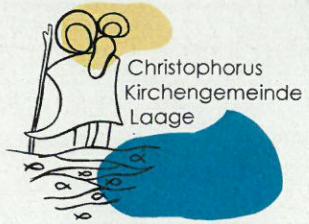


SCHUTZKONZEPT

GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT



Christophorus
Kirchengemeinde
Laage

...mit den Kirchorten Hohen Sprenz, Kritzkow, Laage, Polchow, Recknitz, Sarmstorf & Weitendorf

1. Was ist sexualisierte Gewalt	2
2. Rechtliche Bedingungen	2
3. Anzeichen von sexualisierter Gewalt	3
4. Ziele des Schutzkonzepts	3
5. Selbstverständnis und Leitbilder	4
6. Die Risiken in den Blick nehmen	4
7. Aus- und Fortbildung / Schulung von beruflichen- & ehrenamtlichen Mitarbeitenden	4
8. Personalauswahl	5
9. Verhaltensregeln zur Verhinderung von Gewalt, Selbstverpflichtungserklärung und Digitaler Raum	5
10. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	6
11. Beschwerde- und Beratungswege und Vernetzung	6
12. Präventionsarbeit / Angebote mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen (und deren Eltern)	7
13. Handlungsplan bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt	8
14. Festlegung der Verantwortung für Prävention	9
15. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit	9
16. Quellenverzeichnis	10
17. Anlagen	11

Stand: September 2023

1. Was ist sexualisierte Gewalt

„In den Sozialwissenschaften, der Pädagogik oder Psychologie wird jede sexuelle Handlung, die an, mit oder vor Kindern und Jugendlichen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können als sexueller Missbrauch oder sexuelle Gewalt definiert. Der Täter oder die Täterin nutzt dabei seine/ihrre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten Minderjähriger zu befriedigen“.¹

„Die Handlungen, die als sexueller Missbrauch bezeichnet werden, weisen eine große Bandbreite auf. Sie reichen von verbalen sexuellen Anspielungen bis zu körperlichen Übergriffen, wie z.B. bei Hilfestellungen beim Sport. Es gibt sexuelle Handlungen am Körper des Kindes (hands-on), wie z.B. Zungenküsse oder Manipulationen der Genitalien, sowie schwere Formen sexuellen Missbrauchs, wie orale, vaginale und anale Penetration. Außerdem gibt es Fälle von Missbrauch, bei denen der Körper des Kindes nicht berührt wird (hands-off), z.B. wenn Täter oder Täterinnen vor einem betroffenen Kind masturbieren, sich exhibitionieren oder diesem gezielt pornografische Darstellungen zeigen oder es auffordern, sexuelle Handlungen an sich – oder z.B. vor einer Webcam – vorzunehmen“.²

(Sexuelle)-Grenzverletzungen liegen auch in Schattenbereichen und entziehen sich oftmals einer eindeutigen Einordnung als sexuelle Übergriffe. Eine Grenzverletzung kann sich einstellen, wenn Personen durch pädagogisches Fehlverhalten die persönlichen Grenzen anderer überschreiten. Diese Grenzüberschreitungen beinhalten Handlungen, welche auch eine sexuelle Dimension aufweisen können und sowohl absichtlich als auch unbeabsichtigt auftreten, etwa bei Gesten wie Umarmungen oder bei der Ausübung von sportlichen Aktivitäten, die zu nahen Körperkontakten führen können.

Die Bewertung, ob derartige Handlungen oder ähnliche Verhaltensweisen als Grenzverletzung einzuordnen sind, obliegt hauptsächlich dem subjektiven Empfinden der betroffenen Personen. Ebenso spielen das Alter und die (Macht-)Position sowohl der handelnden als auch der betroffenen Person eine Rolle bei der Beurteilung, ob es sich um verletzendes Verhalten handelt.

2. Rechtliche Bedingungen

Bestimmte Formen sexualisierter Gewalt sind strafrechtlich relevant.

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBI. I S. 1163) § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitten, die rechtskräftig wegen einer Straftat 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 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

(2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, hauptamtlich beschäftigen.

(3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(5) Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur folgende Daten erheben und speichern:

1. den Umstand der Einsichtnahme,
2. das Datum des Führungszeugnisses und
3. die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer der folgenden Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist:
 - a) wegen einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat oder
 - b) wegen einer nicht in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat, die die Person als ungeeignet im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erscheinen lässt.

Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen die gespeicherten Daten nur verarbeiten, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung einer Person für diejenige Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, zu prüfen. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn die Person eine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 nicht ausübt. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach der letztmaligen Ausübung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Weitere relevante Straftaten im Bereich sexualisierter Gewalt sind neben dem § 174 StGB in den folgenden Paragraphen des Strafgesetzbuches erfasst:

- § 176 StGB (Sexueller Missbrauch von Kindern)
- § 176a StGB (Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern)
- § 177 StGB (Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
- § 180 StGB (Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger)

¹ <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/definition-von-kindesmissbrauch> (Abruf: 11.09.2023)

² <https://www.aufarbeitungskommission.de/kommission/aufarbeitung/sexueller-kindesmissbrauch/> (Abruf: 11.09.2023)

- § 182 StGB (Sexueller Missbrauch von Jugendlichen)
- § 183 StGB (Exhibitionistische Handlungen)
- § 184i StGB (Sexuelle Belästigung)
- § 201a StGB (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen)

Darüber hinaus ist es zentral, dass es auch eine Strafbarkeit durch Unterlassen gibt, wenn z. B. dem beruflichen oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden sexuelle Übergriffe innerhalb einer Freizeit, eines Projektes o.ä. der Christophorus Kirchengemeinde Laage bekannt werden und diese keine Schritte dagegen einleiten. Inaktives Verhalten dieser Art kann als eine potenzielle Straftat betrachtet werden, die in der Folge entsprechende rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

3. Anzeichen von sexualisierter Gewalt

Personen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben, empfinden häufig Gefühle von Scham, Hilflosigkeit und Machtlosigkeit. Es fällt ihnen schwer, das Erlebte zu verstehen und damit umzugehen. Die meisten Kinder, Jugendlichen und junge Erwachsene geben ihre Erfahrungen mit Gewalt nicht direkt preis, sondern wählen subtilere Wege, um sich mitzuteilen. Daher existieren keine eindeutigen oder spezifischen Anzeichen oder Symptome, an denen Außenstehende sexuellen Missbrauch erkennen können, da die Verarbeitung solcher Erfahrungen stets individuell erfolgt.

Bei Veränderungen im Verhalten von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist es von grundlegender Bedeutung, eine genaue Beobachtung vorzunehmen. Auffälligkeiten, die potenziell auf sexualisierte Gewalt hinweisen könnten, dürfen jedoch nicht übersehen, dass sie gleichzeitig auf andere Herausforderungen im familiären Umfeld oder im Freundeskreis zurückzuführen sein könnten. Daher ist es von zentraler Wichtigkeit, stets alternative Hypothesen und alternative Ursachen in Betracht zu ziehen. Eine Erfahrung sexueller Gewalt kann hierbei als eine mögliche Ursache unter vielen in Betracht gezogen werden.

