



Gemeinde mit  
HERZ, HAND und FUSS  
Ev. Johannes-Kirchengemeinde

## Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelischen Johannes-Kirchengemeinde Greifswald

---

Verantwortlich: Kirchengemeinderat der Evangelischen Johannes-Kirchengemeinde Greifswald

Redaktion: Steffen Franke, Susanne Kiefer, Volker Brüser

Stand: März 2023

### Inhalt

|   |  |   |
|---|--|---|
| 1 | Einleitung.....                                    | 2 |
| 2 | Risikoanalyse .....                                | 2 |
| 3 | Verhaltensregeln .....                             | 2 |
| 4 | Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis.....     | 3 |
| 5 | Selbstverpflichtung und Schulungen.....            | 4 |
| 6 | Mitarbeitergewinnung .....                         | 5 |
| 7 | Fehlerkultur, Meldewege, Verantwortlichkeiten..... | 5 |
| 8 | Handlungsplan.....                                 | 6 |
| 9 | Schlussbemerkung.....                              | 6 |

## 1 Einleitung

Das vorliegende Schutzkonzept ergänzt das Leitbild der Evangelischen Johannes-Kirchengemeinde Greifswald (<https://www.johannes-greifswald.de/ueber-uns.html>) um konkrete Aspekte der Ausgestaltung unserer Arbeit. Es soll dazu beitragen, sexualisierte Gewalt zu verhindern. Das Schutzkonzept nimmt dabei die besonders schutzbedürftigen Personengruppen der Kinder und Jugendlichen in den Blick. Hierfür sollen Wege aufgezeigt werden, was vorbeugend getan werden kann, um Missbrauch zu verhindern und was im Konfliktfall zu beachten ist. 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 das Konzept als gelebte Kultur der Grenzachtung, der Achtsamkeit und des respektvollen Umgangs zur Anwendung kommt. In diesem Sinne geht es nicht nur um den Schutz vor sexualisierter Gewalt, sondern ganz allgemein um den Schutz der Schwächeren und Schutzbedürftigen in unserer Gemeinde. Das Schutzkonzept ist modular aufgebaut mit verschiedenen Anhängen, die unabhängig von diesem Dokument genutzt werden können.

## 2 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse (siehe Anhang A01) kann aufzeigen, wo Handlungsbedarf besteht. Für die Johannes-Kirchengemeinde hat sich aus der Risikoanalyse ergeben, dass die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ein lebendiger Bereich der Gemeinde ist, für den wir ein Schutzkonzept brauchen. Ein besonderes Risiko besteht sicher bei 1:1-Situationen. Verhaltensregeln zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sollten für beide Arbeitsbereiche erstellt werden. Die Mitarbeiter sollen für dieses Thema sensibilisiert werden. Auch Kinder und Jugendliche sollen wissen, dass die Gemeinde ein Schutzraum ist, in dem sie gestärkt werden und sich entfalten können. Darum sollen auch sie die Vereinbarungen kennen, die für ihr Verhalten untereinander und den Umgang mit ihnen gelten. Sie sollen die Ansprechpersonen kennen, an die sie sich wenden können, wenn es Probleme gibt.

## 3 Verhaltensregeln

### 3.1 Verhaltensregeln für die Arbeit mit Kindern

Als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern wollen wir mit Kindern wertschätzend umgehen und die Entwicklung ihrer Persönlichkeit fördern. Wir tragen eine Mitverantwortung dafür, dass sie in ihrer körperlichen, seelischen und geistlichen Entwicklung unversehrt heranwachsen können. Das Ziel dieser Verhaltensregeln ist der Schutz und die Stärkung der Persönlichkeit von uns anvertrauten Kindern sowie eine Kultur des Respekts und des grenzachtenden Umgangs miteinander. Dabei geht es nicht nur, aber auch um die Verhinderung sexualisierter Gewalt und dem, was Kinder als schamverletzend empfinden. In unserem Verhalten soll so auch die Liebe Gottes zu jedem Menschen zum Ausdruck kommen. Für Mitarbeiter gelten die Verhaltensregeln für die Arbeit mit Kindern in Anhang A02.

