

1. Grundverständnis

Die Evangelische Gemeinde Gröpelingen und Oslebshausen (im Folgenden: Gemeinde) ist dem christlichen Menschenbild verpflichtet. Sie versteht alle Menschen, ganz gleich ihres Geschlechts, als gleichberechtigte und gleichwertige, zum Ebenbild Gottes geschaffene Geschöpfe.

Dieses Menschenbild hat Auswirkungen auf unsere Gemeindegearbeit. Das vorliegende Schutzkonzept stellt die Unverletzlichkeit des Menschen in den Mittelpunkt und weiß sich dem Grundgesetz Artikel 1 Absatz 1 verpflichtet: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

Für den Bereich der Arbeit mit jungen Menschen gelten insbesondere die UN Kinderrechte (in Anlehnung an die UN- Kinderrechtskonventionen Artikel 3, Abs.1. „Bei allen Maßnahmen, die junge Menschen betreffen, gleichviel ob sie von öffentlichen oder privaten Einrichtungen der sozialen Fürsorge, Gerichten, Verwaltungsbehörden oder Gesetzesorganen getroffen werden, ist das Wohl des Kindes ein Gesichtspunkt, der vorrangig zu berücksichtigen ist“).

Dieses Schutzkonzept ist dabei keineswegs statisch und festgeschrieben zu verstehen, sondern bedarf einer kontinuierlichen Überprüfung und Aktualisierung an die unterschiedlichsten Veranstaltungsformate und Angebote.

Die Arbeit einer Kirchengemeinde beruht auf der Interaktion von ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden sowie Teilnehmenden und ist geprägt von vielfältigen Beziehungen von unterschiedlicher Nähe und Vertrautheit. Als Grundlage heutiger Gemeindegearbeit gilt es, sie zu erhalten und zu stärken. Wenn hingegen Vertrauens- und Machtverhältnisse ausgenutzt werden, können Beziehungen zugleich ein besonderes Gefahrenpotential bergen. Diese Risiken müssen bedacht und ernstgenommen werden, um Schutz für alle sich in der Gemeindegearbeit bewegendenden Menschen zu gewährleisten.

2. Beteiligung

Die vom Kirchenvorstand zur Erarbeitung eingesetzte Arbeitsgruppe hat folgende Fragen entwickelt und ist damit durch Gemeindegruppen und Kreise gegangen:

1. Wo fängt für Sie / euch sexualisierte Gewalt an?
2. Gibt es Orte, an denen Sie sich / Ihr euch in der Gemeinde unwohl fühlt?
3. Was wünschen Sie sich / wünscht Du Dir, damit sich Gemeinde als sicherer Ort vor sexualisierter Gewalt anfühlt?
4. Wen würden Sie / würdest Du bei einem Verdacht („da stimmt was nicht /schlechtes Gefühl“) ansprechen?

2.1. Ergebnisse und Erkenntnisse der Fragebogenaktion

Die Fragen wurden wie folgt beantwortet:

zu 1: Der Umgang von Menschen ist geprägt vom sozialen Umfeld. So ließ sich in den Gesprächen feststellen, dass es keine einheitliche Linie gibt, wo sexualisierte Gewalt beginnt. Weil jeder Mensch Übergriffigkeit und den Beginn sexualisierter Gewalt anders empfindet, ist ein achtsamer, respektvoller Umgang untereinander wesentlich. Das gilt besonders in Situationen, wo es zu körperlicher Nähe kommt (Umarmungen, beim Spielen, Pflaster kleben, etc.) oder Menschen anders bekleidet sind als im Alltag üblich (Badezeug, Schlafanzug bei Übernachtungen, etc.).

zu 2: Die bauliche Situation im Gemeindehaus und in den Kirchen wurde nicht als bedrohlich oder beängstigend empfunden. Anders sieht es auf dem Parkplatz aus, welcher abends im Dunkeln liegt. Der Aufenthalt dort wurde als unangenehm empfunden. Ebenfalls unangenehm wurde die Situation empfunden, wenn eine Person sich allein im Gemeindehaus befindet und es an der Tür klingelt.

zu 3: Der Parkplatz und der Stellplatz für die Fahrräder sollten besser ausgeleuchtet werden. Eine Gegensprechanlage kann helfen, bei alleiniger Anwesenheit im Gemeindehaus ein sichereres Gefühl zu haben.

zu 4: Hier wurden Haupt- und Ehrenamtliche genannt. Auch der Kontakt zu Einrichtungen außerhalb von Kirche (Schattenriss, Jugendbüro, Mädchenhaus...) wurde erwähnt.

Fazit:

Als Folge der Umfrage sollen folgende Veränderungen vorgenommen werden:

- Ausreichende Beleuchtung an den Stellen, wo es aus Sicherheitsgründe erforderlich ist.
- Bei entsprechender Raumnutzung auf die nötige Transparenz achten (Türen offenhalten, Jalousien hochfahren, etc.)
- Auf Kontaktadressen von Einrichtungen in und außerhalb der BEK über Plakate, Handzettel und Homepage hinweisen
- Eine Gegensprechanlage, Summer, etc. sollte installiert werden

3. Risiko- Ressourcen- Analyse

Zwei zentrale Fragen zur Risiko- Ressourcen- Analyse:

- Welche schützenden Maßnahmen sind schon erarbeitet worden (Leitlinien, Kodex), und wo wurde Kompetenz aufgebaut (Präventions- Fortbildungen).
- Wo gibt es Risiken für sexualisierte Gewalt in der Gemeinde und wo fehlt Basis-Wissen in dem Bereich?

