fachberatungsstelle hinzugezogen werden.
- Es gilt das Abstinenz- und Abstandsgebot. Falls sich ein Liebesverhältnis zwischen Personen in Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen anbahnt, muss damit transparent umgegangen und eine Lösung gefunden werden.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Es gilt grundsätzlich, dass Abstinenz- und Abstandsgebot. Sollte es doch zu Körperkontakt kommen, gelten folgende Maßstäbe:

- Die Grenzempfindungen des Gegenübers werden respektiert. Unerwünschte Berührungen oder unerwünschte körperliche Annäherungen sind verboten. In Abhängigkeitsverhältnissen ist besondere Sensibilität erforderlich. Dies gilt auch für Situationen der Begrüßung, des Trostes und der Sympathiebekundung sowie bei liturgischen Handlungen. Hierfür werden Alternativen entwickelt.
- Bei etwaigem Körperkontakt ist die Zustimmung der jeweiligen Personen einzuholen. Auch nonverbale Signale sind zu beachten.

3. Sprache und Wortwahl

Jede Form der Kommunikation ist durch Wertschätzung und Respekt geprägt.

- Verletzungen und Demütigungen des Gegenübers sind verboten. Sprache wird funktional genutzt; sie ist der/dem jeweiligen Gesprächspartner:in und ihren/seinen Bedürfnissen angepasst.
- Sprachliche Grenzverletzungen sind verboten und werden thematisiert. Dazu gehören z.B. diskriminierende Schimpfwörter, abfällige Bemerkungen, Bloßstellungen oder sexualisierte Äußerungen. Auch sprachliche Grenzverletzungen werden mit der Betrieblichen Ansprechperson beraten.
- Mitarbeitende verwenden keine abwertenden „Spitznamen“ oder Kosenamen. Mitarbeitende können die Verwendung eines anderen Namens und auch die Zuordnung des zu verwendenden Pronomens bestimmen.

4. Dienstliche Gespräche

Dienstliche Gespräche werden im Sinne der Kultur der Achtsamkeit geführt.

- Machtasymmetrien werden vor den Gesprächen reflektiert.
- Einzelgespräche finden nur in geeigneten Räumlichkeiten statt. Geeignet sind diese, wenn sie von außen frei zugänglich, wenn möglich einsehbar und ausreichend beleuchtet sind.
- Dienstliche Gespräche sind anzukündigen. Sie dauern in der Regel nicht länger als 1 Stunde. Ihr Zweck und der zeitliche Rahmen müssen vorab bekanntgegeben werden.
- Über die rechtlichen Beistandsmöglichkeiten hinaus, haben die Mitarbeitenden immer die Möglichkeit, eine Vertrauensperson mitzunehmen.
- Mitarbeitende dürfen nicht unter Druck gesetzt werden. Sind Entscheidungen nötig, wird eine angemessene Bedenkzeit eingeräumt.
- Private Themen werden nur dann angeschnitten, wenn sie direkt mit dienstlichen Belangen verbunden sind.

5. Mediennutzung

Im digitalen Raum gelten der Verhaltenskodex und die arbeitsfeldspezifischen Standards uneingeschränkt. Ziel ist der achtsame Umgang mit Medien.

- Dienstliche und private Kommunikationswege sind voneinander zu trennen.
- Sollte in Messengerdiensten kommuniziert werden, geschieht dies über dienstliche Accounts.
- Auch für Postings in privaten Accounts, die von Menschen in dienstlichen Verhältnissen eingesehen werden können, gelten die Maßstäbe des Verhaltenskodex.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, in den eigenen dienstlichen Medien und Accounts Sozialer Netzwerke aktiv gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing vorzugehen.
- Gesetzliche Bestimmungen und kirchliche Vorgaben zum Datenschutz, zur Fotofreigabe und zur Einhaltung der Persönlichkeitsrechte müssen eingehalten werden. Es sind grundsätzlich Einverständniserklärungen einzuholen.

6. Geschenke und Aufmerksamkeiten, Belohnung und Disziplinierung

Der Umgang mit Geschenken und Aufmerksamkeiten ist reflektiert und in jedem Fall transparent zu handhaben.

- Geschenke an einzelne Personen können emotionale Abhängigkeit fördern. Vergabe von Geschenken und Aufmerksamkeiten an einzelne Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen ohne sachliche Begründung haben zu unterbleiben.
- Die aktuellen Vorgaben zur Annahme von Geschenken und Vorteilen sind einzuhalten.
- Bevorzugungen einzelner Personen in Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen ohne sachliche Begründung sind verboten.
- Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist verboten.
- Beschämende oder bloßstellende Maßnahmen sind verboten.

7. Fahrten und Veranstaltungen für Mitarbeitende

- Bei Veranstaltungen werden Räume und Bestuhlungsformate gewählt, die den Grenzempfindungen von Mitarbeitenden gerecht werden. Dies gilt auch in Bezug auf Mehrbettzimmer.

8. Umgang mit diesen Regeln

Besteht ein Auslegungs- oder ein anderer Beratungsbedarf in Bezug auf die oben genannten Regeln, ist Rücksprache mit der im Schutzkonzept benannten Ansprechperson zu halten. Jegliche Abweichungen von diesen Standards sind den Beteiligten transparent zu machen und zu dokumentieren.

Interventionspläne der EKBO für landeskirchliche Einrichtungen

Interventionsplan 0 für die verbindliche Erstberatung mit der Ansprechperson

Ziel: Kompetentes Handeln in Falle einer (vermuteten) Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder strafrechtlichen relevanten Form sexualisierter Gewalt sowie bei Vorliegen oder Vermutung einer Kindeswohlgefährdung

Der Interventionsplan für die verbindliche Erstberatung mit der betrieblichen Ansprechperson (BAP) 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 vor Ort bereits Schritte umgesetzt hat oder eine klare Idee zur Klärung der Situation hat.

