

Schutzkonzept

Bearbeitet von: Janna Menz

Stand: 22.06.2023

Modul 1

Zielgruppen/Formen von Gewalt

Unser Schutzkonzept wird Jugendliche (Konfirmand*innen, Teamer*innen), Mitarbeiter*innen, Ehrenamtliche und Kinder (Kinderchor, Kinderbibelwoche, Kinderkirche, Krippenspiel) vor körperlicher Gewalt, emotionaler/psychischer Gewalt, Vernachlässigung (körperliche & emotionale Vernachlässigung) sowie sexualisierter Gewalt schützen. (Trägervereinbarungen bleiben davon unberührt.) Unsere Kirchengemeinde wird ab dem ersten Anzeichen einer Grenzverletzung aktiv.

Unser Schutzkonzept hat den Titel: Schutzkonzept der Kirchengemeinde in Farmsen-Berne

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	Kirchengemeinderat, Gemeindepädagogin
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	November 2022
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	Gemeindeleitung, Beschwerdemanager*in

Kooperation mit Fachberatungsstellen

Diese Informationen sind allen Gemeindegruppen per E-Mail und Brief mitgeteilt worden und finden sich ebenfalls auf unserer Website. Auch zukünftig werden neue Gemeindeglieder, die sich aktiv ins Gemeindeleben einbringen, über die Entwicklungen und generell das Schutzkonzept informiert. Die Mitarbeiter*innen der KG Farmsen-Berne werden zudem regelmäßig über die Neuerungen im Zuge des Schutzkonzeptes informiert.

Bedarf unserer KG	Angebot der Beratungsstelle	Kontakt zur Beratungsstelle
Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen	Allerleirauh e.V., basis praevent, Dolle Deerns e.V., Dunkelziffer e.V., Notruf e.V., Opferhilfe e.V., Sperrgebiet, Wendepunkt e.V., Zündfunke e.V., Zornrot e.V.	Siehe Nexus-Flyer
Anlaufstelle für ehrenamtliche Jugendliche	Allerleirauh e.V., basis praevent, Dolle Deerns e.V., Dunkelziffer e.V., Notruf e.V., Opferhilfe e.V., Sperrgebiet, Wendepunkt e.V., Zündfunke e.V., Zornrot e.V.	Siehe Nexus-Flyer
Anlaufstelle für betroffene Mitarbeiter*innen	basis praevent, Dolle Deerns e.V., Dunkelziffer e.V., Notruf e.V., Sperrgebiet, Zündfunke e.V., Zornrot e.V.	Siehe Nexus-Flyer
Weiterbildung für Ehrenamtliche	basis praevent, Dunkelziffer e.V., Zündfunke e.V., Zornrot e.V.	Siehe Nexus-Flyer
Weiterbildung für Mitarbeiter*innen	basis praevent, Dolle Deerns e.V., Dunkelziffer e.V., Notruf e.V., Sperrgebiet, Zündfunke e.V., Zornrot e.V.	Siehe Nexus-Flyer
Anlaufstelle für Kinder	Dunkelziffer e.V., Zündfunke e.V., Zornrot e.V.	Siehe Nexus-Flyer

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	Kirchengemeinderat, Gemeindepädagog*in Pastores
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	Juni 2024
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	Beschwerdemanager*in

1. Wir nehmen mit folgenden Fachberatungsstellen Kontakt auf: Dunkelziffer e. V.

2. Die Fachberatungsstellen bieten folgende Angebote an:

Dunkelziffer e. V.: Beratung (Kinder bis 14 Jahren, Mädchen ab 13 Jahren, Jungen ab 10 Jahren, Fachkräfte) Angebote bei akuten Krisen (Kinder bis 14 Jahren, Mädchen ab 13 Jahren, Jungen ab 10 Jahren, Fachkräfte), Therapie (Kinder bis 14 Jahren, Mädchen ab 13 Jahren, Jungen ab 10 Jahren), Opferanwälte (Kinder bis 14 Jahren, Mädchen ab 13 Jahren, Jungen ab 10 Jahren), Prozessbegleitung (Kinder bis 14 Jahren, Mädchen ab 13 Jahren, Jungen ab 10 Jahren).

3. Es gibt eine verbindliche Kooperation zwischen der Fachberatungsstelle und unserer Kirchengemeinde _____ Dunkelziffer e.V. _____.

Diese umfasst _____ **FOLGT** _____.

Es entstehen Kosten in Höhe von _____ **FOLGT** _____.

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	Kirchengemeinderat, Gemeindepädagogin
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	November 2022
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	Beschwerdemanager*in

Beschwerdemanagement

In unserer Kirchengemeinde dokumentieren wir Beschwerden folgendermaßen:

Wir nehmen Ihre Beschwerden bzw. Ihre konstruktive Kritik ernst. Bei Beschwerden oder Missständen in der Gemeindegarbeit können Sie sich vertrauensvoll an eine*n beliebige*n haupt- oder ehrenamtliche*n Person.

Der*Die Beschwerdeempfänger*in leitet das Anliegen an folgende Personen („Beschwerdemanager*innen“) weiter:

Pastorin Cassens-Neumann, Gemeindeleitung

Bramfelder Weg 25 a
 22159 Hamburg
 040 6438275
 pastorin.cassens-neumann@kirche-in-farbe.de

Sebastian Karnapp, Mitglied Kirchengemeinderat

An der Berner Au 20g
 22159 Hamburg
 040136237
 mail@karnapp.de

Prozess Beschwerdemanagement:

Tätigkeit	Verantwortung	Bemerkung
Start des Prozesses „Beschwerdemanagement“ Input: Eingang Beschwerde (mündlich oder schriftlich) durch MA / Ehrenamtliche*r / Kind / Jugendliche*r		Beschwerdebrieffkasten (Farmsen und Berne) oder Person
Beschwerde wird schriftlich festgehalten und weitergeleitet.		Beschwerdeempfänger*in kann jeder Mitarbeitende sein.
Meldeformular ist vorhanden, ggf. wird Beschwerdeempfang bestätigt und/oder rückgefragt.	Beschwerdeempfänger*in	Beschwerdeführer*in kontaktieren, Beschwerdeinhalt bearbeiten.
Sind Sofortmaßnahmen durch den/die Beschwerdeempfänger*in notwendig?	Beschwerdeempfänger*in + Gemeindeleitung	
Meldeformular wird (für die Zeit des Beschwerdefalls) dokumentiert und archiviert.	Beschwerdeempfänger*in	
Ist es dem*r Beschwerdeempfänger*in möglich, die Beschwerde selbst zu bearbeiten?	Beschwerdeempfänger*in + eventuelle weitere Person (Beschwerdemanager*innen)	
Wenn nein, Weiterleitung an Vorgesetzte oder zuständige Stelle.	Beschwerdeempfänger*in + zuständige Stelle + Beschwerdemanager*innen	
Beschwerde dokumentieren, Information an Beschwerdeführer*in.	Beschwerdeempfänger*in + Manager*innen	
Verbesserungsmaßnahme wird eingeleitet, durchgeführt und überprüft.	Beschwerdeempfänger*in + Manager*innen	
Information an Beschwerdeführer*in, Beteiligte und Betroffene.	Beschwerdeempfänger*in + Manager*innen	
Meldeformular mit dokumentierter Verbesserungsmaßnahme wird weitergeleitet.	Beschwerdeempfänger*in	
Meldung wird in „Prozess Verbesserungsmanagement“ eingegeben	Gemeindeleitung + Beschwerdemanager*in	
Ende des Prozesses Beschwerdemanagement		

Das Beschwerdemanagement wird regelmäßig kontrolliert und ggf. verbessert. So kann auch das Schutzkonzept immer wieder nachgesteuert, erweitert und optimiert werden. Die Überarbeitung kann mit Unterstützung der zuständigen Stelle passieren. Verantwortlich sind die Beschwerdemanager*innen.

Meldeformular:

Beschwerdeeingang (Datum):

Beschwerdeführer*in:

Beteiligte Person(en):

Art der Grenzverletzung:

Unterschrift _____

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:

Kirchengeraderat, Gemeindepädagogin

Wir werden die Entscheidung überprüfen am:

Juni 2024

Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:

Beschwerdemanager*in

Modul 2

Partizipation

Unsere Kirchengemeinde Ev.-Luth. Kirchengemeinde in Farmsen-Berne vertreten durch den Kirchengemeinderat und die Gemeindeleitung hat in ihrer Sitzung am 5. April 2022 entschieden, dass die Partizipation aller Gemeindemitglieder ausdrücklich erwünscht ist.

Über den Grad der Partizipation wird aufgabenspezifisch entschieden.

Die Methoden der Partizipation werden von bzw. mit den Gruppen gemeinsam entwickelt.

Letzteres verantwortet: der Kirchengemeinderat

Partizipation – Methodenpool nach Zielgruppen:

In unserer Gemeinde können durch vielfältige Methoden alle entsprechend ihrer Fähigkeiten partizipieren.

Kinder	Jugendliche	Eltern/ Erwachsene	Senior*innen	Mitarbeiter*innen/ Teamer*innen
Gesprächskreise	Offener Treff	Elternabende	Themenbrunch	Coffe Date
Kinderbibelwoche	Soziale Netzwerke	Gesprächskreise	Gesprächskreise	Veranstaltungen
Kinderkirche	Gesprächsrunden	Gottesdienste	Gottesdienste	Pfarrteam
Krippenspiel	KU	Veranstaltungen	Veranstaltungen	KGR-Sitzungen
Veranstaltungen	Veranstaltungen	Soziale Netzwerke	Geburtstagsbesuche	MA-Gespräche
Gottesdienste	Gottesdienste	Elternbriefe	E-Mailkontakt	Versammlungen
Einzelgespräche	E-Mailkontakt	Elternbeirat		Jour Fix
		Einzelgespräche		Dienstbesprechung
		E-Mailkontakt		

Partizipation – Gemeindeaufgaben:

Entscheidung	Zu Beteiligende	Methode	Empowerment
Kontaktaufnahme mit Beratungsstellen + Kooperationsvereinbarung treffen	KGR, Gemeindebüro, Gemeindepädagog*innen, Kirchenmusik	Abstimmung im KGR Mitteilung im Gemeindebrief & auf der Website	Nexus Flyer, Besuch bei der Fachberatungsstelle, Beratungsangebot wahrnehmen
Periodische Überprüfung des Schutzkonzeptes	KGR, Gemeindebüro, Gemeindepädagog*innen, Kirchenmusik	Jour Fix, Sammlung von Verbesserungsvorschlägen, Austausch	Gruppentreffen, zentrale Sammlung von Verbesserungsvorschlägen
Vorstellung des Schutzkonzeptes in den Gremien	Alle – eine Taskforce	Themenabend / KGR-Sitzung	
Taskforce/Expert*innen-gruppe bilden		Austausch, Regeln aufstellen, Termine festlegen	Geleitetes Gruppengespräch, Partizipation

Personengruppen:

Jugend (Teamer*innen)

Entscheidungssituation	Wir möchten darüber informiert werden	Wir möchten angehört werden aber nicht mitentscheiden	Wir möchten mitentscheiden	Wir möchten allein entscheiden
Gestaltung der Räumlichkeiten			x	
Regeln für den Umgang miteinander			x	
Inhalten/Themen für Treffen			x	
Einsatzpläne		x		
Veränderungen im Team			x	

Ehrenamtliche (Kirchengemeinderat, Biografiewerkstatt, ...)

Entscheidungssituation	Wir möchten darüber informiert werden	Wir möchten angehört werden aber nicht mitentscheiden	Wir möchten mitentscheiden	Wir möchten allein entscheiden
Regeln für den Umgang miteinander			x	x
Inhalte/Themen für Veranstaltungen bzw. Treffen	x			x
Einsatzpläne	x		x	
Veränderungen im Team		x	x	

Eltern/Erwachsene

Entscheidungssituation	Wir möchten darüber informiert werden	Wir möchten angehört werden aber nicht mitentscheiden	Wir möchten mitentscheiden	Wir möchten allein entscheiden
Regeln für den Umgang miteinander			x	
Inhalte/Themen für Veranstaltungen bzw. Treffen			x	
Einsatzpläne	x			
Veränderungen im Team		x		
Orchester/Chor: Themen und Inhalte			x	

Kinder (Kindergruppe / Kinderchor)

Entscheidungssituation	Wir möchten darüber informiert werden	Wir möchten angehört werden aber nicht mitentscheiden	Wir möchten mitentscheiden	Wir möchten allein entscheiden
Regeln für den Umgang miteinander		x		
Inhalte/Themen für Veranstaltungen / Proben bzw. Treffen			x	
Proben bzw. Einsatzausfall	x			
Unterstützung durch Dritte		x		
Räumlichkeiten		x		