3.1 Welche schützenden Maßnahmen sind schon erarbeitet worden

Die Kitas der Gemeinde (Kita Seewenjestraße in Gröpelingen und Kita Oslebshausen) haben schon vor Jahren in einem längeren Prozess an den Leitlinien und einem Verhaltenskodex gearbeitet, diesen verschriftlicht und beschlossen.

In der Gemeinde ist mit der Erarbeitung begonnen worden. Dieses Schutzkonzept ist ein erster Schritt. Eine weitere Bearbeitung ist angestrebt.

Die hauptamtlich Mitarbeitenden haben an den entsprechenden Schulungen der BEK zum Thema Schutzkonzept / Kindeswohlsicherung teilgenommen. Im Jugendbereich sind derzeit alle, die ehrenamtlich Freizeiten begleiten, durch die Juleica (Jugendleitercard) geschult und für das Thema sensibilisiert.

3.2 Wo gibt es Risiken für sexualisierte Gewalt in der Gemeinde und wo fehlt Basiswissen in diesem Bereich?

Allgemein wurde zurückgemeldet, dass das Risiko in den Räumlichkeiten von sexualisierter Gewalt und Übergriffigkeit eher gering eingeschätzt wurde. Dennoch sind Situationen denkbar, in denen es zu Übergriffen kommen kann: Wenn Türen geschlossen, Räume nicht einsehbar sind oder diese sich an Orten befinden, die zu weit entfernt liegen, um sich bemerkbar machen zu können.

Ein weiteres Risiko der Übergriffigkeit besteht durch die Nutzung von SocialMedia. Hier muss für die Zukunft der Focus auf Aufklärung und Sensibilisierung liegen. Aus dem Jugendbereich wird angeregt, das Schutzkonzept mindestens einmal jährlich mit dem Beginn des neuen Konfirmandenjahrgangs zu thematisieren. Denkbar sind offene Gesprächsangebote, Einladung von Fachleuten, etc.

3.3 Begriffsklärung sexualisierte Gewalt

Unter sexualisierter Gewalt wird jegliche Form von Gewalt verstanden, die sich in sexuellen Übergriffen ausdrückt. Der Begriff "sexualisierte" Gewalt macht deutlich, dass die sexuellen Handlungen als Mittel zum Zweck, also zur Ausübung von Macht und Gewalt, vorgenommen werden. Sexualisierte Gewalt findet deshalb oft in Abhängigkeitsverhältnissen statt.

Sexualisierte Gewalt gegen Personen wird nicht nur in Form von Vergewaltigungen ausgeübt. Sie äußert sich auch durch sexuelle Belästigung, zum Beispiel in Form von:

- sexuellen Anspielungen, obszönen Worten oder Gesten
- aufdringlichen und unangenehmen Blicken
- Briefen oder elektronischen Nachrichten mit sexuellem Inhalt

- dem unerwünschten Zeigen oder Zusenden von Bildern oder Videos mit pornografischem Inhalt
- sexualisierten Berührungen

Die Begriffsbestimmung der Gewaltschutzrichtlinie der EKD definiert sexualisierte Gewalt gegenüber Menschen jeden Alters. Daher ist mitzudenken, dass sexuelle Handlungen gegenüber Kindern immer Gewalt sind, ob unerwünscht oder nicht. Diese Begriffsbestimmung betont, dass Handeln und Unterlassen Gewalt sind und dass diese Taten die Würde der Person verletzen.

§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt (1), „Gewaltschutzrichtlinie“

Nach dieser Richtlinie ist „eine Verhaltensweise (...) sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tötlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (...) gegeben.

4. Personalverantwortung

Unsere Gemeinde ist Teil der Bremischen Evangelischen Kirche (BEK) und als solche zum Schutz der von ihr betreuten Kinder und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt durch haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende und Peergewalt besonders verpflichtet. Dies gilt gleichermaßen für Erwachsene. Unsere Gemeinde trägt die Verantwortung dafür, dass diejenigen, die in ihrem Auftrag haupt- und ehrenamtlich tätig sind, möglichst nicht zu Tatpersonen werden. Dies gilt im Sinne der Prävention, d.h. der generellen Vorbeugung z.B. bei der Personalauswahl und Ausbildung von Ehrenamtlichen, dies gilt auch bei der Intervention im Falle eines konkreten Verdachts.

Die Schutzpflicht gilt im Interventionsfall sowohl gegenüber der konkret betroffenen Person als auch gegenüber allen anderen betreuten Personen.

Zugleich ist die BEK als Arbeitgeberin zum Schutz des Persönlichkeitsrechtes aller Mitarbeitenden verpflichtet. Bei ihrem Vorgehen hat jede Leitungsperson diese verschiedenen Schutzpflichten im Blick zu behalten und ggf. gegeneinander abzuwägen, wobei grundsätzlich dem Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt besonders hohes Gewicht zukommt.