Nicht jede Form von sexualisierter Gewalt resultiert in anhaltenden Belastungen. Es sind Unterschiede zwischen beispielsweise exhibitionistische Erfahrungen, einmalige sexuelle Berührungen zu starken sexuellen Missbrauchserfahrungen festzustellen. Die Intensität der Symptombelastung nimmt im Laufe der Zeit ab. Ängste scheinen nachzulassen, während Aggressionen und sexualisiertes Verhalten tendenziell andauern oder sogar an Intensität gewinnen können. Die Schwere des erlittenen sexuellen Missbrauchs steht in direktem Zusammenhang mit dem Grad der späteren Belastung für die betroffenen Personen.³

Verhaltenssymptome bei Kindern und Jugendlichen

- 0- bis 6-Jährige – Ängste; Alpträume; Regressionen; internalisierendes und sexualisiertes Verhalten
- 7- bis 12-Jährige – Ängste; Alpträumen; Schulprobleme; unreifes, hyperaktives und/oder aggressives Verhalten
- 13- bis 18-Jährige – Depressionen; sozialer Rückzug; Suizidneigungen; Somatisierungen; Weglaufen; Promiskuität und Alkohol- oder Drogenmissbrauch⁴

4. Ziele des Schutzkonzepts

Die Christophorus Kirchengemeinde Laage hat sich der Auseinandersetzung mit den Themen sexualisierte Gewalt, grenzverletzendes Verhalten und Kindeswohl gestellt. Die in diesem Konzept beschriebenen Regelungen und Leitlinien dienen der Vorbeugung von sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen. Gleichzeitig werden konkrete Handlungsleitlinien bei Vermutung, Verdacht bzw. Meldung von grenzverletzenden Verhaltensweisen, Übergriffen bis hin zu strafrechtlichen Formen sexualisierter Gewalt umgesetzt. Die Maßnahmen der Prävention schaffen Strukturen und Handlungssicherheit für Mitarbeitende, die dafür Sorge tragen, dass alle Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im kirchlichen Raum geschützt sind.

³ vgl. Schneider, Lindenberger (Hrsg.), Entwicklungspsychologie S. 687

⁴ Schneider, Lindenberger (Hrsg.), Entwicklungspsychologie S. 687

Damit dieses Schutzkonzept wirksam greift und wirklich schützt, ist es wichtig, dass es mehr als ein Stück beschriebenes Papier bleibt. Der Schutz kann sich entfalten, wenn dieser sich zu einer „gelebten Kultur der Grenzachtung“, der Achtsamkeit und des respektvollen Umgangs entwickelt.

5. Selbstverständnis und Leitbilder

Unsere Kirchengemeinde versteht sich als ein Ort, in der sich Menschen der guten Botschaft von der Liebe und Gerechtigkeit Gottes vergewissern können.

Kirche lebt als Gemeinschaft von Menschen. Wir wissen heute, dass diese Gemeinschaft auch ausgenutzt werden kann, um Formen sexualisierter Übergriffe und Gewalt auszuüben. Dieser Tatsache wollen wir uns nicht verschließen und gleichzeitig zu lebendiger Begegnung mit Freude, Gottesdiensten und Aktionen ermutigen. Mitarbeitende haben gemeinsam dafür Sorge zu tragen, dass eine wirksame Präventionsarbeit geleistet wird. Wir tun dieses:

- Weil wir die uns anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit unterstützen wollen.
- Weil wir überzeugt sind, dass jeder einzelne Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes ist und eine unantastbare Würde besitzt.
- Weil sich dieser Anspruch in unserer Gemeinde und den Angeboten in einer Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung wiederspiegeln soll.
- Weil sich ausgehend von diesem Selbstverständnis der Anspruch ableitet, insbesondere jungen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zur Entfaltung zu bieten.
- Dazu gehören: Sensibilisierung und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt, konkrete Leitlinien, passgenaue Konzepte und die Verpflichtung, Betroffene solidarisch zu unterstützen.

6. Die Risiken in den Blick nehmen

Die Potenzial- und Risikoanalyse ist der erste Schritt, um sich in der Kirchengemeinde mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen, und bildet die Grundlage für eine spätere Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen. Wir machen uns bewusst, dass unsere Kirche kein von Gefahren abgeschotteter Raum ist. Kirche steht mitten in der Gesellschaft und ist teilweise auch Spiegel der Gesellschaft. Daher besteht die Notwendigkeit, sich der Verletzlichkeit und den Risikofaktoren bewusst zu machen. Im Rahmen der Umsetzung des Schutzkonzeptes werden wir anhand einer Potenzial- und Risikoanalyse unsere Strukturen, räumlichen Gegebenheiten, Situationen oder Gefahrenlagen daraufhin untersuchen, wo bereits problematische Situationen aufgetreten sind bzw. welche Risiken für Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt bestehen. Die Fragestellungen richten sich an verschiedene Bereiche und nehmen die eigenen Strukturen, die Zielgruppen unserer Arbeit mit allen Herausforderungen, unserer Kultur des miteinander sowie Fragen der Personalverantwortung in den Blick.

7. Aus- und Fortbildung / Schulung von beruflichen- & ehrenamtlichen Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden der Gemeinde werden regelmäßig auf der Basis des vorliegenden Konzepts geschult. Im Rahmen der Dienstberatungen werden alle Mitarbeitenden der Christophorus Kirchengemeinde Laage über neuste Erkenntnisse und Veränderungen informiert.

Ziel solcher Schulungen ist es, dass alle Mitarbeitenden unserer Kirchengemeinde sich mit dem Thema auseinandersetzen, über das Schutzkonzept und Ansprechpartner:innen informiert werden, mehr Sicherheit gewinnen und so für ihre Arbeit, u.a. mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und darüber hinaus gestärkt werden. Die Fachstelle Prävention im Kirchenkreis und andere Fachstellen können zur Unterstützung, Beratung und Vorbereitung miteinbezogen werden.

Die Kirchengemeinde stellt sicher, dass Mitarbeitende geeignete fachliche Reflexionsmöglichkeiten der Fachberatung, Supervision und Intervision nutzen und diese ihnen zugänglich gemacht werden.

Die Christophorus Kirchengemeinde Laage verpflichtet sich, einmal im Jahr einen Workshop zum Themenkomplex sexualisierte Gewalt sowohl für ehrenamtliche als auch berufliche Mitarbeitende anzubieten.

Weiteres regeln die entsprechenden Regelungen und Ordnungen zur Fort- und Weiterbildung in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern.

8. Personalauswahl

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

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

Aspekte zum grenzachtenden Umgang, gewaltfreien Erziehung, Kultur der Achtsamkeit usw. sind Themen, die regelmäßig in allen Personalbelangen, wie bspw. Dienstberatungen und Mitarbeitergesprächen, Berücksichtigung finden.

Anlage I: Arbeitshilfe zur Personalauswahl und Bewerbungsverfahren

9. Verhaltensregeln zur Verhinderung von Gewalt, Selbstverpflichtungserklärung und Digitaler Raum

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 im Kirchenkreis und in der Nordkirche entwickelten Verhaltensregeln. Für ausgewählte Arbeitsbereiche soll überprüft werden, ob diese Verhaltensregeln ausreichend sind oder angepasst bzw. modifiziert werden müssen. Dabei nehmen wir Aspekte in den Blick:

- Angemessenheit von Körperkontakt bezogen auf spezielle Arbeitsfelder
- Beachtung der Intimsphäre
- Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen
- Veranstaltungen mit Übernachtung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- zielgruppenspezifische Regeln
- Umgang mit Übertretung der Verhaltensregeln

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 in den jährlich stattfindenden Personalgesprächen zur Sensibilisierung wiederholt. Am Ende einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Inhalten der 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.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt ist kein einmaliger Vorgang und nicht mit der Unterschrift unter die Verhaltensregeln abgeschlossen. Zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt in unserer Kirchengemeinde sollen regelmäßig Gespräche und Schulungen erfolgen. Dazu bietet die Christophorus Kirchengemeinde Laage wie in Punkt 6 erwähnt einmal im Jahr einen Workshop an. Die Fachstelle Prävention unterstützt die Kirchengemeinde in diesem Anliegen.

Verhaltensregeln gelten auch für den digitalen Raum. Wenn digitale Medien und soziale Netzwerke im Rahmen der beruflichen Tätigkeit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und darüber hinaus 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 Facebook, Instagram, TikTok, Signal oder WhatsApp.

