

Unsere Gemeinde – ein guter Ort für alle!

Schutzkonzept der Ev.-Luth. Pfarrkirchengemeinde Güstrow¹

zur Verhinderung von grenzverletzendem Verhalten,
sexualisierter und anderer Gewalt

1. Ziele des Schutzkonzepts

Die Evangelisch-Lutherische Pfarrkirchengemeinde Güstrow hat sich der Auseinandersetzung mit den Themen Kindeswohl, grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt gestellt.

Die in diesem Konzept beschriebenen Regelungen und Leitlinien dienen der Förderung einer ungestörten und selbstbestimmten Entwicklung der uns anvertrauten Menschen. Dazu gehört auch der Schutz vor Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt. Gleichzeitig werden konkrete Handlungsleitlinien beschrieben, wie bei grenzverletzendem Verhalten vorzugehen ist: bei Wahrnehmung unangemessenen Verhaltens, bei Vermutung bzw. Verdacht von grenzverletzenden Verhaltensweisen und Übergriffen bis hin zu strafrechtlichen Formen sexualisierter Gewalt.

Diese Maßnahmen der Prävention schaffen zugleich Strukturen und Handlungssicherheit für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende, die dafür Sorge tragen, dass alle Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene, im Raum unserer Kirche und Gemeinde geschützt sind.

Grundlage dieses Konzeptes und unserer gesamten Arbeit ist die Grundhaltung der Achtsamkeit, der Zuwendung und des Respektes jedem Menschen gegenüber, wie sie unserem christlichen Glauben und unserem Auftrag entspricht. Daraus eine lebendige Kultur des Miteinanders in unserer Gemeinde wachsen zu lassen ist eine Daueraufgabe, die weit über dieses Papier hinausgeht und der wir uns miteinander stellen wollen.

2. Selbstverständnis und Leitbilder

Unser Wesenskern als Kirchengemeinde ist es, Menschen die gute Botschaft von der Liebe und Gerechtigkeit Gottes in Wort und Tat zu verkündigen. Das ist der Maßstab für das Miteinander aller, die in unserer Gemeinde arbeiten und am Gemeindeleben in all seiner Vielfalt teilnehmen.

Wir sind uns dessen bewusst, dass auch die Gemeinschaft in Kirche und Gemeinde ausgenutzt werden kann, um Grenzverletzungen, sexualisierte Übergriffe und Gewalt auszuüben.

Deshalb sind wir als berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende gemeinsam dafür verantwortlich, mit unserer Haltung, unserer Achtsamkeit, unserem Reden und Tun für eine wirksame Prävention zu sorgen.

Dazu gehören: konkrete Leitlinien, passgenaue Konzepte, Sensibilisierung und Aufmerksamkeit in Bezug auf Grenzüberschreitungen und die Verpflichtung, Betroffene solidarisch zu unterstützen.

3. Die Risiken in den Blick nehmen

Wir sind uns bewusst, dass Kirche kein von Gefahren abgeschotteter Raum ist. Wir stellen uns deshalb der Notwendigkeit, uns die Verletzlichkeit und die Risikofaktoren in unserer Gemeinde bewusst zu machen.

¹ Mit dem Präventionsbeauftragten des ELKM, Martin Fritz, abgestimmt am 27. Juni 2023

Im Rahmen der Erstellung des Schutzkonzeptes haben wir anhand einer Potenzial- und Risikoanalyse unsere Strukturen, räumlichen Gegebenheiten, Situationen oder Gepflogenheiten daraufhin untersucht, wo bereits problematische Situationen aufgetreten sind bzw. welche Risiken für Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt bestehen. Diese Analyse umfasst alle Bereiche unseres Gemeindelebens und nimmt unsere eigenen Strukturen, unsere Kultur des Miteinanders, die Mitarbeitenden und Teilnehmenden mit ihren gruppenspezifischen Herausforderungen sowie Fragen der Personalverantwortung in den Blick.