Aufgrund der Gewaltschutzrichtlinie der EKD müssen alle hauptamtlich Mitarbeitenden der BEK (nicht nur die, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten), ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen und diese Vorlage alle fünf Jahre wiederholen. Dieses Zeugnis darf keine Eintragung aufgrund einer Straftat nach § 72a Absatz 1 SGB VIII (Straftaten, die das Kindeswohl gefährden oder sich gegen die sexuelle Selbstbestimmung richten) enthalten. Nach §5 der Gewaltschutzrichtlinie ist der Tätigkeitsausschluss u.a. im kinder- und jugendnahen Bereich zu beachten. Für alle Hauptamtlichen ist die BEK für die datenschutzkonforme Dokumentation der Zeugnisse zuständig.

4.1 Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen

Eine Selbstverpflichtungserklärung ist eine freiwillige, einseitige Erklärung, mit der sich ehrenamtlich Mitarbeitende verpflichten, die unter `1. Grundverständnis´ definierten Werte und die unter `5. Verhaltenskodex´ einzuhalten und zu verfolgen. Sie dient als wichtiger Baustein dieses Schutzkonzeptes, um ein Bewusstsein für ethisches Handeln zu schaffen und klare Grenzen aufzuzeigen.

Durch die Unterzeichnung bekräftigen Ehrenamtliche ihre Verantwortung, auch wenn keine vollständige rechtliche Absicherung gegeben ist. Ohne Unterschrift wird in Zukunft eine ehrenamtliche Tätigkeit nicht möglich sein. Die Liste der Ehrenamtlichen wird zentral im Gemeindeservicebüro geführt. Die Kontrolle über die Ehrenamtlichen haben die Leiter der jeweiligen Arbeitsbereiche (Kinder und Jugend, Kirchenmusik, Senioren...).

4.1.1. Handreichung zur Selbstverpflichtungserklärung

(siehe Anhang)

4.1.2. Selbstverpflichtungserklärung (Formular)

(siehe Anhang)

Fazit:

Eine Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende wird eingeführt.

Auf ein polizeiliches Führungszeugnis wird vorerst verzichtet.; ein entsprechender Passus befindet sich jedoch in der Selbstverpflichtungserklärung

5. Verhaltenskodex

Personen, die sich im Kontext der Gemeinde bewegen, sollen ihre Rechte und Pflichten kennen. Dies gilt unabhängig von Alter, Geschlecht oder Funktion. Nur auf dieser Grundlage ist gewährleistet, dass sie diese für sich oder andere einfordern können. Dabei stellen Veranstaltungen mit Übernachtungen (Freizeiten, Seminare, o.ä.) durch ihre Rahmenbedingungen und durch das mehrtägige Miteinander- Leben Situationen dar, die besonders sensibel anzuschauen sind, da in ihnen besonders viel Nähe und Gemeinschaft zu erleben ist.

5.1 Rechte, Pflichten und Selbstverständnis

Deine Rechte:

- Ich bin einzigartig und wertvoll
- Mein Körper gehört mir
- Ich entscheide, wieviel Nähe ich zulasse
- Ich darf mich auf meine Gefühle verlassen
- Ich darf „Nein sagen“, wenn mir etwas unangenehm ist
- Ich habe die gleichen Rechte wie alle anderen
- Ich darf Hilfe holen, wenn ich es allein nicht schaffe. Hilfe holen ist richtig und wichtig
- Ich darf „Geheimnisse“ weitersagen, wenn sie für mich verwirrend sind und sich schlecht anfühlen
- Ich bin nicht schuld daran, wenn meine Rechte verletzt wurden
- Niemand darf mich wegen meiner Hautfarbe, meiner Herkunft, meiner Religion, meines Geschlechts oder etwas anderem herabsetzen, mich ärgern oder sich über mich lustig machen.

Deine Verantwortung:

- Ich halte mich an vereinbarte Regeln
- Ich helfe anderen
- Ich setze mich für andere ein
- Ich verletze niemanden mit Worten oder Taten
- Ich darf nicht andere wegen ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts oder etwas anderem herabsetzen, sie ärgern oder mich über sie lustig machen

5.2 Nähe und Distanz

Evangelische Arbeit in unserer Gemeinde bietet Räume der Nähe und der Gemeinschaft. Gleichzeitig will sie gerade auch für Menschen ein Schutzraum sein, in dem alle gesehen, anerkannt und respektiert werden, in dem Grenzen gewahrt werden und niemand Angst um ihr/ sein körperliches und seelisches Wohlbefinden haben muss. Entscheidend ist daher, dass Nähe

- von beiden Seiten gewollt ist
- in gegenseitiger Achtung und Respekt stattfindet
- zwischen Mitarbeitenden und anvertrauten Kindern und Jugendlichen stets situationsangemessen ist

- die Gruppe nicht in unangemessener Weise berührt oder irritiert
- jederzeit beendet werden kann
- nicht manipulativ entstanden ist
- nicht mittels Drucks oder Erpressungen aufrechterhalten wird und dass die Reaktionen des Gegenübers auf körperliche Nähe ernstgenommen werden.

Im Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden bestimmt vorrangig das Nähe / Distanz- Bedürfnis (insbesondere der Schutzbefohlenen) den zulässigen Grad von Nähe und Distanz. Gleichwohl darf und muss auch die Leitungsperson ihre Grenzen in Bezug auf Nähe deutlich aufzeigen. Jegliche sexuellen Kontakte zwischen Mitarbeitenden und schutzbefohlenen Teilnehmenden sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot, Gewaltschutzrichtlinie §4 (2)). Hier gilt die Meldepflicht an die Meldestelle der BEK!