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

Die Gefahren (sexualisierter) Gewalt, unter der Nennung einzelner Phänomene wie Grooming, Exhibitionismus, sexualisierte Sprache oder Missbrauchsdarstellungen, und die damit einhergehenden Schutzbemühungen und Maßnahmen erhalten auf den Digitalen Kanälen der Christophorus Kirchengemeinde Laage eine eigene Darstellung (Homepage & Instagram). Darüber hinaus will die Kirchengemeinde die Informationen zu Beschwerdemöglichkeiten und Hilfeangeboten für unterschiedliche Zielgruppen (Kinder/Jugendliche/junge Erwachsene und Erwachsenen) leicht zugänglich machen (FAQs). Ziel ist, dass Nutzer:innen nicht proaktiv danach suchen müssen, sondern vielmehr aktiv darauf hingewiesen werden (ähnlich dem Cookie-Hinweis laut EU-Richtlinie).

Anlage II Verhaltensregeln

Anlage III Selbstverpflichtung

Anlage IV Leitfaden für Kinder/Jugendliche/junge Erwachsene und Erwachsene

Anlage V Leitfaden berufliche Mitarbeitende

Anlage VI Beschwerdeleitfaden

10. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Unsere Kirchengemeinde stellt sicher, dass unter ihrer Verantwortung keine Person, die wegen einer in §72a Achtes 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 Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen.

Von Ehrenamtlichen wird auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden. 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 begrenzenden Umfang hinweg, Betreuungsaufgaben übernehmen und bei Veranstaltungen mit Übernachtung wie Freizeiten tätig sind.

Für die Umsetzung ist die für Personal zuständige Person verantwortlich.

KGR benennt und beschließt, dass der geschäftsführende:r Pastor:in für die Verwaltung der erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse der hauptamtlichen Mitarbeiter:innen verantwortlich ist. Für die ehrenamtlichen Personen, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind, sind Anne Meyer, Lucie Schmidt und Johannes Kretschmann zuständig: Anlage VII Material zur Beantragung und Prüfung für EMA

11. Beschwerde- und Beratungswege und Vernetzung

Die Haltung der Gemeinde und ihrer Mitarbeitenden gegenüber den anvertrauten Menschen und ihr Verhältnis zu Kritik haben große Einfluss darauf, ob sich Menschen ermutigt oder gebremst fühlen, Beschwerden oder Anregungen vorzubringen. Durch die Implementierung von Beschwerdeverfahren fühlen sich besonders Kinder und Jugendliche, sowie ihre Sorgeberechtigten, ernst genommen. Die Gemeinde signalisiert: Fehler dürfen ausgesprochen werden! Die Ermutigung, Wort zu ergreifen, entfaltet eine präventive Wirkung

gegenüber allen Formen von Gewalt und Machtmissbrauch. Unsere Kirchengemeinde organisiert ein geeignetes internes Beschwerdesystem.

Anlage VI Beschwerdeleitfaden

Kirchliche und außerkirchliche Ansprechstellen werden transparent und für Gemeindeglieder einsichtig bekannt gemacht. Anlassbezogen (z.B. vor Freizeiten) wird über Beschwerdemöglichkeiten informiert. Feedbacks von Teilnehmenden werden in die fachliche Reflexion nach Veranstaltungen einbezogen.

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)

Ansprech- und Beratungsstellen werden in unserer Kirchengemeinde über die Homepage, Social Media, Aushänge an den Kirchen und im Gemeindebrief und auf jeder öffentlichen Veranstaltung bekannt gemacht.

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.

12. Präventionsarbeit / Angebote mit Kindern, Jugendlichen und junge Erwachsene (und deren Eltern)

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu stärken, sowie ihre Sorgeberechtigten in der Erziehungsarbeit zu unterstützen, ist eine gemeindepädagogische Aufgabe. Sie fördert die Resilienz (psychische Widerstandsfähigkeit) von Menschen gegenüber den Gefährdungspotenzialen, die den Heranwachsenden begegnen. Präventionsangebote können dabei die Lebenssituationen und Fragen junger Menschen thematisch miteinbeziehen (z.B. Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit, eigene Rechte, Mobbing und Gewalt). Gruppenarbeit, Beratungsangebote in der Gemeinde, Einzelbegleitung und die Vermittlung externer Beratungsangebote unterstützen diese Anliegen.

Das Programm und die inhaltlichen Maßnahmen zur Präventionsarbeit in der Gemeinde werden regelmäßig, jedoch mindestens einmal im Jahr, im Blick auf die Inhalte und die Umsetzung überprüft. Verantwortlich für die Ausarbeitung sind die beruflichen Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit dem Kirchengemeinderat.

Die Christophorus Kirchengemeinde Laage verpflichtet sich mind. zwei Veranstaltungen zu folgenden Themen ggf. in Kooperation mit Netzwerkpartner:innen für ggf. unterschiedliche Zielgruppen anzubieten:

- Kindeswohl und sexualisierte Gewalt
- Pubertät, im Chaos der Gefühle
- Verhalten in digitalen Räumen
- Rollenverständnis Mann – Frau

Netzwerkpartner:innen (bspw.)

- Schulen in der Region Laage
- Sportvereine in der Region Laage
- andere soziale Träger in der Region Laage

Die Christophorus Kirchengemeinde stellt Interessierten einen Handlungsplan für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Eltern zur Verfügung, die Handlungsschritte in Verdachtsfällen niederschwellig thematisieren (siehe Anlage IV).

Gemäß Artikel 12 des Kinder- und Jugendgesetzes der Nordkirche ist es vorgesehen, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in sämtlichen Angelegenheiten, die ihre Lebenswelt innerhalb der Kirche betreffen, angemessen und entsprechend ihrem Alter in den Entscheidungsprozess einzubeziehen. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene leisten einen erheblichen Beitrag zur Bereicherung des Gemeinlebens. Eine altersgerechte Beteiligung von Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen sowie ihren Eltern oder gesetzlichen Vertretern hinsichtlich der Entwicklung sicherheitsfördernder Strukturen ist von herausragender Bedeutung.

Da sie ihre Umwelt aus ihrer eigenen Sicht bewerten können, sind sie in der Lage, aufgrund eigener Erfahrungen genau zu erkennen und zu benennen, wo und durch wen das Risiko psychischer, physischer und sexualisierter Grenzüberschreitungen besteht. Die Aktivitäten der Kirchengemeinde werden so ausgerichtet, dass Möglichkeiten zur Beteiligung, Mitsprache und Mitentscheidung für junge Menschen geschaffen werden. In diesem Zusammenhang entwickeln der Kinder- und Jugendausschuss sowie der „Kreative JugendTreff“ spezielle Angebote und Strukturen, um eine direkte Einbeziehung der Zielgruppe zu ermöglichen.

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

Ansprechpersonen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen siehe Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt in Mecklenburg-Vorpommern werden der Gemeinde bekannt gemacht.

Anlage IV Leitfaden für Kinder/Jugendliche/junge Erwachsene und Erwachsene

Anlage V Leitfaden berufliche Mitarbeitende

14. Festlegung der Verantwortung für Prävention

Der Kirchengemeinderat beauftragt neben der vorsitzenden Person nach Möglichkeit eine geeignete Person als Ansprechpartner:in/ Beauftragte:n für die Präventionsarbeit in der Kirchengemeinde.

Die beauftragte Personen achten auf die Umsetzung der in dieser Konzeption getroffenen Regelungen und sind für die Organisation der Fortschreibung des Konzeptes zuständig.

Die Beauftragten bzw. Ansprechpartner:innen werden allen Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen Erwachsenen, Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen der Kirchengemeinde bekannt gemacht.

Als beauftragte Person für Prävention wird Julius Hofmann berufen.

Anlage VIII Checkliste für beauftragte Personen

15. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit

Damit das Schutzkonzept gelebt wird, ist es notwendig, dass es bekannt, zugänglich und abrufbar ist. Mit dem Beschluss des Konzeptes wird die für Öffentlichkeitsarbeitsarbeit zuständigen Person/en beauftragt, geeignete Formen (z.B. Homepage, Social Media Flyer) zu finden, um das Schutzkonzept unserer Kirchengemeinde zugänglich zu machen. Alle in kinder- und jugendnahen Arbeitsbereichen Tätigen, bzw. Personen die im Arbeitstag der Gemeinde Kontakt zu jungen Menschen haben, werden über die Inhalte des Konzeptes unterrichtet.

Das vorliegende Konzept wurde in der Kirchengemeinderatssitzung am 28.02.2024 beschlossen und umgesetzt.

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

Das Konzept wird jährlich durch berufliche Mitarbeitende und dem Kirchengemeinderat überprüft.

Der Kirchengemeinderat am:

28.02.2024
Christophorus
Kirchengemeinde
Laage
Pfarrstraße 4
18299 Laage
038459-1899-67-7
info@christophorus-gemeinde.de



16. Quellenverzeichnis

Arbeitsstab der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (2023): Definition von Kindesmissbrauch. URL: <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/definition-von-kindesmissbrauch> (Abruf: 11.09.2023).

Bundesamt für Justiz (1990): Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/__72a.html (Abruf: 11.09.2023).

Jochen H., Engfer A. (2012): Vernachlässigung, Misshandlung und Missbrauch von Kindern. In Schneider W., Lindenberger U. (Hrsg.) (2012): Entwicklungspsychologie: Verlag: Beltz. S. S. 687.

Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (2023): Definition sexueller Kindesmissbrauch und Begriffsbestimmungen. URL: <https://www.aufarbeitungskommission.de/kommission/aufarbeitung/sexueller-kindesmissbrauch/> (Abruf: 11.09.2023).

17. Anlagen

Anlage I: Arbeitshilfe zur Personalauswahl und Bewerbungsverfahren

Arbeitshilfe Personalauswahl zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

1. Personalauswahl

1.1 Einstellungsvoraussetzungen – Rechtliche Grundlagen

Der Träger der Einrichtung wird sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKISchG) als auch durch das Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Präventionsgesetz – PrävG) vom 17. April 2018 aufgefordert sicherzustellen, dass er nur geeignetes Personal einstellt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung.

In diesem Zusammenhang regelt der § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), dass der Träger der Einrichtung sich bei der Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen lassen muss. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches (StGB) rechtskräftig verurteilt worden sind.

Das Präventionsgesetz – PrävG der Nordkirche formuliert in diesem Zusammenhang:

§ 5 (1) Kirchliche Träger stellen sicher, dass unter ihrer Verantwortung keine Person, die wegen einer in § 72a Achtes Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe –, (...) in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Sie haben sich von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz, (...) in der jeweils geltenden Fassung vorlegen zu lassen. Von Ehrenamtlichen soll je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden.

Detaillierte Informationen hierzu finden Sie in der Arbeitshilfe „Erweitertes Führungszeugnis“.

1.2 Wann und wie können Sie die persönliche Eignung überprüfen?

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist sowohl Thema im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen.

Im Bewerbungsverfahren



Die Stellenausschreibung

Bereits in der Stellenausschreibung sollte über das institutionelle Schutzkonzept der Einrichtung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige informiert werden. Dies hat zum Einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potentiellen Täter/innen, zum anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung der Einrichtung zu diesem Thema informiert.

Aspekte zum grenzacthenden Umgang, gewaltfreie Erziehung, Kultur der Achtsamkeit usw. sollten in der Ausschreibung aufgenommen sein.

Auch der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sollte bereits in der Stellenausschreibung vermerkt sein.



Sichtung der Bewerbungsunterlagen

- Äußere Form und die Vollständigkeit der Unterlagen
- Lückenloser beruflicher Werdegang (nahtloses Anschließen von Daten)
- Gibt es „Brüche“ im Lebenslauf, Unplausibilitäten oder Widersprüche, die es nachzufragen lohnt?
- Nachgewiesene fachliche Kompetenz und persönliche Eignung
- Arbeitszeugnisse: Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?
- Handelt es sich um eine/n Bewerber/in, die/der ungewöhnlich häufig Stellen wechselte? Welche Begründungen gibt es für den häufigen Wechsel?
- Wurde häufig der Wohnort gewechselt?
- Nachgewiesene fachliche Kompetenz durch Ausbildung bzw. Zusatzqualifikationen
- Gibt es Besonderheiten in der Vita (außergewöhnliche Ausbildungen, Auslandsaufenthalte, spezielle Hobbies, soziales Engagement oder Ehrenamt)?
- Persönliche Eignung



Durchführung des Bewerbungsgespräches

Ziele des Gesprächs sollen sein:

- Eindruck vom Sozialverhalten gewinnen (Sozial- und Persönlichkeitskompetenz)
- Kennenlernen der Fähigkeiten (Fach- und Methodenkompetenz)

Über folgende Eigenschaften des Bewerbers sollten während des Gesprächs Erkenntnisse gewonnen werden:

- Eigeninitiative
- Belastbarkeit
- Arbeitsbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Problemlöseverhalten (z. B.: Wie würden Sie damit umgehen, wenn...?)
- Selbständigkeit
- kommunikatives Vermögen

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs sollten neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Wertorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ folgende Aspekte thematisiert werden:

- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Umgang mit verhaltensbesonderen Kindern und Jugendlichen
- Wenn bereits vorhanden: Vorstellung des sexualpädagogischen Konzepts der Einrichtung
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Vorstellung der Beschwerdewege für die Minderjährigen und deren Angehörige
- Umgang mit Konflikten im Team
- Psychohygiene und (Selbst)Fürsorge der Mitarbeiter/innen



Beispielfragen können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ fortgebildet?
- Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?

- Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, in einem Beobachtungsbogen zu dokumentieren.

Siehe Checkliste zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Beobachtungshilfe zur Auswertung des Gesprächs.



Auswertung des Bewerbungsgesprächs

Anhand der Beobachtungsbögen erfolgt die Auswertung der Bewerbungsgespräche spätestens am Folgetag in einer gemeinsamen Reflexion aller beteiligten Mitarbeiter/innen.

Zusätzlich zum Bewerbungsgespräch können weitere Formen der fachlichen und persönlichen Eignung eingesetzt werden (z.B. Hospitation).



Verhaltensregeln und Selbstverpflichtung

In Ergänzung zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis sollen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beginn ihrer Tätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen mit den Verhaltensregeln der Kirchengemeinde / Einrichtung auseinandersetzen. Die im Rahmen einer Selbstverpflichtungserklärung oder eines Verhaltenskodex aufgeführten Regeln sollen einen verlässlichen Rahmen für ein respektvolles Miteinander schaffen. Die eigene Unterschrift bekräftigt dies und verpflichtet dazu, für eine Kultur von Respekt und Grenzachtung einzustehen und sich nach bestem Wissen und Gewissen dafür einzusetzen.

Das Präventionsgesetz – PrävG der Nordkirche formuliert in diesem Zusammenhang:

§ 5 (2) Kirchliche Träger haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Kinder- und Jugendarbeit und im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, aufzufordern, sich mit den Inhalten einer Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen. Der Text der Selbstverpflichtung, die sie eingehen, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die kirchlichen Träger ausgehändigt. Die kirchlichen Träger sind verpflichtet, regelmäßig Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung anzubieten. Die Teilnahme ist den Mitarbeiterinnen bzw. den Mitarbeitern zu bestätigen und aktenkundig zu machen.

Detaillierte Informationen hierzu finden Sie in der Arbeitshilfe „Selbstverpflichtungserklärung / Verhaltensregeln“.



Einarbeitungszeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen in der ersten Zeit ihres Dienstes Begleitung und Unterstützung. Der vom Anstellungsträger erstellte „Einarbeitungsplan“ ist ein Instrument, dass in dieser wichtigen Phase zu Beginn der Tätigkeit Orientierung schafft.



Personalentwicklung

Instrumente der Personalentwicklung gehören seit einigen Jahren zum Repertoire jeder Personalorganisation. Im Kirchenkreis Mecklenburg wurde 2015 das Arbeitsheft „Personalentwicklung“ für den Arbeitsbereich Gemeindepädagogik entwickelt (siehe <http://www.kirche-mv.de/Downloads-ELKM-Mitarbeitende-Pastoren.1922.0.html>).

Regelmäßige Mitarbeitergespräche und ein Mitarbeiterjahresgespräch sind Elemente der Personalentwicklung. Unter dem Fokus des Themas „Vorbeugung (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ wird empfohlen, die regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergespräche um folgende Aspekte zu erweitern:

- Angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Kindern und Jugendlichen
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Reflexionsfähigkeit des eigenen Handelns
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Um in Organisationen, Einrichtungen und Vereinen sexuellen Missbrauch bestmöglich zu verhindern bzw. diesen frühzeitig zu erkennen und dann zielgerichtet dagegen vorzugehen, benötigen Beschäftigte fachliche Kenntnisse und Orientierung zum Themenkomplex (...). Bereits beschäftigte Fachkräfte und Ehrenamtliche benötigen hierfür regelmäßig wiederkehrende Fortbildungen und/oder gezielte Weiterbildungen. (...) zudem sollte das Thema sexualisierte Gewalt und der Umgang damit in der Organisation in Teambesprechungen und Supervision zum Thema gemacht werden. Gerade der regelmäßige Austausch verankert das Thema nachhaltig in den Köpfen der Beschäftigten und hält das spezifische Wissen präsent.“

Quelle: Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hg.):
Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. S. 13

Weiter wichtige Elemente der Personalentwicklung sind:

- Aus- und Fortbildung z.B. Präventions-Schulungen
- Teamfördernde Instrumente wie Coaching
- Teambesprechungen
- Kollegiale Beratung
- Supervision

Anlagen: **Checkliste zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen**
Beobachtungshilfe zur Auswertung des Gesprächs.

Quellenangabe: Erzbistum Köln | Generalvikariat | Stabsstelle für Prävention und Intervention | Heft 3 | Personalauswahl und -entwicklung / Aus- & Fortbildung; PrävG der Nordkirche; Arbeitsstelle Präv. d. Kirchenkreise Meckl.-Pommern.

Checkliste zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Name des/der Bewerbers/-in:	Datum:		
Bewerbung als:	Personalverantwortliche/-r:		

	+	+/-	-	Kommentar
Äußere Form Bewerbungsmappe ist klar gegliedert, fehlerfrei und vollständig. Ansprechende Gestaltung und Ausdrucksweise.				
Bewerbungsschreiben und Lebenslauf Motivation für die Bewerbung wird deutlich. Die geforderten Kompetenzen werden deutlich. Lebenslauf ist vollständig und nachvollziehbar. Keine häufigen Wechsel der Dienstgeber.				
Das fachliche Profil Qualifikationen entsprechen den Anforderungen der Stellenbeschreibung. Berufserfahrung im Arbeitsfeld Zusatzqualifikationen, weitere Ausbildungen.				
Zeugnis Zeugnisse aller bisherigen Arbeitsgeber sind beigelegt. Fachliche Bewertung des Bewerbers im Rahmen der Zeugnisse. Persönliche Bewertung im Rahmen der Zeugnisse.				

Beobachtungshilfe zur Auswertung des Gesprächs

Auswertung des Gesprächs				
	+	+/-	-	Kommentar
Erscheinungsbild angemessen, gepflegt, ordentlich, overdressed, unordentlich.				
Auftreten angemessen, zuvorkommend, höflich, bescheiden, hochmütig, zurückhaltend, forsch, Blickkontakt.				
Vorbereitung des Bewerbers Gut vorbereitet und informiert, stellte relevante Fragen zum Konzept, Leitbild und inhaltlichen Ausrichtung.				
Motivation Darstellung des biographischen und beruflichen Werdegangs. Plausible Darstellung der Motivation für Entscheidungen zur Berufswahl/ Stellenwechsel.				
Fachliche Eignung Darstellung der pädagogischen Grundhaltung und der eigenen Methodik. Krisenkompetenz. Fähigkeit zur Selbstreflexion.				
Persönliche Eignung Beschreibung von persönlichen Stärken und Grenzen. Reflexion eigener Grenzerfahrungen. Haltung, Menschenbild.				
Motivation				
Fachliche Eignung				
Persönliche Eignung				
Besonderheiten				
Gesamteindruck	Gut geeignet <input type="checkbox"/>	Bedingt geeignet <input type="checkbox"/>	Nicht geeignet <input type="checkbox"/>	
Offene Fragen				

Anlage II Verhaltensregeln

Vertrauen fördern - Gewalt verhindern

Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis Mecklenburg

(ELLM 2010, aktualisiert 2022 Fachstelle Prävention, vorrangig für ehrenamtlich Mitwirkende)

Evangelische Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen lebt durch Beziehungen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die

Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Menschen ausgenutzt werden.

Die Landeskonferenz für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie gelten für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auf allen Ebenen des Kirchenkreises Mecklenburg.

1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen.

2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.

3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.

4. Wir wollen junge Menschen in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechtsspezifische Identität zu entwickeln.

5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttägiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).

6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.

7. Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Gespräch mit einer beruflichen Mitarbeiterin oder einem beruflichen Mitarbeiter unseres Trägers.

Die Vorgehensweisen und die potenziellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind im Kirchenkreis Mecklenburg geklärt und kommuniziert (die Vorgehensweise findet sich unter „Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt“ (<http://www.kirche-mv.de/praevention.html>)).

8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg.

Selbstverpflichtung

in der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und ihren Familien:

Ich habe die Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kenntnis genommen und werde mich daran halten.

Im Konfliktfall und bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl des Kindes bzw. der/ des Jugendlichen gefährdet ist, informiere ich den Präventionsbeauftragten des Kirchenkreises Mecklenburg und meine vorgesetzte Dienststelle.

Ich versichere, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII (Persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat¹ rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Ich verpflichte mich, dass ich dem Träger bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung mache.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

¹ Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder gegen die persönliche Freiheit

Anlage III Selbstverpflichtung

Selbstverpflichtung von beruflich beschäftigten Personen in den Evangelischen Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern

nach § 5 Abs. 2, 1 Präventionsgesetz

Name: _____

Tätigkeit: _____

Dienstort: _____

Die Definition von sexualisierter Gewalt umfasst strafrechtlich relevante Formen von Gewalt, aber auch sexuelle Grenzverletzungen, die unterhalb der Strafbarkeitsgrenze liegen. Insbesondere in der Kinder-, Jugend und Bildungsarbeit sowie in Seelsorge-, Beratungs- und Betreuungssituationen bestehen Obhuts- und Abhängigkeitsverhältnisse, in denen solche Grenzverletzungen stattfinden können.

Als Mitarbeiter*in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland habe ich eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Aus meiner beruflichen Rolle geht daher eine besondere Verantwortung hervor, die mir anvertrauten Menschen zu schützen, aber auch mein Verhalten immer wieder zu reflektieren und durch mein Handeln Vorbild für andere zu sein.

Mit Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtung erkläre ich, dass ich mich in Wort und Tat für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und allen Formen von Machtmmissbrauch in meinem Berufsfeld einsetzen werde.

Ich setze mich für einen achtsamen Umgang miteinander ein.