Die Checklisten „Risikoanalyse und Prävention“ werden von jd. Mitarbeitenden für den eigenen Arbeitsbereich geführt, im Team besprochen und im Büro der Kirchengemeinde dokumentiert.

Diese Analysen werden regelmäßig alle 2 Jahre auf ihre Gültigkeit und mögliche Entwicklungen überprüft.

4. Personalauswahl

Unsere Kirchengemeinde trägt dafür Sorge, dass in den von ihr verantworteten Arbeitsbereichen nur geeignetes Personal eingesetzt wird.

Sie stellt sicher, dass unter ihrer Verantwortung keine Person, die wegen einer in §72a Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe –, in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, Kinder und Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Zu diesem Zweck lässt sich die Kirchengemeinde bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens aber nach fünf Jahren, von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen. Die Vorlage des Führungszeugnisses wird im Büro der Gemeinde dokumentiert. Gleiches gilt für die Selbstverpflichtung für beruflich Mitarbeitende nach § 5 Abs. 2, 1 Präventionsgesetz. [s. Anlage]

Von Ehrenamtlichen wird ebenfalls eine Selbstverpflichtung eingeholt und im Büro der Kirchengemeinde dokumentiert. [s. Anlage]

Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt. Die Prüfung nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes bei Ehrenamtlichen, erfolgt auf der Grundlage der Empfehlung zur Prüfung, bzw. Kriterien zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.

Grundsätzlich wird von ehrenamtlich Mitarbeitenden die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt, wenn diese selbständig, auch über einen zeitlich begrenzten Umfang hinweg, Betreuungsaufgaben übernehmen und bei Veranstaltungen mit Übernachtung wie Freizeiten tätig sind. Dazu bekommen die Betreffenden ein Schreiben der Kirchengemeinde, mit dem sie das erweiterte Führungszeugnis kostenfrei beim zuständigen Einwohnermeldeamt beantragen können. [s. Anlage].

Für die Umsetzung ist die für Personal zuständige Person verantwortlich, bei Ehrenamtlichen die Leitenden des Arbeitsbereiches.

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist bereits im Vorfeld von Anstellungen² Thema, ebenso im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit und in den weiterführenden, regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen. Das bezieht auch ehrenamtlich Mitarbeitende in pädagogischen Arbeitsfeldern mit ein.

Aspekte zu grenzachtendem Umgang, gewaltfreier Erziehung, Kultur der Achtsamkeit usw. sind Themen, die regelmäßig in Dienstberatungen und Mitarbeitergesprächen, Ehrenamtlichenschulungen und Projektvorbereitungen Berücksichtigung finden.

² Materialien zum Bewerbungsverfahren siehe Schutzordner Kap.2 - Arbeitshilfe Personalauswahl

5. Aus- und Fortbildung/Schulung von beruflich u. ehrenamtlich Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden der Gemeinde werden regelmäßig auf der Basis des vorliegenden Konzepts geschult:

- Die beruflichen Mitarbeitenden im Rahmen des Regionalkonventes.
- Die ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Rahmen der Ausbildung (Teamercard- u. Juleica-Schulungen) und im Rahmen konkreter Projektvorbereitungen, bei denen die spezifischen Herausforderungen und Risiken des Vorhabens und der Teilnehmenden konkret bedacht werden.

Ziel solcher Schulungen ist es, dass alle Mitarbeitenden unserer Kirchengemeinde (insbesondere die kinder- und jugendnah arbeitenden) sich mit dem Thema auseinandersetzen, über das Schutzkonzept und Ansprechpartner*innen informiert werden, mehr Sicherheit gewinnen und so für ihre Arbeit gestärkt werden. Die Fachstelle Prävention im Kirchenkreis wird ggf. zur Unterstützung, Beratung und Vorbereitung miteinbezogen.

Weiteres regeln die entsprechenden Regelungen und Ordnungen zur Fort- und Weiterbildung im Kirchenkreis Mecklenburg.

