



Gemeinde mit
HERZ, HAND und FUSS
Ev. Johannes-Kirchengemeinde

Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelischen Johannes-Kirchengemeinde Greifswald

Verantwortlich: Kirchengemeinderat der Evangelischen Johannes-Kirchengemeinde Greifswald

Redaktion: Steffen Franke, Susanne Kiefer, Volker Brüser

Stand: März 2023

Inhalt

1	Einleitung.....	2
2	Risikoanalyse	2
3	Verhaltensregeln	2
4	Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis.....	3
5	Selbstverpflichtung und Schulungen.....	4
6	Mitarbeitergewinnung	5
7	Fehlerkultur, Meldewege, Verantwortlichkeiten.....	5
8	Handlungsplan.....	6
9	Schlussbemerkung.....	6

1 Einleitung

Das vorliegende Schutzkonzept ergänzt das Leitbild der Evangelischen Johannes-Kirchengemeinde Greifswald (<https://www.johannes-greifswald.de/ueber-uns.html>) um konkrete Aspekte der Ausgestaltung unserer Arbeit. Es soll dazu beitragen, sexualisierte Gewalt zu verhindern. Das Schutzkonzept nimmt dabei die besonders schutzbedürftigen Personengruppen der Kinder und Jugendlichen in den Blick. Hierfür sollen Wege aufgezeigt werden, was vorbeugend getan werden kann, um Missbrauch zu verhindern und was im Konfliktfall zu beachten ist. Damit dieses Schutzkonzept wirksam greift und wirklich schützt, ist es wichtig, dass es mehr als ein Stück beschriebenes Papier bleibt. Der Schutz kann sich entfalten, wenn das Konzept als gelebte Kultur der Grenzachtung, der Achtsamkeit und des respektvollen Umgangs zur Anwendung kommt. In diesem Sinne geht es nicht nur um den Schutz vor sexualisierter Gewalt, sondern ganz allgemein um den Schutz der Schwächeren und Schutzbedürftigen in unserer Gemeinde. Das Schutzkonzept ist modular aufgebaut mit verschiedenen Anhängen, die unabhängig von diesem Dokument genutzt werden können.

2 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse (siehe Anhang A01) kann aufzeigen, wo Handlungsbedarf besteht. Für die Johannes-Kirchengemeinde hat sich aus der Risikoanalyse ergeben, dass die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ein lebendiger Bereich der Gemeinde ist, für den wir ein Schutzkonzept brauchen. Ein besonderes Risiko besteht sicher bei 1:1-Situationen. Verhaltensregeln zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sollten für beide Arbeitsbereiche erstellt werden. Die Mitarbeiter sollen für dieses Thema sensibilisiert werden. Auch Kinder und Jugendliche sollen wissen, dass die Gemeinde ein Schutzraum ist, in dem sie gestärkt werden und sich entfalten können. Darum sollen auch sie die Vereinbarungen kennen, die für ihr Verhalten untereinander und den Umgang mit ihnen gelten. Sie sollen die Ansprechpersonen kennen, an die sie sich wenden können, wenn es Probleme gibt.

3 Verhaltensregeln

3.1 Verhaltensregeln für die Arbeit mit Kindern

Als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern wollen wir mit Kindern wertschätzend umgehen und die Entwicklung ihrer Persönlichkeit fördern. Wir tragen eine Mitverantwortung dafür, dass sie in ihrer körperlichen, seelischen und geistlichen Entwicklung unversehr heranwachsen können. Das Ziel dieser Verhaltensregeln ist der Schutz und die Stärkung der Persönlichkeit von uns anvertrauten Kindern sowie eine Kultur des Respekts und des grenzachtenden Umgangs miteinander. Dabei geht es nicht nur, aber auch um die Verhinderung sexualisierter Gewalt und dem, was Kinder als schamverletzend empfinden. In unserem Verhalten soll so auch die Liebe Gottes zu jedem Menschen zum Ausdruck kommen. Für Mitarbeiter gelten die Verhaltensregeln für die Arbeit mit Kindern in Anhang A02.

3.2 Verhaltensregeln für die Arbeit mit Konfirmanden und Jugendlichen

Die haupt-, neben- und ehrenamtlich in der Arbeit mit Jugendlichen tätigen Personen achten bei der Vorbereitung und der Durchführung unserer Arbeit mit Jugendlichen auf die besonderen rechtlichen Bestimmungen, die Bedürfnisse und Gefährdungen der verschiedenen Alters- und Zielgruppen. Uns ist wichtig, dass jeder jugendliche Mensch mit jeglichen körperlichen und psychischen Voraussetzungen, aus jedem Milieu, mit jeglichem sozialen und kulturellen Hintergrund, jedes Geschlechts und jeder sexuellen Orientierung an der Gemeinschaft in der Arbeit mit Jugendlichen und Konfirmanden unserer Gemeinden teilhaben kann. Wir achten die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen und gehen auf sie ein. Für Mitarbeiter gelten die Verhaltensregeln für die Arbeit mit Jugendlichen in Anhang A03.