- (1) In meiner Tätigkeit als (*Berufsbezeichnung*)achte ich auf eine angemessene Balance zwischen Nähe und Distanz zu meinem Gegenüber.
- (2) Ich respektiere meine und die Grenzen anderer und reflektiere mein Verhalten dahingehend.
- (3) Die Vertrauensstellung als Mitarbeiter*in im Dienst unserer Kirche nutze ich nicht aus. In meiner beruflichen Rolle stehe ich für ein achtsames Miteinander ein und lebe dieses auch vor.
- (4) Ich vermeide ausgrenzende Sprache und beziehe gegen diskriminierendes, gewalttägliches, sexistisches oder anderweitig grenzverletzendes Verhalten Stellung.
- (5) Ich würdige die Kompetenzen der beruflichen- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und setze mich für eine offene Gesprächs- und Fehlerkultur ein.

Ich ergreife konkrete Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt.

- (6) Ich bilde mich zum Themenfeld sexualisierte Gewalt meinem Verantwortungsbereich entsprechend fort und stehe in der Miterantwortung für die Entwicklung und Umsetzung notwendiger Präventionsmaßnamen in meinem Zuständigkeitsbereich (z.B. Schutzkonzepte in Kirchengemeinden). Hierfür kann ich die fachliche Unterstützung der*des für meinen Bereich zuständigen Präventionsbeauftragten in Anspruch nehmen.
- (7) Ich erkenne die Selbstbestimmtheit und das Recht auf Beteiligung insbesondere von Kindern, Jugendlichen und anderen vulnerablen Gruppen an. Ich stärke und ermutige sie, für ihre Rechte einzutreten und setze mich für sichere Sprachräume ein, damit sie sich mitteilen und frei äußern können. Bei Bedarf unterstütze ich sie bei der Suche nach Hilfe (z.B. durch Vermittlung an

kirchliche oder externe Fachberatungsstellen).

- (8) Ich achte darauf, jede Form von Grenzverletzung, sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in meinem Arbeitsfeld bewusst wahrzunehmen und setze mich für den Schutz der mir anvertrauten Menschen ein. In Konflikt- und Krisensituationen nehme ich fachliche Beratung, bspw. durch insoweit erfahrene Fachkräfte in Anspruch.

Bei Anhaltspunkten für sexualisierte Gewalt im kirchlichen Raum hole ich mir Hilfe.

- (9) Von sexualisierter Gewalt Betroffenen höre ich zu und nehme ihre Schilderungen ernst. Bei Hinweisen auf sexuell grenzverletzendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt in meinem Arbeitsfeld nehme ich fachliche Beratung in Anspruch und informiere die*den für meinen Bereich zuständige*n Meldebeauftragte*n in der Nordkirche.
- (10) Wenn ich Beratung oder Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt benötige, nehme ich den Kontakt zu meiner*m zuständigen Präventionsbeauftragten in der Fachstelle Prävention-Meldung – Intervention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserem Sprengel (<https://www.kirche-mv.de/praevention>) auf. Ich bin darüber informiert, dass ich mich für eine anonyme Erstberatung zum Thema sexualisierte Gewalt jederzeit an die unabhängige Ansprechstelle in der Nordkirche (UNA) wenden kann bzw. an andere spezialisierte Fachberatungsstellen. Gleichfalls steht die Fachstelle für sexualisierte Gewalt in der Nordkirche (ww.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de) Ansprechstelle zur Verfügung.

Ich habe eine Ausführung des Präventionsgesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen der Nordkirche erhalten und mich mit den Inhalten vertraut gemacht.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter*in

Mein*e zuständige*r Meldebeauftragte*r ist: **Martin Fritz (m.fritz@elkm.de)**

Mein*e zuständige*r Präventionsbeauftragte*r ist: **Martin Fritz (m.fritz@elkm.de)**

Anlage IV Leitfaden für Kinder/Jugendliche/junge Erwachsene und Erwachsene

Handlungsplan für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene

Nicht drängen. Kein Verhör. Kein Forscherdrang.

Keine überstürzten Aktionen.

Offene Fragen (Wer? Was? Wo?) und keine „Warum“-Fragen verwenden. Sie lösen leicht Schuldgefühle aus.

Keine logischen Erklärungen einfordern.

Keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck.

Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.

Das Thema Strafanzeige im Gespräch nicht thematisieren.

Keine Information an den/die potenzielle(n) Täter/in.

Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne altersgemäßen Einbezug der betroffenen Person bzw. Sorgeberechtigten.

Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Zuhören, Glauben schenken und dem betroffenen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen.
Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des betroffenen Menschen respektieren.

Zweifelsfrei Partei für den betroffenen Menschen ergreifen. „*Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!*“

Versichern, dass das Gespräch **vertraulich** behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird.
„*Ich entscheide nicht über deinen Kopf*“ aber auch erklären „*Ich werde mir Rat und Hilfe holen.*“

Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren.

Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen zum Wohle des jungen Menschen **mit der Ansprechperson** (geschulte Fachkraft) des Trägers.

Fachliche Beratung einholen. Wenn es einen begründeten Verdacht gegenüber einer oder einem hauptberuflich Mitarbeitenden gibt, bitte die Mitteilungspflicht nach den Leitlinien der Nordkirche beachten. Es sind dann immer die Meldebeauftragten zu informieren.