Die BAP 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 betriebliche 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](#)

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 Einrichtung), auf dem Gelände (der 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 Fälle, die außerhalb der Einrichtung stattgefunden und ohne Beteiligung von Mitarbeiter:innen berichtet wurde.

- Die Kontaktaufnahme erfolgt durch einen Anruf bei der BAP bzw. per E-Mail unter Angabe der Mobilfunknummer und der Dringlichkeit eines Rückrufs.

- Der/Die Mitarbeiter:in vor Ort schildert die Situation unter Zuhilfenahme ihrer Dokumentation. Namen müssen nicht genannt werden.

- Die Ansprechperson hört zu und stellt Fragen, um die Situation zu verstehen und um eine erste Einschätzung vorzunehmen (Plausibilitätsprüfung).

Anlage 3

Übersicht der Maßnahmen aus dem Bereich Verantwortung für Mitarbeiter:innen wahrnehmen

Bezeichnung	Personalver-antwortlich / Einstellungs-verantwortlich	Wer führt Mitarbeiten-gespräch	Wer kontrol-liert Schulun-gen? / fordert Führungszeug-nis ab?	Wer fordert Verhaltensko-dex mit Selbst-verpflichtungs-erklärung?	Risikoanalyse wer erstellt sie inklusive der Maßnahmen
Abteilungslei-tung (AL)	Präsidentin des Konsistori-ums / Beru-fung durch die Kirchenleitung	Präsidentin des Konsisto-riums	Personalstelle Konsistorium	Personalstelle Konsistorium	Schutzkonzept Konsistorium und diverse an-dere
Referatslei-tung (RL) Reli-gionsunter-richt und Per-sonal	AL / Berufung durch die Kir-chenleitung	AL	Personalstelle Konsistorium	Personalstelle Konsistorium	Schutzkonzept Konsistorium / Schutzkonzept RU
RL Religions-unterricht und Ausbildung	AL / Berufung durch die Kir-chenleitung	AL	Personalstelle Konsistorium	Personalstelle Konsistorium	Schutzkonzept Konsistorium / Schutzkonzept RU
Sekretariat RL	RL / Personal-stelle Konsisto-rium	RL	Personalstelle Konsistorium	Personalstelle Konsistorium	Schutzkonzept Konsistorium
Sachgebiets-leitung (SGL)	RL / Personal-stelle Konsisto-rium	RL	Personalstelle Konsistorium	Personalstelle Konsistorium	Schutzkonzept Konsistorium / Schutzkonzept RU
Verwaltung RU	RL / Personal-stelle Konsisto-rium	RL	Personalstelle Konsistorium	Personalstelle Konsistorium	Schutzkonzept Konsistorium / Schutzkonzept RU
Öffentlich-keitsarbeit Sonja Hage-dorn	RL / Personal-stelle Konsisto-rium	RL	Personalstelle Konsistorium	Personalstelle Konsistorium	Schutzkonzept Konsistorium / Schutzkonzept RU
ARU Beauf-tragte (Leitun-gen)	RL / Kirchenlei-tung	RL	RL	RL	Schutzkonzept RU
ARU Stellver-tretungen	RL / RL	RL	ARU Beauf-tragte	ARU Beauf-tragte	Schutzkonzept RU
ARU Verwal-tungsmitarbei-ter:innen	ARU Beauf-tragte / ARU Beauftragte & SGL, RL	ARU Beauf-tragte	ARU Beauf-tragte	ARU Beauf-tragte	Schutzkonzept RU
AKD Reli Aus-bildung Stu-dienleiter:in-nen	Direktorin AKD / AKD	Direktorin AKD	Personalstelle AKD	Personalstelle AKD	Schutzkonzept AKD / Schutz-konzept RU

AKD Reli Ausbildung Verwaltungsmittel-arbeiter:innen	Direktorin AKD / AKD	Vorgesetzte Person	Personalstelle AKD	Personalstelle AKD	Schutzkonzept AKD / Schutzkonzept RU
Lk Angestellte Lehrer:innen im Gebiet einer ARU	ARU Beauftragte / RL & Auswahlgremium	ARU Beauftragte	ARU Beauftragte	ARU Beauftragte	Schutzkonzept RU
Gestellte Lehrer:innen im Gebiet einer ARU	extern	extern	(ARU Beauftragte)	(ARU Beauftragte)	Schutzkonzept RU
Landeskirchliche Schulpfarrer:innen	ARU-Beauftragte / RL & ARU-Beauftragte	ARU-Beauftragte	ARU-Beauftragte	ARU-Beauftragte	Schutzkonzept RU
Kreiskirchliche Schulpfarrer:innen	ARU-Beauftragte / Sup & ARU-Beauftragte	Sup	ARU-Beauftragte	ARU-Beauftragte	Schutzkonzept RU / Schutzkonzept KK
Pfarrer:innen im Gemeindepfarrdienst mit allgemeiner Unterrichtsverpflichtung	ARU-Beauftragte / Sup/GKR	Sup	ARU-Beauftragte	ARU-Beauftragte	Schutzkonzept RU / Schutzkonzept KK / Schutzkonzept KG
Lehrer:innen in Ausbildung	Extern bzw. ARU-Beauftragte / RL	Extern bzw. ARU-Beauftragte	ARU Beauftragte	ARU Beauftragte	Schutzkonzept RU
Reli Ausbildung Honorarkräfte / Dozent*innen	extern	extern	(ARU Beauftragte)	(ARU Beauftragte)	Schutzkonzept RU