3.3 Kinder und Jugendliche stärken

Auch ein Schutzkonzept kann nicht ausschließen, dass es doch zu unangemessenem Verhalten und Missbrauch kommt. Eine besondere Situation stellen 1:1-Begegnungen dar. Sie sind wichtig und sollen weiter möglich sein, z.B. in der Seelsorge, beim Instrumentenunterricht oder als Assistenz beim Toilettengang mit kleinen Kindern. Deshalb ist es umso wichtiger, Kinder und Jugendliche stark zu machen. Sie sollen die Grundsätze eines grenzachtenden Umgangs kennen, eigene Grenzen anzeigen und gegenüber Erwachsenen vertreten können. Darum sollen die Verhaltensregeln nicht nur den Mitarbeitern bekannt sein, sie sensibilisieren und ihnen eine Orientierung geben, sondern auch die Kinder und Jugendlichen sollen die Regeln kennen und sich darauf berufen können. Insbesondere bei Kindern wird man hierfür eine kindgerechte Sprache verwenden. Siehe dazu das Konzept „Kinder schützen und stärken“ in Anhang A04.

Kinder und Jugendliche sind nicht daran schuld, wenn ihnen Gewalt angetan wird. Wenn wir Kinder und Jugendliche auf ihre Rechte aufmerksam machen, übertragen wir ihnen damit nicht die Verantwortung für ihren Selbstschutz. Vielmehr bleibt es Aufgabe der Erwachsenen, für den Schutz der Kinder und Jugendlichen und ganz allgemein für die Schwächeren in der Gemeinde und in der Gesellschaft einzutreten. Dies bleibt eine biblische Leitlinie unseres Handelns auch für dieses Schutzkonzept.

4 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Da das Führungszeugnis immer nur eine Momentaufnahme ist, kann die Einsichtnahme in Führungszeugnisse – auch aufgrund ihrer begrenzten Aussagekraft – nur Teil eines umfassenden Präventions- und Schutzkonzeptes sein, um Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Mit der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses kommt unsere Kirche den Maßgaben nach, die in den Arbeitsbereichen der Jugendhilfe gängige Praxis ist.

4.1 Rechtliche Grundlage – Auszug aus dem Präventionsgesetz der Nordkirche

§ 5 (1) PräVG: Kirchliche Träger stellen sicher, dass unter ihrer Verantwortung keine Person, die wegen einer in §72a Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe –, (...) in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Sie haben sich von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz, (...) in der jeweils geltenden Fassung vorlegen zu lassen. Von Ehrenamtlichen soll je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden.

4.2 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis bei hauptamtlichen Mitarbeitern

Bei der Einstellung hauptamtlicher Mitarbeiter wird die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verlangt, bei Datum der Vorlage nicht älter als drei Monate. Nach 5 Jahren wird die Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses eingefordert. Dafür verantwortlich sind die Pastoren oder der Kirchengemeinderatsvorsitzende.

4.3 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis bei ehrenamtlichen Mitarbeitern

Wir nehmen Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis von Ehrenamtlichen ab 14 Jahren, die im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind. Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter sein als 1 Jahr. Die Einsichtnahme erfolgt in folgenden Fällen (Situationen mit besonderem Gefährdungspotential):

- Bei Tätigkeiten und Veranstaltungen, wo 1:1 Situationen entstehen können
- Bei Tätigkeiten und Veranstaltungen, die alleinverantwortlich durchgeführt werden

- Bei Tätigkeiten und Veranstaltungen, die regelmäßig stattfinden
- Bei mehrtägigen Veranstaltungen
- Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen

Die Einsichtnahme wird alle 5 Jahren wiederholt. Verantwortlich für die Einsichtnahme und Dokumentation sind die Pastoren oder der Kirchengemeinderatsvorsitzende. Die Daten werden vor dem Zugriff Unbefugter geschützt. Sie werden unverzüglich gelöscht, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine ehrenamtliche Tätigkeit wahrgenommen wird. Andernfalls werden die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit gelöscht. Die Dokumentationslisten werden jährlich auf Vollständigkeit überprüft. Verantwortlich sind die oben genannten Personen.

4.4 Beantragung

Das erweiterte Führungszeugnis kann mit dem Formular in Anhang A05 beim Einwohnermeldeamt kostenfrei beantragt werden. Das Formular ist von einer zeichnungsberechtigten Person der Kirchengemeinde zu unterschreiben. Anhang A06 enthält die Einverständniserklärung zum Datenschutz, damit die Einsichtnahme dokumentiert werden kann. (Das Führungszeugnis kann auch online beantragt werden: <https://www.fuehrungszeugnis.bund.de/> bzw. hier <https://tevis-online.mvnet.de/greifswald/select2?md=3> kann online ein Termin im Einwohnermeldeamt Greifswald beantragt werden.)

4.5 Einsichtnahme

Das Dokument, mit dem die Einsichtnahme dokumentiert wird (Anhang A07), muss zentral abgelegt werden, damit die personenbezogenen Daten nach der oben angegebenen Zeit gelöscht werden können. Der Teamleiter wird von der oben genannten Person zeitnah in Textform (z.B. per E-Mail) über das Ergebnis der Einsichtnahme informiert. Bis dahin sind Situationen zu vermeiden, die ein besonderes Gefährdungspotential darstellen (siehe oben, Abschnitt 4.3).

