Ev.-Luth.
Kirchengemeinde
Volksdorf

SCHUTZKONZEPT 2026

der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf

… gegen grenzverletzendes Verhalten
… für eine Kultur des Respekts

Inhalt

1. Vorwort ... 3
2. Einleitung ... 4
3. Präventionsziel und Schutzzielgruppe ... 6
4. Handeln im Ernstfall − Interventionsplan ... 8
4.1 Vorgehen (sexualisierte Gewalt) ... 8
4.2 Verhalten (sexualisierte Gewalt) ... 9
4.3 Vertrauenspersonen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf ... 10
5. Leitfaden für Konflikte, Kritik und Veränderungswünsche ... 13
6. Struktur-, Potential- und Risikoanalyse ... 16
7. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf ... 17
7.1 Verhaltensregeln ... 17
7.2 Partizipation von Kindern und Jugendlichen ... 18
7.3 Mitarbeit und Engagement ... 18
7.4 Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung und Engagement-Vereinbarung 19
7.5 Willkommens- und Engagementgespräch für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen ... 21
7.6 Präventionsfortbildung ... 23
8. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit ... 24
9. Qualitätsmanagement und Überarbeitung ... 25

1. Vorwort

Die Ev.-Luth. 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 grenzüberschreitendes Verhalten zu verhindern. 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.

2. 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 dem Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt (Präventionsgesetz) erstellen müssen. Durchführungs- und Umsetzungsregelungen zu diesem Kirchengesetz enthält die Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Präventionsgesetzausführungsverordnung).

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf strebt danach, einen sicheren Ort für Menschen aller Altersgruppen zu bieten. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt dabei auf dem Schutz vor Gewalt und Machtmissbrauch, insbesondere im Bezug auf Kinder, Jugendliche, andere 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 Maßnahmenkatalog für den Interventionsfall. Das Konzept lebt von der stetigen Überarbeitung und Aktualisierung. Die Verantwortung für die Umsetzung, Evaluation und Überarbeitung dieses Schutzkonzepts trägt der Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf.

Kurzinfo Intervention – Handeln im Ernstfall: (sexualisierte Gewalt)

Betroffene können sich an die unabhängige Meldebeauftragte des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost, z.Zt. Jette Heinrich, sowie an die Vertrauenspersonen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf, z.Zt. Solveig Nebl-Banek (Pastorin) und Johannes Marcks (Kirchengemeinderatsmitglied), wenden.

Unabhängige Meldebeauftragte Ev.-Luth. 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 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf
Solveig Nebl-Banek (Pastorin), solveig.nebl-banek@kirche-in-volksdorf.de
Johannes Marcks (Kirchengemeinderat), johannes.marcks@kirche-in-volksdorf.de

Die Vertrauenspersonen sind zudem zu erreichen durch Briefeinwurf in eine der in der Gemeinde aufgestellten Vertrauens-Boxen oder per E-Mail an, vertrauensperson @kirche-in-volksdorf.de

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sind nach § 6 Absatz 1 Präventionsgesetz verpflichtet, Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich der unabhängigen Meldebeauftragten des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost, z.Zt. Jette Heinrich, zu melden.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, die Kenntnis von einem Fall sexualisierter Gewalt oder von Machtmissbrauch erlangt haben, können sich für Hilfestellung und Begleitung an die Vertrauenspersonen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf wenden. Die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde Volksdorf sind vor Ort in der Gemeinde erreichbar. Die Vertrauenspersonen können dabei unterstützen, den Meldevorgang zu begleiten, bei Fällen sexualisierter Gewalt unterliegen auch sie der Meldepflicht nach § 6 Absatz 1 Präventionsgesetz. Die Meldung kann auf Wunsch der sich anvertrauenden Person auch anonym geschehen.
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. Alle Kontaktaufnahmen zur Fachstelle Prävention und Intervention können auch anonym erfolgen und erhalten unabhängig davon die gleiche Aufmerksamkeit.

Weitere Hinweise siehe im Kapitel: „Handeln im Ernstfall – Interventionsplan“ (Punkt 4.1)

3. Präventionsziel und Schutzzielgruppe

Das Schutzkonzept zielt darauf ab, alle Menschen in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf zu schützen. Hierzu gehören insbesondere Kinder und Jugendliche, andere vulnerable Personen sowie Mitarbeiter*innen. Kinder und Jugendliche sowie junge Erwachsene werden mit besonderem Fokus geschützt.

