

Schutzkonzept 2025 der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf

Gegen grenzverletzendes Verhalten
Für eine Kultur des Respekts

Inhalt

Vorwort.....	2
Einleitung	2
Präventionsziel und Schutzzielgruppe	4
Handeln im Ernstfall - Interventionsplan	5
Vertrauenspersonen der Ev.-luth. Kgm. Volksdorf.....	6
Struktur-, Potential- und Risikoanalyse	12
Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung der Kirchengemeinde Volksdorf	14
Partizipation von Kindern und Jugendlichen	15
Mitarbeit und Engagement	15
Willkommens- und Engagementgespräch für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen	17
Präventionsfortbildung.....	18
Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit.....	19
Qualitätsmanagement und Überarbeitung	19

Vorwort

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Volksdorf versteht sich als Ort der gegenseitigen Achtung und strebt danach, zum respektvollen Miteinander in Kirche und Gesellschaft beizutragen. Durch unser Schutzkonzept beabsichtigen wir, einen sicheren Rahmen zu etablieren, der uns hilft, Grenzverletzungen zu erkennen und zu verhindern.

Die Verantwortung unserer hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ist es, respektvoll mit den ihnen anvertrauten Menschen umzugehen und jede Form grenzüberschreitenden Verhaltens auszuschließen. Deshalb fördern wir als Kirchengemeinde die Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen in den Bereichen Prävention und Umgang mit Verdachtsmomenten sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch.

Eine Selbstverpflichtungserklärung ist obligatorisch für alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen. Unser Anliegen ist es, größtmögliche Klarheit im Vorgehen zu schaffen, wobei wir uns strikt an die gesetzlichen und kirchlichen Datenschutzbestimmungen halten. Alle Mitarbeiter*innen haben die Pflicht, das Schutzkonzept selbstständig einzuhalten und finden im Abschnitt Mitarbeit und Engagement weitere Hinweise zur Umsetzung.

Einleitung

Die Landessynode der Nordkirche verfolgt das Ziel, Kirchengemeinden zu sicheren Orten für alle zu machen. Im Juni 2018 wurde beschlossen, dass kirchliche Einrichtungen individuelle und angepasste Schutzkonzepte gemäß des "Kirchengesetzes zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt" erstellen müssen.

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Volksdorf strebt danach, einen sicheren Ort für Menschen aller Altersgruppen zu bieten. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf dem Schutz vor Gewalt und Machtmissbrauch, besonders in Bezug auf Kinder, Jugendliche, vulnerable Personengruppen sowie für die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, um deren Sicherheit und Wohlergehen zu gewährleisten. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, innerhalb unserer Gemeinde einen sensiblen und angemessenen Umgang mit Angehörigen aller Generationen zu pflegen.

Wir unterstützen die Teilnahme an Präventionsschulungen, führen Workshops durch und etablieren eine Kultur des Feedbacks, um unser Schutzkonzept weiterzuentwickeln. Als lernende Kirchengemeinde und Organisation legen wir Wert auf Beteiligung, ermutigen zu Rückmeldungen und sind offen für konstruktive Kritik und neue Anregungen.

Das Schutzkonzept beinhaltet sowohl Maßnahmen zur Prävention als auch einen Richtlinienkatalog für Interventionen. Das Konzept lebt von der stetigen Überarbeitung und Aktualisierung. Die Verantwortung für die Umsetzung, Evaluation und Überarbeitung des Schutzkonzeptes trägt der Kirchengemeinderat der Kirchengemeinde Volksdorf.

Kurzinfo Intervention – Handeln im Ernstfall:

Betroffene können sich an die unabhängige Meldebeauftragte Jette Heinrich und an die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde Pn. Solveig Nebel-Banek sowie Johannes Marcks und wenden.

Unabhängige Meldebeauftragte Kirchenkreis Hamburg-Ost

Jette Heinrich, Mobil 0176 195 198 96, jette.heinrich@kirche-hamburg-ost.de
Anonyme Meldungen per E-Mail: anonym@kirche-hamburg-ost.de

Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde Volksdorf

Pastorin Solveig Nebel-Banek: Pastorin.nebel-banek@kirche-in-volksdorf.de

Kirchengemeinderat Johannes Marcks: Johannes.Marcks@kirche-in-volksdorf.de

Die Vertrauenspersonen sind zu erreichen durch Briefeinwurf in eine Vertrauens-Box oder per E-Mail an: vertrauensperson@kirche-in-volksdorf.de

Jede*r Mitarbeitende*r ist nach §6 Präventionsgesetz der Nordkirche dazu verpflichtet, Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich der unabhängigen Meldebeauftragten Frau Heinrich zu melden.

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen, die Kenntnis von einem Fall sexualisierter Gewalt oder Machtmissbrauchs genommen haben, können sich für Hilfestellung und Begleitung an die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde Volksdorf.

Die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde Volksdorf, Pastorin Solveig Nebel-Banek und Johanne Marcks, sind für Sie vor Ort in der Gemeinde erreichbar. Die Vertrauenspersonen können dabei unterstützen, den Meldevorgang zu begleiten.

Sollte eine Situation keine zureichenden Anhaltspunkte für den Verdacht sexualisierter Gewalt, einer Verletzung des Abstinenzgebotes oder des Abstandsgebotes darstellen, aber dennoch Unsicherheiten oder ein „komisches Bauchgefühl“ auslösen, sind diese Menschen berechtigt und verpflichtet, sich durch Mitarbeitende der Fachstelle Prävention und Intervention zur Klärung und Einschätzung der Situation beraten zu lassen.

Weitere Hinweise siehe im Kapitel: Interventionsplan

Präventionsziel und Schutzzielgruppe

Das Schutzkonzept zielt darauf ab, Kinder, Jugendliche, vulnerable Personen sowie Mitarbeiter*innen der Kirchengemeinde Volksdorf zu schützen. Kinder und Jugendliche werden mit besonderem Fokus geschützt.