5 Selbstverpflichtung und Schulungen

Mitarbeiter unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung in Anhang A08. Die Teamleiter sind dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter von den Verhaltensregeln (siehe oben) Kenntnis erhalten und die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen. Das Original geht an den Kirchengemeinderatsvorsitzenden oder die Pastoren. Eine Kopie erhält der Mitarbeiter. Der Teamleiter sollte sich hierzu eine Notiz machen. Die Selbstverpflichtungserklärung enthält personenbezogene Daten und ist daher zentral abzulegen, vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen und zu vernichten, wenn die Mitarbeit beendet wird. Die Selbstverpflichtung kann unterzeichnet werden, bevor das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis vorliegt. Aber bis zur Vorlage sind Situationen zu vermeiden, die ein besonderes Gefährdungspotential darstellen (siehe oben, Abschnitt 4.3).

5.1 Schulungen

Alle zwei Jahre sind die Mitarbeiter zum Thema Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt zu schulen. Das kann in den Teams geschehen. Es ist wünschenswert, wenn in regelmäßigen Abständen Schulungen durch qualifizierte Personen angeboten werden. Mit den Gemeinden Greifswalds ist abgesprochen, dass solche Veranstaltungen für alle Mitarbeiter der Greifswalder Gemeinden offenstehen sollen und entsprechend eingeladen wird. Die Teilnahme ist den Mitarbeitern zu bestätigen (Anhang A09) und aktenkundig zu machen (Anhang A10).

6 Mitarbeitergewinnung

Wir wollen offen sein für Menschen, die sich in die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einbringen möchten. Wir wollen auch aktiv auf Menschen zugehen und sie zur Mitarbeit einladen. Zum Beispiel wollen wir Konfirmanden und konfirmierte Jugendliche in die Mitarbeit bei Kindergottesdiensten einbeziehen. Aber insbesondere die Teamleiter sind dafür verantwortlich, zunächst die Person kennenzulernen, die sich in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einbringen möchte. Nicht immer können wir sofort beurteilen, wie belastbar eine Person ist, wie sie in bestimmten Situationen reagiert, welche Vorgeschichte sie hat. Deshalb werden auch keine Personen in die Mitarbeit einbezogen, ohne dass die Teamleitung davon weiß. Neuen Mitarbeitern sollte keine Alleinverantwortung übertragen werden, sondern sie sollten die Gelegenheit bekommen, zunächst begleitet für eine überschaubare Zeit, unsere Arbeit kennenzulernen und was uns wichtig ist. Spätestens wenn sie sich nach der Kennlernzeit für eine Mitarbeit entscheiden, sollten sie über den Inhalt der Verhaltensregeln informiert werden und die Selbstverpflichtung unterzeichnen. Der Teamleiter sollte bei der Einholung des erweiterten Führungszeugnisses unterstützen. Bis zur erfolgreichen Einsicht in das polizeiliche Führungszeugnis durch den Kirchengemeinderatsvorsitzenden oder die Pastoren sind Situationen zu vermeiden, die ein besonderes Gefährdungspotential darstellen (siehe oben, Abschnitt 4.3). Mitarbeit zu ermöglichen, ist eine Form der Wertschätzung und Beteiligung. Bei Aktionswochen, wie zum Beispiel „Glück im Topf“, sollen möglichst viele Menschen mitarbeiten können. Sie sollen von den Verhaltensregeln unterrichtet sein. Selbstverpflichtung und polizeiliches Führungszeugnis sind nur für Teamleiter und Mitarbeiter mit besonders verantwortlichen Aufgaben erforderlich. Es ist unbedingt sicherzustellen, dass alle anderen Mitarbeiter nie allein mit unseren Schutzbefohlenen unterwegs sind und in Teams von Mitarbeitern mit Führungszeugnis und Selbstverpflichtung arbeiten.

7 Fehlerkultur, Meldewege, Verantwortlichkeiten

Die Haltung der Gemeinde und ihrer Mitarbeiter gegenüber den anvertrauten Menschen und ihr Verhältnis zu Kritik haben großen Einfluss darauf, ob sich Menschen ermutigt oder gebremst fühlen, Beschwerden oder Anregungen vorzubringen. Durch die Implementierung von Beschwerdeverfahren fühlen sich besonders Kinder und Jugendliche, sowie ihre Eltern/Sorgeberechtigten, ernst genommen. Die Gemeinde signalisiert: Fehler dürfen ausgesprochen werden! Die Ermutigung, Wort zu ergreifen, entfaltet eine präventive Wirkung gegenüber allen Formen von Gewalt und Machtmissbrauch. Anlassbezogen (z.B. vor Rüstzeiten) wird über Beschwerdemöglichkeiten informiert. Feedbacks von Teilnehmern werden in die fachliche Reflexion nach Veranstaltungen einbezogen. Beschwerden werden in geeigneter Weise im Team bzw. im Kirchengemeinderat thematisiert und nicht verschwiegen.

Kirchliche und außerkirchliche Ansprechpersonen sind in Anhang A11 benannt und werden für Gemeindeglieder einsichtig bekannt gemacht. Diese Liste ist aktuell zu halten. Der Kirchengemeinderat beauftragt neben seinem Vorsitzenden, eine geeignete Person als Ansprechperson für die Präventionsarbeit in der Kirchengemeinde (Präventionsbeauftragter, siehe Anhang A11). Die beauftragte Person achtet auf die Umsetzung der in dieser Konzeption getroffenen Regelungen und ist für die Organisation der Fortschreibung des Konzeptes zuständig. Der Präventionsbeauftragte der Kirchengemeinde wird allen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitern und Teamleitern bekannt gemacht.

8 Handlungsplan

Viele Konflikte können im direkten Gespräch geklärt werden. Wo diese Möglichkeit nicht in Frage kommt, stehen alle Ansprechpersonen in Anhang A11 für eine Kontaktaufnahme zur Verfügung. Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung und Fällen von sexualisierter Gewalt ist die beschuldigte Person auf keinen Fall anzusprechen, sondern zunächst immer eine der genannten Ansprechpersonen zu kontaktieren und die meldebeauftragte Person des Kirchenkreises einzubeziehen, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Näheres regelt der Handlungsplan in Anhang A12.

Insbesondere ist jeder haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter der Nordkirche, dem ausreichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, verpflichtet, dies unverzüglich dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Meldebeauftragten mitzuteilen (Meldepflicht gem. § 6 Abs. 1 PräVG). Eine Meldepflicht besteht nur, wenn sich der Vorwurf bzw. die Beschuldigung gegen eine in der Nordkirche tätige Person richtet. In allen anderen Fällen kann der Meldebeauftragte aber beratend tätig werden. Eine Meldung umfasst alle der meldenden Person zur Kenntnis gelangten Informationen, die als Grundlage für eine fachliche Einschätzung des Sachverhalts verwendet werden können. Durch die Meldung wird sichergestellt, dass die kirchlichen Träger der Verpflichtung zur Bearbeitung der entsprechenden Meldungen nachkommen und die notwendigen Maßnahmen zum Schutz betroffener Personen und zur Verhinderung weiterer Vorfälle veranlassen (vgl. § 6 Abs. 3 PräVG).

9 Schlussbemerkung

Im Pfarrbüro wird ein Ordner mit den Unterlagen zum Schutzkonzept gepflegt. Arbeitshilfen, Materialien und weitere Informationen sind auf der Seite der Fachstelle Prävention des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises zu finden: www.kirche-mv.de/praevention.html. Das Schutzkonzept wird zweijährlich durch den Kirchengemeinderat überprüft.



Verhaltensregeln für die Arbeit mit Kindern

Evangelische Johannes-Kirchengemeinde Greifswald

Als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern wollen wir mit Kindern wertschätzend umgehen und die Entwicklung ihrer Persönlichkeit fördern. Wir tragen eine Mitverantwortung dafür, dass sie in ihrer körperlichen, seelischen und geistlichen Entwicklung unversehrt heranwachsen können. Das Ziel dieser Verhaltensregeln ist der Schutz und die Stärkung der Persönlichkeit von uns anvertrauten Kindern sowie eine Kultur des Respekts und des grenzachtenden Umgangs miteinander. Dabei geht es nicht nur, aber auch um die Verhinderung sexualisierter Gewalt und dem, was Kinder als schamverletzend empfinden. In unserem Verhalten soll so auch die Liebe Gottes zu jedem Menschen zum Ausdruck kommen. Für Mitarbeiter gelten folgende Verhaltensregeln:

Allgemeine Hinweise

- Wir achten die Würde der Kinder und respektieren ihre Grenzen.
- Wir ermutigen die Kinder, Mitarbeitern gegenüber auszudrücken, wenn Grenzen verletzt werden.
- Wir verstehen unter Grenzverletzungen, wenn Kinder in Situationen gebracht werden oder Situationen ausgesetzt sind, die ihnen peinlich oder unangenehm sind, sowie herabwürdigendes Verhalten.
- Kinder dürfen „Nein“ sagen, und Mitarbeiter werden ein „Nein“ respektieren, wenn es eine Grenzverletzung anzeigt.

Umgang mit Nähe

- Zur Arbeit mit Kindern gehört auch Körperkontakt. Suchen Kinder diesen, z.B. um getröstet zu werden, sollte der Körperkontakt immer der Situation angemessen sein.
- Trost oder auch das Verarzten von Verletzungen sollte nicht in abgeschlossenen Bereichen geschehen, sondern in für allen zugänglichen Räumen stattfinden. Bei Freizeiten oder gemeinsamen Unternehmungen empfiehlt es sich, ein Teammitglied mit der Ersten Hilfe zu beauftragen.
- Wir achten die Intimsphäre der Kinder. Mitarbeiter sind dazu befugt, kleineren Kindern in intimen Situationen, wie z.B. dem Toilettengang, zu assistieren. Nach Möglichkeit, z.B. bei Familienfreizeiten oder Familiengottesdiensten, sollte diese Aufgabe aber den Eltern/Begleitpersonen überlassen bleiben.
- Wenn wir Kindern Geschenke machen, wird dies anlassbezogen und für alle Kinder nachvollziehbar sein. Sie werden aus der jeweiligen Rolle des Mitarbeiters, z.B. als Leiter des Kindergottesdienstes, gemacht und sind nicht dazu da, ein besonderes Vertrauensverhältnis zu begründen.
- Auch Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, die eigenen Grenzen gegenüber dem Nähe-Bedürfnis der Kinder zu wahren.

