

**Schutzkonzeptes zur Prävention
sexualisierter Gewalt
in der
Kirchengemeinde Etelsen
im Kirchenkreis Verden**

1. Grundverständnis

Jeder Mensch ist als ein von Gott geliebtes Geschöpf in seiner unantastbaren Würde und Einzigartigkeit zu achten.

Die Haltung von Respekt und Wertschätzung ist die Grundlage aller unserer Begegnungen und Beziehungen.

Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Arbeit in Beratungsstellen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss und bedarf einer besonderen Verantwortung.

Alle Menschen, die Einrichtungen des Kirchenkreises Verden aufsuchen, sollen vor jeglicher Form von körperlicher und seelischer Gewalt und vor Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmtheit geschützt werden.

Um dieses zu gewährleisten, wurde ein Schutzkonzept erarbeitet, was der Arbeit in der Kirchengemeinde Etelsen zu Grunde gelegt wird.

Es soll alle Beteiligten sensibilisieren und aufklären, um potentielle Gefahren abzuwenden.

Uns sind Offenheit, 100 % Transparenz, gegenseitige Achtung und Wertschätzung und Respekt als Kirchengemeinde sehr wichtig.

2. Partizipation:

Im Kirchenkreis Verden hat eine Steuerungsgruppe die Grundlagen für ein Schutzkonzept erarbeitet. Ihr gehören Hauptamtliche bzw. Pastor*innen aus Kirchengemeinden, der Kreisjugendwart, die Gleichstellungsbeauftragte, ein Mitarbeitervertreter (MAV), die Leiterin der Diakoniestationen, die Öffentlichkeitsbeauftragte und der Superintendent an.

In der Kirchengemeinde Etelsen haben folgende Personen das Schutzkonzept auf den Grundlagen des Kirchenkreises erarbeitet:

- Jürgen Neumann, Vorsitzender Kirchenvorstand
- Petra Meinking, Kirchenvorstand, Lektorin, Kinderkirche, Jugendarbeit
- Lisa Norden, Kirchenvorstand, Kuratorium Kinder und Jugendarbeit
- Sabine Roseland-Heinken, Kirchenvorstand, Diakonieausschuss, Leitung Weltgebetstag
- Reinhold Böttcher, Gemeindebeirat, Gospelchor

3. Risiko-/Ressourcen-Analyse

In unserer Kirchengemeinde finden viele Aktionen in der Kinder- und Jugendarbeit statt, u. a. - Kinderspielkreise, Eltern-/Kindgruppen, Kindergruppe, Kinderchor, Kinderkirche, Krippenspiel, Ferienspaßaktion für Kinder und Jugendliche, Konfirmandenunterricht, Konfirmandentag, Konfirmandenfreizeiten.

Darüber hinaus kommen Menschen in Gottesdiensten und Veranstaltungen im Erwachsenenbereich zusammen. Das Gemeindehaus ist außerdem Veranstaltungsort für externe Vereine und Institutionen- (u. a. Musikschule, Vereine (Sportverein), etc.).

Die Angebote finden bis auf auswärtige Freizeiten in den Räumen des Gemeindehauses, in der Kirche oder auf dem gut einsehbaren offenen Außenbereich der Kirchengemeinde statt. Die Gruppenräume im Gemeindehaus sind nicht abschließbar und jederzeit für alle zugänglich.

Eine Risiko- und Ressourcenanalyse wurde durchgeführt.

Das Konzept wird regelmäßig durch den Kirchenvorstand überprüft (alle drei Jahre oder Anlaß bezogen).

4. Zum Umgang mit Mitarbeitenden

4.1. Selbstverpflichtung

Nach Inkrafttreten des Schutzkonzeptes verpflichten sich alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Form einer **Selbstverpflichtungserklärung** (s. Anlage 3 - Selbstverpflichtung) zur Einhaltung des Schutzkonzeptes samt seinem Verhaltenskodex (siehe Punkt 5).

Die Kirchengemeinde Etelsen nimmt von dieser Verpflichtung folgende Personengruppen aus:
Gemeindebriefaustragende.

4.2. Erweitertes Führungszeugnis

Über die Selbstverpflichtungserklärung hinaus wird von **haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ab 16 Jahren**, die in der **laufenden Arbeit mit Schutzbefohlenen** tätig sind, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt.

Es muß alle 5 Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.

Die Kontrolle erfolgt durch den Personalverantwortlichen im Kirchenvorstand.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen wird mit Inkrafttreten des Schutzkonzeptes geprüft, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt, das nicht älter als 5 Jahre ist. Bereits vor Aufnahme einer Tätigkeit (z. B. im Vorstellungsgespräch) wird auf die Bedeutung des Themas für den Anstellungsträger hingewiesen, nach diesbezüglichen Vorerfahrungen gefragt und auf die zwingende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses hingewiesen.

Auf die gesetzlichen Bestimmungen wird verwiesen (besonders auf § 72a VIII). Für ehrenamtlich Tätige sind erweiterte Führungszeugnisse gebührenbefreit. Dafür braucht es lediglich einen Hinweis auf der „Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses“, dass die entsprechende Person für die Kirchengemeinde/Einrichtung ehrenamtlich tätig ist. Ansonsten entstehende Kosten trägt die Kirchengemeinde bzw. der Arbeitgeber (s. Anlage 2 – Aufforderung zur Vorlage eines Führungszeugnis)

5. Verhaltenskodex

(1) Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jeder*jedes Einzelnen.

(2) In unserer Rolle und Funktion als beruflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen 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 Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten oder die wir betreuen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze jeder* jedes Einzelnen.

(4) Wir wollen allen Menschen, die zu uns kommen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, ihr Selbstbewußtsein und ihre Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu stärken. Dies beinhaltet auch ihre sexuelle Selbstbestimmung und ihre jeweilige Geschlechtsidentität.

(5) Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten.

(6) Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewußt wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der uns anvertrauten Menschen. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).

Dies beinhaltet auch den verantwortungsvollen Umgang mit Bildern.

(7) Im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt – auch schon dann, wenn wir unsicher sind, ob wir unserem „unguten Gefühl“ trauen können - wenden wir uns an eine*n beruflich Mitarbeitende*n in Leitung und Verantwortung unserer Kirchengemeinde/unserer Einrichtung (Dienstvorgesetzte, Diakon*innen, Pastor*innen).

Beobachtungen, Fakten sollen sofort dokumentiert werden. Wir sorgen für den Schutz und die Unterstützung des Betroffenen und bieten aktiv Hilfe an. Wir kommunizieren klar, dass er/sie keine Verantwortung für den Übergriff trägt. Siehe auch: Selbstverpflichtung.

6. Beschwerdeverfahren

Verdachtsfälle werden ernst genommen und im Sinne des Krisenplanes (s. Punkt 7) beantwortet. Betroffene haben darüber hinaus immer die Möglichkeit, sich an externe Stellen (s. Punkt 10) zu wenden und werden auf diese hingewiesen.

In der Kirchengemeinde können Sie sich auch direkt wenden an jedes Mitglied des Kirchenvorstandes. Bei größeren öffentlichen Veranstaltungen sind diese in der Regel vor Ort und kenntlich durch Namensschilder.

7. Krisenplan

Im Verdachtsfall richten wir uns nach dem landeskirchlichen Krisenplan (s. Anlage 4 – Krisenplan der Landeskirche).

8. Präventionsangebote

Im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt gehören Sensibilisierung, Qualifizierung und Handlungssicherheit zu den wichtigsten Bausteinen.

Sensibilisierung:

Wir halten das Thema in unserer Kirchengemeinde präsent. Dazu gehören die Selbstverpflichtungserklärungen, Hinweise auf Fortbildungen und die Öffentlichkeitsarbeit (s. Punkt 12). Dadurch wird die eigene Haltung regelmäßig reflektiert.

Qualifizierung:

Unsere Mitarbeitenden nehmen an den entsprechenden Fortbildungen teil (s. Punkt 9).

Handlungssicherheit:

Unsere Mitarbeitenden erhalten ein Exemplar der unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung inklusive Verhaltenskodex und Notfallkontakten (s. Anlage 3 - Selbstverpflichtung).

9. Fortbildungen

Grundlagenwissen ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und die Umsetzung des Schutzkonzepts aktiv mitzutragen. Daher werden sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende, die leitend und/oder in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind, alle 5 Jahre zu diesem Thema geschult.

Mitglieder der Steuerungsgruppe haben dazu eine Multiplikator*innen-Schulung erhalten. Es können auch Fortbildungen bei externen Anbietern besucht werden. Um als Grundschulung anerkannt zu werden, müssen die landeskirchlichen Mindeststandards erfüllt sein. Die Teilnahmebescheinigung ist bei der jeweiligen Kirchengemeinde/Einrichtung einzureichen.

10. Kooperation mit (Fach-) Beratungsstellen

Externe Fachstellen (z.B. „RückHalt“ in Verden oder „Zentrale Anlaufstelle.help!“ in Hannover) sind neutrale Ansprechstellen für Betroffene. Die Kontaktdaten werden an geeigneter Stelle veröffentlicht und befinden sich auf der Selbstverpflichtungserklärung.

11. Aufarbeitung

Gemäß den „Grundsätzen in Fällen sexualisierter Gewalt in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“ verpflichtet sich die Kirchengemeinde Etelsen Anschuldigungen und Verdachtsmomenten unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dies gilt für aktuelle und zurückliegende Fälle gleichermaßen und geschieht in den im Krisenplan (s. Punkt 7) festgelegten Schritten.

Die Vorgehensweise bei der Aufarbeitung im konkreten Fall geschieht in enger Abstimmung mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt in der Landeskirche. In der Öffentlichkeitsarbeit der Kirchengemeinde Etelsen, insbesondere im Gemeindebrief und auf der Homepage, wird auf die Fachstelle Sexualisierte Gewalt und die unabhängige, zentrale Anlaufstelle help hingewiesen und die Kontaktdaten genannt. Betroffene oder anderweitig Beteiligte, die sich an Mitarbeitende der Kirchengemeinde Etelsen wenden, werden auf diese Einrichtungen hingewiesen. Therapeutische und seelsorgerliche Angebote werden den Betroffenen über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt vermittelt.

Betroffenen wird die Möglichkeit eröffnet, sich in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt einzubringen. Erkenntnisse aus Aufarbeitungsprozessen fließen in die laufende Überarbeitung des Schutzkonzeptes mit ein. In Zusammenarbeit mit der Fachstelle sexualisierte Gewalt wird für die Aufarbeitung im konkreten Fall ein unabhängiges, externes und multiprofessionelles Team zusammengestellt. Betroffene, die nicht persönlich beteiligt werden wollen oder können, bekommen zumindest ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung dieses Teams.

12. Öffentlichkeitsarbeit

Das fertige Konzept ist dauerhaft auf der Homepage der Kirchengemeinde eingestellt:

www.kirche-etelsen.de.

Ein Informationsplakat zum Thema mit QR-Code zum Schutzkonzept wird an gut sichtbarer Stelle ausgehängt. Eine Vorlage dafür befindet sich in der Anlage (s. Anlage 5 - Plakatvorlage).

Anlagen

Aufforderung zur Vorlage eines Führungszeugnisses

Selbstverpflichtung

Krisenplan der Landeskirche

Plakatvorlage

Excel Datei zur Dokumentation (Selbstverpflichtung, Führungszeugnis, Schulung).

An

**Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach §30a
BZRG**

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

wir bitten Sie herzlich, uns für r Ihre Tätigkeit als

ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Für ehrenamtlich Tätige sind erweiterte Führungszeugnisse gebührenbefreit. Hiermit wird bestätigt, dass Sie für die Kirchengemeinde/Einrichtung ehrenamtlich tätig ist.

Mit freundlichen Grüßen