Zur Schutzzielgruppe der Kinder und Jugendlichen gehören alle jungen Menschen bis zum 27. Lebensjahr. Die Gruppe vulnerabler Personen zeichnet sich durch einen altersunabhängigen Bedarf an Unterstützung und die daraus resultierenden Abhängigkeitsverhältnisse aus. Zu dieser Gruppe gehören Kinder und teilweise Jugendliche, insbesondere kranke oder traumatisierte Menschen, Senior*innen mit Pflegebedarf und Menschen mit Behinderungen und situationsabhängig alle übrigen Menschen mit einem konkreten Schutzbedürfnis. Die Schutzzielgruppe der Kirchengemeinde Volksdorf schließt ausdrücklich alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen ein, die in verschiedenen Bereichen der Gemeindearbeit tätig sind. Dazu kann beispielsweise sowohl eine 14-jährige Teamerin zählen, die nach einem Jugendgottesdienst ins Gespräch mit Eltern und Erwachsenen aus der Gemeinde kommt, oder ein Pastor im Ruhestand, der nicht mehr Auto fahren kann und auf einen Fahrdienst angewiesen ist.

Das Schutzkonzept verfolgt folgende Ziele:

- Verbesserung des Schutzes für Personen in der Kirchengemeinde Volksdorf durch spezifische Maßnahmen
- Festlegung von präventiven und intervenierenden Maßnahmen
- Unterstützung für alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen
- Schutz vor Gewalt und Grenzübergriffen
- Etablierung einer Kultur des Respekts

Um das Schutzkonzept zielführend auszurichten, sind kontinuierliche Überarbeitungen und Aktualisierungen essenziell. Die Verantwortung für die Umsetzung, Evaluation und Anpassung des Schutzkonzepts liegt beim Kirchengemeinderat Volksdorf.

Das Schutzkonzept umfasst vorbeugende Maßnahmen sowie einen Leitfaden für Interventionen. Es konzentriert sich vor allem auf die Verhinderung von Machtmissbrauch, Grenzverletzungen verschiedener Art und sexuellen Übergriffen. Die spezifischen Arten von Gewalt können detaillierter definiert werden und benötigen unterschiedliche Ansätze zur Prävention.

Grenzverletzungen sind Handlungen, welche die persönlichen Grenzen einer Person missachten. Grenzverletzungen gegenüber Kindern, Jugendlichen und Personen in einem Abhängigkeitsverhältnis (Versorgungs- oder Betreuungsverhältnis) können mithin eine Verletzung der generationellen, geschlechterspezifischen oder individuellen Grenzen darstellen.

Sexualisierte Grenzverletzungen sind sexuell konnotierte Handlungen, die von einer Person als unerwünscht, respektlos oder aufdringlich erlebt werden. Mitunter können Grenzverletzungen unbeabsichtigt erfolgen, beispielsweise aufgrund mangelnder fachlicher Kompetenz oder differenter kultureller Prägung im Umgang mit Nähe und Distanz. Im Unterschied dazu sind sexuelle Übergriffe bewusste Handlungen, bei denen der*die Täter*in gesellschaftliche sowie berufliche Normen ignoriert und den Widerstand des Opfers nicht beachtet. Treten Grenzverletzungen wiederholt auf, sprechen wir ebenfalls von Übergriffen.¹

¹ https://www.ekd.de/allgemeine_informationen.htm (05.07.2024)

Sexualisierte Gewalt variiert in ihrer Ausgestaltung und Stärke und lässt sich in Arten mit und ohne körperliche Berührung gliedern. Sexuelle Handlungen zwischen Erwachsenen/Jugendlichen und Kindern sind direkt als sexualisierte Gewalt zu bewerten

Handeln im Ernstfall - Interventionsplan

Sollten Sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt erfahren, berät und unterstützt Sie Frau Jette Heinrich als unabhängige Meldebeauftragte,

- Unklarheiten und Vermutungen zu sortieren,
- mögliche Gefährdungen einzuschätzen und
- Schutzmaßnahmen zu ergreifen und zu etablieren.

Unabhängige Meldebeauftragte des Kirchenkreises Hamburg-Ost (Stand 2025):

Jette Heinrich
Steindamm 55, 20099 Hamburg
Tel. 040 519 000 472
Mobil 0176 195 198 96
jette.heinrich@kirche-hamburg-ost.de

Eine anonyme Fallmeldung ist bei der unabhängigen Meldebeauftragten möglich per E-Mail: anonym@kirche-hamburg-ost.de

Fallmeldungen nach §6 Präventionsgesetz der Nordkirche erfolgen bei der unabhängigen Meldebeauftragten des Kirchenkreises Hamburg-Ost.

Sollten Sie als vertrauensvolle Person angesprochen werden, empfehlen wir Ihnen folgende Schritte einzuhalten:

Ruhiges Vorgehen

Bewahren Sie Ruhe! Konfrontieren Sie niemanden mit diesem ernstzunehmenden Verdacht, dazu bedarf es einer sorgfältig abgestimmten, fachlichen Vorgehensweise. Die unabhängige Meldebeauftragte unterstützt und berät Sie.

Aktives Zuhören

Hören Sie dem Menschen, der sich an Sie wendet, aufmerksam zu, bewerten Sie das Erzählte nicht. Bestärken Sie die Person darin, dass es richtig war, sich mitzuteilen. Stellen Sie möglichst keine weiterführenden Fragen.

Schutz gewährleisten

Schützen Sie Betroffene oder Dritte vor weiteren Übergriffen. Akute Gefahrensituationen sind unverzüglich zu beenden (z.B. durch räumliche Trennung).

Unterstützung und Beratung

Melden Sie sich bei der unabhängigen Meldebeauftragten des Kirchenkreises Hamburg-Ost: Jette Heinrich - 0176 195 198 96. Stimmen Sie mit ihr die weiteren Schritte ab. Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen kommen so Ihrer Meldepflicht (§6, PräVG) nach. Kontaktieren Sie bei Verdachtsfällen in Kitas das Fachreferat Kinderschutz.²

² KiTa Fachreferat Kinderschutz, <https://diakonieundbildung.de/start/familie-und-kinder/kitas/fachreferate/kinderschutz/>

Für Betroffene gibt es verschiedene Beratungseinrichtungen und behördliche Stellen, die professionell beraten und jederzeit kontaktiert werden können. (Beratungsübersicht der Stadt Hamburg³, Nexus-Hamburg⁴, UKE - Info für Betroffene von Sexualstraftaten⁵).

Die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde Volksdorf können Sie bei einer Fallmeldung begleiten und sind für Sie vor Ort in der Gemeinde erreichbar.