Fazit:

Für unsere Gemeinde bedeutet das, dass alle leitenden Personen, ob Haupt- oder Ehrenamtliche, einen wachen Blick auf die Achtung dieser genannten Rechte und Pflichten haben.

6. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

Um einen umfassenden Schutz für Kinder, Jugendliche und Erwachsene im Kontext der Gemeinde zu gewährleisten, ist die gelebte Kultur (siehe Kapitel 1: Grundverständnis und Kapitel 5: Verhaltenskodex) der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden der Gemeinde ausschlaggebend. Die Kultur kann als etwas verstanden werden, das von allen Beteiligten gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und ihrem täglichen Handeln hergestellt wird. Diese Kultur entsteht dynamisch und prozesshaft, sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die Mitarbeitenden unserer Gemeinde grundsätzlich teilen.

6.1 Fehlerkultur

Entgegen der Annahme, dass Fehler ausschließlich auf ein individuelles Verhalten zurückzuführen sind, heißt Achtsamkeit, eben gerade nicht die Schuld nur bei Einzelpersonen zu suchen. Vielmehr wird unsere Gemeinde als Ganzes in den Blick genommen. Achtsamkeit bedeutet in diesem Sinne, die Entstehung von Fehlern als ein Zusammenspiel von Strukturen in den Arbeitsbereichen und menschlichem Handeln zu begreifen. Daraus lassen sich Risiken identifizieren, die Fehler im System begünstigen. Es gilt, die Kontexte, in denen Fehler auftauchen, zu analysieren und die Bedingungen, die einen Fehler oder ein Problem begünstigt haben, zu beseitigen. Lenkt man die Aufmerksamkeit stattdessen auf „einzelne Schuldige“, so bleiben jene Bedingungen weiter bestehen und es ist nur eine Frage der Zeit, bis dasselbe oder ein ähnliches Problem erneut auftritt.

Ziel ist es, eine Fehlerkultur zu etablieren, die es möglich macht, frühzeitig Probleme zu melden, diese zu analysieren und dann gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Für alle Personen ist es möglich, Beobachtungen und Fehler zu melden bzw. einzugestehen, weil sie sich sicher sein können, dass nach der Meldung nach professionellen Standards gehandelt wird.

Wichtige Eckpunkte sind:

- Die Fehlerkultur ist allen Mitarbeitenden bekannt und vertraut, da diese „gelebt“ wird
- Fehlverhalten wird erkannt und es gibt ein Wissen über Auswirkungen auf Schutzbefohlene
- Fehler werden (auch) als Chance zur Weiterentwicklung betrachtet
- Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert
- Es werden entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen entwickelt. Umsetzung und Anwendung werden überprüft und reflektiert.
- Wer Fehler macht, kann darüber sprechen und erhält Unterstützung
- Schwerwiegendes oder wiederholtes Fehlverhalten hat (dienst- und arbeitsrechtliche) Folgen und ist der Meldestelle mitzuteilen.

Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren.

Anregungen, Wünsche und Ideen von Gemeindegliedern, haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind gerne gesehen. Diese Form des Feedbacks kann in allen möglichen Kommunikationssituationen erfolgen und wird als bereichernd gesehen. Es dient der

Weiterentwicklung unserer Gemeinde ebenso wie der Beschwerde. Es soll grundsätzlich ein Klima herrschen, in dem Teilhabe, Kritik oder Beschwerde jederzeit angstfrei möglich sind. Alle Mitarbeitenden sind für dieses Klima verantwortlich.

6.2 Beschwerdeverfahren

Ein wesentlicher Pfeiler der Kultur der Achtsamkeit ist die Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten- also einer Beschwerdekultur. Kinder, Jugendliche und Erwachsene können sich Mitarbeitenden gegenüber ausgeliefert fühlen. Ein solches Gefühl des Ausgeliefertseins darf in unserer Gemeinde keinen Platz haben.

Ziel muss es sein, Menschen in ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Selbstüberzeugung zu stärken. Das dient auch zu ihrem Schutz. Insbesondere Kinder und Jugendliche haben ein Anrecht darauf, darin befähigt zu werden, sich selbstsicher im Alltag mit Erwachsenen und Mitarbeitenden auseinanderzusetzen und Beschwerden formulieren zu können. Das bedeutet auch, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene dazu anzuleiten, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und eigene sowie fremde Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und zu artikulieren.

Ein Beschwerdesystem verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt Schutzbefohlene vor unprofessionellem Handeln und / oder bewusstem Fehlverhalten.

Das Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umgangs mit Beschwerden in unserer Gemeinde. Es schafft transparente und sichere Arbeitsstrukturen. Es beinhaltet einen Umsetzungsplan sowie eine entsprechende Prüfung und Auswertung.

Beschwerdeführende können Gemeindemitglieder jeglichen Alters und Kooperationspartner sein. Ziel der Bearbeitung ist es, die Zufriedenheit der Beschwerdeführenden wieder herzustellen und mögliche Lösungen zu finden.