### 3.2 Verhaltensregeln für die Arbeit mit Konfirmanden und Jugendlichen

Die haupt-, neben- und ehrenamtlich in der Arbeit mit Jugendlichen tätigen Personen achten bei der Vorbereitung und der Durchführung unserer Arbeit mit Jugendlichen auf die besonderen rechtlichen Bestimmungen, die Bedürfnisse und Gefährdungen der verschiedenen Alters- und Zielgruppen. Uns ist wichtig, dass jeder jugendliche Mensch mit jeglichen körperlichen und psychischen Voraussetzungen, aus jedem Milieu, mit jeglichem sozialen und kulturellen Hintergrund, jedes Geschlechts und jeder sexuellen Orientierung an der Gemeinschaft in der Arbeit mit Jugendlichen und Konfirmanden unserer Gemeinden teilhaben kann. Wir achten die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen und gehen auf sie ein. Für Mitarbeiter gelten die Verhaltensregeln für die Arbeit mit Jugendlichen in Anhang A03.

### 3.3 Kinder und Jugendliche stärken

Auch ein Schutzkonzept kann nicht ausschließen, dass es doch zu unangemessenem Verhalten und Missbrauch kommt. Eine besondere Situation stellen 1:1-Begegnungen dar. Sie sind wichtig und sollen weiter möglich sein, z.B. in der Seelsorge, beim Instrumentenunterricht oder als Assistenz beim Toilettengang mit kleinen Kindern. Deshalb ist es umso wichtiger, Kinder und Jugendliche stark zu machen. Sie sollen die Grundsätze eines grenzachtenden Umgangs kennen, eigene Grenzen anzeigen und gegenüber Erwachsenen vertreten können. Darum sollen die Verhaltensregeln nicht nur den Mitarbeitern bekannt sein, sie sensibilisieren und ihnen eine Orientierung geben, sondern auch die Kinder und Jugendlichen sollen die Regeln kennen und sich darauf berufen können. Insbesondere bei Kindern wird man hierfür eine kindgerechte Sprache verwenden. Siehe dazu das Konzept „Kinder schützen und stärken“ in Anhang A04.

Kinder und Jugendliche sind nicht daran schuld, wenn ihnen Gewalt angetan wird. Wenn wir Kinder und Jugendliche auf ihre Rechte aufmerksam machen, übertragen wir ihnen damit nicht die Verantwortung für ihren Selbstschutz. Vielmehr bleibt es Aufgabe der Erwachsenen, für den Schutz der Kinder und Jugendlichen und ganz allgemein für die Schwächeren in der Gemeinde und in der Gesellschaft einzutreten. Dies bleibt eine biblische Leitlinie unseres Handelns auch für dieses Schutzkonzept.

## 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, wo 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 in Anhang A05 beim Einwohnermeldeamt kostenfrei beantragt werden. Das Formular ist von einer zeichnungsberechtigten Person der Kirchengemeinde zu unterschreiben. Anhang A06 enthält die Einverständniserklärung zum Datenschutz, damit die Einsichtnahme dokumentiert werden kann. (Das Führungszeugnis kann auch online beantragt werden: <https://www.fuehrungszeugnis.bund.de/> bzw. hier <https://tevis-online.mvnet.de/greifswald/select2?md=3> kann online ein Termin im Einwohnermeldeamt Greifswald beantragt werden.)

#### 4.5 Einsichtnahme

Das Dokument, mit dem die Einsichtnahme dokumentiert wird (Anhang A07), muss zentral abgelegt werden, damit die personenbezogenen Daten nach der oben angegebenen Zeit gelöscht werden können. Der Teamleiter wird von der oben genannten Person zeitnah in Textform (z.B. per E-Mail) über das Ergebnis der Einsichtnahme informiert. Bis dahin sind Situationen zu vermeiden, die ein besonderes Gefährdungspotential darstellen (siehe oben, Abschnitt 4.3).

## 5 Selbstverpflichtung und Schulungen

Mitarbeiter unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung in Anhang A08. Die Teamleiter sind dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter von den Verhaltensregeln (siehe oben) Kenntnis erhalten und die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen. Das Original geht an den Kirchengemeinderatsvorsitzenden oder die Pastoren. Eine Kopie erhält der Mitarbeiter. Der Teamleiter sollte sich hierzu eine Notiz machen. Die Selbstverpflichtungserklärung enthält personenbezogene Daten und ist daher zentral abzulegen, vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen und zu vernichten, wenn die Mitarbeit beendet wird. Die Selbstverpflichtung kann unterzeichnet werden, bevor das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorliegt. Aber bis zur Vorlage sind Situationen zu vermeiden, die ein besonderes Gefährdungspotential darstellen (siehe oben, Abschnitt 4.3).

### 5.1 Schulungen

Alle zwei Jahre sind die Mitarbeiter zum Thema Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt zu schulen. Das kann in den Teams geschehen. Es ist wünschenswert, wenn in regelmäßigen Abständen Schulungen durch qualifizierte Personen angeboten werden. Mit den Gemeinden Greifswalds ist abgesprochen, dass solche Veranstaltungen für alle Mitarbeiter der Greifswalder Gemeinden offenstehen sollen und entsprechend eingeladen wird. Die Teilnahme ist den Mitarbeitern zu bestätigen (Anhang A09) und aktenkundig zu machen (Anhang A10).

## 6 Mitarbeitergewinnung

Wir wollen offen sein für Menschen, die sich in die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einbringen möchten. Wir wollen auch aktiv auf Menschen zugehen und sie zur Mitarbeit einladen. Zum Beispiel wollen wir Konfirmanden und konfirmierte Jugendliche in die Mitarbeit bei Kindergottesdiensten einbeziehen. Aber insbesondere die Teamleiter sind dafür verantwortlich, zunächst die Person kennenzulernen, die sich in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einbringen möchte. Nicht immer können wir sofort beurteilen, wie belastbar eine Person ist, wie sie in bestimmten Situationen reagiert, welche Vorgeschichte sie hat. Deshalb werden auch keine Personen in die Mitarbeit einbezogen, ohne dass die Teamleitung davon weiß. Neuen Mitarbeitern sollte keine Alleinverantwortung übertragen werden, sondern sie sollten die Gelegenheit bekommen, zunächst begleitet für eine überschaubare Zeit, unsere Arbeit kennenzulernen und was uns wichtig ist. Spätestens wenn sie sich nach der Kennlernzeit für eine Mitarbeit entscheiden, sollten sie über den Inhalt der Verhaltensregeln informiert werden und die Selbstverpflichtung unterzeichnen. Der Teamleiter sollte bei der Einholung des erweiterten Führungszeugnisses unterstützen. Bis zur erfolgreichen Einsicht in das polizeiliche Führungszeugnis durch den Kirchengemeinderatsvorsitzenden oder die Pastoren sind Situationen zu vermeiden, die ein besonderes Gefährdungspotential darstellen (siehe oben, Abschnitt 4.3). Mitarbeit zu ermöglichen, ist eine Form der Wertschätzung und Beteiligung. Bei Aktionswochen, wie zum Beispiel „Glück im Topf“, sollen möglichst viele Menschen mitarbeiten können. Sie sollen von den Verhaltensregeln unterrichtet sein. Selbstverpflichtung und polizeiliches Führungszeugnis sind nur für Teamleiter und Mitarbeiter mit besonders verantwortlichen Aufgaben erforderlich. Es ist unbedingt sicherzustellen, dass alle anderen Mitarbeiter nie allein mit unseren Schutzbefohlenen unterwegs sind und in Teams von Mitarbeitern mit Führungszeugnis und Selbstverpflichtung arbeiten.

## 7 Fehlerkultur, Meldewege, Verantwortlichkeiten

Die Haltung der Gemeinde und ihrer Mitarbeiter gegenüber den anvertrauten Menschen und ihr Verhältnis zu Kritik haben großen 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 Eltern/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. Anlassbezogen (z.B. vor Rüstzeiten) wird über Beschwerdemöglichkeiten informiert. Feedbacks von Teilnehmern werden in die fachliche Reflexion nach Veranstaltungen einbezogen. Beschwerden werden in geeigneter Weise im Team bzw. im Kirchengemeinderat thematisiert und nicht verschwiegen.

Kirchliche und außerkirchliche Ansprechpersonen sind in Anhang A11 benannt und werden für Gemeindeglieder einsichtig bekannt gemacht. Diese Liste ist aktuell zu halten. Der Kirchengemeinderat beauftragt neben seinem Vorsitzenden, eine geeignete Person als Ansprechperson für die Präventionsarbeit in der Kirchengemeinde (Präventionsbeauftragter, siehe Anhang A11). Die beauftragte Person achtet auf die Umsetzung der in dieser Konzeption getroffenen Regelungen und ist für die Organisation der Fortschreibung des Konzeptes zuständig. Der Präventionsbeauftragte der Kirchengemeinde wird allen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitern und Teamleitern bekannt gemacht.

## 8 Handlungsplan

Viele Konflikte können im direkten Gespräch geklärt werden. Wo diese Möglichkeit nicht in Frage kommt, stehen alle Ansprechpersonen in Anhang A11 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. Näheres regelt der Handlungsplan in Anhang A12.

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).

## 9 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.