Gedächtnisprotokoll erstellen

Dokumentieren Sie den geschilderten Sachverhalt sachlich und wertfrei (Beteiligte, Geschehen, Ort, Zeit, involvierte Personen).

Verweisen Sie bei Presseanfragen an die Pressestelle des Kirchenkreises:
Remmer Koch, Tel. 0151 19519804

Eigenschutz

Selbstfürsorge beinhaltet, dass wir uns unserer eigenen Grenzen bewusst sind und uns nicht mehr aufbürden, als wir bewältigen können. Darunter fällt auch persönliche sowie fachliche Reflexion.

Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, wählen oft selbst, wem sie vertrauen. Deshalb sollte jede*r, der*die mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, verstehen, wie man reagieren muss, wenn ein Kind oder ein*e Jugendliche*r von erlebten Grenzverletzungen berichtet.

Mit einer Teilnahme am Fortbildungsangebot gewinnen Sie mehr Handlungssicherheit und können aktiv die Prävention für die Kirchengemeinde Volksdorf unterstützen.

Möglichen Anzeichen von Grenzverletzungen oder sexuellem Missbrauch muss mit Sorgfalt nachgegangen werden. Schweigepflicht und Seelsorgegeheimnis sind hierbei zu wahren.

Jede/r Mitarbeitende/r ist nach §6 PräVG verpflichtet, zureichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich dies der unabhängigen Meldebeauftragten Frau Heinrich zu melden.

Die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde können bei einer Fallmeldung behilflich sein. Das weitere Vorgehen im Ernstfall kann in Begleitung der Vertrauenspersonen erfolgen.

Bei unklaren Situationen und Vorkommnissen ist zu empfehlen, die Mitarbeitenden der Fachstelle Prävention und Intervention zu kontaktieren.

Vertrauenspersonen der Ev.-luth. Kgm. Volksdorf

Bei Verdachtsmomenten oder Vorfällen sexualisierter Gewalt erfolgt eine Fallmeldung bei der unabhängigen Meldebeauftragten des Kirchenkreises Hamburg-Ost (s. Interventionsplan –

³ Beratungsstellen bei sexuellem Missbrauch, <https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/sozialbehoerde/themen/familie/familienwegweiser/sexueller-missbrauch-beratungsstellen-36604> (19.07.2024)

⁴ Nexus-Flyer - Wege zur Hilfe bei sexualisierter Gewalt, <https://nexus-hamburg.de/wp-content/uploads/Nexus-Flyer-2019.pdf> (19.07.2024)

⁵ UKE Rechtsmedizin - Informationen für Betroffene von Gewalt- oder Sexualstraftaten: <https://www.uke.de/kliniken-institute/institute/rechtsmedizin/dienstleistungen/privatpersonen/uke-institut-f%C3%BCr-rechtsmedizin-beratung-und-begutachtung-f%C3%BCr-opfer-von-k%C3%B6rperlicher-gewalt.html>

Handeln im Ernstfall). Die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde können bei Fallmeldungen an die unabhängige Meldebeauftragte unterstützen und begleiten.

Beschwerden über Missstände und bedenkliche Vorkommnisse können an die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde gerichtet werden. Die Einrichtung eines Beschwerdemanagements soll eine offene Fehler- und Gesprächskultur fördern. Die Kirchengemeinde Volksdorf möchte eine Kultur des Respekts pflegen und sichere Räume für alle anbieten. Ein Beschwerdemanagement schützt betreute Personen und verbessert unsere Arbeitsqualität. Es hilft uns, Missstände und Fehler zu identifizieren und angemessen zu reagieren.

Jede Person hat die Möglichkeit, Beschwerden persönlich oder anonym einzureichen. Die kontinuierliche Verbesserung des Beschwerdeverfahrens stellt einen Kernpunkt im Schutzkonzept dar. Dabei wird sowohl den Meldewegen für Betroffene als auch den Handlungsmöglichkeiten für Beschuldigte Rechnung getragen.

In jeder Amtszeit (6 Jahre) eines Kirchengemeinderats wählt dieser zwei Vertrauenspersonen mit Leitungsverantwortung für die Beschwerdestelle, idealerweise ein geborenes Mitglied (Pastor*in) und ein gewähltes Mitglied (Ehrenamtliche*r), jeweils verschiedenen Geschlechts.

Die Vertrauenspersonen bleiben bis zur Nachfolge im Amt, bei Ausscheiden aus dem Amt wird nach Möglichkeit umgehend nachberufen. In Fällen einer Vakanz ist der KGR-Vorsitz dafür verantwortlich, die Rolle als Vertrauensperson zu übernehmen. Die Neubesetzung dieser Position sollte als eigenständiger Tagesordnungspunkt im KGR wiederholt behandelt werden, bis eine Besetzung erfolgt ist.

Der KGR hat in der Sitzung 6-2024 am 11.06.2024 folgende Personen für die laufende Amtszeit als Vertrauenspersonen benannt:

Pn. Solveig Nebel-Banek: Pastorin.nebl-banek@kirche-in-volksdorf.de

Johannes Marcks: Johannes.Marcks@kirche-in-volksdorf.de

Beide sind für Beschwerden per E-Mail zu erreichen unter: vertrauensperson@kirche-in-volksdorf.de

Weiterhin werden Postkästen (sog. Vertrauens-Box) für schriftliche Beschwerden aufgestellt an den Standorten:

- Kirche St. Gabriel
- Gemeindehaus Rockenhof
- Wunderbar

Beschwerden sollten im verschlossenen Umschlag erfolgen. Die Postkästen werden zwei Mal pro Woche (dienstags und freitags) vom Gemeindebüro geleert. Die Briefe werden den Vertrauenspersonen verschlossen zugestellt und von diesen nach den Regelungen dieses Schutzkonzeptes bearbeitet. Die Briefe können gezielt an eine der beiden Vertrauenspersonen adressiert werden, wenn gewünscht wird, dass nur eine der Vertrauenspersonen (beispielsweise eine Frau oder ein Mann) die Beschwerde entgegennimmt.