Beschwerdewege sind gekennzeichnet von

- Anonymität der Person, die die Beschwerde einreicht, wenn sie anonym bleiben möchte
- Sanktionslosigkeit für die Person, die die Beschwerde einreicht
- Unbefangenheit der Person, die die Beschwerde bearbeitet
- Zeitnahe Rückmeldung, wenn die Person, die die Beschwerde einreicht, das wünscht
- Einfachheit des Beschwerdeweges

Wichtig ist:

- Beschwerden werden als konstruktive Kritik verstanden und sollen systematisch, zügig und sachorientiert bearbeitet werden
- Die aufgrund von Beschwerden ergriffenen Maßnahmen dienen der Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes unserer Gemeinde
- Mitarbeitende und die Leitung sind für Beschwerden offen und gehen angemessen damit um
- Allen möglichen Beschwerdeführern ist bekannt, wie und wo sie sich beschweren können
- Auch anonymen Beschwerden wird ernsthaft nachgegangen

6.3 Beschwerdewege

Im Falle von übergriffigem Verhalten, sexualisierter Gewalt wie auch in Verdachtsfällen stehen Personen in unserer Gemeinde, in der Landeskirche und in der Familien- und Lebensberatungsstelle zur Verfügung.

Ansprechbar in der Gemeinde sind:

- Pastorin Almut Rüter, Fon: 0421- 98 88 51 20
- Diakon Ronald Harzmeyer: Fon: 0421- 69 69 89 04

Meldestelle und Ansprechbar für Intervention / Aufarbeitung

- Fachstelle Sexualisierte Gewalt, Nancy Janz, Mobil: 0151- 75 60 13 10

Familien- und Lebensberatungsstelle

- Kristin Glockow: Kristin.Glockow@kirche-bremen.de Fon:0421- 33 35 63
Regine Spohr- Vankann: regine.spohr-vankann@kirche-bremen

Fazit:

Um anonyme Beschwerden zu ermöglichen, solle in beiden Häuser „SOS Meldekästen“ installiert werden. Diese werden von den Beauftragten der Gemeinde alle 14 Tage kontrolliert.

7. Notfallplan / Interventionsplan / Umgang mit Falschbeschuldigungen

Grenzverletzungen und sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen, ausgeübt von hauptamtlich oder ehrenamtlich Mitarbeitenden oder von Kindern und Jugendlichen untereinander werden trotz aller präventiven Maßnahmen auch bei Veranstaltungen und Angeboten unserer Gemeinde nicht ausgeschlossen werden können.

Der Umgang mit dem Verdacht auf sexuelle Gewalt an Kindern, Jugendlichen und Erwachsene, sowie die Intervention, wenn sich ein Verdacht bestätigt, gehören zu den anspruchsvollsten und schwierigsten Aufgaben bei der Arbeit mit Menschen. Entscheidend ist, dass möglichst alle Akteurinnen und Akteure in der Arbeit mit Menschen Kenntnis über die Verfahrensweisen der Intervention besitzen (siehe Pkt.4).

Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche löst im konkreten Einzelfall bei den betroffenen Mitarbeitenden Unglauben, Empörung und den Impuls aus, unmittelbar eingreifen zu wollen, um die betroffene Person zu schützen. Die Situation scheint anders nicht aushaltbar.

Entsteht also ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt, ist es wichtig ruhig, besonnen und sensibel zu handeln, den Schutz (möglicher) Betroffener sicherzustellen und gleichzeitig die Tatperson im Blick zu behalten.

Betroffene und Beschuldigte haben ein Recht auf Begleitung bzw. Beratung.

Alle Mitarbeitende der BEK sind dazu verpflichtet, über Verdachtsfälle die Meldestelle zu informieren.