6. Verhaltensregeln zur Verhinderung von Gewalt und Selbstverpflichtungserklärung

Alle beruflich Mitarbeitenden sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitenden verpflichten sich, Verhaltensregeln zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt an den uns anvertrauten Menschen einzuhalten. Bestandteil dieser Regeln ist die Erklärung, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII (persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist. Unsere Gemeinde nutzt dazu die in der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs entwickelten „Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ in einer aktualisierten Fassung. [s. Anlage]

Dabei werden die Verhaltensregeln jeweils mit den Mitarbeitenden besprochen und im Hinblick auf den konkreten Arbeitsbereich entfaltet.

Dabei nehmen wir folgende Aspekte in den Blick:

- Rollenklarheit und Verantwortungsbewusstsein
- Angemessenheit von Körperkontakt bezogen auf spezielle Arbeitsfelder
- Beachtung der Intimsphäre
- Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Veranstaltungen mit Übernachtung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- zielgruppenspezifische Regeln
- Wahrnehmen und Ansprechen von Grenzüberschreitungen
- Umgang mit Übertretung der Verhaltensregeln
- Achtsamkeit im Hinblick auf Gruppenprozesse, Konflikte, Mobbing
- Achtsamkeit im Hinblick auf Anzeichen von Kindeswohlgefährdung
- Umgang mit Sympathie, Verehrung und Beziehungswünschen;
Trennung von Dienst und Privatleben
- Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen

Die Verhaltensregeln werden den Mitarbeitenden durch die für Personal verantwortlichen Personen im Rahmen eines Gesprächs oder einer Schulung vorgestellt und thematisiert. Je nach Arbeitsbereich wird dies regelmäßig alle zwei Jahre zur Sensibilisierung wiederholt. Am Ende einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Verhaltensregeln, dokumentieren die Mitarbeitenden ihre Zustimmung zu den Regeln, einschließlich der

Selbstauskunftserklärung mit ihrer Unterschrift. Die Liste der Unterschriften wird im Büro der Kirchengemeinde fortlaufend geführt.

Verhaltensregeln gelten auch für den digitalen Raum. Wenn digitale Medien und soziale Netzwerke im Rahmen der beruflichen Tätigkeit in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit genutzt werden, ist hierbei auf einen professionellen Umgang und eine angemessene Distanz zu achten. Dies gilt insbesondere im Kontakt mit Minderjährigen oder Schutzbefohlenen z. B. via Instagram oder WhatsApp.

Die dienstliche Nutzung digitaler Kommunikationswege wird mit den Leitungsverantwortlichen und den Nutzer*innen im Vorfeld festgelegt und transparent gestaltet³.

7. Präventionsarbeit

Kinder und Jugendliche zu stärken, sowie ihre Sorgeberechtigten in der Erziehungsarbeit zu unterstützen, ist eine gemeindepädagogische Aufgabe. Sie fördert die Widerstandsfähigkeit von Menschen gegenüber den Gefährdungspotenzialen, die den Heranwachsenden begegnen. Präventionsangebote orientieren sich an den Lebenssituationen und Fragen junger Menschen (z.B. Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit, eigene Rechte, Mobbing und Gewalt). Unsere Arbeit in den Gruppen, Einzelbegleitung und die Vermittlung externer Beratungsangebote unterstützen diese Anliegen.

Wesentlicher Ort unserer Präventionsarbeit sind die Gruppen, Kreise und Veranstaltungen, in denen sich Kinder, Jugendliche und Erwachsene in unserer Gemeinde begegnen. Hier eine Kultur des achtsamen Umgangs miteinander zu pflegen, zum Wahrnehmen und Benennen der eigenen Grenzen zu ermutigen, es einzuüben und gegenseitig zu respektieren, sind Grundelemente der Prävention. Entsprechende Grundregeln werden allen bekanntgemacht bzw. gemeinsam erarbeitet und bei Bedarf erläutert. Jede und jeder entscheidet selbst, welche Art und Intensität von Nähe und Kontakt gewollt ist und achtet die Grenzen der Anderen: „Nein!“ ist unbedingt zu respektieren.

Darüber hinaus kann es sowohl in den Gruppen als auch gemeindeoffen gezielte Angebote zu diesem Themenkreis geben.

Die Maßnahmen zur Präventionsarbeit in der Gemeinde werden regelmäßig, jedoch mindestens einmal in 2 Jahren, im Blick auf die Inhalte und die Umsetzung überprüft. Verantwortlich dafür ist der Kirchengemeinderat.

8. Beratungs- und Beschwerdewege und Vernetzung

Wir ermutigen Kinder, Jugendliche, Eltern und überhaupt alle am Gemeindeleben beteiligten, durch Anregungen oder Beschwerden dazu beizutragen, dass unsere Gemeinde ein guter Ort für alle ist und bleibt. Fehler dürfen ausgesprochen und eingestanden werden. Unbehagen und Kränkung können benannt werden. Beschwerden werden ernstgenommen und sollten, wenn möglich, direkt mit denen besprochen werden, die sie verursacht haben. Dabei kann jederzeit auf Unterstützung durch die Mitarbeitenden unserer Gemeinde gezählt werden. Sollten sie selbst den Anlass zur Beschwerde gegeben haben und eine direkte Klärung nicht möglich sein, können sich die

³ Materialien zu Verhaltensregeln siehe Schutzordner Kap.2 – Arbeitshilfe Verhaltensregeln und Kap. 5 – Arbeitshilfe digitale Räume

Betroffenen direkt an die Gemeindeleitung oder auch an externe Beratungsstellen⁴ wenden.

Ein Verzeichnis der entsprechenden Kontakte findet sich im Anhang und ist auch im Flyer „Unsere Gemeinde – ein sicherer Ort für alle“ abgedruckt. Dieser Flyer [s. Anhang] liegt an den einschlägigen Stellen in der Gemeinde aus.

Im Übrigen gelten in unserer Kirchengemeinde die Regeln für das Konflikt- und Beschwerdemanagement im ELKM. [s. Anhang]⁵

Darüber hinaus sind uns die Vernetzung und die Kenntnis über „helfende Institutionen“ in der Nähe unserer Gemeinde wichtig. In der Seelsorge und bei Gesprächen kommen wir als Kirchengemeinde mit speziellen Beratungs- und Hilfeanliegen in Berührung und kennen unsere Kompetenzen und unsere Grenzen. Somit können wir Menschen eine „Brücke“ zu anderen helfenden Institutionen bauen. Die unterschiedlichen Arbeitsbereiche unserer Kirchengemeinde profitieren zudem von der Einbeziehung externer Fachberatung.

9. Handlungsplan bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt

Überlegtes Handeln bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt ist für einen professionellen Umgang und für die Einleitung eines geordneten Verfahrens notwendig.

Dazu gehören: Zuhören und Ruhe bewahren, Schutz von Betroffenen oder Dritten vor weiteren Übergriffen, eigene Grenzen erkennen und Einbeziehung der Fachstelle Prävention sowie externer Fachberatungsstellen, Dokumentation, Mitteilung an leitungsverantwortliche Personen, adäquate Beratungs- und Unterstützungsangebote für alle betroffenen Personen und Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden.

Gemäß dem Präventionsgesetz der Nordkirche haben haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich unverzüglich der bzw. dem für den jeweiligen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten weiterzugeben (Meldepflicht gem. § 6 Abs. 1 PräVG).

Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.

In den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern nimmt der Meldebeauftragte in der Fachstelle Prävention in Wismar die Meldungen entgegen.

(<https://www.kirche-mv.de/praevention>)

Die Verantwortung für den Umgang mit einem Hinweis oder einem Vorfall liegt bei den jeweiligen Leitungspersonen und Gremien vor Ort. Um diese zu entlasten und einer möglichen Befangenheit zu begegnen, wird in unserer Landeskirche die Verfahrensleitung bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt innerhalb der Kirchengemeinde durch die pröpstliche Person im jeweiligen Verantwortungsbereich übernommen.