Die Vertrauenspersonen nehmen die Beschwerden auf und bearbeiten diese, sofern es gewünscht wird, nehmen die Vertrauenspersonen Kontakt auf, um die nächsten möglichen Vorgehensschritte zu besprechen. Die Vertrauenspersonen sorgen für eine

Qualitätssicherung und Optimierung der Beschwerdewege. Das Vorgehen bei allgemeinen Hinweisen wird von Fall zu Fall unter den Vertrauenspersonen besprochen.

Beschwerden werden schriftlich dokumentiert und unter Verschluss geschützt im Gemeindebüro verwahrt.

Das Beratungs- und Fortbildungsangebot der Fachstelle Prävention und Intervention finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.kirche-hamburg.de/wir-ueber-uns/kirchenkreis-hamburg-ost/fachstelle-praevention-und-intervention/praevention-und-intervention.html>

Leitfaden für Kritik, Konflikte und Veränderungswünsche

Die Kirchengemeinde Volksdorf fördert einen bewussten Umgang mit Kritik, Konflikten und Veränderungswünschen bei ihren Angeboten, Gruppen sowie im Gemeindeleben. Die Vertrauenspersonen können bei der Unterscheidung helfen, ob ein Fall von Machtmissbrauch vorliegt oder ein lösbarer Konflikt, Kritik und Veränderungswunsch. Dieser Leitfaden gibt eine Handlungsempfehlung für den Umgang mit Kritik und Veränderungswünschen.

Bewertung der Konfliktlage und Kritik:

Liegt ein Fall von Machtmissbrauch und Gewaltanwendung vor oder ein kommunizierbarer Konflikt und Veränderungswunsch?

Der Leitfaden für Kritik und Veränderungswünsche ist nur relevant für Veränderungswünsche, Kritik und lösbare Konflikte. Fälle von Machtmissbrauch und (sexualisierter, psychischer, verbaler) Gewalt erfordern ein Vorgehen nach dem Interventionsplan und sind ggf. den zuständigen Stellen zu melden.

Veränderungswünsche und auflösbare Konflikte sind in Organisationen und Familie alltägliche Ereignisse. Anstatt sie zu unterdrücken oder zu tabuisieren, sollten sie möglichst konstruktiv angegangen und thematisiert werden. Der folgende Leitfaden gibt hierbei eine Hilfestellung.

Schritt 1: Konstruktives Feedback und Veränderungswünsche werden der betreffenden Person frühzeitig und direkt mitgeteilt.

Kritik wird nicht angestaut, um jemanden später mit einer langen Liste von Fehlverhalten zu konfrontieren.

Schritt 2: Äußern Sie Kritik und Veränderungswünsche primär direkt bei den jeweiligen ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Mitarbeitenden, um gemeinsam eine Lösung zu finden.

Schriftliche Beschwerden können die Situation oft verschlimmern. Das persönliche Gespräch ist immer die bessere Wahl.

Schritt 3: Kontaktieren Sie die personalverantwortliche Person erst, wenn Versuche, den Konflikt direkt mit der betreffenden Person zu lösen, erfolglos geblieben sind.

Die personalverantwortliche Person wird in dieser Phase zunächst nur über die Konfliktlage informiert. Bewertende Kommentare oder Diskussionen über mögliche Lösungsansätze und spezifische Maßnahmen ohne die Anwesenheit der betroffenen Partei finden zu diesem Zeitpunkt noch nicht statt. Spekulationen wird auf diesem Wege entgegengewirkt, um die Konfliktsituation zunächst zu entschärfen.

Schritt 4: Die informierte personalverantwortliche Person teilt der betroffenen Person zügig die Kritik mit und ermöglicht eine erste Stellungnahme.

*In der Diskussion wird die Stellungnahme zwischen der betroffenen Person und der personalverantwortlichen Person erörtert und mögliche Lösungsansätze für den Konflikt betrachtet. Die betroffenen Personen können eine dritte Person zur Unterstützung in das Gespräch einbeziehen (z.B. Eltern, eine*n Freund*in).*

Schritt 5: Nach der Stellungnahme der betroffenen Person gegenüber der personalverantwortlichen Person und einem ersten Austausch über mögliche Lösungswege wird ein gemeinsames Treffen beider Parteien (ggf. unter Einbeziehung der Eltern) angesetzt zur einvernehmlichen Konfliktregelung.

Ziel ist es, gemeinsam und einvernehmlich Lösungen zu entwickeln, die zur Bewältigung des Problems und Konflikts beitragen.

Schritt 6: Sollten die ersten fünf Schritte keine Problemlösung herbeiführen, ist der KGR-Vorsitz hinzuzuziehen. Eine Konfliktbeilegung erfolgt im Gespräch mit der Gemeindeleitung oder mithilfe eines von der Kirchengemeinde beauftragten Mediators bzw. einer Mediatorin.

*Die Gemeindeleitung (Kirchengemeinderat und Pastores) sowie die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Kirchengemeinde sind angehalten, sich ebenfalls an die Prinzipien zu halten, die in den Schritten 1 bis 5 beschrieben sind.*

*Hauptamtliche Mitarbeiter*innen werden bei Gesprächsbedarf mit dem*der Vorgesetzten darin unterstützt, die Mitarbeitervertretung im Kirchenkreis Hamburg-Ost zurate zu ziehen.⁶*

Direkte Kommunikation

Die Vertrauenspersonen dürfen von Anfang an als neutrale Mittler einbezogen werden und sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Gemeindemitgliedern, die unsicher sind oder Bedenken haben, Kritik gegenüber ehrenamtlichen oder hauptberuflichen Mitarbeiter*innen zu äußern, wird empfohlen, ihre Hilfe in Anspruch zu nehmen. Sie sind im Konfliktfall nicht allein in unserer Gemeinde.

Grundsätzlich wird geraten, die Kommunikation zwischen Gemeindemitgliedern und haupt- oder ehrenamtlichen Gemeindemitarbeitenden frühzeitig und direkt herzustellen, bevor sich Unstimmigkeiten zu größeren Konflikten entwickeln. Ein regelmäßiger und offener Dialog fördert zumeist eine konstruktive und einvernehmliche Problembehandlung bei Meinungsverschiedenheiten.

Gruppen, Gremien und Dienstbesprechungen wird grundsätzlich empfohlen, eine offene Fehler- und Gesprächskultur einzuüben, kontextabhängig beispielsweise durch regelmäßige Feedback-Runden, Evaluationsangebote, Abschlusskreise und einen Austausch über Veränderungswünsche.

