

## **Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt für die Kirchengemeinde Pütte-Niepars**

### **1. Präambel**

Das vorliegende Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Pütte-Niepars soll dazu beitragen, jegliche sexualisierte Gewalt gegenüber den verschiedenen Personengruppen in der Gemeinde zu verhindern. Hierfür sollen Wege aufgezeigt werden, was vorbeugend getan werden kann, um Missbrauch zu verhindern und was im Konfliktfall zu beachten ist. Das Konzept sollte im respektvollen Miteinander unbedingt Beachtung finden, damit der Schutz gewährleistet ist. Dieses geschieht im Alltag unter anderem dadurch, dass die eigene Sensibilität für die Grenzsetzung anderer geschärft wird. In unserer Gemeinde sollen alle Personengruppen – unabhängig von Alter und Geschlecht – sich entfalten dürfen und die Räumlichkeiten ihrer Gemeinde als einen Schutzraum erleben.

### **2. Risikoanalyse**

Der Risikoanalyse (Anlage 1) ist zu entnehmen, in welchen Bereichen der Gemeindegarbeit potentielle Risiken bestehen. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Arbeit mit Schutzbefohlenen zu richten.

### **3. Verhaltensregeln**

Grundsätzlich sollen alle hier erarbeiteten Verhaltensregeln (Anlage 2) nicht nur für die Mitarbeiter im Haupt-, Neben- und Ehrenamt Gültigkeit haben. Auch für alle Besucher, Gäste und Teilnehmer von z. B. Gottesdiensten oder Veranstaltungen sollen diese Regeln verbindlich sein. Ziel aller Arbeit in der Gemeinde ist es, den Menschen respektvoll zu begegnen und ihre Persönlichkeit zu achten. Im Hinblick auf die Arbeit mit Kindern soll deren körperliche, seelische und geistliche Entwicklung gefördert werden, um ein unbeschwertes Heranwachsen mit zu fördern. Weitere Grundlagen für die Arbeit in der Gemeinde sind auch rechtliche Bestimmungen (Anlage 3, Grundgesetz, Jugendschutz...). Persönlichkeitsrechte, wie sie das Grundgesetz festhält, sollen bewusst gemacht werden. Jeder soll diese Rechte für sich in Anspruch nehmen dürfen und ermutigt werden, diese Rechte auch in grenzwertigen Situationen einfordern. Das Gegenüber soll daran gemahnt werden, diese Rechte zu respektieren und zu achten. Speziell Kinder und Jugendliche sollen in ihrer noch ausgeprägteren Schutzbedürftigkeit darin bestärkt werden, ihre Anliegen zu artikulieren und somit ihre Rechte einzufordern (Anlage 4, „Kinder schützen und stärken“). Dabei übertragen wir die Verantwortung für den Selbstschutz nicht auf die Kinder und Jugendlichen, sondern achten deren Schutzbedürftigkeit und setzen uns dafür aktiv ein.

### **4. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis**

Da das Führungszeugnis immer nur eine Momentaufnahme ist, kann die Einsichtnahme in Führungszeugnisse – auch aufgrund ihrer begrenzten Aussagekraft – nur Teil eines umfassenden Präventions- und Schutzkonzeptes sein, um Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Mit der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses kommt unsere Kirche den Maßgaben nach, die in den Arbeitsbereichen der Jugendhilfe gängige Praxis ist.

#### **4.1 Rechtliche Grundlage – Auszug aus dem Präventionsgesetz der Nordkirche**

§ 5 (1) PräVG: Kirchliche Träger stellen 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 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.

#### **4.2 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis bei hauptamtlichen Mitarbeitern**

Bei der Einstellung hauptamtlicher Mitarbeiter wird die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verlangt, bei Datum der Vorlage nicht älter als drei Monate. Nach 5 Jahren wird die Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses eingefordert. Dafür verantwortlich sind die Pastoren oder der Kirchengemeinderatsvorsitzende.

#### **4.3 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis bei ehrenamtlichen Mitarbeitern**

Wir nehmen Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis von Ehrenamtlichen ab 14 Jahren, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind. Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter sein als 1 Jahr. Die Einsichtnahme erfolgt in folgenden Fällen (Situationen mit besonderem Gefährdungspotential):

- Bei Tätigkeiten und Veranstaltungen, bei denen 1:1 Situationen entstehen können
- Bei Tätigkeiten und Veranstaltungen, die alleinverantwortlich durchgeführt werden
- Bei Tätigkeiten und Veranstaltungen, die regelmäßig stattfinden
- Bei mehrtägigen Veranstaltungen
- Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen

Die Einsichtnahme wird alle 5 Jahren wiederholt. Verantwortlich für die Einsichtnahme und Dokumentation sind die Pastoren oder der Kirchengemeinderatsvorsitzende. Die Daten werden vor dem Zugriff Unbefugter geschützt. Sie werden unverzüglich gelöscht, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine ehrenamtliche Tätigkeit wahrgenommen wird. Andernfalls werden die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit gelöscht. Die Dokumentationslisten werden jährlich auf Vollständigkeit überprüft. Verantwortlich sind die oben genannten Personen.