Zur Schutzzielgruppe der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gehören alle Menschen bis zum 27. Lebensjahr. Die Gruppe vulnerabler Personen zeichnet sich zudem durch einen altersunabhängigen Bedarf an Unterstützung und die daraus resultierenden Abhängigkeitsverhältnisse aus. Altersunabhängig gehören daher zu dieser Gruppe z.B. Kinder und teilweise Jugendliche, insbesondere kranke oder traumatisierte Menschen, Senior*innen mit Pflegebedarf und Menschen mit Behinderungen sowie situationsabhängig alle übrigen Menschen mit einem konkreten Schutzbedürfnis. Die Schutzzielgruppe der Ev.-Luth. 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 Ev.-Luth. 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

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

Gewalt wird unterschieden in emotionale/psychische Gewalt, physische Gewalt und sexualisierte Gewalt. Die Qualität der jeweiligen Gewalt wir unterteilt in Grenzverletzung, Übergriff und strafrechtlich relevante Gewalt.

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 Betroffener nicht beachtet. Treten Grenzverletzungen wiederholt auf, sprechen wir ebenfalls von Übergriffen.[1]

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

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

4. Handeln im Ernstfall – Interventionsplan

Hinweis: Die nachstehend unter den Punkten 4.1 sowie 4.2 festgehaltenen Ausführungen zu Vorgehen und Verhalten im Ernstfall betreffen ausschließlich Vorfälle sexualisierter Gewalt.

4.1 Vorgehen (sexualisierte Gewalt)

Betroffene:

Sollten Sie selbst von sexualisierter Gewalt im kirchlichen Kontext betroffen (gewesen) sein, nehmen Sie gern Kontakt zur unabhängigen Meldebeauftragten auf. Die unabhängige Meldebeauftragte Jette Heinrich berät und begleitet Sie vertraulich in Ihrem individuellen Anliegen.

Melden:

Jede mitarbeitende Person (haupt- und ehrenamtlich) ist nach § 6 Absatz 1 Präventionsgesetz verpflichtet, bei zureichenden Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich dies der unabhängigen Meldebeauftragten zu melden.

Unabhängige Meldebeauftragte des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost (Stand 2026):

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

Falls Mitarbeitende oben benannte Vorgänge nicht direkt an die unabhängige Meldebeauftrage melden können, stehen folgende Ansprechpersonen zur Verfügung:

Vertrauenspersonen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf (Stand 2026):

- Pastorin Solveig Nebl-Banek, solveig.nebl-banek@kirche-in-volksdorf.de
- Kirchengemeinderat Johannes Marcks, johannes.marcks@kirche-in-volksdorf.de

Die Vertrauenspersonen sind zudem zu erreichen durch Briefeinwurf in eine der in der Gemeinde aufgestellten Vertrauens-Boxen oder per E-Mail an: vertrauensperson@kirche-in-volksdorf.de. Die Vertrauenspersonen sind vor

Ort in der Gemeinde erreichbar und leiten die Meldung umgehend an die unabhängige Meldebeauftragte weiter. Sie können dabei unterstützen, den Meldevorgang zu begleiten.

Beratung:
Sollten Sie sich unsicher sein, ob ein Vorgang bzw. eine Situation zureichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt darstellen oder ein ambivalentes (komisches) Bauchgefühle besteht, sind diese Menschen nach §6 Präventionsgesetz verpflichtet, sich durch Mitarbeitende der Fachstelle Prävention und Intervention zur Klärung und Einschätzung der Situation bzw. des Vorgangs beraten zu lassen.

Alle Kontaktaufnahmen zur unabhängigen Meldebeauftragten können auch anonym erfolgen und erhalten unabhängig davon die gleiche Aufmerksamkeit.

Das weitere Vorgehen im Anschluss an eine Meldung erfolgt nach den kirchengesetzlich festgelegten Regelungen zum Interventionsverfahren (Regelungen sind zu finden in § 6 Absatz 3 Präventionsgesetz und § 12 Präventionsgesetzausführungsverordnung).

4.2 Verhalten (sexualisierte Gewalt)

Was ist zu tun, wenn sich in Ihrer Gemeinde jemand an Sie wendet und von sexualisierter Gewalt betroffen ist?

Was ist zu tun, wenn Sie als hauptamtlich oder ehrenamtlich tätige Person erfahren, dass sich ein Verdacht sexualisierter Gewalt gegen eine/n Mitarbeiter*in oder Ehrenamtliche*n richtet?