Hinweise für Gemeindemitglieder:

Um Kritik zu äußern, Konflikte anzugehen oder Änderungen vorzuschlagen, ist es wichtig, die Unterstützung der betroffenen Personen, egal ob Hauptamtliche, Ehrenamtliche oder Gemeindemitglieder, zu gewinnen. Effektiv ist es, einen Kontext zu bieten, in dem alle Ansichten gehört werden und man konfrontative Kommentare meidet. Schildern Sie das problematische Verhalten und seine Auswirkungen insofern möglichst sachlich, hören Sie der Gegenseite geduldig zu und entwickeln Sie zusammen tragfähige Lösungsansätze.

Regelmäßige Feedback-Gespräche und eine gelebte Fehlerkultur beugen Konflikten vor.

Hinweise für ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen:

Nehmen Sie sich die Zeit, die Kritik und den Wunsch nach Veränderung aufmerksam zu hören. Unterbrechen Sie die Schilderung nicht vorzeitig, um eine konträre Position einzunehmen. Zeigen Sie durch aktives Zuhören, dass Sie Ihr Gegenüber ernst nehmen. Bei Unklarheiten fragen Sie nach und spiegeln Sie zurück, was Sie bereits verstanden haben.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass alle Punkte ausreichend dargestellt wurden und Sie alles verstanden haben, äußern Sie Ihre Perspektive. Unterscheiden Sie dabei zwischen

⁶ Mitarbeitervertretung Kirchenkreis Hamburg Ost, <https://www.mavhhost.de/themen>

Aspekten, die in Ihrem Einflussbereich liegen und somit veränderbar sind, und solchen, für die Sie nicht zuständig sind und die an eine andere Stelle adressiert werden müssten.

Bieten Sie Lösungen an und kommunizieren Sie klar, was Sie wiederum von anderen erwarten. Bitten Sie um eine wechselseitige Rückmeldung, ob die getroffenen Vereinbarungen effektiv sind.

Struktur-, Potential- und Risikoanalyse

Personen und Gruppen der Kirchengemeinde

Innerhalb der Kirchengemeinde Volksdorf bestehen verschiedene Gruppen und Aktivitäten, bei denen ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, z.B.:

- Kinderkirche
- Kinderbibelwoche
- Kindergottesdienste
- Familienkirche
- Familiengottesdienste
- Jugendvertretung
- Offener Jugendtreff Wunderbar
- Konfirmand*innen-Unterricht
- Teamer*innen-Arbeit
- Konfirmand*innen-Fahrten (Grömitz, KonfiCamp)
- Kinderchor
- Jugendband
- Jugendkantorei
- Jugendkantorei-Freizeit

Innerhalb der Kirchengemeinde Volksdorf bestehen verschiedene Gruppen und Aktivitäten, bei denen ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen Kontakt zu vulnerablen Gruppen sowie schutzbedürftigen Erwachsenen haben z.B.:

- Seelsorgegespräche
- Besuchsdienst
- Angebote für Senior*innen

Weitere Bereiche, bei denen die Einhaltung von Grenzen wichtig bleibt, umfassen all jene Situationen, in denen ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen zusammenwirken oder Gesprächssituationen zwischen Gemeindeleitung und Gemeindegliedern. Beispiele hierfür sind Seelsorgegespräche mit ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die mitunter im geschützten Rahmen oder in Privaträumen geführt werden und Gesprächssituationen beispielsweise mit leitenden Ehrenamtlichen durch eine Zusammenarbeit in Ausschüssen.

Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse untersucht, ob Risiken oder Schwachstellen existieren, die grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt ermöglichen oder fördern. Dabei konzentriert sich die Analyse auf bestehende Strukturen, Regeln, Organisationsaufbau sowie die Einstellung aller Mitarbeitenden.

Die Struktur-, Potential-, und Risikoanalyse wird durchgeführt, um herauszufinden, welche Maßnahmen umgesetzt wurden, um grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt vorzubeugen. Ebenso soll geschaut werden, an welcher Stelle diese Maßnahmen optimiert werden können.

Es ist nicht immer realisierbar, jede potenzielle Gefährdung auszuschließen, doch durch eine wiederholte Potential- und Risikoanalyse können diese Risiken minimiert werden.

Die Kirchengemeinde Volksdorf verpflichtet sich selbst, im ersten Jahr der Amtszeit eines Kirchengemeinderates eine Struktur-, Potential- und Risikoanalyse durchzuführen.

Es bietet sich an, den Fragebogen bei Bedarf zu aktualisieren. Für die erste Struktur-, Potential- und Risikoanalyse wurden Daten per Fragebogen sowie mit geleiteten Interviews erhoben. Die anonymisierten Daten wurden thematisch geclustert und partizipativ ausgewertet.

Die Ergebnisse der ersten Befragung legen nahe, dass der Fokus der Schutzgestaltung auf folgende Punkte gelegt werden sollte:

Räumlichkeiten und Orte

Wie sicher fühlen sich die Menschen in den Räumen der Gemeinde?

Wie sind Zugänge und Notrufmöglichkeiten geregelt?

Zusammenarbeit und Miteinander

Umgang mit Nähe und Distanz?

Umgang mit Vertrauens- und Machtverhältnissen?

Personalverantwortung für hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende

Wie sind Zuständigkeiten und Nicht-Zuständigkeiten geregelt?

Sind Entscheidungswege und Verantwortungen transparent geregelt?

Intervention und Prävention

Welche Erfahrungen haben wir bezüglich Grenzverletzungen gemacht?

Wie wurde damit umgegangen?

Was war hilfreich und sollte weiter verfolgt werden?

Was war nicht hilfreich und sollte vermieden werden?

Die anonymisierten Ergebnisse der ersten Struktur-, Potential- und Risikoanalyse der ersten Befragung 2024 bilden das Fundament und den Ausgangspunkt für den Verhaltenskodex und das Schutzkonzept der Kirchengemeinde.

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung der Kirchengemeinde Volksdorf

1. Wir achten persönliche Grenzen.
2. Wir kommunizieren respektvoll.
3. Wir reflektieren und achten Nähe und Distanz im Gespräch.
4. Wir schaffen einladende und sichere Räumlichkeiten.
5. Wir fördern Beteiligungsmöglichkeiten.
6. Feedback ist willkommen.
7. Bevorzugungen sind zu vermeiden.
8. Heimliche Hierarchien und Seilschaften sind unerwünscht.
9. Verantwortlichkeiten und Entscheidungsstrukturen werden offen kommuniziert.
10. Die Meldepflicht (§6 Präventionsgesetz) gilt für Hauptamtliche und Ehrenamtliche.

Die Wahrung persönlicher Grenzen ist für uns von entscheidender Bedeutung. Die Kirchengemeinde Volksdorf möchte eine Kommunikationskultur etablieren, in der man Grenzverletzungen ansprechen kann, statt sie zu übergehen. Dies gilt insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie mit vulnerablen Gruppen und Mitarbeitenden. Der Kontakt und Umgang ist derart zu gestalten, dass die Grenzen aller Beteiligten geachtet und gewahrt bleiben.

Die Kirchengemeinde Volksdorf möchte ein professionelles Gleichgewicht zwischen Nähe und Distanz etablieren. Deswegen sollte die Entwicklung von Beziehungen immer passend und konsistent zum jeweiligen Zusammenhang sein. Insofern ist es wesentlich, dass die verbale Interaktion sowohl mit der zugewiesenen Rolle und dem Zweck als auch mit den spezifischen Anforderungen und Interessen der Zielgruppe übereinstimmt. Die gewählte Sprache und der Ton bleiben wertschätzend und abgestimmt auf die besonderen Umstände sowie Fähigkeiten der Adressaten (ggf. leichte Sprache).

Ein verantwortungsbewusstes Verhalten ist gefragt sowohl bei Veranstaltungen und Treffen in Präsenz, aber auch in digitalen Umgebungen. Das Erstellen und Veröffentlichen von Videos, Bildern und Inhalten auf den digitalen Kanälen der Gemeinde erfolgt sorgsam und mit hohem Anspruch an den Datenschutz insbesondere von Kindern und Jugendlichen.

Beim Veröffentlichen von Fotografien, Videos, Tonaufnahmen oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. Das Speichern oder Weitergeben personenbezogener Daten (Telefonnummern, E-Mail-Adressen, private Wohnadresse etc.) an Dritte ist nicht gestattet.

Die Kirchengemeinde Volksdorf fördert einen bewussten und transparenten Umgang mit Zuwendungen und Präsenten. Der Umgang mit persönlichen Geschenken zu Gelegenheiten wie Geburtstagen, Weihnachten oder bei Jubiläen wird sorgfältig und offen gehandhabt. Ungeeignete oder übermäßige Präsente dürfen nicht verschenkt oder angenommen werden.

Die Kirchengemeinde unterstützt ihre Gruppen und einzelnen Bereiche, ergänzend eigene konkrete und individuelle Regeln des Miteinanders für eine Kultur des Respekts zu formulieren.

Partizipation von Kindern und Jugendlichen

Die Kirchengemeinde fördert die in weiten Teilen selbstbestimmte Jugendarbeit. Für Angebote mit Kindern und Jugendlichen, die besonderen Schutz benötigen, wie zum Beispiel bei Übernachtungen oder in ähnlich sensiblen Situationen, werden Verhaltensregeln und gegebenenfalls spezielle Schutzkonzepte partizipativ mit Kindern bzw. Jugendlichen entwickelt.

Die spezifischen Schutzkonzepte und Verhaltensregeln sind dem übergeordneten Schutzkonzept der Gemeinde anzuhängen und werden dem Kirchengemeinderat durch die Vertrauenspersonen zur Kenntnis vorgelegt.

Folgende Zielbilder sind bei der Erstellung zu berücksichtigen:

- Verhinderung von Grenzüberschreitungen und Gewalt
- Koedukative Gruppen werden koedukativ begleitet (männlich, weiblich, divers)
- Beteiligungsmöglichkeit bei der Erstellung
- Verknüpfung mit Beschwerde-Management und der unabhängigen Meldebeauftragten

Bei Angeboten mit Übernachtungen:

- Getrennte Unterbringung von Mädchen und Jungen
- Queere Jugendliche werden mitbedacht und beteiligt

Mitarbeit und Engagement

Wir achten die Kompetenzen und Zuständigkeiten der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und freiwilligen Ehrenamtlichen. Die Zuständigkeiten werden transparent kommuniziert. Unterstützungen außerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereichs erfordert ein ausdrückliches Angebot und die explizite Einwilligung der verantwortlichen Person für den eigenen Arbeitsbereich.

Personen, die bei der Kontaktaufnahme zu hauptamtlichen Mitarbeiter*innen oder freiwilligen Ehrenamtlichen körperliche oder emotionale Grenzen nicht respektieren, werden auf ihr Verhalten hingewiesen.

Die Gestaltung der Arbeits- und Gemeinderäume soll dazu beitragen, ein respektvolles Verhalten zu fördern und es allen Beteiligten zu erleichtern, intuitiv angemessene Nähe und Distanz zu wahren.

Der Kirchengemeinderat empfiehlt allen haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, das Schutzkonzept zu sichten und im Austausch zu besprechen, wie die Umsetzung des Schutzkonzepts im eigenen Handlungsbereich konkret gefördert werden kann, um eine Kultur des Respekts einzuüben.

Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung und Engagement-Vereinbarung

Führungszeugnis

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und Teamer*innen (ab 14 Jahren) mit einer Betreuungsfunktion sowie hauptamtliche Mitarbeiter*innen der Kirchengemeinde sind verpflichtet, im Abstand von drei Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Das Führungszeugnis wird erstmals beim Willkommens- und Engagementgespräch gesichtet; es wird **keine** Kopie erstellt, das Dokument verbleibt bei der*dem potenziellen

Ehrenamtlichen. Personen ohne relevanten polizeilichen Eintrag können ein Ehrenamt übernehmen. Das Ausstellungsdatum des Polizeilichen Führungszeugnisses wird im ChurchTools-Profil der*des potenziellen Ehrenamtlichen erfasst.

In einem weiteren Schritt (siehe unten) wird eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben. Sodann wird der betroffenen Person eine Schmuckmappe u.a. mit dem Engagement-Merkblatt der Kirchengemeinde Volksdorf sowie den aktuellen ChurchTools-Zugangsdaten ausgehändigt.

Hauptamtliche Mitarbeiter*innen legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis beim Kompetenzzentrum Personal vor. Die Pastoren und Pastorinnen der Kirchenregion legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis beim Landeskirchenamt der Nordkirche vor.

Selbstverpflichtung

Selbstverpflichtung nach Verwaltungsvorschrift über eine Selbstverpflichtung und die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in der beruflichen oder ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (FührungszeugnisVwV) Vom 26. August 2016.⁷

- (1) 1 Ich begegne den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie den Mitarbeitenden mit Respekt. 2 Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei. 3 Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen verletzt werden. 4 Ich spreche sie in unserem Mitarbeitendenteam oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht.
- (2) 1 Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeitende bzw. Mitarbeitender eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin. 2 Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
- (3) 1 Ich unterstütze Kinder und Jugendliche in ihrer persönlichen Entwicklung, fördere ihr Selbstbewusstsein und mache sie stark für persönliche Entscheidungen. 2 Ich ermutige Kinder und Jugendliche sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen, wenn sie sich bedrängt fühlen.
- (4) 1 Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache. 2 Ich schütze Kinder und Jugendliche in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.
- (5) 1 Ich kenne und beachte die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen. 2 Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen eine strafbare Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist.
- (6) 1 Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen. 2 Wenn ich einen begründeten Verdacht eines unangemessenen Verhaltens und bzw. oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzbefohlene habe, verhalte ich mich entsprechend des Notfallplans meines Kirchenkreises bzw. meiner Institutionen. 3 Dabei stehen der Schutz und die Würdigung der Kinder und Jugendlichen an erster Stelle.

Engagement-Merkblatt

Ehrenamtliche Mitarbeitende werden mit einem Willkommensgespräch begrüßt. Im Rahmen dieses Gesprächs wird eine Schmuckmappe überreicht, in der das Führungszeugnis, die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung, ein Engagement-Merkblatt, Church-Tools-

⁷ Die Selbstverpflichtung der KG Volksdorf folgt der Vorlage der Nordkirche, <https://kirchenrecht-nordkirche.de/pdf/36492.pdf>

Zugangsdaten sowie weitere Informationen für Ehrenamtliche der Kirchengemeinde Volksdorf abgeheftet werden. Die Mappe verbleibt bei der ehrenamtlichen Person.

Die Zuständigkeiten, Aufgaben und Verantwortungsbereiche werden im Engagement- und Willkommensgespräch thematisiert und in ChurchTools (z.B. als Küster*in) erfasst. Das Engagement-Merkblatt benennt ausdrücklich den Versicherungsschutz für Ehrenamtliche (Haft- und Unfallschutz im Rahmen der gesamtkirchlichen Regelung) sowie einen Hinweis zur Verschwiegenheitspflicht im Ehrenamt.

Das Original der Selbstverpflichtung und des Führungszeugnisses wird zur privaten Ablage in einer Mappe der Kirchengemeinde ausgehändigt.

Vorlage für ein Engagement-Merkblatt KG Volksdorf

Ansprechpartner(in) für alle Fragen und erforderliche Unterstützung ist: _____.

Die Tätigkeit erfolgt freiwillig und unentgeltlich. Im Rahmen der Tätigkeit entstehenden Kosten (Telefon-, Fahrt-, Porto- und Materialkosten) werden nach Absprache gegen Vorlage einer Quittung erstattet.

Für die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit ist der*die Ehrenamtliche im Rahmen der gesamtkirchlichen Regelung haftpflicht- und unfallversichert.

Nach Beendigung und während der ehrenamtlichen Tätigkeit kann eine Bescheinigung über das Engagement ausgestellt werden (z.B. für die Engagement-Karte Hamburg). Diese Bescheinigung enthält Angaben zu Dauer, Inhalt, Umfang und fachlichen Anforderungen der ehrenamtlichen Arbeit.

Verschwiegenheit: Der*Die ehrenamtlich Tätige verpflichtet sich - auch über die Dauer der Tätigkeit hinaus - zur Verschwiegenheit hinsichtlich personenbezogener Informationen, die er*sie während seiner ehrenamtlichen Tätigkeit erfahren hat. Betriebliche Vorgänge sind ebenfalls vertraulich zu behandeln. Datenschutz und Seelsorgegeheimnis sind zu wahren.

Willkommens- und Engagementgespräch für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Eine hauptamtliche Person (Pastor*in, Jugendmitarbeiter*in) und/oder die*der Vorsitzende* des Ausschusses für Ehrenamtliche begrüßt neue ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit einem Willkommens- und Engagementgespräch. Alle drei Jahre wird ein Engagementgespräch geführt, bei dem Ehrenamtliche, die eine Gruppe leiten oder Kinder, Jugendliche oder schutzbedürftige Personen in der Gemeinde betreuen, ein aktuelles Führungszeugnis vorlegen müssen.

Das Willkommens- und Engagementgespräch dient dem gegenseitigen Kennenlernen und informiert über die Gemeindestruktur und das Schutzkonzept. Dabei werden Themen wie der Verhaltenskodex und die Meldepflichten angesprochen. Weiterhin wird hingewiesen auf empfohlene Fortbildungen (Erst-Hilfe-Kurse, Präventionsschulungen, ChurchTools-Schulung etc.) und die Zugangsmöglichkeiten für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen (Gebäudeschlüssel, ChurchTools-Account etc.).

Willkommens- und Engagement-Gespräch in 3 Schritten

1. Führungszeugnis

Das Führungszeugnis wird vorgelegt und verbleibt bei der ehrenamtlichen Person, es wird von dem persönlichen Dokument keine Kopie angefertigt.

2. Selbstverpflichtungserklärung

Wenn das Führungszeugnis keine polizeilichen Einträge aufweist, wird eine Selbstverpflichtungserklärung ausgehändigt. Diese unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung verbleibt bei der ehrenamtlichen Person; es wird keine Kopie davon gemacht.