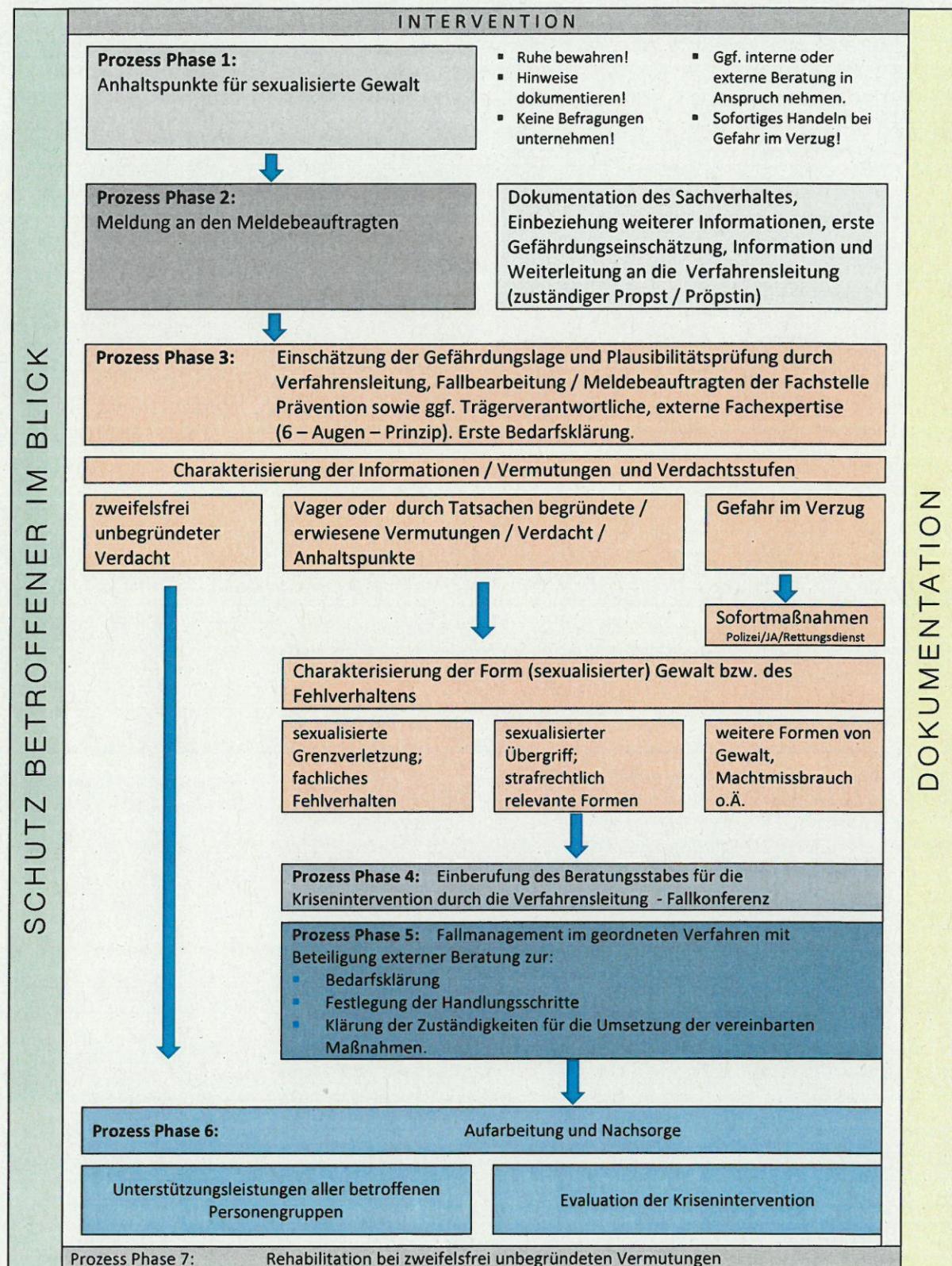
Hinweis Öffentlichkeit

Bei Medienanfragen verweise zu deiner Entlastung auf die Kirchengemeinde, Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises bzw. der Nordkirche.

Gesprächsprotokoll anlässlich Verdachtsfall

Datum & Uhrzeit:	Gesprächsdauer:
Gesprächsteilnehmer:innen:	
Name der betroffenen Person:	Alter der betroffenen Person:
<p>1. Informationen zum Verdacht: <i>(Was genau ist geschehen? Wann ist es geschehen? - Wer war beteiligt? - Wie konkret ist der Verdacht? – Wodurch und durch wen wurde der Vorfall/das Ereignis bekannt? - Gibt es Zeugen?)</i></p>	
<p>2. Situation des betroffenen Kindes/ Jugendlichen <i>(Ist der Schutz des Kindes gewährleistet? - Gibt es einen Anlass für ärztliche Abklärung (Verletzungen)? – Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen? – Ist eine externe Hilfestellung erforderlich (Hinweis auf Beratungsstelle, Jugendamt etc.)?</i></p>	
<p>3. Vereinbarung der nächsten Schritte (gem. „Handlungs- u. Kommunikationsplan“) <i>(Welche weiteren Stellen/ Personen werden eingeschaltet/ informiert? - Wer kümmert sich um was? – Welche weiteren Schritte werden unternommen? - Wann findet das nächste Gespräch statt?)</i></p>	

Anlage V Leitfaden berufliche Mitarbeitende



Anlage VI Beschwerdeleitfaden

Beschwerdewege

Die Gestaltung und Bereitstellung von Beschwerdemöglichkeiten sollte entsprechend den unterschiedlichen Entwicklungsstufen der verschiedenen Zielgruppen erfolgen. Im Rahmen von Schulungen für sowohl ehrenamtliche als auch berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen eingegangen und spezifische Beschwerdemechanismen erörtert.

Die Christophorus Kirchengemeinde Laage strebt danach, eine gemeinschaftliche Kultur zu etablieren, in der ein respektvoller Umgang unter allen Beteiligten und eine professionelle Haltung, die Fehler als einen integralen Bestandteil des beruflichen Alltags betrachtet, vorherrschen. Denn Anerkennung und Offenheit gegenüber Fehlern tragen dazu bei, eine offene Atmosphäre in unserer Kirchengemeinde zu schaffen, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können.

Konkret bedeutet dies:

- Fehler können passieren und »vergeben« werden
- Fehlverhalten kann korrigiert werden
- Ansprechen von Fehlern ist Teil professioneller Kooperation
- Transparenz des eigenen Fehlverhaltens wird hergestellt
- Fehler werden im Team angesprochen
- Fehlverhalten wird in der Fachberatung/Supervision reflektiert

Dabei meint Fehlverhalten:

- Jedes strafbare Verhalten
- Pädagogisch unsinniges (= nicht nachvollziehbares) Verhalten
- Unbedachte, überzogene und sinnlose Machtausübung
- Verhalten zur Befriedigung eigener Bedürfnisse, das die Interessen der Kinder und Jugendlichen außer Acht lässt
- Unkontrolliertes, nicht kontextbezogenes Ausagieren einer Stimmungslage gegenüber Kindern und Jugendlichen
- Bewusstes Nichtreagieren, wo Reaktion erforderlich wäre
- Verletzung des Verhaltenskodex

In enger Anlehnung an Hochdorf – Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. 2010. »Und wenn es doch passiert...«, Remseck am Neckar, S. 68f.

Worüber kann ich mich beschweren?

- Missachtung eigener persönlicher Rechte
- Vereinbarte Regeln in Gruppe/Einrichtung werden nicht eingehalten
- Mitarbeitende halten sich nicht an den Verhaltenskodex
- Dinge, die in der Gruppe/Einrichtung stören

Wie und bei wem kann ich mich beschweren?

- Bei allen Mitarbeitenden
- Vertrauensperson innerhalb der Einrichtung
- Persönlich, schriftlich, telefonisch, per Email/Signal/WhatsApp ...
- Nicht ausschließlich über die verantwortliche Bezugsperson
- Auswertungsrunden in der Gruppe
- Vertrauenspersonen außerhalb der Einrichtung (z. B. Jugendamt, Pfarramt, Arbeitsstelle Prävention, Schule ...)
- ggf. Fragebogen zur Zufriedenheit nach einer Veranstaltung

Kontakt:

Christophorus Kirchengemeinde Laage
Pfarrstraße 4 | 18299 Laage

Tel: 038459-1899-6/-7
Mail: feedback@christophorus-gemeinde.de

Was passiert mit meiner Beschwerde?

- alle Beschwerden müssen ernst genommen und bearbeitet werden
- Klärung von Anliegen, Erwartung und Lösungsvorschlägen
- Versuch einer Klärung unter Beteiligung der betreffenden Konfliktparteien und ggf. von Leitungspersonen
- Feedback an die Person, die sich beschwert hat, über Entscheidung und Veränderungsmöglichkeiten
- Dokumentation
- Einleitung einer beschlossenen Maßnahme und Umsetzungsüberprüfung
- Auswertung von Beschwerden zur Ermittlung wiederkehrender Probleme oder Folgeprobleme
- Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung des Beschwerdeverfahrens

Hinweis Anonyme Beschwerden

Die erfolgreiche Bearbeitung einer Beschwerde setzt i.d.R. die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. Bleibt eine Beschwerde anonym, sind Rückfragen und Rückmeldung nicht möglich, direkte Konsequenzen bleiben im Normalfall aus. Trotzdem können anonyme Beschwerden Stimmungsbilder vermitteln oder auf Missstände hindeuten und Mitarbeitende dazu anregen, genauer hinzuschauen und die aufgeworfenen Themen bei Kindern und Jugendlichen anzusprechen.

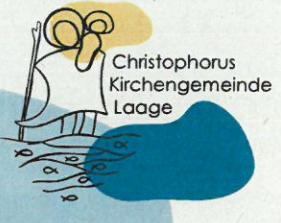
Entscheidungshilfe: Wer braucht ein erweitertes Führungszeugnis?

Die im Gesetz (§72a SGB VIII) für die Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses genannten Entscheidungskriterien sind Art, Dauer und Intensität. Für die vorliegende Entscheidungshilfe wurden diese abstrakten Begriffe in konkrete Fragen formuliert, um die Entscheidungsfindung zu unterstützen.