Wie wir miteinander reden

- Wir machen Kindern Mut, von sich zu erzählen, z.B. in ritualisierten Situationen, wie einem Kreisgespräch. Kinder entscheiden immer frei, wieviel sie von sich preisgeben. Sie werden ermutigt, aber nicht gedrängt. Mit dem Gehörten gehen wir verantwortungsvoll um.
- Mitarbeiter sollen Kinder nicht mit ihren eigenen Nöten oder intimen Berichten belasten.



- Wir bringen den Kindern Wertschätzung entgegen. Das äußert sich auch in unserer Sprache und Wortwahl. Herablassende oder ausgrenzende Anrede ist für uns ein Tabu. Wir sprechen die Kinder mit ihrem Namen an oder nutzen übliche Abkürzungen. Die Verwendung von Kosenamen gehört nicht dazu.

Übernachtungen

- Bei Übernachtungen ist das mitfahrende Team nach Möglichkeit gemischtgeschlechtlich. Mädchen und Jungen schlafen in der Regel getrennt.
- Bei Kindern mit besonderen Bedürfnissen werden individuelle Lösungen gesucht.
- Betreuer schlafen nach Möglichkeit nicht bei den Kindern im Zimmer. Wir wahren die Privatsphäre auf den Zimmern und klopfen an, bevor wir ein Zimmer betreten.
- Schlafsituationen sind besonders intim und schützenswert. Darum sollte im Team besprochen werden und für die Kinder transparent sein, wer abends in den Zimmern für die Einhaltung der Nachtruhe sorgt.

Eins-zu-Eins-Situationen

- Eins-zu-Eins-Situationen wird es in der Arbeit mit Kindern immer geben, z.B. bei Hol- und Bringendiensten oder beim Einzelunterricht an Instrumenten. Diese werden mit den Eltern/Erziehungsberechtigten besprochen. Wir vermeiden, wenn möglich, geschlossene, nicht einsehbare Räume.
- Gerade mit Blick auf Eins-zu-Eins-Situationen ist es wichtig, Kinder darin zu bestärken, dass sie ihre Grenzen ausdrücken dürfen und sich mit Sorgen und Fragen an Vertrauenspersonen wenden können. (Siehe auch das Konzept „Kinder schützen und stärken“.)

Fotos und Datenschutz

- Im Umgang mit personenbezogenen Daten und Fotos gelten die Regelungen für den Datenschutz. Darum werden Fotos nur gemacht und gezeigt, wenn eine Einverständniserklärung der Eltern/Erziehungsberechtigten vorliegt.
- Es sollte vor Veranstaltungen und Fahrten geklärt werden, wer Fotos wofür macht und wo sie anschließend gezeigt werden.
- Nach Möglichkeit machen die Mitarbeiter nur Fotos mit zur Verfügung gestellten Geräten, nicht mit Privathandys.

Umgang mit Gewalt

- **Gewalt von Kindern untereinander:** Kinder müssen lernen Konflikte auszutragen. Wenn die Situation eskaliert, müssen Mitarbeiter einschreiten und schlichten. Bei wiederholt gewalttätigem Verhalten eines Kindes sollte das Gespräch mit der leitenden/verantwortlichen Person gesucht werden.
- **Gewalt, die an Kindern beobachtet wird:** Besteht der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung sollte in jedem Fall das Gespräch mit der leitenden/verantwortlichen Person gesucht werden.
- **Gewalt von Mitarbeitern an Kindern:** Sollte unangemessenes Verhalten von Mitarbeitern gegenüber Kindern beobachtet werden, dann sollte ein Gespräch unter vier Augen gesucht werden und ggf. ein Gespräch mit der leitenden/verantwortlichen Person.
- **Sexualisierte Gewalt:** Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt steht immer und zu jeder Zeit der Opferschutz an erster Stelle. Hier sollte der Kinderschutzbeauftragte der Kirchengemeinde informiert werden. Es ist auch die meldebeauftragte Person des Kirchenkreises einzubeziehen, um das weitere Vorgehen zu besprechen.



Verhaltensregeln für die Arbeit mit Konfirmanden und Jugendlichen

Evangelische Johannes-Kirchengemeinde Greifswald

Die haupt-, neben- und ehrenamtlich in der Arbeit mit Jugendlichen tätigen Personen (im Weiteren „wir“ genannt) achten bei der Vorbereitung und der Durchführung unserer Arbeit mit Jugendlichen auf die besonderen rechtlichen Bestimmungen, die Bedürfnisse und Gefährdungen der verschiedenen Alters- und Zielgruppen.

Uns ist wichtig, dass jeder jugendliche Mensch mit jeglichen körperlichen und psychischen Voraussetzungen, aus jedem Milieu, mit jeglichem sozialen und kulturellen Hintergrund, jedes Geschlechts und jeder sexuellen Orientierung an der Gemeinschaft in der Arbeit mit Jugendlichen und Konfirmanden unserer Gemeinden teilhaben kann. Wir achten die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen und gehen auf sie ein.

Team

- Wir informieren die Jugendlichen und deren Erziehungsberechtigte, welche Personen Veranstaltungen und Fahrten leiten und begleiten.
- Wenn irgend möglich, begleiten wir alle Fahrten mit einem Team aus Personen, die den jeweiligen Voraussetzungen der mitfahrenden Jugendlichen gerecht werden. Gruppen begleiten wir möglichst mit einem gemischtgeschlechtlichen Team.