Die Verfahrensleitung trifft i.d.R. alle Entscheidungen zum weiteren Verfahren nach eingehender Beratung durch qualifizierte Fachkräfte und in Absprache mit der Fachstelle

4 Kirchliche Ansprechstellen sind u.a.:

- die fach- und dienstaufsichtführenden Institutionen,
- die Fachstelle Prävention der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern, der Meldebeauftragte,
- die Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche (UNA)

Außerkirchliche Ansprechstellen und das Hilfesystem sind u.a.

- Beratungsstellen (Ehe, Familie, Konflikt, Telefonseelsorge)
- „Nummer gegen Kummer“
- Behörden (z.B. das örtliche Jugendamt)

5 Material zum Beschwerdeverfahren siehe Schutzordner Kap.2 – Arbeitshilfe Beratungs- und Beschwerdewege, Informationen zu Institutionen und Beratungsangeboten siehe Kap.4 – Handlungsplan Seiten 7 - 10

Prävention. Im Bedarfsfall wird nach einer Lagebeurteilung, i.d.R. unter Verantwortung der/des Präventionsbeauftragten, ein Beratungstab eingesetzt.

Die Ansprechpersonen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen (siehe „Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt“ im Anhang) werden der Gemeinde ebenfalls im o. g. Adressverzeichnis bzw. Flyer bekannt gemacht.

10. Festlegung der Verantwortung für Prävention

Der Kirchengemeinderat beauftragt neben seiner/ seinem Vorsitzenden nach Möglichkeit eine geeignete Person als Ansprechpartner(in)/ Beauftragte/n für die Präventionsarbeit in der Kirchengemeinde.

Die beauftragten Personen achten auf die Umsetzung der in dieser Konzeption getroffenen Regelungen und sind für die Organisation der Fortschreibung des Konzeptes zuständig⁶. [s. Anhang: „Checkliste Themen und Handlungsfelder“]

Der oder die Beauftragten bzw. Ansprechpartner werden allen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen der Kirchengemeinde bekannt gemacht.

Als beauftragte Person für Prävention wird Frau **Christiane Hinrichs**, Gemeindepädagogin berufen.

11. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit

Damit das Schutzkonzept gelebt wird, ist es notwendig, dass es bekannt, zugänglich und abrufbar ist. Darum wird nach Beschluss durch den Kirchengemeinderat und Bestätigung durch den Geistlichen Ausschuss des Kirchenkreises Mecklenburg die Gemeinde über das Schutzkonzept informiert.

Dies geschieht durch

- Abkündigung im Gottesdienst und Information in den Gruppen
- Aushang der Verhaltensregeln (Poster) an geeigneten Stellen
- Information im Rahmen einer Gemeindeversammlung und im „Boten“
- Flyer „Unsere Gemeinde – ein guter Ort für alle“
- Auf der Internetseite unserer Kirchengemeinde

12. Beschlussfassung

Das vorliegende Konzept wurde in der Kirchengemeinderatssitzung am **11.9. 2023** beschlossen.

Der Ordner Schutzkonzept mit seinen Arbeitshilfen und Materialien ist Bestandteil des Konzeptes.

Das Konzept wird alle 2 Jahre durch den Kirchengemeinderat überprüft.

Der Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Pfarrkirchengemeinde Güstrow am:

Anhang:

1. Präventionsgesetz der Nordkirche
2. Verhaltensregeln und Selbstverpflichtungserklärung für beruflich Mitarbeitende
3. Verhaltensregeln und Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende
4. Briefmuster zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche
5. Adressen von kirchlichen und außerkirchlichen Ansprech- und Beratungsstellen
6. Regeln für das Konflikt- u. Beschwerdemanagement im ELKM
7. Übersicht Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

⁶ Informationen zu Handlungsfeldern der beauftragten Personen siehe Schutzordner Kap.2 – Arbeitshilfe zur personellen Verantwortung für Prävention in der Gemeinde

8. Checkliste Themen und Handlungsfelder