Mitarbeiter*innen

Entscheidungssituation	Wir möchten darüber informiert werden	Wir möchten angehört werden aber nicht mitentscheiden	Wir möchten mitentscheiden	Wir möchten allein entscheiden
Regeln für den Umgang miteinander				x
Inhalte/Themen für Veranstaltungen bzw. Treffen			x	
Einsatzpläne			x	
Veränderungen im Team			x	

Senior*innen

Entscheidungssituation	Wir möchten darüber informiert werden	Wir möchten angehört werden aber nicht mitentscheiden	Wir möchten mitentscheiden	Wir möchten allein entscheiden
Thematische Ausrichtung und Rahmen der Angebote	x	x		
Gestaltung der eigenverantwortlich getragenen Gruppen				x
Einladung zu Hausbesuchen				x

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	Mitarbeiter*innen, KGR, Pastor*innen
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	Juni 2024
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	KGR, Beschwerdemanager*in

Modul 3

Potential-, Struktur- und Risikoanalyse

Durch eine Potentialanalyse kann entschieden werden, ob die bisherigen Schutzmaßnahmen ausreichend sind. Ein Elementarer Baustein dieses Schutzkonzeptes ist die sogenannte Risikoanalyse. Sie legt die verletzlichen Stellen einer Institution offen.

Generell wichtig für die folgende Strukturanalyse: Zu „Wer“ gehören Mitarbeiter*innen, auch Hausmeister*innen, Reinigungskräfte und Ehrenamtliche. Mit „Trifft auf wen“ ist Folgendes gemeint: Klientel, die uns anvertrauten Menschen, Ratsuchende, Gottesdienstbesucher*innen)

Strukturanalyse pro Arbeitsbereich

Jugendarbeit	
Wer?	Gemeindepädagog*innen, Pastor*in, Referent*innen
Trifft auf wen?	Jugendliche, Teamer*innen
Warum?	Jugendtreff, Besprechungen, Spaß, Austausch
Wo?	Jugendräume, Kirchengelände, Gemeindehaus
Wann?	Unterschiedlich
Wie lange?	Unterschiedlich

Konfirmand*innenunterricht	
Wer?	Gemeindepädagog*innen, Pastor*in, Teamer*innen
Trifft auf wen?	Konfirmand*innen
Warum?	Konfirmand*innenunterricht
Wo?	Gemeindehaus, Jugendräume, Kirche, Kirchengelände
Wann?	Montags, Samstags
Wie lange?	1,5-6 Stunden

Gemeindebüro	
Wer?	Gemeindesekretär*in
Trifft auf wen?	Ehrenamtliche, Gemeindemitglieder, Konfirmand*innen, Kinder, Ratsuchende
Warum?	Fragen, Materialtausch bzw. -abgabe, Besprechung
Wo?	Gemeindebüro, Gemeindehaus
Wann?	Mo-Fr
Wie lange?	Fortlaufend

KGR-Sitzung	
Wer?	KGR-Mitglieder
Trifft auf wen?	Mitarbeiter*innen, Gäste des KGR, potenzielle Mitglieder
Warum?	Regelmäßige Sitzungen, allgemeine Anliegen, Vorstellung neuer MA
Wo?	Kirche, Gemeindehaus, Digital per Zoom
Wann?	1 x Monat, nach Bedarf
Wie lange?	1,5-3 Stunden

Kirchenmusik	
Wer?	Kantor*in, Orgelvertretung, Mitarbeiter*in
Trifft auf wen?	Besucher*innen, (Kinder-)Chor, KiTa, Mitarbeiter*innen
Warum?	Proben, Angebote, Veranstaltungen, Gottesdienste
Wo?	Erlöserkirche, Friedenskirche, Gemeindesaal, Kita
Wann?	Mo-So
Wie lange?	0,5-5 Stunden

Gottesdienst	
Wer?	Pastor*in, Mitarbeiter*innen, Küster*in, Kirchenmusiker*in
Trifft auf wen?	Besucher*innen, Musiker*innen, Vortragende
Warum?	Veranstaltungen, Gottesdienste, Feiern zu besonderen Anlässen (Konfirmation, Taufe, ...)
Wo?	Erlöserkirche, Friedenskirche
Wann?	Mo-So
Wie lange?	1-5 Stunden

Pastorale Beratung/Gespräche	
Wer?	Pastor*innen, (Ehrenamtliche)
Trifft auf wen?	Menschen mit Seelsorgeanfrage, Senior*innen, Ratsuchende, Mitarbeiter*innen
Warum?	Anfragen, Amtshandlung, Geburtstagsbesuche
Wo?	Privaträume der Anfragenden, Erlöserkirche, Friedenskirche, Gemeindehaus
Wann?	Auf Anfrage
Wie lange?	1-2 Stunden

Hausmanagement	
Wer?	Hausmanagement
Trifft auf wen?	Ehrenamtliche, Gemeindemitglieder, Konfirmand*innen, Kinder, Ratsuchende
Warum?	Anfragen, Austausch, Besprechungen
Wo?	Erlöserkirche, Friedenskirche, Gemeindehäuser, Gemeindegelände, Kita-Gelände, Büros
Wann?	Mo-Fr
Wie lange?	0,5-8 Stunden

Senior*innen	
Wer?	Gemeindepädagog*in, Pastor*in, Diakonin i.R.
Trifft auf wen?	Senior*innen
Warum?	Austausch, Gemeinschaft; Geburtstagsbesuche, Gruppen, Themenbrunch, Ausflüge, Andacht, Geburtstagskaffee
Wo?	Zuhause des*der Senior*in, Gemeindehaus (Farmen + Berne), Kirchen, Zoom-Raum, Auaflüge
Wann?	idR. Mo-Do
Wie lange?	5. Min bis 3 Stunden

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	Mitarbeiter*innen, KGR, Pastor*innen
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	Juni 2024
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	Beschwerdemanager*in, KGR

Potential- und Risikoanalyse – Schutzmaßnahmen:

Unsere Potentiale	... schützen uns vor
Beschwerdebrieffästen / Kummerkasten	Gibt dem*r Betroffenen die Möglichkeit, sich anonym zu äußern
Mitarbeiter*innengespräche	Kann Probleme thematisieren, bevor sie unlösbar werden; regelmäßiger Austausch
Offene Gesprächskultur (Coffee Dates, etc.)	Versteckten Hierarchien
Kreative Raumnutzung/Raumöffnung	Schützt vor „dunklen“ bzw. unübersichtlichen Ecken und kann offene Begegnungsstätten ermöglichen
Beschwerdemanagement	Ungeklärten Anliegen, „Angst“ vor der Ansprache von Problemen
Kommunikation auf Augenhöhe	Unwohlsein / keine Motivation unter Mitarbeiter*innen / Ehrenamtlichen

Potential- und Risikoanalyse „Clusterfragen detailliert“:

Reflexionsfragen	Antworten
<p>Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen? • Gibt es Erstgespräche (mit festgelegten Standards) mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? • Werden die Regelungen zur erweiterten Führungszeugnisvorlage und Selbstverpflichtungserklärung eingehalten? • Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur? • Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und kirchengemeindlichen Umgang erlaubt ist und was nicht oder ist das jedem einzelnen Mitarbeitenden selbst überlassen (z.B. Geschenke, Privatkontakte)? • Gibt es Bevorzugung von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende? 	<p>Nein</p> <p>Ja</p> <p>Ja (Hauptamtliche); Selbstverpflichtung (Ehrenamt)</p> <p>Ja</p> <p>Keine Vereinbarungen</p> <p>Lässt sich nicht vermeiden; es gibt immer Menschen, die man lieber mag, als andere.</p>
<p>Gelegenheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- und Machtverhältnisse (z.B. Beratungsgespräch)? • Welche besonderen Vertrauensverhältnisse könnten ausgenutzt werden (z.B. minderjährige Teamer*innen)? • Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden (z.B. Übernachtungssituationen bei Freizeiten, Duschen)? 	<p>Mitarbeiter*innengespräche, Seelsorgegespräche,</p> <p>Teamer*innen-Konfi, Teamer*innen-GP, Konfi-GP, Konfi-Pastor*in, Teamer*in-Pastor*in, Pastor*in-GP</p> <p>Übernachtungen in der Kirche</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken (z.B. Fahrten im PKW, Musikunterricht)? 	Besprechung, Beratung
<p>Räumliche Situation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche räumlichen Bedingungen würden es einem potenziellen Täter oder einer Täterin leichtmachen? • Kann jede Person die Einrichtung unproblematisch betreten? • Gibt es „dunkle Ecken“, an denen sich niemand gerne aufhält • Bieten Privaträume auf dem Grundstück oder in der Nähe der Einrichtung besondere Risiken? • Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind? 	<p>Kellerräume im Jugendbereich, Kirchenraum, Besprechungszimmer, Jugendbüro</p> <p>Nein</p> <p>Zugang zum Jugendkeller</p> <p>Nein</p> <p>Übungsraum im Jugendkeller, Jugendbüro</p>
<p>Entscheidungsstrukturen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für welche Bereiche gibt es in Ihrer Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen? • Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Leitungskräften und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt und transparent? • Wissen Kinder, Jugendliche und Eltern, wer was zu entscheiden hat? • Wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungsweg umgehen? • Gibt es heimliche Hierarchien? • Übernimmt Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden? • Gibt es Beschwerdewege für Kinder und Jugendliche? • Sind Kommunikationswege in der Einrichtung transparent oder leicht manipulierbar? 	<p>Personalentscheidungen</p> <p>Vieles wird partizipativ entschieden und Verantwortungsbereiche sind klar definiert.</p> <p>Ja/Nein – kommt auf den Bereich an</p> <p>Andere Entscheidungsträger*innen fragen</p> <p>Nein</p> <p>Ja</p> <p>Ja (Kummerkasten)</p> <p>Nein</p>

Risikoanalyse:

Unsere Risiken sind	Unsere Schutzmaßnahmen sind
Unübersichtliche Raumkonzepte	Nicht einsehbare Ecken/Räume anderweitig nutzen (keine Einzelgespräche)
Keine konkreten Beschwerdewege	Ein Beschwerdemanagement einführen und präsentieren. Wurden im Zuge des Schutzkonzeptes aufgestellt!
Das Thema Prävention werden in Bewerbungsverfahren nicht aufgegriffen	Das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgreifen / Schulungen / Mitarbeiter*innengespräche
Das Thema Prävention wird derzeit nicht weiterführend bei den Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen geschult	Wir bieten einmal im Jahr eine Schulung/einen Kurs für Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche an.
Bisher gibt es keine Selbstverpflichtung für Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche.	Selbstverpflichtungserklärungserklärung regelmäßig einfordern.

Gemeindeaufgabe: Risikoanalyse – Umsetzung Schutzmaßnahmen:

Noch zu treffende Schutzmaßnahmen	Verantwortlich für die Umsetzung	Wer macht dabei mit? (Partizipation)	Bis wann?	Finanzen / personelle Ressourcen	Überprüfung
Nicht einseh- bare Ecken/ Räume ander- weitig nutzen (keine Einzelge- spräche)	Gemeindelei- tung	Gemeindepä- dagog*innen, Hausmanage- ment, Pfarr- team	n.n.	n.n.	
Ein Beschwer- demanagement einführen und präsent ma- chen	KGR	Mitarbeiter*in- nen	Bereits erfolgt	n.n.	1 x / Jahr
Das Thema Prä- vention im Be- werbungsver- fahren aufgrei- fen / Schulun- gen / Mitarbei- ter*innenge- spräche	Gemeindelei- tung, KGR	Gemeindepä- dagogin	n.n.	n.n.	1 x / Jahr
Das Thema Prä- vention bei den Mitarbeiter*in- nen und Ehren- amtlichen stär- ken (Fortbil- dung / Kurs / Gespräch / Aus- tausch)	Gemeindelei- tung	Gemeindepä- dagogin, KGR	1 x / Jahr	n.n.	1 x / Jahr

Wir nehmen die Risiko- und Potentialanalyse im Juni 2024 ohne Anlass wieder auf.

Verantwortlich dafür, daran zu erinnern ist: Gemeindeleitung, KGR

Wir nehmen die Risiko- und Potentialanalyse stets wieder auf, wenn es eine Vermutung gegeben hat.

Modul 4

Personal, Selbstverpflichtungserklärung

In Bezug auf Personalentscheidungen ist der Fragenkatalog unserer Kindertagesstätte übernommen und erweitert worden. Der Auswahlprozess sowie die Fragen wurden im Kirchengemeinderat diskutiert. Zudem wurden / werden für entsprechende Auswahlgespräche ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter*innen aus den entsprechenden Arbeitsbereichen hinzugezogen.

In unserer Kirchengemeinde in Farmsen-Berne

1. stellen wir (im Zuge eines Bewerbungsgespräches) folgende Fragen zu Themen unseres Schutzkonzeptes:

- Wie würden Sie damit umgehen, wenn Sie das Wohl eines Kindes z. B. nach einem Kontakt mit ... gefährdet sehen würden?
- Wie würden Sie sich verhalten, wenn Sie beobachten würden, dass sich ein*e Kolleg*in gegenüber einem Kind/Jugendlichen grenzverletzend verhalten würde?
- Wie gehen Sie vor, wenn Sie sich durch das Verhalten eines Kindes überfordert fühlen?
- Welche Maßnahmen halten Sie in Einrichtungen für erforderlich, um Kinder/ Jugendliche vor (sexualisierter) Gewalt schützen zu können?
- Was würden Sie tun, wenn sich ein Kind/ein Jugendlicher besonders zu Ihnen hingezogen fühlt?
- Beschreiben Sie, wie Sie ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis zwischen Kindern/Jugendlichen und Pädagog*innen definieren?
- Skalierungsfragen: Auf einer Skala von 0-10: Wie hoch schätzen Sie Ihr Fachwissen zum Thema Kindeswohlgefährdung und sexualisierte Gewalt ein?

2. werden folgende Personen in folgender Funktion an Bewerbungsgesprächen bei diesen Arbeitsstellen beteiligt:

Arbeitsstelle	Beteiligte in ihrer*seiner Funktion als
Jugendarbeit	Pastor*in, Ehrenamtliche*r	Gemeindeleitung, Bereichsleitung, Zielgruppe
Senior*innenarbeit	Pastor*in, Ehrenamtliche*r	Gemeindeleitung, Bereichsleitung, Zielgruppe
Kantorei	Pastor*in, Musiker*in / Ehrenamtliche*r	Gemeindeleitung, Bereichsleitung, Zielgruppe
Pfarrteam	Pastor*in, Mitarbeiter*in, Ehrenamtliche	Gemeindeleitung, Bereichsleitung, Mitarbeiter*in, KGR
Gemeindebüro	Pastor*in, Mitarbeiter*in, Ehrenamtliche	Gemeindeleitung, Mitarbeiter*in, KGR
Hausmanagement	Pastor*in, Mitarbeiter*in, Ehrenamtliche	Gemeindeleitung, Mitarbeiter*in, KGR
Freiwilligendienst (FSJ, FÖJ, Praktikum ...)	Pastor*in, Mitarbeiter*in, Ehrenamtliche	Gemeindeleitung, Bereichsleitung, Mitarbeiter*in, KGR

Hinweis: Personelle Entscheidungen trifft ausschließlich der Kirchengemeinderat.

! Infokasten: Wer braucht ein erweitertes Führungszeugnis?

- Personen die Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden o.ä.
- Alle, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder im Kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind
 - Personen, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen und dabei auch selbstständig außerhalb einer ständigen Anleitung und Aufsicht arbeiten
 - neben und ehrenamtlich Tätige (je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen)
- kann ab dem **14. Lebensjahr beantragt** werden
- muss vor Aufnahme der Tätigkeit vorgelegt werden
- Wiedervorlage erfolgt spätestens **alle 5 Jahre**
- Nachreichung bei bereits eingestellten Personen
- darf **nicht älter als 3 Monate** sein

Personengruppe	Zuständige Institution
Pastor*innen	Landeskirchenamt in Kiel
Hauptamtliche im Ki/Ju-Bereich	Personalabteilung des Kirchenkreises (Ost) nach Meldung durch die KG
Ehrenamtliche	Kirchengemeinde

Erweitertes Führungszeugnis: Hauptamtliche:

... in unserer Kirchengemeinde Farmsen-Berne

führt und pflegt das Gemeindebüro (in Person: Maike Ahrens & Petra Lüssenheide) eine Liste der erweiterten Führungszeugnisse von Mitarbeiter*innen und steuert entsprechend nach.

... in unserer Kirchengemeinde Farmsen-Berne

meldet Pastorin Anke Cassens-Neumann (Gemeindeleitung) in Zusammenarbeit mit Maike Ahrens (Gemeindesekretärin) der Personalabteilung des Kirchenkreises Hamburg Ost, welche Hauptamtlichen im kinder- und jugendnahen Bereich in unserer Gemeinde tätig sind.

Unbedenklichkeitsbescheinigung für Ehrenamtliche:

... in unserer Kirchengemeinde Farmsen-Berne

übernehmen Janna Menz und Jürgen Wippermann die Verantwortung für die Unbedenklichkeitsbescheinigung für Ehrenamtliche, die im Kinder- und Jugendbereich tätig sind.

Unbedenklichkeitserklärung (Mustertabelle)

Alle MA im KIJu-Bereich	Prüfschema UbE erforderlich ja/nein	Zu kurzfristig für UbE, SVE unterschreiben	Einladung zum Gespräch und Bescheinigung für Antrag auf erw. FZ versandt am	Datum Gespräch	UbE ausgestellt durch A/B Unterschrift	UbE <u>nicht</u> ausgestellt Löschung nach drei Monaten

... in unserer Kirchengemeinde sind folgende Ehrenamtliche im kinder- und jugendnahen Bereich tätig: entsprechende Namenslisten führen die jeweiligen Hauptamtlichen.

3. Janna Menz und Jürgen Wippermann klären anhand der Liste, wer eine Unbedenklichkeitsbescheinigung benötigt.

4. Janna Menz erstellt und versendet ein Anschreiben/ eine schriftliche Aufforderung, sowie eine Einladung zum Personalgespräch an alle Personen, die eine Unbedenklichkeitsbestätigung benötigen.

5. Janna Menz und Jürgen Wippermann übernehmen die Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse, führen das Personalgespräch und stellen ggf. die Unbedenklichkeitsbescheinigung aus.

6. Janna Menz und Jürgen Wippermann führen eine Liste derer, denen die Unbedenklichkeitserklärung verweigert wurde und streicht die Namen nach drei Monaten.

7. Die Unbedenklichkeitserklärungen sowie die Liste der verweigerten Unbedenklichkeitserklärungen müssen vor dem Zugriff Dritter gesichert werden!

8. Nach 3 Jahren wird eine neue Unbedenklichkeitserklärung benötigt. Janna Menz erinnert die Verantwortlichen an den Termin.

9. Die Namensliste wird zeitnah von Janna Menz, Jürgen Wippermann und Maike Ahrens auf Aktualität geprüft.

! Das erweiterte Führungszeugnis Datenschutz / Ehrenamtliche

- Dokumentation darf nicht für unbefugte Dritte zugänglich sein
- bei neben und ehrenamtlich Tätigen:
 - Keine Aufbewahrung
 - Es dürfen keine Kopien angefertigt werden
- Wenn Einträge der genannten Paragraphen aus § 72a SGB VIII vorhanden sind, wird der Datensatz der Person nach drei Monaten gelöscht → keine Beschäftigung bzw. Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses.

Selbstverpflichtungserklärung:

In unserer Kirchengemeinde übernehmen wir die Selbstverpflichtungserklärung der Nordkirche*

Selbstverpflichtung

- zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt
- für Haupt- und Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern & Jugendlichen
- im Raum der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

**Die Konferenz der Kinder- und Jugendwerke in der Nordkirche und die Vollversammlung der Jugendvertretung der Nordkirche haben am 26.02.2011 gemeinsam zur „Prävention sexueller Gewalt“ gearbeitet und folgenden Text verfasst, der für Teamer*innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geeignet ist.*

(1) Ich begegne den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie den Mitarbeitenden mit Respekt. Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei. Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen verletzt werden. Ich spreche sie in unserem Mitarbeitendenteam oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht.

(2) Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeitende*r eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin. Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.

(3) In der evangelischen Jugend unterstützen wir Kinder und Jugendliche in ihrer persönlichen Entwicklung, fördern ihr Selbstbewusstsein und machen sie stark für persönliche Entscheidungen.

(4) Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache. Ich schütze Kinder und Jugendliche in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.

(5) Ich kenne und beachte die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Kindern und

Jugendlichen. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen und Minderjährigen eine strafbare Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist.

(6) Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen. Wenn ich einen begründeten Verdacht eines unangemessenen Verhaltens und/oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzbefohlene habe, verhalte ich mich entsprechend des Notfallplans meines Kirchenkreises/meiner Institutionen. Dabei stehen der Schutz und die Würdigung der Kinder und Jugendlichen an erster Stelle.

Quelle: https://www.junge-nordkirche.de/fileadmin/zz_jupfa/Alt/2020_PDF_fuer_HP/2020-04_Flyer_Selbstverpflichtung.pdf

Modul 5

Verhaltenskodex und Beschwerdemanagement

Regeln fürs Miteinander

Wir wissen, dass Verhaltenskodizes ...

- formulierte Regeln sind, welche als Orientierungsrahmen für ein grenzachtendes
- Miteinander dienen.
- Menschen vor Grenzverletzungen und sexueller Gewalt schützen können, und den Graubereich zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten verkleinern.
- ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis sicherstellen.
- in Kirchgemeinden partizipativ erarbeitet werden sollen, um genau auf die

entsprechenden Zielgruppen bzw. die Arbeitsbereiche zugeschnitten zu sein.

Wir erstellen für folgende Arbeitsbereiche Verhaltenskodizes:

- Jugendarbeit (Konfirmand*innenarbeit)
- Kantorei (Kinderchor)
- Senior*innenarbeit

Unser Verhaltenskodex im Arbeitsbereich Jugendarbeit:

Regeln für die Klein- und Großgruppe

Wir Teamer*innen handeln nach folgenden Regeln:

- Wir kommen pünktlich (Großgruppe)
- Wir widersprechen uns im Team nicht/wenig und bilden eine Einheit
- Wir unterbrechen uns nicht
- Jede:r übernimmt mal Aufgaben (Spiele anleiten, Küchendienst, Material ausgeben, ...)
- Wir hören einander zu (bspw.: nicht an das Handy gehen, wenn der andere redet)
- Wir diskutieren Unstimmigkeiten in der Kleingruppe nicht vor den Konfis

Generell gilt: Wir wollen Schätze heben und Potentiale nutzen!

Dos and Don'ts als Teamer*in

Dos: Alle aus der Gruppe integrieren / Multivieren / Auf alle achten (niemanden verlieren) / Absprachen im Team einhalten (Kommunikation)

Don'ts: Jemanden ausschließen / Die ganze Zeit am Handy sein / Über/Vor Konfis lästern / Kraftausdrücke benutzen

Wir überprüfen unseren Verhaltenskodex: Einmal im Jahr. Verantwortlich dafür ist: Janna Menz.

Unser Verhaltenskodex im Arbeitsbereich Kantorei:

Für alle Gruppen gilt: Kommunikation von Informationen in der Regel über Rundmailverteiler (wer darin nicht mehr vertreten sein möchte, gibt Michael Gellermann Bescheid).

Chor: Gemeinsames Verantwortungsbewusstsein z.B. für organisatorisches bei Konzerten (Podestauf und -abbau etc.)

Kinderchöre: I.d. Regel erfolgt Mitteilung von den Eltern, wenn ein Kind bei Proben nicht anwesend sein kann. Erhebliche Unterstützung der Eltern bei größeren Aufführungen (z.B. Singspiel)

Streichorchester: Über Probenabwesenheiten werde ich über eine Abwesenheitsliste oder kurzfristig telefonisch informiert. Streicherfachspezifische Probleme, die sich während des Probenbetriebs ergeben, werden gemeinsam besprochen und gelöst.

Wir überprüfen unseren Verhaltenskodex: Einmal im Jahr. Verantwortlich dafür ist: Michael Gellermann.

Wir informieren die folgenden Personengruppen mit zielgruppenangemessenen Methoden über den Verhaltenskodex:

Personengruppen	Methode(n)
Konfirmand*innen	Aushang, E-Mail, Website
Mitarbeiter*innen	Aushang, E-Mail
Senior*innen	Aushang, E-Mail
Teamer*innen	WhatsApp, Website, Aushang
Kinder	Mündlich
Eltern	Aushang

Entwicklung einer Lobkultur

In unserer Gemeinde zeigen wir unsere Wertschätzung und Anerkennung durch persönlichen Kontakt. Auf gesamtgemeindlicher Ebene nutzen wir das Dankfest, um uns bei allen zu bedanken.

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	MA, KGR
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	Juni 2024
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	Beschwerdemanager*in

Beschwerdemanagement

Wir wissen, dass...

- Sexualisierte Gewalt sich in der Regel langsam und systematisch steigert.
- unsere Kirchengemeinde über das Beschwerdemanagement die Möglichkeit hat, einen Raum zu schaffen, um frühzeitig unangenehme Dinge ansprechen zu können, bevor sich daraus „schlimmeres“ entwickelt.
- das Beschwerdemanagement dazu möglichst breit aufgestellt sein muss, so dass positive und negative Feedback Erfahrungen in Bereichen geschaffen werden, die emotional nicht verletzend sind („Der Kaffee ist kalt“).
- das Beschwerdemanagement so vielfältig sein muss, dass alle Gemeindeglieder davon profitieren können.

Beschwerden kann man sich bei uns über:

- Jedes strafbare Verhalten
- Verhalten zur Befriedigung eigener Bedürfnisse, ohne die Interessen anderer zu berücksichtigen
- Unbedachte Machtausübung
- Bewusstes Nichtreagieren, wo Reaktion erforderlich wäre

- Verletzung des Verhaltenskodex bzw. bei Nichteinhaltung vereinbarter Regeln in Gruppen/Einrichtungen
- ...

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	MA, KGR
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	Juni 2024
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	Beschwerdemanager*in

Wir bieten folgenden Zielgruppen folgende Zugangswege an:

Personengruppen	Zugangswege
Mitarbeiter*innen	Anonym über die Beschwerdebriefkästen, persönliches Gespräch mit dem*der Beschwerdemanager*in, E-Mail
Ehrenamtliche Personen	Anonym über die Beschwerdebriefkästen, persönliches Gespräch mit dem*der Beschwerdemanager*in, E-Mail
Ratsuchende / Externe Personen	Anonym über die Beschwerdebriefkästen, persönliches Gespräch mit dem*der Beschwerdemanager*in, E-Mail

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	Janna Menz, KGR
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	Juni 2024
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	Beschwerdemanager*in

Wir informieren über unsere Beschwerdewege folgendermaßen:

Zielgruppe	Methode	Verantwortliche*r
Jugendliche	Persönlicher Kontakt, Website	Janna Menz
Mitarbeiter*innen	Persönlicher Kontakt, Aushänge	Anke Cassens-Neumann, Sebastian Karnapp
Externe	Aushänge, Website	Anke Cassens-Neumann, Sebastian Karnapp
Senior*innen	Aushänge, Website, Persönlicher Kontakt	Maice Hopert

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	Janna Menz, KGR
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	Juni 2024
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	Beschwerdemanager*in

Beschwerdebearbeitung:

	Was?	Wie?
Aufnahme	Gespräch mit der sich beschwerenden Person führen/ (anonymen) Beschwerdebogen auswerten	Aktives Zuhören, keine Diskussion /Erklärung, keine Schuldzuweisung, Beschwerde notieren
Bearbeitung	Klärung von Anliegen / Erwartung / Lösungsvorschlägen	transparentes Vorgehen, Mitentscheidung der Betroffenen, Dokumentationsbogen
Reaktion	Erarbeiten von Lösungsmöglichkeiten/ Anliegen mit Begründung ablehnen	zeitnah nach Eingang der Beschwerde
Lösung	Qualität verbessern, Unzufriedenheit abbauen	Lösungsangebote erarbeiten/ Schlichten/ Missstände abbauen
Nachhaltigkeit	Prüfen, ob sich die Situation wirklich verbessert hat	Gespräch mit der beschwerenden Person/ Evaluation der Situation

In unserer Kirchengemeinde werden Beschwerden von folgenden Personen bearbeitet:

Anke Cassens-Neumann

Sebastian Karnapp

Die Beschwerdebearbeitung erfolgt bei uns nicht im Rotationsverfahren:

Dokumentation:

... in unserer Kirchengemeinde dokumentieren wir Beschwerden folgendermaßen:

- Wir achten auf Vollständigkeit
- Wie gewähren Nachvollziehbarkeit
- Wir beziehen (betreffende) Mitarbeiter*innen mit ein
- Wir nutzen unser Beschwerdeformular

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:	Janna Menz, KGR
Wir werden die Entscheidung überprüfen am:	Juni 2024
Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:	Beschwerdemanager*in

Modul 6

Handlungspläne

Ernstfall als Chance:

Wir wissen, dass:

- ein Handlungsplan allen Menschen in der Gemeinde die Sicherheit gibt, dass im Notfall ein geordnetes Verfahren greift. Diese Sicherheit ermöglicht die emotionale Bereitschaft, hinzusehen und aktiv zu werden.
- der Schutz potentiell Betroffener oberste Priorität hat.
- ein Handlungsplan bereits im Vorfeld festlegt, wer verantwortlich ist und wen man unterstützend hinzuziehen kann. Niemand kann und soll alles alleine regeln!

Der Verfahrensablauf umfasst alle Schritte von der Abklärung einer ersten Vermutung, über Schutzmaßnahmen, Strafanzeige und Rehabilitationsverfahren... bis hin zur Aufarbeitung.

Beratungsmöglichkeit im Ernstfall:

Hinweis: Es besteht eine Meldepflicht aller Haupt- und Ehrenamtlichen bei Frau Heinrich (§6 Prä-vGes.). Die Handlungsschritte im Ernstfall (Ernstfallflyer) sind im Foyer des Gemeindehauses zu finden (neben den Beschwerdebriefkästen).

1. Ansprechperson OHNE Beratungsauftrag innerhalb der Kirchengemeinde & anonymisierte Weiterleitung an Frau Heinrich:

Janna Menz
Büro: 040 645 17 84
Mobil: 0157 524801 30
janna.menz@kirche-in-farbe.de

2. Innerhalb unseres Kirchenkreises:

Fachstelle Prävention und Intervention
Die unabhängige Meldebeauftragte Jette Heinrich
Steindamm 55
20099 Hamburg

An diesen Entscheidungen hat mitgewirkt:

Janna Menz, KGR

Wir werden die Entscheidung überprüfen am:

Juni 2024

Verantwortlich dafür, dass dieses geschieht ist:

KGR, Gemeindeleitung

Bekanntmachung:

In unserer Gemeinde

richten wir uns nach dem Verfahrensablauf der Meldebeauftragten der Fachstelle Prävention des Kirchenkreises Hamburg Ost.

Folgende Personen in ihrer jeweiligen Funktion sind mit dem Verfahrensablauf (folgende Seite) vertraut: Janna Menz, Anke Cassens-Neumann, Sebastian Karnapp.

Diesen Personen (in ihrer Funktion als ...) empfehlen wir folgende Fortbildungen/ Diese Person verpflichten wir zu folgender Fortbildung:

Person	Empfehlung	Verpflichtung	Fortbildung zum Thema	Bis zum
Hauptamtliche		x	Inhouse-Schulung zum SchuKo	Mai 2023
Ehrenamtliche		x	Grenzgebiete	Ende 2022
Ehrentamtliche		x	Nähe und Distanz	Ende 2022

Unterstützungsleistungen für Betroffene:

! Infokasten: Unterstützungsleistungen für Betroffene

Die Nordkirche hat eine Kommission eingerichtet. Diese bietet Betroffenen von sexualisierter Gewalt oder sexuellen Grenzverletzungen im Bereich der Nordkirche Hilfe in Form von Gesprächen und individuellen Unterstützungsleistungen an. Dazu gehören das Angebot zuzuhören, erlittenes Unrecht wahrzunehmen, die Verantwortung der Institution anzuerkennen, sich mit dem, was durch kirchliche Mitarbeitende geschehen ist, auseinanderzusetzen Die Kommission möchte im Dialog mit Betroffenen diesen angemessene Hilfeleistungen oder individuell passende Unterstützung zukommen lassen.

1. Unser*e Ansprechpartner*in in der Unterstützungsleistungskommission (ULK) in der Nordkirche ist:

Rainer Kluck
Geschäftsführung der ULK
Am Holstenkamp 1-3
22525 Hamburg
Telefon +49 40 4321 6769 0
kontakt@ulk.nordkirche.de

2. Unser*e Ansprechpartner*in für Unterstützungsleistungen aus dem Kirchenkreis Hamburg Ost ist:

Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Hamburg-Ost
Danziger Str. 15-17
20099 Hamburg
Tel: +49 40 51 90 00 470
Mail: fachstelle.praevention@kirche-hamburg-ost.de

3. Die/ der Ansprechpartner*in für Unterstützungsleistungen unserer Kirchengemeinde ist:

Anke Cassens-Neumann

4. Unsere Kirchengemeinde plant ein fallbezogenes Budget für Betroffene ein. Verantwortlich für die Vergabe der Mittel (z.B. für Kosten für Therapie, juristischem Beistand, ...): Anke Cassens-Neumann in Ihrer Funktion als KGR-Vorsitzende.

Rehabilitationskonzept:

Wir wissen, dass...

- Rehabilitationsverfahren elementarer Bestandteil eines Schutzkonzeptes, insbesondere des Handlungsplanes im Ernstfall sind
- die Existenz des Rehabilitationsverfahrens Menschen ermutigt, potentielle Grenzverletzungen anzusprechen.
- Mitarbeitende sich gestärkt und geschützt fühlen, insbesondere in der Arbeit mit herausfordernden Zielgruppen.

Für die Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten ist in unserer Gemeinde Anke Cassens-Neumann zuständig.

Wir richten uns in unserem Rehabilitationsverfahren nach den Handlungsschritten auf den folgenden Seiten.

Unsere externe Ansprechstelle für das Rehabilitationsverfahren ist:

ÖRA-Hauptstelle
Dammtorstraße 14, 20354 Hamburg

Eine Beratung ist **nur mit Terminvereinbarung** möglich!

Tel.: (040) 428 43 - 3072 (Terminvergabe)

Tel.: (040) 428 43 - 3071 (allgemeine Informationen)

Tel.: (040) 428 43 - 4152 (Güte- und Sühnestelle)

E-Mail: oera@soziales.hamburg.de

Internet: www.hamburg.de/oera

Hinweis: Rechtsverbindlicher Kontakt ist per E-Mail nicht möglich!

Im Vorfeld müssen alle (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Gemeindeglieder, ...) darüber informiert sein, dass es ein Rehabilitations-Verfahren gibt und wie es funktioniert.

Das Verfahren wird sorgfältig umgesetzt. Die zu Unrecht beschuldigte Person wird über alle Schritte informiert.

Alle zur Verdachtsabklärung gemachten und dokumentierten Schritte werden „rückwärts“ gegangen. Das heißt, dass alle zuvor hinzugezogenen Personen und Instanzen über die Rehabilitation der/des Mitarbeitenden unterrichtet werden.

Es ist zu klären, ob ein Gespräch mit der Person, die eine Anschuldigung ausgesprochen hat und der zuvor beschuldigten Person von beiden Seiten! erwünscht ist. Wenn ja, dann muss dieses moderiert werden.

Fokus des Rehabilitationsverfahrens liegt bei der zu rehabilitierenden Person. Zur Nachsorge werden auch externe Hilfen hinzugezogen (und bezahlt). Des Weiteren ist zu prüfen, ob und in welcher Höhe entstandene Kosten für juristische, therapeutische oder andere Unterstützung der zu Unrecht beschuldigten Person getragen werden.

Auch Teams, Kinder und Jugendgruppen, Leitungsgremien etc. werden professionell begleitet.

Die leitungsverantwortliche(n) Person(en) steht/stehen für Gespräche zur Verfügung, bis die Institution und die beteiligten

Personen einen gemeinsamen (rituellen) Abschluss gefunden haben. Dieser wird bewusst geplant, terminiert und durchgeführt.

Alle Schritte des Verfahrens werden, genau wie die Handlungsschritte im Ernstfall, dokumentiert.

In unserer Kirchengemeinde beschließt der Kirchengemeinderat in der Sitzung vom 10. Mai 2022, für ein Rehabilitationsverfahren eine fallbezogene Summe zur Verfügung zu stellen. Verantwortlich für die Vergabe der Mittel (z.B. für Kosten für Therapie, juristischen Beistand, ...) ist Anke Cassens-Neumann in ihrer Funktion als KGR-Vorsitzende. Zusatz: Es kann auch ein entsprechender Spendentopf dafür genutzt werden.