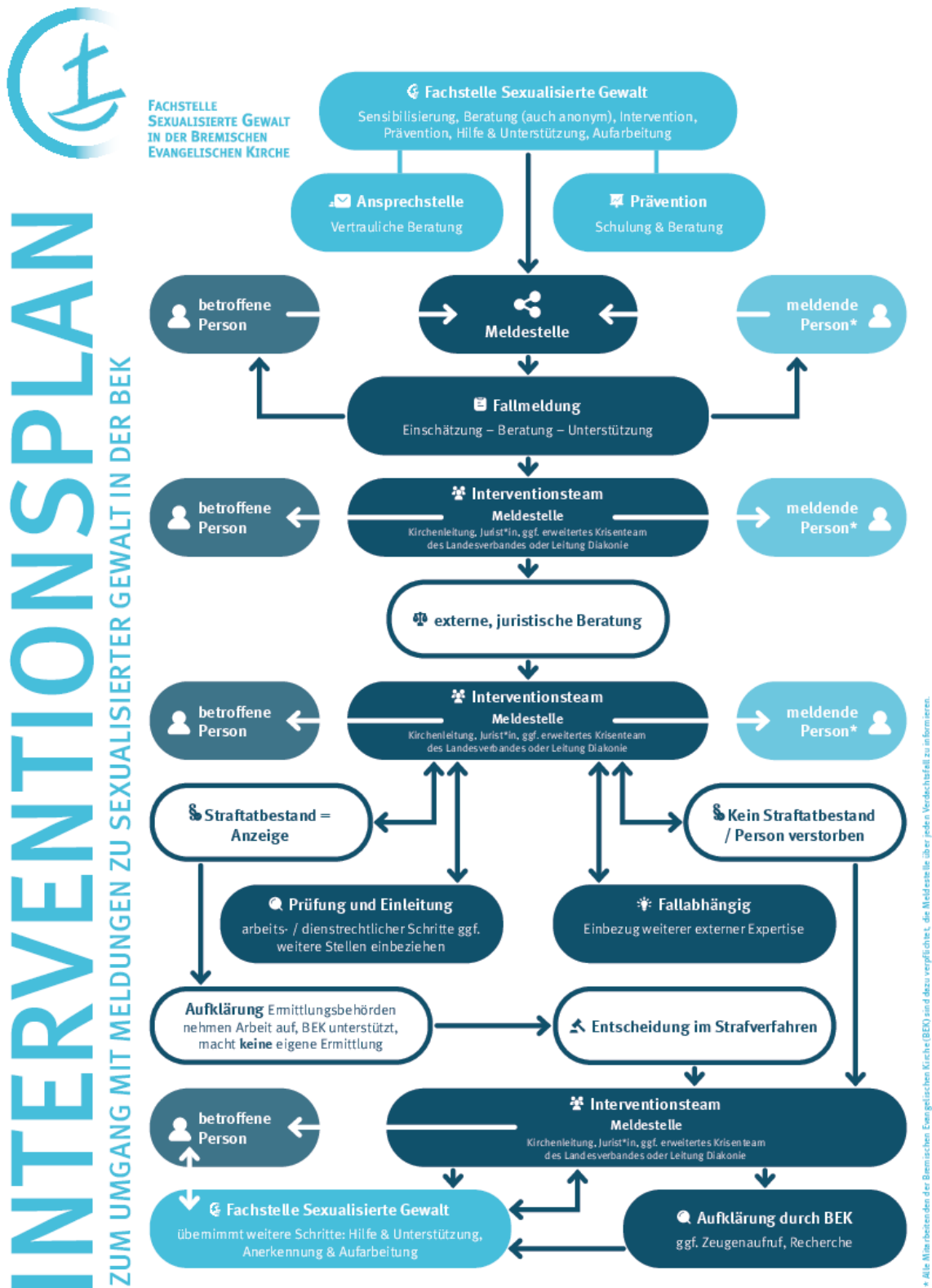
Im Verdachtsfall hat sich ein Vier- Augen- Prinzip bewährt. Im Gespräch mit Mitarbeitenden und / oder Beratungsstellen wird der Verdachtsfall besprochen, notwendige Handlungskonsequenzen bedacht, eine professionelle und angemessene Haltung erarbeitet und die notwendige Handlung erst dann eingeleitet.

Konkrete Verhaltens- und Gesprächsregeln können ebenfalls helfen. Für Ansprechpersonen ist es wichtig, die eigenen Grenzen der Handlungsfähigkeit zu kennen und auch gegenüber Betroffenen zu benennen.

Wichtig für das Gespräch mit Betroffenen:

- Ruhe bewahren und stets die betroffene Person im Focus haben
- Zuhören, Glauben schenken und dokumentieren
- (zunächst) keine Polizei einschalten (die BEK prüft und veranlasst dann alles Weitere)
- Nicht versprechen, was nicht auf alle Fälle gehalten werden, kann
- Betroffene über nächste Schritte und Entscheidungen informieren und weitmöglichst einbeziehen
- Beratung und Unterstützung einholen und internen Krisenplan in Gang setzen (siehe Pkt.7,1)
- Ziel: Betroffene sollen wieder Kontrolle und Macht über die Situation erhalten. Ihre Sicherheit und ihre Bedürfnisse stehen im Vordergrund
- Wichtig: Mitarbeitende können zwar erste vertrauliche Gespräche anbieten, therapeutische Gespräche gehören aber immer in die Hände von ausgebildeten Fachkräften. Nach erfolgter Meldung an die BEK entscheidet diese über das weitere Vorgehen.

7.1 Interventionsplan



8. Fortbildungen

Das Ziel, unsere Kirchengemeinde an allen Orten, an denen sie tätig ist (Gemeindehaus, Freizeitheim, Friedhof...) zu möglichst sicheren Orten zu machen, lässt sich nur durch eine entsprechende Sensibilisierung zum Themenfeld „sexualisierte Gewalt“ erreichen. Dazu bietet die Bremische Evangelische Kirche entsprechende Schulungen an:

- Basis- Schulung: „Prävention sexualisierte Gewalt“ (3 Stunden), verpflichtend für alle Haupt- und Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten
- Intensiv- Schulung „Prävention sexualisierte Gewalt“ (8 Stunden) ist für Pfarrpersonn, DPM's und Kirchenmusiker verpflichtend.
- Alle Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen werden diese Schulung regelmäßig auffrischen müssen.
- Teamerinnen und Teamer erhalten im Rahmen ihrer Juleica- Fortbildung eine Basis- Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt, die regelmäßig aufgefrischt werden muss.

Fazit:

Derzeit konzentrieren sich die Fortbildungen und Präventionsangebote verstärkt auf den Bereich jüngere Menschen. Doch da Übergriffe in allen Altersbereichen vorkommen können, wird eine Basis- Schulung für alle ehrenamtlich Tätigen in unserer Gemeinde angestrebt. Die entsprechenden Bescheinigungen der Ehrenamtlichen werden im Gemeindeservicebüro hinterlegt. Eine Mitarbeit ohne Bescheinigung ist zukünftig nicht mehr möglich.