- 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.
- Schützen Sie Betroffene oder Dritte vor weiteren Übergriffen. Akute Gefahrensituationen sind unverzüglich zu beenden.
- Bewahren Sie Ruhe! Konfrontieren Sie niemanden mit diesem Verdacht oder Vorwürfen, dazu bedarf es einer sorgfältig abgestimmten, fachlichen Vorgehensweise. Die unabhängige Meldebeauftragte unterstützt und berät Sie.
- Melden Sie sich bei der unabhängigen Meldebeauftragten des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost. Stimmen Sie mit ihr die weiteren Schritte ab. Damit kommen Sie Ihrer Meldepflicht nach § 6 Absatz 1 Präventionsgesetz nach. Wichtig ist, damit nicht allein zu bleiben!
- Dokumentieren Sie unbedingt sachlich und wertfrei den geschilderten Sachverhalt (Beteiligte, Geschehen, Ort, Zeit, involvierte Personen).
- Kontaktieren Sie bei Verdachtsfällen in Kitas das Fachreferat Kinderschutz.

- Verweisen Sie bei Presseanfragen an die Pressestelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost: 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 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf unterstützen.

Möglichen Anzeichen von sexualisierter Gewalt muss mit der gebotenen Sorgfalt nachgegangen werden. Schweigepflicht und Seelsorgegeheimnis sind hierbei zu wahren.

Jede/-r Mitarbeitende/-r ist nach § 6 Absatz 1 Präventionsgesetz verpflichtet, zureichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich dies der unabhängigen Meldebeauftragten des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost, z.Zt. Frau Jette Heinrich zu melden.

Die Vertrauenspersonen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf 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 beim Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost zu kontaktieren.

4.3 Vertrauenspersonen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf

Bei Verdachtsmomenten oder bei Vorfällen sexualisierter Gewalt erfolgt stets eine Fallmeldung bei der unabhängigen Meldebeauftragten des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost (vgl. Punkt 4.1, Handeln im Ernstfall – Interventionsplan, Vorgehen). Die Vertrauenspersonen können bei Fallmeldungen an die unabhängige Meldebeauftragte unterstützen und begleiten.

Für sonstige Beschwerden über Missstände und bedenkliche Vorkommnisse hat jede Person die Möglichkeit, diese persönlich oder anonym an die Vertrauenspersonen der

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf zu richten. Zudem ist es ebenso möglich, dass diese Beschwerden bei weiteren Personen aus der Gemeinde eingereicht werden, die das Vertrauen der Betroffenen haben. Diese Personen sind gehalten, erforderlichenfalls die Vertrauenspersonen oder Personen aus der Gemeindeleitung über die sonstigen Beschwerden in Kenntnis zu setzen. Hiervon unberührt bleibt die bei Verdachtsmomenten oder bei Vorfällen sexualisierter Gewalt erforderliche Fallmeldung bei der unabhängigen Meldebeauftragten des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost (s.o.)

Die Einrichtung eines Beschwerdemanagements soll eine offene Fehler- und Gesprächskultur fördern. Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf möchte eine Kultur des Respekts pflegen und sichere Räume für alle anbieten. Ein Beschwerdemanagement schützt alle Menschen in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf und verbessert unsere Arbeitsqualität. Es hilft, Missstände und Fehler zu identifizieren und angemessen zu reagieren. Die kontinuierliche Verbesserung des Beschwerdeverfahrens stellt einen Kernpunkt im Schutzkonzept dar. Losgelöst von der Art der Vorfälle wird dabei wird sowohl den Melde- und Beschwerdewegen als auch den Handlungsmöglichkeiten Rechnung getragen.

In jeder Amtszeit (sechs Jahre) eines Kirchengemeinderats wählt dieser zwei Vertrauenspersonen mit Leitungsverantwortung für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden, möglichst 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 Kirchengemeinderatsvorsitz dafür verantwortlich, die Rolle als Vertrauensperson zu übernehmen. Die Neubesetzung dieser Position sollte als eigenständiger Tagesordnungspunkt im Kirchengemeinderat wiederholt behandelt werden, bis eine Besetzung erfolgt ist.

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

- Pastorin Solveig Nebl-Banek, solveig.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-Boxen) für schriftliche Beschwerden aufgestellt an den Standorten:

- Kirche St. Gabriel
- Gemeindehaus Rockenhof
- Wunderbar

Die Postkästen werden zwei Mal pro Woche (dienstags und freitags) vom Gemeindebüro geleert. Eingegangene Beschwerden 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. Schriftliche Beschwerden sollten im verschlossenen Umschlag abgegeben werden.