Foto- und Videodokumentation

- Wir üben einen sensiblen und zurückhaltenden Umgang mit Fotos. Wir fotografieren Jugendliche nur mit ihrem Einverständnis und der Einverständniserklärung ihrer Erziehungsberechtigten.
- Wir kommunizieren mit den Jugendlichen, wer fotografiert, was fotografiert werden darf, welche Fotos gezeigt werden dürfen und wo sie erscheinen.

Nähe und Distanz

- Unsere Arbeit ist von Beziehungen geprägt. Diese Beziehungen gestalten und begleiten wir professionell.
- Grundsätzlich nehmen wir die Grenzen körperlicher und sozialer Nähe der Jugendlichen ernst und ermutigen Jugendliche, ihre Grenzen deutlich zu machen. Wir achten darauf, dass diese Grenzen auch bei Jugendlichen untereinander geachtet werden.
- Wir sind achtsam in Bezug auf besondere Situationen wie Begrüßung, Seelsorge, Verletzungen, körpernahe Spiele. Wir achten darauf, dass Körperkontakt angekündigt wird und freiwillig bleibt.
- Im Umgang mit verletzten und kranken Jugendlichen sind wir besonders sensibel.
- Wir kommunizieren mit den jeweiligen Erziehungsberechtigten, in welchen Zeiten einzelne Jugendliche mit einem von uns alleine sind.



Persönliche Beziehungen

- Uns ist wichtig, dass
 - die Würde jedes einzelnen Menschen geachtet wird,
 - Handlungen und Worte nicht verletzend sind,
 - persönliche Grenzen kommuniziert und geachtet werden,
 - Situationen und Strukturen vermieden werden, in denen Jugendliche physisch oder psychisch verletzt werden könnten,
 - gefährdende Situationen reflektiert und beendet werden.
- Daher schaffen wir Rahmenbedingungen, in denen diese Punkte umgesetzt werden können.
- Wir nehmen die persönlichen Beziehungen der Jugendlichen wahr.
- Die rechtlichen Bestimmungen im Hinblick auf Sexualität werden von uns eingehalten.
- Uns ist bewusst, dass unsere Beziehungen eine Vorbildwirkung auf Jugendliche haben.

Sprache und Kleidung

- Wir sind sensibel im Umgang mit unserer Sprache und Körpersprache, achten auf unsere Wortwahl und vermeiden anzügliche und zweideutige Sprache.
- Wir verwenden keine Kosenamen.
- Wir thematisieren Sprache bei Jugendlichen und helfen dabei, Sprache zu reflektieren.
- Wir reagieren auf sprachliche Grenzüberschreitungen.
- Wir nehmen die Wirkung unserer Kleidung ernst.

Geschenke und Vergünstigungen

- Wir achten darauf, dass wir nicht einzelnen Jugendlichen besondere Geschenke machen oder besondere Vergünstigungen gewähren.
- Anlassbezogene Zuwendungen gestalten wir transparent. Geld geben wir Jugendlichen nur in Notsituationen und kommunizieren dies mit den Erziehungsberechtigten.
- Wir nehmen keine Geschenke von Jugendlichen an, durch die eine exklusive Beziehung zu uns deutlich wird. Geschenke von Jugendlichen machen wir in der Gruppe transparent.

Digitale Medien

- Wir erkennen das digitale Leben neben dem analogen Leben als gleichwertigen Teil der Lebenswelt Jugendlicher an.
- Wir sprechen uns gegen jegliche Formen von Belästigung, Cybergrooming, Sexting, CyberMobbing/Bullying, Pornografie, Mediengewalt und sexistischer Sprache in den von uns genutzten digitalen Räumen aus und sind bei Problemen ansprechbar.
- Wir veröffentlichen persönliche Inhalte nur mit der dafür eingeholten Berechtigung.
- Wir sorgen für Transparenz, indem wir Kommunikationswege und Messenger-Dienste, genauso wie die Nutzung mobiler Endgeräte und sozialer Netzwerke mit Jugendlichen und deren Sorgeberechtigten für die jeweilige Veranstaltung besprechen.
- Bei der Nutzung digitaler Medien sind wir in unserer beruflichen Rolle. Auch zeitweise mitarbeitende Personen trennen die Nutzung digitaler Medien in ihrer Rolle als mitarbeitende Person transparent für die Jugendlichen von der privaten Nutzung.
- In der digitalen Welt gelten die unter „Persönliche Beziehungen“ genannten Maßstäbe.
- Wir nehmen uns vor, Jugendliche für ihr Medienverhalten zu sensibilisieren und Medienkompetenz zu fördern.



Unterbringung

- Auf allen Fahrten übernachten die Jugendlichen möglichst in ihren Voraussetzungen entsprechenden Räumen. In besonderen Situationen und im Einverständnis mit den Erziehungsberechtigten können Jugendliche selber über die Art der Unterbringung entscheiden.
- Wir übernachten nicht in einem Raum mit Jugendlichen. Ausnahmen werden mit den Erziehungsberechtigten und den Jugendlichen kommuniziert.
- In allen Fragen, die Übernachtungsräume betreffen, sind diejenigen betreuenden Menschen von uns zuständig, die den entsprechenden Voraussetzungen der Jugendlichen entsprechen. Wir klopfen an, bevor wir in Unterkunftsräume gehen.
- Waschräume sind geschlechtergerecht und zwischen betreuenden und betreuten Personen räumlich und/oder zeitlich getrennt.
- Wir achten auf die Privatsphäre der Jugendlichen. Ohne gewichtigen Grund und ohne Anwesenheit des Eigentümers kontrollieren wir nicht das Eigentum der Jugendlichen.
- Wir haben die besonderen Bedürfnisse aller Jugendlichen im Blick.