3. Schmuckmappe und Engagement-Merkblatt

Nach Vorlage eines Führungszeugnisses ohne Eintrag sowie Unterzeichnen der Selbstverpflichtungserklärung wird eine Schmuckmappe zur Ablage der Selbstverpflichtungserklärung, des Führungszeugnisses, des Engagement-Merkblatts sowie weiterer Informationen und Zugangsdaten (ChurchTools, Schlüssel etc.) für Ehrenamtliche in der Kirchengemeinde Volksdorf überreicht.

Das Engagement-Merkblatt, die Selbstverpflichtungserklärung und das Führungszeugnis werden der*dem neuen ehrenamtlichen Mitarbeiter*in in einer Schmuckmappe der Kirchengemeinde mit einem Willkommensschreiben ausgehändigt (mitsamt Begrüßung vom KGR-Vorsitz sowie Ehrenamtlichen-Ausschuss, Verhaltenskodex und den Kontaktdaten der Vertrauenspersonen sowie der Meldebeauftragten). Bei einem turnusmäßigen Engagementgespräch wird ein aktuelles Führungszeugnis eingesehen, dieses verbleibt bei der ehrenamtlichen Person und kann in der Schmuckmappe abgeheftet werden. Im ChurchTools Profil wird das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses vermerkt, mithin kann das Datum zur Wiedervorlage eines Führungszeugnisses nach drei Jahren transparent terminiert werden.

Haupt- und ehrenamtliche Personalgewinnung

Prävention wird zu einem integralen Element der Einstellungspraxis der Kirchengemeinde Volksdorf. In Bewerbungsverfahren für hauptamtliche Mitarbeiter*innen der Kirchengemeinde ist darauf zu achten, inwiefern Bewerber*innen eine Bereitschaft mitbringen, eine Kultur des Respekts und Grenzachtung zu pflegen, d.h. die Bewerber*innen werden auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde hingewiesen. Die Meldepflicht (Präventionsgesetz § 6 Absatz 1) ist fester Bestandteil in Bewerbungsgesprächen.⁸

Präventionsfortbildung

Es wird empfohlen, dass hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen an Fortbildungen für Prävention und Intervention teilnehmen, um Handlungssicherheit zu gewinnen.

Hauptamtliche Mitarbeiter*innen sollen alle fünf Jahre eine Präventionsschulung absolvieren. Leitende Ehrenamtliche der Kinder- und Jugendarbeit sollten ebenfalls eine Präventionsschulung nachweisen.

⁸ Vgl. <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/40916#s00000010> (05.07.2024)

Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit

Das Schutzkonzept sowie Info-Materialien und Plakate mit den zentralen Kontaktdaten und Handlungsplänen ebenso wie der Verhaltenskodex werden sowohl digital als auch in gedruckter Form veröffentlicht. Die Veröffentlichungen der Gemeinde betonen und behandeln wiederholt die Thematik der Meldepflicht. Der Kommunikationsausschuss nimmt Bekanntmachungen und Themenvorschläge der Vertrauenspersonen für die Öffentlichkeitsarbeit auf.

Qualitätsmanagement und Überarbeitung

Ein wirkungsvoller Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Gruppen sowie Mitarbeiter*innen vor Gewalt sowie das Etablieren eines dauerhaften Bewusstseins für den Umgang mit Grenzen erfordern eine stetige Evaluation und Verbesserung von Präventions- und Interventionsstrategien.

Der Kirchengemeinderat empfiehlt allen Gruppen, Gremien, den haupt- und ehrenamtlichen Dienstbesprechungen der Kirchengemeinde Volksdorf das Schutzkonzept jährlich im ersten Quartal zu sichten und im Austausch der Frage nachzugehen, wie die Umsetzung des Schutzkonzepts im eigenen Handlungsbereich konkret gefördert werden kann, um eine Kultur des Respekts einzuüben.

Der KGR sichtet das Schutzkonzept im ersten Quartal und hört die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde.

Das Schutzkonzept wird anlassbezogen nach Bedarf sowie umfänglich turnusmäßig im ersten Amtsjahr eines Kirchengemeinderats überarbeitet. Ein neu berufener KGR beauftragt hierfür im ersten Amtsjahr eine Schutzkonzeptgruppe, bestehend aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, um eine Struktur-, Potential- und Risikoanalyse partizipativ durchzuführen. Die Ergebnisse der Struktur-, Potential- und Risikoanalyse werden dem KGR anonymisiert vorgelegt, sodass konkrete Maßnahmen an Ausschüsse abgeleitet werden können (intransparente Schlüssel- und Zugangsberechtigungen, unzureichende Gehwegbeleuchtung o.ä.).

Die neu gebildete Arbeitsgruppe für das Schutzkonzept der Kirchengemeinde Volksdorf berücksichtigt die Resultate vorangegangener Analysen der Strukturen, Gefahrenpotentiale und Risiken. Fragebögen und Analysedaten vergangener Umfragen werden unter Verschluss und vertraulich für die gewählten Gemeinde-Vertrauenspersonen im Gemeindebüro hinterlegt.

Die beauftragte Schutzkonzeptgruppe überarbeitet anhand einer aktuellen Umfrage und partizipativen Untersuchungen (Struktur-, Potential- und Risikoanalyse) das Schutzkonzept, um vormals unerkannte Schwachstellen sowie Fehler vergangener Konzepte zu identifizieren und konstruktiv anzugehen. Hierbei wird die Präventionsstelle des Kirchenkreises Hamburg-Ost zurate gezogen. Das überarbeitete Schutzkonzept, Schutzkonzepte für Freizeiten (KonfiCamp etc.) und die aktualisierte Risikoanalyse werden der Präventionsstelle vorgelegt.

Kurzinfo Qualitätssicherung:

Jeder neu gewählte Kirchengemeinderat beauftragt im ersten Amtsjahr eine Schutzkonzeptgruppe aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, diese überarbeitet und aktualisiert das Schutzkonzept nach erfolgter partizipativer Struktur-, Potential- und Risikoanalyse. Die Präventionsstelle des Kirchenkreises Hamburg-Ost berät im Rahmen dieses Prozesses. Der Kirchengemeinderat (KGR) berät und beschließt das überprüfte Schutzkonzept.

Zwei ‚Vertrauenspersonen‘ werden neu berufen, diese bleiben bis zur Nachbesetzung durch den neuen KGR im Amt. Die Vertrauenspersonen gehören der Schutzkonzeptgruppe an.