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.

Eingegangene Beschwerden werden schriftlich dokumentiert, die Dokumente werden unter Verschluss geschützt im Gemeindebüro verwahrt.

Vertrauenspersonen sind gehalten, sich themenbezogen beraten zu lassen und fortzubilden. Das Beratungs- und Fortbildungsangebot der Fachstelle Prävention und Intervention finden Sie unter folgendem Link:
https://www.kirche-hamburg.de/praevention-hilfe

Das Fortbildungsangebot steht allen haupt- und ehrenamtlich tätigen Personen der Gemeinde zur Verfügung. Die Mitglieder des Kirchengemeinderats, die Vertrauenspersonen und die hauptamtliche als Jugendmitarbeiter*in der Gemeinde beschäftigte Person machen das Fortbildungsangebot in der Gemeinde bekannt und achten darauf, dass Personen, die mit vulnerablen Gruppen zusammenarbeiten nach Möglichkeit themenbezogen geschult werden.

5. Leitfaden für Konflikte, Kritik und Veränderungswünsche

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf fördert einen bewussten Umgang mit Konflikten, Kritik und Veränderungswünschen bei ihren Angeboten und Gruppen sowie im Gemeindeleben. Die Vertrauenspersonen der Gemeinde können bei der Unterscheidung helfen, ob ein gegebenenfalls relevanter Fall von sexualisierter Gewalt vorliegt, für den der Interventionsplan gilt, oder ob ein lösbarer Konflikt, sachliche Kritik oder ein begründeter Veränderungswunsch vorliegen. Der nachfolgende Leitfaden gibt eine Handlungsempfehlung für den Umgang mit Konflikten, Kritik und Veränderungswünschen.

<u>Bewertung der Konfliktlage und Kritik:</u>

Liegt ein Fall von Machtmissbrauch und Gewaltanwendung vor oder handelt es sich um einen kommunizierbaren Konflikt bzw. Veränderungswunsch?

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

Veränderungswünsche und auflösbare Konflikte sind in Organisationen, Familie und Gesellschaft 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 zunächst immer die bessere Wahl.

Schritt 3: Kontaktieren Sie die personalverantwortliche Person möglichst 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 (gegebenenfalls unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigen) 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 Kirchengemeinderatsvorsitz 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 Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost *zu Rate zu ziehen.*[2]

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

[2] Mitarbeitervertretung Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg Ost, https://www.mavhhost.de/themen

Mitarbeiter*innen zu äußern, wird empfohlen, ihre Hilfe in Anspruch zu nehmen - Sie sind im Konfliktfall nicht allein in unser 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 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.

6. Struktur-, Potential- und Risikoanalyse

Die Struktur-, Potential- und Risikoanalyse dient als Mittel, um für die Schutzkonzept- und Verhaltenskodexerstellung, -evaluation, -überarbeitung und -aktualisierung zu untersuchen, 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 Struktur-, Potential- und Risikoanalyse können diese Risiken minimiert werden.

7. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf

7.1 Verhaltensregeln

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 Absatz 1 Präventionsgesetz) gilt für Hauptamtliche und Ehrenamtliche.

Die Wahrung persönlicher Grenzen ist für uns von entscheidender Bedeutung. Die Ev.-Luth. 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 Ev.-Luth. 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 (gegebenenfalls 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 Ev.-Luth. 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.

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

7.2 Partizipation von Kindern und Jugendlichen

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf 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

7.3 Mitarbeit und Engagement

Wir achten die Kompetenzen und Zuständigkeiten der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und freiwilligen Ehrenamtlichen. Die Zuständigkeiten werden transparent kommuniziert. Unterstützung 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 Gemeinderäumlichkeiten soll dazu beitragen, ein respektvolles Verhalten zu fördern und es allen Beteiligten zu erleichtern, intuitiv angemessene Nähe und Distanz zu wahren.

Der Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf 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. Rückmeldungen und Gesprächspunkte zum Schutzkonzept sollen schriftlich dokumentiert werden.

7.4 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 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf 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 potenziell ehrenamtlich tätigen Person oder in anderer geeigneter Weise durch die Gemeinde dokumentiert.