9. Präventionsangebote

Wissen und Transparenz sind unbedingt notwendig für gelingende Prävention. Schutz vor sexualisierter Gewalt gelingt nur, wenn das Thema fortlaufend im Blick bleibt. Dies kann durch Seminare zum Thema, Gespräche in Freizeitteams, aber auch bei Dienstbesprechungen und Leitungstreffen geschehen.

Für die Arbeit in unserer Gemeinde wird es unerlässlich sein, diese mit Blick auf das Thema sexualisierte Gewalt fortlaufend abzuklopfen.

Neben diesen Angeboten nach innen braucht es Information und Transparenz nach außen: Veröffentlichung auf der Webseite, in den Schaukästen, aber auch im Rahmen von Gottesdiensten, Gruppentreffen und sonstigen Gemeindeveranstaltungen. Entsprechend gestaltete Plakate und Flyer helfen, über das Schutzkonzept zu informieren und im Fall von Übergriffen schnell handeln zu können.

10. Kooperation mit (Fach-) Beratungsstellen

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Bremen e.V.

Schachte 32
28195 Bremen
Fon: 0421 – 240 112 10
Fax: 0421- 240 112 89
E-Mail: info@dksb-bremen.de

Schattenriss e.V.

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen

(junge Frauen bis 26 Jahre)
Waltjenstraße 140
28237 Bremen
Fon: 0421- 617 188
E-Mail: info@schattenriss.de

Notruf Bremen

Beratungsstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt

(ab 14 Jahre)
Fedelhören 6
28203 Bremen
Fon: 0421- 151 81
E-Mail: info@notrufbremen.de

Bremer Jungenbüro

Schüsselkorb 17/18
28195 Bremen
Fon: 0421- 59 86 51 60
E-Mail: info@bremer-jungenbuero.de

11. Nachhaltige Aufarbeitung

Unserer Gemeinde ist bewusst, dass es in der Vergangenheit Übergriffe und sexualisierte Gewalt gegeben hat. Von manchen hat sie Kenntnis bekommen, von anderen Taten (noch) nicht. Um Betroffenen eine Möglichkeit zu geben, sich auch zu Fällen zu äußern, die in der Vergangenheit liegen, hat die Gemeinde zwei Personen benannt, die ansprechbar sind:

Pastorin Almut Rüter

Fon: 0421- 98 88 51 20

Diakon Ronald Harzmeyer

Fon: 0421- 69 69 89 04

Zudem hat unsere Gemeinde über den Gemeindebrief 3/24 die Öffentlichkeit darüber informiert, dass es in der Vergangenheit zu Übergriffen gekommen ist. Diese werden in Zusammenarbeit mit der BEK aufgearbeitet.

Weitere betroffene Personen haben die Möglichkeit, sich jederzeit bei den oben genannten Zuständigen zu melden.

12. Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsmanagement

„Papier ist geduldig.“ Was nützt das beste Konzept, wenn es nicht gelingt, die guten Vorsätze wach zu halten, nach außen sichtbar zu machen und regelmäßig zu überprüfen? Daher sind zwei Dinge wichtig:

12.1 Sichtbarkeit des Schutzkonzeptes

Lange Texte helfen nicht, wenn es darum geht, schnell und unkompliziert Hilfe zu bekommen. Aus diesem Grund wird unsere Gemeinde einen Flyer erstellen, in dem die wichtigsten Dinge enthaltenen sind: Sensibilisierung, Kontaktpersonen, Handlungsempfehlungen.

Außerdem soll im gesamten Gemeindebereich durch ausgehängte Plakate auf das vorhandene Schutzkonzept und auf die Flyer deutlich sichtbar hingewiesen werden.

12.2 Qualitätsmanagement

Der Kirchenvorstand als das leitende Gremium unsere Gemeinde benennt eine für das Schutzkonzept verantwortliche Person, welche in regelmäßigen Abständen

- a) das Konzept auf seine Aktualität überprüft
- b) darauf achtet, dass Personen im haupt- und ehrenamtlichen Bereich geschult sind
- c) auf aktuelle Schulungsangebote hinweist

um eine achtsame und wertschätzende Gemeindeskultur weiter zu verbessern.

13. Anhang

- Handreichung zur Selbstverpflichtungserklärung
- Selbstverpflichtungserklärung

Handreichung zur Selbstverpflichtungserklärung

Wir wissen um Ihr großes Engagement in unseren Gemeinden und Einrichtungen, für das wir sehr dankbar sind. Aus Notwendigkeit und Überzeugung, dass die Selbstverpflichtungserklärung ein geeignetes Instrument für eine nachhaltige Präventionsarbeit in unserer Gemeinde ist, bitten wir auch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Warum uns eine Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage) wichtig ist:

- Wir wollen eine Kultur der Aufmerksamkeit, des Hinschauens, eine Sensibilität zur Gefahrenvermeidung in unserer Gemeinde. Dazu bedarf es neben klaren Verhaltensweisen und verlässlichen Strukturen auch einer entsprechenden Haltung und der Auseinandersetzung mit präventionspraktischen Fragestellungen im Alltag. Diese Selbstauskunftserklärung beinhaltet, dass gegen die/den Unterzeichner/in kein Strafverfahren wegen einer Sexualstraftat oder einer Straftat gegen die persönliche Freiheit eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wurde, verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, dies den verantwortlich Leitenden unserer Gemeinde umgehend mitzuteilen.
- Die Selbstverpflichtungserklärung bringt darüber hinaus die entschiedene Absicht aller Ehrenamtlichen (und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen) zum Ausdruck, dazu beizutragen, dass Menschen bei uns weitestgehend sichere Orte finden. Die Selbstverpflichtungserklärung ist folglich eine weitere bejahende Maßnahme des Kinder- und Jugendschutzes und nicht ein Zeichen >institutionellen Misstrauens< gegen unsere Ehrenamtlichen.
- Voraussetzung für eine Selbstverpflichtungserklärung ist ein Gespräch zwischen den Ehrenamtlichen und unserer Gemeinde über die Verhaltensregeln zur Verhinderung von Gewalt an Kindern und Jugendlichen.
- Die Selbstverpflichtungserklärung ist ein klares Zeichen an potenzielle Tatpersonen, dass wir alles in unseren Kräften Stehende tun wollen, um Schaden von Kindern und Jugendlichen und Erwachsenen abzuwenden. Wir schauen hin; wir wollen potenziellen Tatpersonen keine Chance geben! Darüber hinaus ermöglicht die Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung allen interessierten Menschen die Teilnahme an qualifizierten Schulungen und Weiterbildungsangeboten. Damit verdeutlichen wir, dass wir nicht bei formellen Instrumenten der Prävention vor Missbrauch stehen bleiben. Für diesen inhaltlichen Anspruch aber ist die Selbstverpflichtungserklärung der Ehrenamtlichen unverzichtbar; sie ist zusammen mit dem erweiterten Führungszeugnis und der Selbstverpflichtungserklärung der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Honorarkräften der „äußere“ Standard, innerhalb dessen wir weitestgehend sichere Räume für die uns anvertrauten Personen schaffen.

Wir bitten Sie herzlich um die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung und damit um Ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Prävention vor Missbrauch zum Wohle der Menschen in allen Bereichen unserer Gemeinde.

Herzlichen Dank!

Selbstverpflichtungserklärung

In der Evangelischen Gemeinde Gröpelingen und Oslebshausen, ihren Angeboten, Maßnahmen und Einrichtungen sollen sich Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene (im Folgenden Schutzbefohlene) sicher geschützt entwickeln können. Das vertrauensvolle Miteinander wird durch eine offene Auseinandersetzung mit der Gefahr vor sexualisierte oder anderen Übergriffen gestärkt. Durch die Selbstverpflichtung möchten wir potenzielle Tatpersonen abschrecken und allen Haupt- und Ehrenamtlichen klare Orientierung vermitteln. Daher bitten wir alle Tätigen diese Selbstverpflichtung zu unterschreiben.

Ich _____

Vorname, Name

verpflichte mich zum Schutz von Schutzbefohlenen beizutragen, indem ich in folgender Weise handle:

1. Respekt: Ich erkenne die Persönlichkeit eines jeden an und versuche jedem Menschen vertrauensvoll und offen gegenüberzutreten. Ich respektiere den eigenen Willen und die Würde jeder Person. Ich schaffe einen Rahmen, in dem sich alle Teilnehmenden sicher fühlen können.

2. Meine Rolle: In meiner Funktion als Ehrenamtliche oder Ehrenamtlicher habe ich eine besondere Vertrauens- und Machtposition. Ich bin mir dessen bewusst und gehe jederzeit verantwortungsvoll und sorgsam damit um.

3. Grenzen: Ich erkenne und achte eigene und fremde Grenzen besonders im Bereich der Intimsphäre und des persönlichen Schamgefühls. Ich werde niemals Schutzbefohlenen sexuell, körperlich noch emotional misshandeln oder ausnutzen. Beim Fotografieren und Filmen werde ich die Grenzen der/die Schutzbefohlenen achten und nicht gegen ihren Willen handeln.

4. Aktiv sein: Ich wende mich aktiv gegen unrechtes Verhalten wie Diskriminierung, Rassismus, Sexismus und Mobbing auch im digitalen Raum. Ich stelle mich gegen jede Art von verbaler Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung), physischer Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) oder psychischer Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung). Hinweis: Bei Minderjährigen nur mit Einverständnis der Sorgeberechtigten.

5. Handeln: Erkenne ich ein grenzverletzendes Verhalten, spreche ich dies an und versuche für eine Veränderung zu sorgen. Ist mir dies in dem vorhandenen Rahmen nicht möglich, wende ich mich an einen hauptberuflichen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin. Mir ist die Meldepflicht von sexualisierter Gewalt bekannt.

6. Achtsamkeit: Ich achte auf Zeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Schutzbefohlenen. Ich kenne Wege und organisiere Hilfen für die Betroffenen und für mich.

Bei der evangelischen Arbeit mit Schutzbefohlenen sollen Teilnehmende und Mitarbeitende gestärkt, gefördert und geschützt werden. Ich verpflichte mich, dies mit all meinem Wollen und Tun zu unterstützen.

☐ Ich versichere, dass keine strafrechtliche Verurteilung wegen Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung gegen mich vorliegt.

Datum: _____ Unterschrift: _____