Konzept „Kinder schützen und stärken“

Evangelische Johannes-Kirchengemeinde Greifswald

Als Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern wollen wir Kinder ermutigen, ihre Grenzen zu erkennen, diese Grenzen auszudrücken und Grenzverletzungen anzusprechen. Das Ziel ist der Schutz und die Stärkung der Persönlichkeit von anvertrauten Kindern sowie eine Kultur des Respekts und der grenzachtenden Kommunikation. In unserem Verhalten soll so auch die Liebe Gottes zu jedem Menschen zum Ausdruck kommen. Für eine kindgerechte Kommunikation dieses Themas werden die folgenden Punkte empfohlen.

Liebe Kinder! So ist das bei uns:

- Die Mitarbeiter sind für dich da und für dich verantwortlich, dass dir nichts geschieht. Darum achte auf das, was sie dir sagen. Auf die folgenden Regeln kannst du dich berufen.

„Ich werde bei meinem Namen genannt“

- Du wirst mit deinem Namen angesprochen (z.B. Susanne), vielleicht auch mit einer Kurzform (wie „Suse“), aber nicht mit Kosenamen wie „Schatzi“.

„Keiner darf mir Angst machen.“

- Du musst nichts tun, wobei du dich unwohl fühlst. Das darfst du den Mitarbeitern sagen, und sie werden es respektieren.

„Ich darf NEIN sagen.“

- Sage klar und deutlich „Nein, das will ich nicht.“, wenn dir etwas unangenehm ist, z.B. wenn ihr Theater spielt, dir die Situation aber sehr peinlich ist; ihr Baden geht, du aber nicht ins Wasser möchtest. Sage klar und deutlich „Stopp! Das will ich nicht.“, wenn dich jemand hochheben möchte, du das aber nicht willst; oder dir Mitarbeiter näher kommen, als es dir gefällt.

„Ich darf Neues ausprobieren.“

- Mitarbeiter werden dich ermutigen, dich auszuprobieren, etwas Neues zu versuchen oder etwas von dir zu erzählen. Aber du musst es nicht tun.

„Schlechte Geheimnisse erzähle ich weiter.“

- Wenn etwas passiert ist, was du ganz blöd findest, dann erzähle es jemand, der nicht dabei war und dem du vertraust, z.B. Mama oder Papa, oder Mitarbeitern, oder jemand anderem. Das ist besonders wichtig, wenn du dich für etwas schämst. Selbstverständlich darfst du das jemand anderem erzählen, am besten einer erwachsenen Person.

„Ich habe ein Recht auf Hilfe.“

- Du darfst jederzeit jemand um Hilfe bitten, wenn du etwas nicht verstanden hast, oder etwas noch nicht kannst, oder wenn dir etwas oder jemand Angst macht. Das ist ganz normal und nichts, wofür man sich schämen muss.

„Ich bin wertvoll.“

- Du bist wundervoll gemacht. Mit deinem Körper und mit allem, wie du bist, hat Gott dich lieb. Du hast deshalb ein Recht darauf, von anderen auch so behandelt zu werden, denn du bist wertvoll.

Ein Flyer mit Piktogrammen (siehe nächste Seite) fasst die Aussagen anschaulich zusammen.

(Inspiziert u.a. von <https://praevention.erzbistumberlin.de/institutionelles-schutzkonzept/>)





Ev. Johannes-Kirchengemeinde

Pfarramt

Pastoren S. & T. Kiefer · Bugenhagenstr. 4, 17489 Greifswald · Tel: 03834 2005 · hgw-johannes@pek.de

Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit in Bereichen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Wir bestätigen hiermit, dass

Name, Vorname

Geburtsdatum, Geburtsort

Anschrift

für die **Evangelische Johannes-Kirchengemeinde Greifswald** tätig ist oder in Kürze eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen wird und dafür ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Abs. 2 b BZRG benötigt.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt, da keine oder nur eine geringe Aufwandsentschädigung (ohne Gewinnerzielungsabsicht) gezahlt wird. Entscheidend dabei ist, dass die Tätigkeit nicht im Sinne einer Erwerbstätigkeit ausgeübt und entlohnt wird.

Ort, Datum

Unterschrift des Trägers

Einverständniserklärung zum Datenschutz

Name, Vorname

Geburtsdatum, Geburtsort

Anschrift

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die **Evangelische Johannes-Kirchengemeinde Greifswald** im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendhilfe das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses und das Datum der Einsichtnahme sowie die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a Abs. 5 SGB VIII schriftlich dokumentieren darf.