Das Schema kann als Orientierung dienen – ab einer Gesamtzahl von 10 Punkten sollte für die Tätigkeit das Erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden – die letzte Entscheidung obliegt jedoch dem Verein. Bei Tätigkeiten, die eine Übernachtung gemeinsam in einem Haus oder Zelt beinhalten, wird grundsätzlich die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses empfohlen.

1. Checkliste anhand der Tätigkeit

	Die Tätigkeit...	Schwache Gefährdung (0 Pkt.)	Mögliche Gefährdung (1 Pkt.)	Starke Gefährdung (2 Pkt.)
DAUER	...findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt	Ja	Teils, teils	Nein
	...hat folgende Häufigkeit:	Ein bis zwei Mal	Mehrfach (z.B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	Regelmäßig
	...hat folgenden zeitlichen Umfang:	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht
ART	...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	Gut möglich
	...beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
	Der Altersunterschied von Betreuern zur Gruppe / Betreuten ist:	Gering (weniger als drei Jahre)	Mittel (drei bis fünf Jahre)	Hoch (über fünf Jahre)
	...hat folgende Zielgruppe:	Über 15 Jahre	12-15 Jahre	Unter 12 Jahre
INTENSITÄT	...berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen (sensible Themen, Körperkontakte o.ä.)	Nie	Nicht auszuschließen	Immer
	...wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen	Ja	Nicht immer	Nein
	...findet in der Öffentlichkeit statt	Ja	Nicht immer	Nein
	...findet mit Gruppen statt	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
	...beinhaltet Übernachtungen gemeinsam in einem Haus / Zelt	Nein		Ja



FÜHRUNGSZEUGNIS GEM. § 30A ABS. 2 BZRG

BESTÄTIGUNG ZUR VORLAGE BEIM EINWOHNERMELDEAMT

Vorname, Name

Haus- und Postanschrift
Pfarrstr. 4
18299 Laage

Geburtsdatum:

Kontakt
Tel: 038459 - 1899-6/-7

wohnhaft in:

info@christophorus-gemeinde.de
www.christophorus-gemeinde.de

ist für die Christophorus Kirchengemeinde Laage ehrenamtlich tätig und benötigt dafür ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 2 b BZRG.

Sprechzeiten
Mo, Di und Fr
9:00 – 11:00 Uhr
und nach Vereinbarung

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung gemäß § 12 JVKG beantragt, da keine oder nur eine geringe Aufwandsentschädigung (ohne Gewinnerzielungsabsicht) gezahlt wird. Entscheidend dabei ist, dass die Tätigkeit nicht im Sinne einer Erwerbstätigkeit ausgeübt und entlohnt wird.

Bankverbindung
Evangelische Bank
IBAN: DE10 5206 0410 0005 3203 72
BIC: GENODEF1EK1

Datum, Ort

Stempel/Unterschrift des Trägers

Jahreslosung 2023

Du bist ein Gott,
der mich sieht.

Genesis 16,13 (L)



EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG ZUM DATENSCHUTZ

Vorname, Name:

Geburtsdatum:

wohnhaft in:

Trägerin: Christophorus Kirchengemeinde Laage

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass der oben aufgeführte Träger im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendhilfe das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses und das Datum der Einsichtnahme sowie die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a Abs. 5 SGB VIII schriftlich dokumentieren darf.

Datum, Ort

Unterschrift des Ehrenamtlichen

Haus- und Postanschrift

Pfarrstr. 4
18299 Laage

Kontakt

Tel: 038459 - 1899-6/-7

info@christophorus-gemeinde.de
www.christophorus-gemeinde.de

Sprechzeiten

Mo, Di und Fr
9:00 – 11:00 Uhr
und nach Vereinbarung

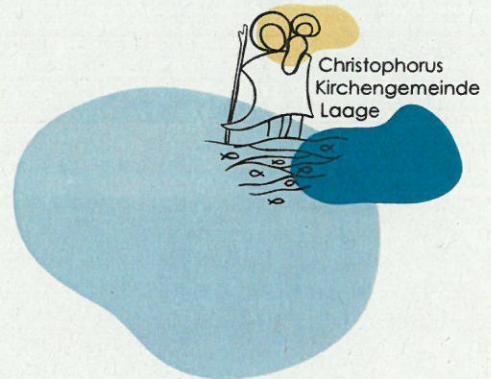
Bankverbindung

Evangelische Bank
IBAN: DE10 5206 0410 0005 3203 72
BIC: GENODEF1EK1

Jahreslosung 2023

Du bist ein Gott,
der mich sieht.

Genesis 16,13 (L)



FÜHRUNGSZEUGNIS GEM. § 30A ABS. 2 BZRG

BESTÄTIGUNG ZUR VORLAGE BEIM EINWOHNERMELDEAMT

Hiermit wird bestätigt, dass die Christophorus Kirchengemeinde Laage gem. § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die beruflich Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen, durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a) BZRG zu überprüfen hat.

Vorname, Name:

Geburtsdatum:

wohnhaft in:

wird aufgefordert, für ihre/seine (künftige) Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gem. §30a Abs. 1 Nr. 2a) BZRG vorzulegen.

Datum, Ort

Stempel/Unterschrift des Trägers

Haus- und Postanschrift
Pfarrstr. 4
18299 Laage

Kontakt
Tel: 038459 - 1899-6/-7

info@christophorus-gemeinde.de
www.christophorus-gemeinde.de

Sprechzeiten
Mo, Di und Fr
9:00 – 11:00 Uhr
und nach Vereinbarung

Bankverbindung
Evangelische Bank
IBAN: DE10 5206 0410 0005 3203 72
BIC: GENODEF1EK1

Jahreslosung 2023

Du bist ein Gott,
der mich sieht.

Genesis 16,13 (L)

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse für ehren- oder nebenamtliche Personen in der

Quelle für alle Formulare: (Erweitertes) Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes

Anlage VIII Checkliste für beauftragte Personen

Checkliste Themen und Handlungsfelder auf einen Blick für die beauftragten Personen der Christophorus Kirchengemeinde Laage

Kontakt zur Fachstelle Prävention und anderen regionalen Stellen des regionalen Hilfesystems (Netzwerk)	Kontakt halten, Beziehung pflegen! Wissen einbeziehen. Rat einholen.
Verhaltensregeln und Selbstverpflichtungserklärung	Zur Auseinandersetzung anregen, für die Regelhaftigkeit der Auseinandersetzung sorgen. Die Einholung der Selbstverpflichtungserklärung absichern.
Erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse	Für die Einholung sorgen und die Einsichtnahme nach den Regeln des Datenschutzes verwalten.
Personalauswahl	Schutzaspekte im Bewerbungsverfahren beachten und bei der Personalauswahl (EMA / BMA) einbringen.
Fortbildung	Dafür sorgen, dass der eigene Fortbildungsbedarf und die Bedarfe aller Akteure gesammelt werden und Fortbildung intern und extern ermöglicht wird.
Beratungs- und Beschwerdewege	Zugang schaffen, überprüfen, Hilfe zulassen.
Partizipation	Für eine konsequente Beteiligung von Menschen eintreten.
Präventionsangebote	Für Angebote sorgen, die junge Menschen und ihre Sorgeberechtigten stärken.
Handlungsleitlinien in Krisensituationen	Verfahrensabläufe bei grenzverletzendem Verhalten, sexualisierter Gewalt oder Kindeswohlgefährdung bekannt machen und für die Kommunikation bei Meldungen und Problemlagen sorgen.
Risiken im Blick	Regelmäßig zur Reflexion in den Arbeitsfeldern anregen und auf Risiken hin analysieren.
Schutzkonzept	Das Schutzkonzept bekannt machen und regelmäßig für die Aktualisierung sorgen.