#### **4.4 Beantragung**

Das erweiterte Führungszeugnis kann mit dem Formular im Anhang (Anlage 5) beim Einwohnermeldeamt kostenfrei beantragt werden. Das Formular ist von einer zeichnungsberechtigten Person der Kirchengemeinde zu unterschreiben. Anlage 6 enthält die Einverständniserklärung zum Datenschutz, damit die Einsichtnahme dokumentiert werden kann. Das Führungszeugnis kann auch online beantragt werden: <https://www.fuehrungszeugnis.bund.de>

#### **4.5 Einsichtnahme**

Das Dokument, mit dem die Einsichtnahme dokumentiert wird (Anlage 7), muss entsprechend der Datenschutzgrundverordnung abgelegt werden. Die Daten sind nach der oben angegebenen Zeit zu erneuern oder zu löschen.

### **5. Selbstverpflichtung**

Mitarbeiter unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 8). Der Kirchengemeinderat ist dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter von den Verhaltensregeln (siehe oben) Kenntnis erhalten und die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen. Das Original geht an den Kirchengemeinderatsvorsitzenden oder den Pastor. Eine Kopie erhält der Mitarbeiter. Die Selbstverpflichtungserklärung enthält personenbezogene Daten und ist daher gemäß Datenschutzgrundverordnung zu behandeln. Erst wenn die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet ist, darf die Arbeit aufgenommen werden.

## **6. Schulungen**

Alle zwei Jahre sind die Mitarbeiter zum Thema Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt zu schulen. Die Teilnahme ist den Mitarbeitern zu bestätigen (Anlage 9) und aktenkundig zu machen (Anlage 10).

## **7. Mitarbeitergewinnung**

Im Sinne eines Gemeindeaufbaus für die Zukunft sprechen wir uns klar für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus und möchten diese fördern. Zu diesem Zweck müssen immer wieder Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche neu eingestellt werden. Diese Mitarbeitenden kommen auf die Gemeinde zu oder aber wir suchen aktiv nach ihnen. Es ist unsere Aufgabe, diese Personen in Augenschein zu nehmen, um ihre Persönlichkeit, Arbeitsweise und ihr Denken besser einschätzen zu können. Dies kann in Form von Probearbeiten oder aber einer Probezeit geschehen. Die Mitarbeitenden dürfen in Alleinverantwortung erst dann tätig werden, wenn sowohl das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorliegt als auch die Selbstverpflichtung unterzeichnet ist.

## **8. Fehlerkultur, Meldewege und Verantwortlichkeiten**

Die Art und Weise, wie in der Gemeinde mit Kritik umgegangen wird, hat einen maßgeblichen Einfluss darauf, ob Menschen sich trauen, ihre Sorgen und Anregungen auszusprechen. Es tut gut zu wissen, an wen ich mich im Beschwerdefall wenden kann und zu wissen, dass Beschwerden gehört werden und mit ihnen umgegangen wird. Speziell für Kinder und Jugendliche sowie deren Sorgeberechtigte ist es wichtig zu wissen, an wen ich mich wenden und vor allem DASS ich mein Anliegen vorbringen kann. Es muss klar sein, dass mein Problem aufgegriffen und ein Umgang damit gesucht wird. Von dem Bewusstsein, dass über Fehler gesprochen wird, geht gleichzeitig eine präventive Wirkung aus.

Anlage 11 benennt Ansprechpersonen. Der Kirchengemeinderat benennt einen Präventionsbeauftragten, an den sich Betroffene im Beschwerdefall wenden können. Der Präventionsbeauftragte achtet auf die Umsetzung der in diesem Schutzkonzept getroffenen Regelungen und ist für die Organisation der Fortschreibung des Schutzkonzeptes zuständig. Der Präventionsbeauftragte der Kirchengemeinde wird der Gemeinde bekanntgemacht.

## **9. Handlungsplan**

Viele Konflikte können im direkten Gespräch geklärt werden. Wo diese Möglichkeit nicht in Frage kommt, stehen die Ansprechpersonen in Anhang 11 für eine Kontaktaufnahme zur Verfügung. Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung und Fällen von sexualisierter Gewalt ist die beschuldigte Person auf keinen Fall anzusprechen, sondern zunächst immer eine der genannten Ansprechpersonen zu kontaktieren und die meldebeauftragte Person des Kirchenkreises einzubeziehen, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Insbesondere ist jeder haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter der Nordkirche, dem ausreichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen

Bereich zur Kenntnis gelangen, verpflichtet, dies unverzüglich dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Meldebeauftragten mitzuteilen (Meldepflicht gem. § 6 Abs. 1 PräVG). Eine Meldepflicht besteht nur, wenn sich der Vorwurf bzw. die Beschuldigung gegen eine in der Nordkirche tätige Person richtet. In allen anderen Fällen kann der Meldebeauftragte aber beratend tätig werden. Eine Meldung umfasst alle der meldenden Person zur Kenntnis gelangten Informationen, die als Grundlage für eine fachliche Einschätzung des Sachverhalts verwendet werden können. Durch die Meldung wird sichergestellt, dass die kirchlichen Träger der Verpflichtung zur Bearbeitung der entsprechenden Meldungen nachkommen und die notwendigen Maßnahmen zum Schutz betroffener Personen und zur Verhinderung weiterer Vorfälle veranlassen (vgl. § 6 Abs. 3 PräVG).

#### **10. Schlussbemerkung**

Im Pfarrbüro wird ein Ordner mit den Unterlagen zum Schutzkonzept gepflegt. Arbeitshilfen, Materialien und weitere Informationen sind auf der Seite der Fachstelle Prävention des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises zu finden: [www.kirche-mv.de/praevention.html](http://www.kirche-mv.de/praevention.html). Das Schutzkonzept wird zweijährlich durch den Kirchengemeinderat überprüft.