

## Statt

### 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 Intervention 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.

## Neu

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

Die Mitarbeitenden der Gemeinde werden regelmäßig auf der Basis des vorliegenden Konzepts geschult. Im Rahmen von Dienstberatungen erfolgt ein Austausch und es werden alle Mitarbeitenden der Christophorus Kirchengemeinde Laage über neueste 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 bei Vorfällen sexualisierter Gewalt Mitarbeitende geeignete fachliche Reflexionsmöglichkeiten der Fachberatung, Supervision und Intervention nutzen und diese ihnen zugänglich gemacht werden, **um eine professionelle Herangehensweise an die Verarbeitung des Geschehenen zu ermöglichen.**

**Die Christophorus Kirchengemeinde verpflichtet sich, mindestens alle 2 Jahre eine Teilnahme an einem Workshop in Präsenz oder virtuell zum Themenkomplex sexualisierte Gewalt sowohl für ehrenamtliche als auch beruflich Mitarbeitende anzubieten.**

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

## Statt

### 10. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Unsere Kirchengemeinde 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 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.

## Neu

### 10. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Unsere Kirchengemeinde 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 Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen.

Von Ehrenamtlichen **und Honorarkräften** wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt.

Von ehrenamtlich Mitarbeitenden und Honorarkräften ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses entbehrlich, sofern es sich um projektbezogene Angebote bzw. Tagesveranstaltungen ohne Übernachtung handelt, eine Selbstverpflichtung in der ehrenamtlichen Arbeit gemäß Anlage II (Verhaltensregeln) eingegangen wurde und sofern eine Risikoanalyse nichts anderes ergeben hat.

Weiter ist ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis zur Vorlage entbehrlich, sofern ehrenamtlich Mitarbeitende oder Honorarkräfte, die Betreuungsaufgaben übernehmen oder Veranstaltungen mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen verantworten und nach einer Risikoanalyse das Erfordernis einer Vorlage festgestellt wurde, die bereits bei ihrem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis hinterlegt haben, das nicht älter als fünf Jahre ist und der Arbeitgeber dies bestätigt hat.

Für die Umsetzung **vorstehender Vorgaben** ist die für Personal zuständige Person verantwortlich.