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

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.[3]

(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 Mitarbeitenden-Team 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-

[3] Die Selbstverpflichtung der KG Volksdorf folgt der Vorlage der Nordkirche, https://kirchenrecht-nordkirche.de/pdf/36492.pdf

Merkblatt, Church-Tools-Zugangsdaten sowie weitere Informationen für Ehrenamtliche der Ev.-Luth. 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 der Ev.-Luth. Kirchengemeinde 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.

7.5 Willkommens- und Engagementgespräch für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Eine hauptamtliche Person (Pastor*in, Jugendmitarbeiter*in) und/oder die*der Vorsitzende* des Ausschusses für Gemeindeleben und Ehrenamt 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 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf überreicht.

Das Engagement-Merkblatt, die Selbstverpflichtungserklärung und das Führungszeugnis werden der*dem neuen ehrenamtlichen Mitarbeiter*in einer Schmuckmappe der Kirchengemeinde mit einem Willkommensschreiben ausgehändigt (mitsamt Begrüßung vom Kirchengemeinderatsvorsitz sowie Ehrenamtlichen-Ausschuss, Verhaltenskodex und den Kontaktdaten der Vertrauenspersonen sowie der Meldebeauftragten). Bei einem turnusmäßigen Engagementgespräch (alle drei Jahre) wird ein aktuelles Führungszeugnis eingesehen, dieses verbleibt bei der ehrenamtlichen Person und kann in der Schmuckmappe abgeheftet werden. Im ChurchTools-Profil oder in anderer geeigneter Weise wird das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses durch die Gemeinde 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 Ev.-Luth. 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 Grenzwahrung 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.[4]

7.6 Präventionsfortbildung

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen die insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit und im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, sind verpflichtet an Fortbildungen für Prävention und Intervention teilzunehmen (§ 5 Absatz 2 Satz 6 Präventionsgesetz).

[4] Vgl. https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/40916#s00000010 (05.07.2024)

8. 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.

9. 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 der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf empfiehlt allen Gruppen, Gremien, den haupt- und ehrenamtlichen Dienstbesprechungen der Kirchengemeinde, 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 Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf sichtet das Schutzkonzept im ersten Quartal eines Jahres und hört die Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde.

Das Schutzkonzept wird anlassbezogen nach Bedarf sowie umfänglich turnusmäßig im ersten Amtsjahr eines Kirchengemeinderats überarbeitet. Ein neu gewählter Kirchengemeinderat beauftragt hierfür im ersten Amtsjahr eine Schutzkonzeptgruppe, bestehend aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, um eine Struktur-, Potential- und Risikoanalyse partizipativ durchzuführen.

Die Vertrauenspersonen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf gehören der Schutzkonzeptgruppe an. Die Ergebnisse der Struktur-, Potential- und Risikoanalyse werden dem Kirchengemeinderat anonymisiert vorgelegt, sodass konkrete Maßnahmen an Ausschüsse abgeleitet werden können (z.B. intransparente Schlüssel- und Zugangsberechtigungen, unzureichende Gehwegbeleuchtung o.ä.).

Eine neu gebildete Schutzkonzeptgruppe berücksichtigt die Resultate vorangegangener Analysen der Strukturen, Gefahrenpotentiale und Risiken. Fragebögen und Analysedaten vergangener Umfragen werden unter Verschluss und vertraulich für die gewählten Vertrauenspersonen der Gemeinde 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 Fachstelle Prävention Intervention des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost zu Rate gezogen. Das überarbeitete Schutzkonzept und gegebenenfalls entwickelte spezifische Schutzkonzepte für Angebote mit Kindern und Jugendlichen, die besonderen Schutz benötigen (z.B. Freizeiten, KonfiCamp etc.) sowie die aktualisierte Risikoanalyse werden der Fachstelle Prävention Intervention vorgelegt.

Der Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf ermächtigt die Vertrauenspersonen der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf sowie die hauptamtliche als Jugendmitarbeiter*in der Gemeinde beschäftigte Person, in gemeinsamer Abstimmung die laufend erforderlichen Änderungen zur Qualitätssicherung des Schutzkonzepts vorzunehmen. Dies umfasst insbesondere alle textlichen Änderungen, z.B. wenn sich eine E-Mail-Adresse, ein Link, ein Name oder eine Bezeichnung ändert, Änderungen praktischer Abläufe z.B. beim Beschwerdemanagement oder der Aufstellung der Vertrauensboxen sowie sämtliche sonstigen Anpassungen redaktioneller Art. Über alle darüber hinausgehenden Änderungen inhaltlicher Art beschließt der Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf.