Ev.-Luth. Apostelkirche in Hamburg-Harburg

Schutzkonzept
zur Prävention von Gewalt
im Kinder- und Jugendbereich

(beschlossen am 13. Mai 2024)

Inhalt

Vorwort 2
Risiko- und Schutzanalyse: Räume und Gelegenheiten 2
Wer sind unsere Besucher:innen und Mitarbeiter:innen bei regelmäßigen Angeboten? Wann und wobei treffen sie aufeinander? 2
Wie ist die räumliche Situation? 2
In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- und Machtverhältnisse? 3
Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden? 4
Freizeiten 4
Kleine Kinder 5
Begrüßungssituationen 6
Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken? 6
Risiko- und Schutzanalyse: Personal (Haupt- und Ehrenamtliche) 7
Erweitertes Führungszeugnis, Selbstverpflichtung 7
Verhaltenskodex 8
Beschwerdemanagement 9
Möglichkeiten, eine Beschwerde abzugeben 9
Geltungsbereich 10
Bekanntmachung des Beschwerdemanagements 10
Bearbeitung der Beschwerde 10
Vorfall oder Verdachtsfall 11
Beratungsmöglichkeiten 11
Meldepflicht 12
Handeln im Ernstfall 13
Rehabilitationskonzept 13
Infoveranstaltung – Präventionsangebot 14
Kontakt mit Fachberatungsstellen 15
Überprüfung der Gültigkeit des Schutzkonzeptes 16

Vorwort

Unser Schutzkonzept dient dem Schutz aller Teilnehmenden sowie der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendbereich der Ev.-Luth. Apostelkirchengemeinde in Hamburg-Harburg vor jeglicher Form von Gewalt[1]. Gewalt und Machtmissbrauch widersprechen unserer Gemeindevision „Gott erleben. Und lieben. Alle."

Darum achten wir auf mögliche Grenzverletzungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in unseren Veranstaltungen. Bei diskriminierendem, rassistischem, sexistischem oder gewalttätigem Verhalten, ob verbal oder nonverbal, wird unsere Kirchengemeinde ab dem geringsten Grad der Grenzverletzung aktiv das Gespräch suchen und ggf. weitere Schritte einleiten.

Für die Pfadfinderarbeit gibt es zusätzlich das Schutzkonzept des VCP mit entsprechenden Schulungen, für das Abenteuerlager das Schutzkonzept des Abenteuerlager-Vereins.

Risiko- und Schutzanalyse: Räume und Gelegenheiten

Wer sind unsere Besucher:innen und Mitarbeiter:innen bei regelmäßigen Angeboten? Wann und wobei treffen sie aufeinander?

-> siehe nicht öffentlicher Anhang zum Schutzkonzept

Wie ist die räumliche Situation?

Alle Gruppentreffen und Teamtreffen mit Kindern und Jugendlichen sollten in den öffentlich zugänglichen Räumen der Apostelkirche einschließlich des „Mittendrin" stattfinden. Berufliche und private Räume bleiben für Hauptamtliche klar getrennt.

Unbefugte, die sich länger am Eingangsbereich des „Mittendrin" aufhalten, werden von der Gruppenleitung angesprochen und des Platzes verwiesen. Es wird darauf geachtet, dass sich keine Unbefugten auf dem Spielplatz hinter dem „Mittendrin" aufhalten. Bei möglichen Schwierigkeiten sorgt der Kirchengemeinderat für die Durchsetzung des Hausrechts.

[1] Unter jeglicher Form von Gewalt ist zu verstehen: Körperliche, psychische, verbale und sexualisierte Gewalt, aber auch (emotionale) Vernachlässigung.

Bei Veranstaltungen für Kinder achten die Mitarbeitenden darauf, dass die Kinder von ihren Eltern abgeholt werden, sofern sie nicht selbständig nach Hause gehen/fahren. Ausnahmen sind zwischen Eltern und Gruppenleitung vorher abzusprechen.

Jugendhauskreise können für Jugendliche ab 16 Jahren in privaten Haushalten von Ehrenamtlichen stattfinden, wenn diese von mindestens zwei Personen gemeinsam geleitet werden. Dabei gelten die gleichen Voraussetzungen wie für alle anderen Gemeindeveranstaltungen. Zusätzlich ist darauf zu achten, dass am Ende keine einzelnen Jugendlichen da sind, sondern die letzten gemeinsam das Haus verlassen. Die Leitungspersonen werden besonders für mögliche Risiken und Schutzmaßnahmen sensibilisiert und müssen wie andere Mitarbeitende auch ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen sowie eine Selbstverpflichtung unterschreiben.

In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- und Machtverhältnisse?

In allen Bereichen gibt es ein Zusammenspiel aus Teamer:innen und Teilnehmenden. Die Teamer:innen haben die Aufgabe anzuleiten, Kinder bzw. Jugendliche zu begleiten und zu coachen und Programme zu gestalten. Daher besteht immer die Gefahr, dass ein Machtverhältnis entstehen kann zwischen den Teamer:innen und den Teilnehmenden.

Außerdem kann es gerade in der Betreuung von Kindern, der intensiven Begleitung bei Konfer oder auch der Schulung zu Abhängigkeiten kommen. Dadurch dass Teamer:innen Vorbilder werden, kann es sein, dass es auch zu Fixierungen auf einzelne Personen kommt.

Diese Dinge müssen Teamer:innen bewusst sein, damit sie ihren Tätigkeiten bedacht nachgehen und aufmerksam für solche Situationen sind. Unser Ziel ist es, *für* die Teilnehmenden zu arbeiten und ihnen eine gute Zeit zu ermöglichen. Das sollte mit im Fokus stehen. Deshalb ist es wichtig, immer wieder Räume und Möglichkeiten zu eröffnen, in denen die Teamer:innen sich selbst reflektieren können und von ihrem Umfeld reflektiert werden. Somit kann man Situationen vorbeugen, die problematisch sein könnten, aber auch dazu verhelfen, sich im eigenen Handeln selbst zu hinterfragen. Dafür gibt es regelmäßige Team-Feedbackrunden im Anschluss an durchgeführte Veranstaltungen und in intensiverer Form jährliche Feedbackgespräche von Ehrenamtlichen mit ihrer jeweiligen Team- bzw. Bereichsleitung.

Um Teilnehmende und Gruppenleitungen zu schützen, werden alle Kinder- und Jugendgruppen grundsätzlich nur von Teams von mindestens zwei Personen geleitet. Wenn möglich sollten es gemischtgeschlechtliche Teams sein.

Ebenso kann es aber auch zu Abhängigkeits- und Machtverhältnissen zwischen den Teamer:innen und der hauptamtlichen Leitung kommen. Denn auch hier entwickeln sich Vertrauensverhältnisse, die auch einen verletzbaren Raum schaffen. Daher sollte auch die hauptamtliche Leitung immer einen Raum haben, wo sie sich selbst reflektieren kann, aber auch von anderen Personen reflektiert wird, die sie in ihrer Arbeit erleben (z.B. durch offene Feedbackkultur, Supervision).

Um Machtmissbrauch vorzubeugen und Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten zu stärken, ist die Partizipation von Kindern und Jugendlichen in unserer Gemeinde ausdrücklich erwünscht. Wir schaffen Räume für Kinder und Jugendliche, in denen sie Erfahrungen machen und sich ausprobieren können. Wir bieten ihnen Orientierung und die Möglichkeit, eigene Formen der Beteiligung zu entwickeln und sich entsprechend ihrer Begabungen aktiv einzubringen. Die angewandten Methoden und die Stufen der Partizipation werden altersgerecht mit den Teams und Gruppen gemeinsam entwickelt.

Da ein Fehlverhalten nie ganz ausgeschlossen werden kann, werden in der Gemeinde Personen benannt, an die sich die Teamer:innen, Teilnehmende und Eltern außerhalb der hauptamtlichen Person im Kinder- bzw. Jugendbereich wenden können, um Feedback loszuwerden oder auch Beschwerden abzugeben. Hierzu zählen die weiteren Hauptamtlichen und Mitglieder des Kirchengemeinderates.

Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden?

Freizeiten

Gerade auf Freizeiten ist es wichtig, auf Grenzen zu achten und sowohl für Teilnehmende als auch für Mitarbeitende einen sicheren Ort zu schaffen.

Deshalb haben wir folgende Regeln:

- Teamer:innen und Teilnehmende haben getrennte Duschen. Ist dies von der Örtlichkeit nicht gegeben, gibt es feste Duschzeiten, in denen dann nur die Teamer:innen und nur die Teilnehmenden duschen können.

Hauptamtliche Personen sollten auch eine externe Dusche haben, bzw. falls nicht anders möglich auch eine eigene Duschzeit.

- Es gibt geschlechtergetrennte Zimmer bzw. Übernachtungsorte. Die eigenen Zimmer gelten als safe places. Das bedeutet: Sowohl für Teamer:innen als auch für Teilnehmende gilt das eigene Zimmer als das einzige Übernachtungszimmer, das betreten wird. Man sollte sich nie in einem Schlafraum befinden, wo man selbst nicht drin schläft. Somit wollen wir einen Ort schaffen, an dem man sich sicher fühlt und in Ruhe schlafen kann, wie auch sich in Ruhe umziehen kann.
- Auf Gemeindefreizeiten werden Workshops für Kinder bzw. Jugendliche auch von Erwachsenen betreut, die sonst nur als Teilnehmende mitfahren und keine festen Mitarbeitende im Kinder- und Jugendbereich sind. Hier ist darauf zu achten, dass diese Workshops jeweils mind. zu zweit betreut werden bzw. an gut einsehbaren Orten stattfinden. Auch wer nur für eine einzelne Workshopdauer eine Mitarbeitendenrolle einnimmt, soll vor der Freizeitmaßnahme im Rahmen einer Schulung zum Thema „grenzachtendes Verhalten“ sensibilisiert werden und eine Selbstverpflichtung abgeben.
- Für jede Freizeit wird vom Leitungsteam ein Verhaltenskodex erstellt (Freizeitregeln). Hierzu gehören z.B. Regeln für einen respektvollen Umgang miteinander oder für das Verhalten an bestimmten Orten. Je nach Freizeitgröße und Alter der Teilnehmenden werden die Teilnehmenden bei der Erstellung partizipatorisch einbezogen. Dieser Verhaltenskodex wird mit allen Teilnehmenden zu Beginn der Freizeit kommuniziert.

Kleine Kinder

Vor allem jüngere Kinder suchen gelegentlich körperliche Nähe zu den Mitarbeiter:innen, um getröstet zu werden, Hilfe z.B. beim Anziehen der Jacke zu erhalten, ihre eigene Freude beim Begrüßen auszudrücken oder sich anzukuscheln. Hier ist besonders wichtig, dass Mitarbeiter:innen einen reflektierten Umgang mit Nähe und Distanz haben, auf die Signale des Kindes achten und dessen Grenzen respektieren. Bevor z.B. ein weinendes Kind tröstend in den Arm genommen wird, sollte es gefragt werden, ob es das möchte.

Begrüßungssituationen

In Apostel pflegen viele erwachsene wie auch jugendliche Gemeindeglieder untereinander einen herzlichen Umgang und umarmen sich z.B. zur Begrüßung. Hier ist besonders sensibel auf persönliche Grenzen zu achten. Niemand sollte unfreiwillig umarmt werden oder sich gedrängt fühlen, andere zur Begrüßung zu umarmen, weil „man" das so macht. Ein liebevoller Umgang zeigt sich nicht nur in der Herzlichkeit, sondern auch in der Achtung von persönlichen Grenzen.

Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken?

Gerade bei seelsorglichen Gesprächen gibt es 1:1 Situationen, bei denen man darauf achten muss, an welchem Ort man sich trifft und dass man eine angenehme Situation für alle Beteiligten schafft. Daher gilt die Regel:

1:1-Gespräche versucht man möglichst an Orten durchzuführen, die einen vertraulichen Rahmen bieten und zugleich einsichtbar sind, z.B. durch große Fenster oder wo man währenddessen von anderen Personen gesehen werden kann. Bevor man z.B. bei einer Freizeit in ein Zweier-Gespräch geht, sagt man einer anderen Person Bescheid, mit wem und wo man unterwegs ist.

Bei Autofahrten mit minderjährigen Personen sollte man versuchen, nie allein mit einer minderjährigen Person im Auto zu sein. Um solche Situationen möglichst von vornherein zu vermeiden, sollte z.B. schon im Vorfeld geklärt sein, wie einzelne Kinder oder Jugendliche nach einer Veranstaltung nach Hause kommen. Das zeitliche Ende sollte so gelegt werden, dass ggf. der Bus genommen werden kann oder Fahrgemeinschaften mit anderen Gruppenteilnehmenden möglich sind.

Es kann sein, dass kleine Kinder (Schatzinselgruppe 3-5 Jahre) Hilfe beim Anziehen vor/nach dem Toilettengang benötigen oder in die Hose machen und Wechselkleidung brauchen. Teamer:innen, die einem Kind dabei helfen, achten in besonderer Weise auf die Wahrung seiner Intimsphäre und informieren eine weitere Person aus dem Team darüber, dass sie dem Kind dabei helfen. Das Kind darf entscheiden, wer aus dem Team in der Situation helfen soll. Generell sollten diese Situationen aber möglichst vermieden werden, z.B. durch Bitte an die Eltern, ihr Kind *vorher* nochmal zur Toilette zu schicken.

Risiko- und Schutzanalyse: Personal (Haupt- und Ehrenamtliche)

Personen, die sich als Hauptamtliche bewerben, werden auf deren Einstellung zu Themen des Schutzkonzeptes befragt, z.B. Umgang mit Nähe und Distanz, Konflikten im Team, Partizipation, Rollenklarheit, eigene Psychohygiene.

Der Personalausschuss meldet der Personalabteilung des Kirchenkreises Hamburg-Ost, welche Hauptamtlichen im Kinder- und Jugendbereich in der Gemeinde tätig sind, damit das Verfahren „erweitertes Führungszeugnis“ durchgeführt werden kann.

Erweitertes Führungszeugnis, Selbstverpflichtung

- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ab 16 Jahren müssen ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsicht vorlegen. Die Vorlage erfolgt erstmals zu Beginn der Mitarbeit (Vertragsabschluss bzw. Erstgespräch zur Aufnahme in die Ehrenamtlichenliste). Bei Einführung dieses Schutzkonzeptes erfolgt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses flächendeckend bei allen schon vorhandenen Mitarbeitenden, die bisher noch keins vorgelegt haben.
- Bereichsverantwortliche fordern ihre Mitarbeitenden dazu auf verbunden mit einer Gesprächseinladung. Bei positivem Gespräch und keiner negativen Eintragung im Führungszeugnis wird durch die Bereichsverantwortlichen eine Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt (Vermerk in interner Ehranamtlichenliste). Kann keine Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt werden, muss dies notiert werden. Die Notiz muss nach drei Monaten vernichtet werden. Sie muss vor den Zugriff Dritter geschützt werden.
- Nach fünf Jahren ist eine neue Unbedenklichkeitsbescheinigung (nach erneuter Einsicht eines aktualisierten erweiterten Führungszeugnisses) auszustellen. Jedes Jahr zum 31.1. wird die Liste von der zuständigen hauptamtlichen Leitung auf Aktualität überprüft.
- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden müssen eine unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung (s. Anhang) abgeben. Dabei soll eine vorherige inhaltliche Auseinandersetzung/Sensibilisierung mit dem Thema stattfinden. Eine entsprechende Sensibilisierung kann im Rahmen eines Erstgesprächs/Feedbackgesprächs, innerhalb eines Gruppentreffens oder einer Schulungseinheit erfolgen.

- Es werden mit allen interessierten potenziellen Ehrenamtlichen Erstgespräche geführt durch Bereichsleitung oder Hauptamtliche, inkl. Selbstverpflichtungserklärung und Hinweis auf Führungszeugnis.
- Zu den Aspekten der Selbstverpflichtung (z.B. Nähe und Distanz, Rollenklärung, Handlungspläne) werden außerdem Fortbildungen angeboten. Diese finden bereichsspezifisch (z.B. im Rahmen der Apostel-Teamerschulung oder als Schulungstag für das Schatzinselteam) statt und werden vorzugsweise von Mitarbeitenden der Fachstelle Prävention und Intervention des Kirchenkreises durchgeführt, ergänzend auch durch Fachkräfte anderer Fachberatungsstellen oder durch im Thema geschulte Haupt- und Ehrenamtliche der Gemeinde, wenn sie von der Gemeindeleitung dazu beauftragt sind.

Verhaltenskodex

Mit der Selbstverpflichtung fördern wir eine Grundhaltung eines grenzachtenden und wertschätzenden Miteinanders und damit eine gelebte Kultur der Achtsamkeit. Auf dieser Grundlage und abgeleitet aus der Risikoanalyse des Schutzkonzeptes erstellen die einzelnen Gruppen/Teams bzw. Bereiche spezifische Verhaltenskodizes. Diese werden partizipativ von allen Beteiligten erstellt und benennen konkrete Verhaltensregeln/Gruppenregeln, wie die Grundhaltung in einer Gruppe praktisch umgesetzt wird (z.B. Welche Art der Begrüßung ist für alle stimmig? Welche verbalen Ausdrucksweisen sind hier (un-)erwünscht?) Besonders wo Dynamiken und Verhaltensweisen in einer Gruppe mit der erwünschten Grundhaltung kollidieren, ist es wichtig, dies zu thematisieren und gemeinsam einen verbindlichen Verhaltenskodex zu erstellen, der ein grenzachtendes und wertschätzendes Miteinander fördert.

Der Verhaltenskodex wird in regelmäßigen Abständen z.B. im Rahmen von Fortbildungen oder Teamtreffen thematisiert und ggf. aktualisiert.

Wenn es im Alltag aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus zu Überschreitungen des Verhaltenskodex kommt, gehen wir damit offen und transparent um, benennen Fehlverhalten und sorgen, wenn nötig, für eine Aufarbeitung.

Hinweise auf sexuelle Übergriffe oder sexuelle und sonstige Form von Gewalt müssen nach §6 PrävG. der unabhängigen Meldebeauftragten des Kirchenkreises Hamburg-Ost, Frau Jette Heinrich gemeldet werden. Alternativ stehen die zuständigen Ansprechpersonen der Gemeinde (s. S. 11) zur Verfügung, die die Meldung umgehend an Frau Heinrich weiterleiten.

Beschwerdemanagement

Eine Beschwerde:

- Macht auf einen Missstand aufmerksam
- Ist eine konstruktive Kritik
- Bezieht sich nicht nur auf Beschwerden bei Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt, sondern z.B. auch auf schmutzige Räume, unfreundliches Personal…

Beim Beschwerdemanagement ist es unser Ziel

- Von Missständen zu erfahren
- Missstände zu beseitigen
- Die Bedürfnisse aller Gemeindemitglieder ernst zu nehmen
- Das Melden von Missständen einzuüben, um auch Vermutungen von sexualisierter Gewalt niederschwellig aufzuzeigen

Möglichkeiten, eine Beschwerde abzugeben

- Grundsätzlich sollten Beschwerden über Fehlverhalten von Personen am besten im direkten Gespräch mit der betreffenden Person geäußert werden. Wir sorgen für eine wertschätzende Feedbackkultur und Fehlerfreundlichkeit, die das angstfreie Äußern und die Bereitschaft zum Annehmen von Kritik ermöglichen.
- Wo die direkte Konfrontation nicht möglich ist oder nicht sinnvoll erscheint, ist bei Beschwerden über Teamer:innen erste Kontaktperson die hauptamtliche Person für den Bereich. Diese Beschwerden müssten persönlich über Gespräch, Mail oder Telefon erfolgen.
- Bei Beschwerden über eine hauptamtliche Person sind die Kontaktpersonen die Mitglieder des Personalausschusses, ggf. auch jemand aus dem hauptamtlichen Team. Alle Beschwerden über hauptamtliche Personen müssen den Personalausschuss erreichen, da diese Beschwerden auch Konsequenzen für den Dienst bedeuten können.
- Für anonyme Beschwerden wird im „Mittendrin“ und an der Kirche eine Art Briefkasten eingerichtet, wo man diese abgeben kann. Die Hauptamtlichen sind im Rotationsverfahren für die Sichtung und weitere Bearbeitung verantwortlich. Verantwortlich für die Umsetzung ist Rena Lewitz.

- Ebenso ist es auch möglich, wenn man eine Beschwerde persönlich loswerden will, dass man sich eine Vertrauensperson dazu holt, die einen bei diesem Prozess begleitet und einem selbst Sicherheit vermittelt.

Geltungsbereich

Jegliche Beschwerden werden von uns angehört und bearbeitet. Beschwerden über folgende Fehlverhalten von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen werden zusätzlich dokumentiert:

- Jedes strafbare Verhalten
- Verhalten zur Befriedigung eigener Bedürfnisse, ohne die Interessen anderer zu berücksichtigen
- Unbedachte Machtausübung
- Gewaltausübung in jeglicher Form
- Bewusstes Nichtreagieren, wo Reaktion erforderlich wäre
- Wiederkehrende Verletzung des Verhaltenskodex bzw. bei Nichteinhaltung vereinbarter Regeln in Gruppen

Bekanntmachung des Beschwerdemanagements

Die Teamer:innen wissen über das Beschwerdemanagement Bescheid durch:

- die Präventionsschulung im „Schulungsprogramm“ (Teamerschulung)
- Aushänge in der Kirche und im „Mittendrin“
- Hinweis zu Beginn des Konfirmandenunterrichts bzw. bei Erstgesprächen
- Posts auf den Instagram-Kanälen

In allen festen Gruppen, die sich ein halbes Jahr oder länger in dieser Konstellation treffen, wird alles über das Präventionskonzept mitgeteilt und auch das Beschwerdemanagement kommuniziert.

Bearbeitung der Beschwerde

1. Aufnahme: Es wird ein Gespräch geführt mit der sich beschwerenden Person bzw. die anonyme Beschwerde wird ausgewertet. Es wird aktiv zugehört. Es gibt zuerst

keine Diskussion oder Schuldzuweisung, sondern wir wertschätzen die Beschwerde und notieren diese.

2. Bearbeitung: Die Anliegen, Erwartungen und Lösungsvorschläge der betroffenen Person werden geklärt. Man versucht so transparent wie möglich gegenüber der betroffenen Person zu sein und sie soll im Prozess mitentscheiden.
   Nun muss entschieden werden, ob der Vorfall Konsequenzen mit sich zieht. Alles wird dokumentiert.
3. Reaktion: Es werden Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und ggf. auch Anliegen mit Begründung abgelehnt. Dies sollte alles zeitnah nach Eingang der Beschwerde passieren
4. Lösung: Nun sollte der Schutz ggf. erhöht werden. Man sollte die Qualität verbessern, Unzufriedenheit abbauen und Zufriedenheit herstellen oder ggf. mit einer Erläuterung höflich ablehnen. Dafür sollten Lösungsangebote erarbeitet werden, die Situation geschlichtet werden und Missstände abgebaut werden.
5. Nachhaltigkeit: Es sollte geprüft werden, ob sich die Situation verbessert hat, ggf. Einleitung weiterer Lösungsversuche, falls sie sich nicht verbessert hat. Dafür sollte nochmal ein Gespräch mit der beschwerenden Person geführt werden und die Situation sollte evaluiert werden.

Vorfall oder Verdachtsfall

Beratungsmöglichkeiten

Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Gewalt sind

- Rena Lewitz, Diakonin
- Jonas Senner, Jugendreferent
- Burkhard Senf, Pastor
- Die unabhängige Meldebeauftragte der Fachstelle Prävention:

  Frau Jette Heinrich,
  Steindamm 55, 20099 Hamburg,
  Tel. 040 519000-472, Mail: j.heinrich@kirche-hamburg-ost.de.

Die Ansprechpersonen innerhalb der Gemeinde leiten eine Meldung über Vorfall oder Verdachtsfall stellvertretend weiter an Frau Heinrich, wenn Betroffene oder Beobachtende/ Wissende dies -warum auch immer- nicht tun können/ wollen.

Externe Anlaufstellen (Fachberatungsstellen):

- Kinderschutzzentrum Harburg, Zündfunke e.V. (Kontakte s. S. 15)
- www.wendepunkt-ev.de
- www.nexus-hamburg.de
- www.hilfeportal-missbrauch.de (bundesweit)
- UNA - Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche, Tel.: 0800 0220099
- Zentrale Anlaufstelle.help der EKD, Tel.: 0800 5040112

Meldepflicht

Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter – dies beinhaltet Haupt- und Ehrenamtliche - hat zureichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden. (PrävG § 6, Abs. 1) -> Meldepflicht!

Bei einem unklaren Vorfall besteht das Recht und die Pflicht, sich zur Einschätzung durch die unabhängige Meldebeauftragte Frau Jette Heinrich beraten zu lassen:

Frau Jette Heinrich,
Steindamm 55, 20099 Hamburg,
Tel. 040 519000-472, Mail: j.heinrich@kirche-hamburg-ost.de.

Stellvertretende Meldebeauftragte ist die Interventionsfachkraft:

Frau Claudia von Medem
Steindamm 55, 20099 Hamburg,
Tel.: 040 519000-473
Mail: C.vonMedem@kirche-hamburg-ost.de

Handeln im Ernstfall

- **Bewahren Sie Ruhe!** Treffen Sie in keinem Fall voreilige Entscheidungen. Konfrontieren Sie niemanden mit diesem Verdacht oder Vorwürfen, dazu bedarf es einer sorgfältigen, fachlichen Vorgehensweise.
- **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.
- **Dokumentieren** Sie unbedingt wertfrei den geschilderten Sachverhalt (Beteiligte, Geschehen, Ort, Zeit, weitere Schritte).
- **Holen** Sie sich Hilfe! Die unabhängige Meldebeauftragte des Kirchenkreises Hamburg-Ost unterstützt und berät Sie gern. Sie veranlasst alle erforderlichen Schritte in Rückkoppelung mit Ihrer Gemeinde oder Einrichtung. Wichtig ist, damit nicht allein zu bleiben!
- **Verweisen** Sie bei Presseanfragen bitte zu Ihrer Entlastung auf die Pressestelle des Kirchenkreises: Remmer Koch, Tel. 0151 19519804

Rehabilitationskonzept

Für die Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten ist in unserer Gemeinde der KGR zuständig. Wir richten uns in unserem Rehabilitationsverfahren nach folgenden Handlungsschritten:

- 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 Gemeinde 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.

Infoveranstaltung – Präventionsangebot

Die Primärprävention setzt dort an, wo idealerweise noch nichts passiert ist. Sie informiert und stärkt sowohl Kinder und Jugendliche als auch erwachsene Bezugspersonen.

Im Jugendbereich wird die Präventionsschulung Teil des Apostel-„Schulungsprogramms“ für Jugendliche nach der Konfirmation sein. Dort nehmen alle teil, die zukünftig in der Arbeit mit Kindern bzw. Jugendlichen mitarbeiten wollen. Dieser Teil der Schulung wird von zum Thema Prävention geschulten Hauptamtlichen aus der Gemeinde oder der Arbeitsstelle Ev. Jugend des Kirchenkreises Hamburg-Ost durchgeführt. Ebenso werden immer anfangs einer neuen Konfer-Teamer-Periode die Konferteamer:innen nochmal von der hauptamtlichen Leitung der Konferarbeit über die spezifischen Punkte in ihrem Mitarbeitsbereich geschult.

Im Kinderbereich gibt es zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden verpflichtend ein jährliches Präventionsangebot. Das kann eine teaminterne Fortbildung oder auch ein genutztes Angebot einer Fachberatungsstelle sein. Für die Organisation und Kommunikation ist Rena Lewitz verantwortlich.

Kontakt mit Fachberatungsstellen

Das Angebot von Fachberatungsstellen wird durch Auslage und Weitergabe von Flyern und Kontaktadressen der Beratungsstellen in unserer Kirchengemeinde von Rena Lewitz bekannt gemacht.

Die ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendbereich werden durch gezielte Weitergabe von entsprechenden Flyern bzw. Mails informiert, Alle Besucher*innen durch Auslage in der Flyerwand in der Kirche, im Gemeindehaus und im „Mittendrin".

Für folgende Bedarfe werden Angebote der folgenden Beratungsstellen genutzt:

Bedarf unserer Gemeinde	**Angebot der Beratungsstelle**	**Kontakt**
Erstellung eines umfassenden Schutzkonzeptes	Fachstelle Prävention und Intervention im Kirchenkreis HH-Ost	Fachaufsicht über Schutzkonzepte, Präventionsbeauftragter Oliver Krause Steindamm 55 20099 Hamburg Tel. 040 519000-474, o.krause@kirche-hamburg-ost.de
Fortbildung und Beratung für Mitarbeitende	Fachstelle Prävention und Intervention im Kirchenkreis HH-Ost	Fachreferentin für Prävention N.N. Steindamm 55 20099 Hamburg Tel. 040 519000-475 Mail:
	Zündfunke e.V. Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und Frauen	Max-Brauer-Allee 134 (Eingang Hospitalstraße) 22765 Hamburg Tel.: 040 8901215 Mail info@zuendfunke-hh.de Web www.zündfunke-hh.de
	Weitere Fachberatungsstellen in Hamburg	s. Nexus-Flyer www.nexus-hamburg.de
Hilfe für betroffene Kinder und Jugendliche, Hilfe und Beratung für Angehörige	Kinderschutzzentrum Harburg	Eißendorfer Pferdeweg 40a 21075 Hamburg-Harburg Tel: 040 – 790 104 0 Fax: 040 – 790 104 99 kinderschutzzentrum-harburg@hamburg.de

Seelsorge	Hauptamtliche der eigenen Gemeinde, Seelsorgezentrum St. Petri	Beratungs- und Seelsorge-zentrum Hauptkirche St. Petri Bei der Petrikirche 3 20095 Hamburg Mail: bsz@sankt-petri.de Tel.: 040 / 32 50 38 – 70

Überprüfung der Gültigkeit des Schutzkonzeptes

Da sich die Rahmenbedingungen in der Kinder- und Jugendarbeit laufend verändern, wird dieses Schutzkonzept jährlich im ersten Quartal von den Hauptamtlichen im Kinder- und Jugendbereich überprüft. Mögliche Änderungsvorschläge oder Anpassungen werden zur erneuten Beschlussvorlage im KGR eingereicht.