

Schutzkonzept

für die Evangelische Neue Marienkirchengemeinde Reutlingen zur Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt

Das Schutzkonzept für den Kirchenbezirk Reutlingen zur Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt ist Grundlage und integraler Bestandteil unseres eigenen Schutzkonzepts.

Die Kinder-, Jugend- und Familienarbeit (z.B. Spielesamstage, Kinderferientage, Offenes Wohnzimmer, Trainee) verantworten das esjw (Evangelisches Stadtjugendwerk Reutlingen) bzw. ejr (Evangelisches Jugendwerk Reutlingen). Deshalb greift für diese Angebote das Schutzkonzept des esjw (Evangelisches Stadtjugendwerk Reutlingen) bzw. ejr (Evangelisches Jugendwerk Reutlingen).

Für das Evangelische Kinderhaus Beethovenstraße ist die Evangelische Gesamtkirchengemeinde Reutlingen als Trägerin für das Schutzkonzept und Prävention zuständig.

Folgende Konkretisierungen und Ergänzungen haben wir vor Ort getroffen:

zu Kap. 3: Risikobewertung der Gruppen und Arbeitsbereiche - Bestandsaufnahme und Risikoanalyse

Die Bestandsaufnahme und Risikoanalyse hat eine Gruppe von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden der Neuen Marienkirchengemeinde besprochen und durchgeführt. Dabei haben wir unsere Angebote sowohl auf schützende Faktoren als auch auf noch bestehende Risiken hin überprüft. Uns ist bewusst geworden, dass wir auf einen sensiblen Umgang achten und Machtstrukturen reflektieren müssen. Es ist wichtig, dass wir in unserer Haltung Respekt und Wertschätzung ausdrücken.

Diese Maßnahmen haben wir uns für die identifizierten Risikobereiche vorgenommen:

- In den verschiedenen Gruppen sollen Ansprechpersonen benannt werden. Diese sollen sichtbar sein und das Thema regelmäßig ansprechen. Ihre Namen werden veröffentlicht und sind niedrigschwellig zugänglich.
- Ein Leitbild in leichter Sprache ist sichtbar in den Räumlichkeiten der Neuen Marienkirchengemeinde ausgehängt.
- Die Sensibilisierung und Fortbildung für ehrenamtlich- und hauptamtlich Mitarbeitende sowie für interessierte Personen wird gewährleistet. (Details s. Ergänzungen zu Kapitel 6)

zu Kap. 4: Personalverantwortung

Die Menschen, denen Kinder und Jugendliche sowie andere Schutzbedürftige in einem kirchlichen Kontext anvertraut werden, tragen eine wichtige Verantwortung, auch für das Vertrauen in die kirchliche Arbeit. Die Auswahl von geeigneten Mitarbeiter/innen ist daher eine sensible Aufgabe, die wir mit Sorgfalt und Achtsamkeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gestalten.

▪ Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag:

Vor Aufnahme der Tätigkeit, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den beruflich Mitarbeitenden prüft die personalverantwortliche Person die fachliche und persönliche Eignung einer/eines Mitarbeitenden. Die Regionalverwaltung Reutlingen kümmert sich um die Einholung der erforderlichen Dokumente.

▪ Ehrenamtlich Mitarbeitende:

Auch bei ehrenamtlich Tätigen ist uns persönliche und fachliche Eignung wichtig. Wir suchen das Gespräch und begleiten sie in ihrer Tätigkeit.

Wir übernehmen die Kriterien aus Anlage 4 des bezirklichen Schutzkonzepts, für welche ehrenamtlichen Tätigkeiten in unserer Kirchengemeinde ein erweitertes Führungszeugnis, eine Selbstauskunftserklärung und/oder eine Selbstverpflichtungserklärung vorzulegen ist. Davon ausgehend haben wir festgelegt, für welche Tätigkeiten in unserer Kirchengemeinde ehrenamtlich Mitarbeitende ein erweitertes Führungszeugnis und/oder eine Selbstverpflichtungserklärung vorlegen müssen:

Gruppe/ Arbeitsbereich	Führungszeugnis	Selbstverpflichtungserklärung	Bemerkung
Konfirmandenkurs	ja	ja	siehe Hinweis*
Konfi-Freizeit	ja	ja	siehe Hinweis*
Kirchengemeinderat	ja	ja	
Besuchsdienst	ja		
Eltern-Kind-Gruppe			
Kantorei			
Kinderspielsamstage	ja	ja	Verantwortung esjw
Kinderferientage	ja	ja	Verantwortung esjw
Frauenkreis			
Bibelkreis Burgholz			
Erzählgottesdienst	ja		
Kinderchöre	ja	ja	
Gospelchor			
Junges Ensemble		alle Teilnehmenden	

) **Hinweis: Bei einigen Gruppen und Veranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen arbeiten neben den hauptverantwortlichen Mitarbeitenden häufig weitere Personen mit, die nur Aufgaben übernehmen, bei denen das Risiko geringer zu bewerten ist (z. B. Kochen, Musikbegleitung, etc.). In diesen Fällen können die hauptverantwortlichen Mitarbeitenden anhand Anhang 4 entscheiden, dass für solche Tätigkeiten auf die Vorlage einer Selbstverpflichtungserklärung oder eines Führungszeugnisses verzichtet werden kann.*

Die Zuständigkeit für die Anforderung und Entgegennahme der Dokumente sowie das Verfahren haben wir so geregelt:

- Es wurde ein Anschreiben an die Mitarbeitenden mit Erläuterungen und Formularen erstellt (siehe Anlage 5 Schutzkonzept Kirchenbezirk Reutlingen).
- Für den Fall, dass aus zeitlichen oder anderen Gründen kein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden kann, ist eine Selbstauskunftserklärung (entsprechend Anlage 8 im Schutzkonzept des Kirchenbezirks) zu unterschreiben und vorzulegen.
- Das erweiterte Führungszeugnis wird nach Einsicht durch den geschäftsführenden Pfarrer bzw. die geschäftsführende Pfarrerin (bzw. durch eine Person des Pfarrteams) in einer Liste vermerkt und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter wieder ausgehändigt.
- Die Dokumente Selbstauskunft und Selbstverpflichtungserklärung werden in einem verschlossenen Aktenschrank im Gemeindebüro aufbewahrt.
- Die Terminüberwachung und Neuansforderung des erweiterten Führungszeugnisses ist Aufgabe des Pfarramtssekretariats.

zu Kap. 5: Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz – Verhaltenskodex

Wir haben uns mit den landeskirchlichen Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz auseinandergesetzt und anerkennen sie.

Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen unterschiedlichen Alters sowie interessierten Gemeindegliedern hat einen Verhaltenskodex in leichter Sprache für die Neue Marienkirchengemeinde entwickelt. Dieser Verhaltenskodex wird veröffentlicht.

„Aufeinander achten – füreinander da sein“

✓ **Wir gehen respektvoll miteinander um.**

Nicht auslachen
Nicht wehtun
Nicht lästern

✓ **Wir passen auf, dass es jedem Menschen gut geht.**

Manchmal ist Nähe gut, manchmal ist Abstand wichtig.
Berührung darf nie sein, wenn jemand sie nicht will.
Bei Berührung darf man auch Nein sagen. Jedes Nein gilt.

✓ **Wir wollen Kritik hören.**

Alles darf gesagt werden. Alles soll gesagt werden.
Wir hören zu. Wir hören jeder und jedem zu.
Wir nehmen alles, was wir hören, von jedem Menschen ernst.

✓ **Wir schauen hin.**

Wir sprechen an. Wir fragen nach, wenn uns etwas seltsam vorkommt.

Hier gibt es Hilfe: [Namen und Telefonnummern von Ansprechpersonen; Hilfetelefonnummern

Wirbelwind – Logo;

Help-Logo;

Kontakt Daniela Reich/ Christiane Braess;]

Die Haupt- und Ehrenamtlichen achten in den unterschiedlichen Gruppen, Aktivitäten und Veranstaltungen auf die Umsetzung konkreter handlungsleitender Verhaltensregeln, die den Gruppen, dem Alter und der jeweiligen Situation angepasst sind.

zu Kap. 6: Schulungsangebot und Fortbildungen

Der Kirchenbezirk und die Jugendwerke bieten regelmäßig Präventionsschulungen an. Wir fordern unsere Mitarbeitende auf und ermutigen sie, daran teilzunehmen. Die Fortbildungsdauer, die Inhalte sowie die Frequenz orientieren sich an den Vorgaben der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

- Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit ⇒ Basis-Schulung durch ejr / esjw
- Hauptamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit ⇒ vertiefende Schulungen auf Landes-/Bezirksebene
- Hauptamtliche in weiteren Tätigkeitsfeldern ⇒ Basis-Schulung Prävention des Kirchenbezirks
- Ehrenamtliche in weiteren Tätigkeitsfeldern ⇒ Basis-Schulung Prävention des Kirchenbezirks
oder Web-Based Training auf „Digitales-Lernen-Kirche.de“
- Interessierte ⇒ Basis-Schulung Prävention des Kirchenbezirks
oder Web-Based Training auf „Digitales-Lernen-Kirche.de“

Alle Mitarbeitenden, welche zu einem Führungszeugnis verpflichtet sind, sind auch zu einer Schulung (Basis-Schulung oder Web-Based-Training) verpflichtet. Es ist Aufgabe des geschäftsführenden Pfarrers bzw. der geschäftsführenden Pfarrerin zu Schulungen einzuladen und deren Teilnahme zu überprüfen.

zu Kap. 7: Beteiligung und Beschwerdemöglichkeiten – offene Feedback-Kultur

Wir fördern eine offene Feedback-Kultur mit folgenden Maßnahmen:

- Niederschwellige Kontaktmöglichkeiten zur Leitungsebene der Kirchengemeinde.
- Niederschwellige Kontaktmöglichkeiten zur Leitungsebene des Kirchenbezirks Reutlingen.
- Feedback-Kultur, Auswertungen, Pro & Contra-Runden
- Benennung von Kontaktpersonen für die einzelnen Gruppen und Arbeitsbereiche der NMK

zu Kap. 8: Interventionsplan

Wir haben alle Mitarbeitenden, die leitend in der Neuen Marienkirchengemeinde tätig sind, über die „ersten Schritte“ informiert (Seite 12 im bezirklichen Schutzkonzept).

Bei Vermutung oder Verdacht von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt ist Ansprechperson:

- Katja Otter

Wir haben einen Aushang mit einer Hilfe-Telefonnummer sowie den Kontaktdaten unserer Ansprechperson.

zu Kap. 10: Präventionsangebote

Wir wollen Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene stark machen gegenüber sexualisierter Gewalt:

- Thematisierung in der Kinder- und Jugendarbeit, Konfirmandenarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit, Information im Gemeindebrief, Homepage

Beratungs- und Ansprechstellen

Wir haben unsere Ansprechperson im bezirklichen Schutzkonzept auf Seite 14 eingetragen.

Der Kirchengemeinderat hat diesem Schutzkonzept am 13.11.2024 zugestimmt.

Er beschäftigt sich in jeder Legislaturperiode zweimal mit dem Thema – zum Beginn und im Verlauf.

Reutlingen, 13.11.2024

Ort, Datum


Unterschrift

Evangelische Neue Marienkirchengemeinde Reutlingen
Stand: 13.11.2024