Ort, Datum

Unterschrift des ehrenamtlichen Mitarbeiters

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse und Selbstverpflichtung

Name, Vorname	Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses	Datum der Einsichtnahme	Einverständniserklärung zur Dokumentation liegt vor	Keine Einträge nach § 72a Abs. 1 SGB VIII	Name und Funktion des Trägervertreters	Unterschrift der Einsichtnehmenden Person	Teamleiter informiert? Name, Datum	Datum der Selbstverpflichtungserklärung
			ja	ja				
			ja	ja				
			ja	ja				
			ja	ja				
			ja	ja				
			ja	ja				
			ja	ja				

Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet. Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn der Ehrenamtliche zu erkennen gibt, dass seine Mitarbeit beendet ist. Kommt es zu keiner Mitarbeit, sind die Daten sofort zu löschen.

Rechtliche Grundlagen

Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163)

§ 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.
- (2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, hauptamtlich beschäftigen.
- (3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.
- (4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.
- (5) Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur folgende Daten erheben und speichern:
 1. den Umstand der Einsichtnahme,
 2. das Datum des Führungszeugnisses und
 3. die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer der folgenden Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist:
 - a) wegen einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat oder
 - b) wegen einer nicht in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat, die die Person als ungeeignet im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erscheinen lässt.Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen die gespeicherten Daten nur verarbeiten, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung einer Person für diejenige Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, zu prüfen. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn die Person eine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 nicht ausübt. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach der letztmaligen Ausübung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

(Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_72a.html, abgerufen am 02.05.2023)

Unvollständige Liste relevanter Straftaten nach § 72a SGB VIII

Zitat: „Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist.“

§ 171 Verletzung der Fürsorgepflicht

§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§ 181a Zuhälterei

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§ 183 Exhibitionistische Handlungen

§ 184g Jugendgefährdende Prostitution

§ 184i Sexuelle Belästigung

§ 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen

§ 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen

§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen

§ 232 Zwangsarbeit

§ 234 Menschenraub

§ 235 Entziehung Minderjähriger

§ 236 Kinderhandel

(Quelle: <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/index.html>, abgerufen am 02.05.2023)



Gemeinde mit
HERZ, HAND und FUSS
Ev. Johannes-Kirchengemeinde

Selbstverpflichtung

Name, Vorname

Geburtsdatum, Geburtsort

Anschrift

Ich habe die Verhaltensregeln

in der Arbeit mit Jugendlichen

in der Arbeit mit Kindern

zur Kenntnis genommen und werde mich daran halten.

Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl des Kindes bzw. des Jugendlichen gefährdet ist, informiere ich meine vorgesetzte Dienststelle (die Leitung des Trägers) bzw. die meldebeauftragte Person meines Kirchenkreises.

Ich versichere, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII (Persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Ich verpflichte mich, dass ich dem Träger bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung mache.

Ort, Datum

Unterschrift des ehrenamtlichen Mitarbeiters



Gemeinde mit
HERZ, HAND und FUSS
Ev. Johannes-Kirchengemeinde

Schulung zum Thema „Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt“

Wir bestätigen hiermit, dass

Name, Vorname

Geburtsdatum, Geburtsort

Anschrift

an einer Schulung zum Thema „Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt“ teilgenommen hat.

Bemerkungen:

Ort, Datum

Unterschrift des Trägers



Gemeinde mit
HERZ, HAND und FUSS
Ev. Johannes-Kirchengemeinde

Ansprechpersonen zum Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelischen Johannes-Kirchengemeinde Greifswald

Das Schutzkonzept unserer Gemeinde soll dazu beitragen, sexualisierte Gewalt zu verhindern. Es zeigt Wege auf, was vorbeugend getan werden kann, um Missbrauch zu verhindern und was im Konfliktfall zu beachten ist. Für die Evangelische Johannes-Kirchengemeinde Greifswald werden folgende Personen benannt, die im Konfliktfall angesprochen werden können:

1. Leiter der Arbeitsbereiche



Carolin Schneider, carolin.schneider@ojc.de (für das KiGo-Team)



Torsten Kiefer, pastor@johannes-greifswald.de (für die Jugendarbeit)

2. Pastoren der Johanneskirche (zeichnungsberechtigt)



Torsten Kiefer, pastor@johannes-greifswald.de



Susanne Kiefer, pastorin@johannes-greifswald.de

3. Vorsitzender des Kirchengemeinderates (zeichnungsberechtigt)



Clemens Steinert, clemens.steinert@johannes-greifswald.de

4. Präventionsbeauftragter der Kirchengemeinde



Steffen Franke, steffen.franke@johannes-greifswald.de



Gemeinde mit
HERZ, HAND und FUSS
Ev. Johannes-Kirchengemeinde

Darüber hinaus können auch folgende Personen und Stellen angesprochen werden:

5. Gemeindepädagogen



Friederike Creutzburg, hgw-kinder2@pek.de



Angela Jagusch, angela-jagusch@gmx.de

6. Präventionsbeauftragte im Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis



N.N.

7. Meldebeauftragte Person im Sprengel Mecklenburg und Pommern:



Martin Fritz, martin.fritz@elkm.de, 0174-3267628
<https://www.kirche-mv.de/praevention>

8. UNA - Unabhängige Ansprechstelle



Telefon: 0800-022099 (kostenfrei und anonym)
E-Mail: una@wendepunkt-ev.de

Jede Anfrage wird vertraulich behandelt. Für Fragen zum Schutzkonzept der Gemeinde steht der Präventionsbeauftragte der Kirchengemeinde gern zur Verfügung.

Stand: April 2023.