

Schutzkonzept des Jugendpfarramtes im Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis (PEK)

Stand: 29.05.2026

Das Jugendpfarramt leitet den Fachbereich Kinder, Jugend und Familien im PEK. Das folgende Schutzkonzept ist als Rahmenschutzkonzept für die Zusammenarbeit untereinander, aber auch für Veranstaltungen, Freizeiten, ehrenamtlichen Ausbildungen sowie anderen Formaten, welche von Mitarbeitenden des Fachbereiches durchgeführt werden, zu verstehen.

1.) Ziel, Rechtliche & theologische Begründung

Durch das Präventionsgesetz der Nordkirche sind wir als Fachstelle für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis in die Pflicht genommen, Verantwortung für die Sicherheit der uns anvertrauten Menschen zu übernehmen. Im §5 Absatz 4 des Präventionsgesetzes heißt es, dass auf Grundlage eines Rahmenschutzkonzepts jeder kirchliche Träger mit Unterstützung der Präventionsbeauftragten eine Risikoanalyse durchführen soll, um ein Schutzkonzept zu entwickeln.

Gleichzeitig sind wir auch als freier Träger der Jugendhilfe verpflichtet, ein Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt zu entwickeln, anzuwenden und zu überprüfen (§ 45 SGB VIII).

Die Formulierung beider Gesetze legt nahe, dass es nicht damit getan ist etwas zu verschriftlichen und damit fertig zu sein. Wir sind herausgefordert ein Schutzkonzept zu entwickeln, das im Alltag immer wieder Anwendung, Umsetzung und Weiterentwicklung benötigt. Darum ist das in diesem Schutzkonzept Beschriebene lediglich ein Zwischenergebnis auf dem Weg, nichtsdestotrotz ein Wegpunkt, an dem man sich auch auf dem weiteren Weg orientieren kann.

Dieses Schutzkonzept soll zu einem grenzwahrenden Umgang miteinander beitragen. Es zielt darauf ab, die Wahrscheinlichkeit zu senken, dass bei unseren Veranstaltungen, Freizeiten und Aktionen Grenzüberschreitungen und sexuelle Übergriffe stattfinden oder nicht erkannt werden. Teilnehmende wie Mitarbeitende sollen durch gezielte Präventionsmaßnahmen geschützt und für einen vertrauensvollen, grenzsensiblen und achtsamen Umgang miteinander geschult werden.

Weil wir davon überzeugt sind, dass jeder einzelne Mensch als Geschöpf Gottes eine unantastbare Würde besitzt, muss sich diese Würde in unseren Angeboten durch eine Kultur der Aufmerksamkeit und Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung widerspiegeln. In der Nachfolge Jesu hat die Kirche den Auftrag zu heilen, zu versöhnen und dazu beizutragen, dass das Leben gelingt. Deshalb haben wir die Pflicht, jede:n bestmöglich vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen.

2.) Risikoanalyse

Auf Basis dieser Grundlagen wurde die Arbeit des Jugendpfarramts (JPA) unter Berücksichtigung verschiedener Themengebiete einer Risikoanalyse unterzogen, die die vorhandenen Schutz- und Risikofaktoren herausgearbeitet hat.

Schutzfaktoren:

Partizipation und Mitbestimmung im Sinne des KJG in allen Bereichen unserer Arbeit.

Vielfältige und eingeübte Feedback und Kritik-Strukturen auf allen Veranstaltungen des JPA

Förderung der Selbst- und Fremdrelexion bei Vor- und Nachbereitung von Veranstaltungen zur Wahrnehmung der Wirkung des eigenen Handelns durch Team-Feedback, Gespräche und Kollegiale Beratung.

Offener Umgang miteinander und Selbstreflexion als Merkmale einer Kultur der Fehlerfreundlichkeit.

Wenig strukturelle Hierarchie und Leitung auf Augenhöhe, gerade beim Thema Disziplin und Konsequenzen.

Teamer:innen-Ausbildung beinhaltet Selbstverpflichtung, erw. Führungszeugnis sowie 3h Präventionsmodul.

Klare Bedingungen zur Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlich Mitarbeitenden (JuLeiCa) als Voraussetzung für Mitarbeit und damit eingehender eingeübter Umgang mit Nähe und Distanz.

Förderung der Sprachfähigkeit in Bezug auf Grenzsetzung und grenzverletzendes Verhalten durch Ausbildung (JuLeiCa).

Kommunikations-Training im Rahmen der JuLeiCa-Schulung

Regelmäßige Fortbildungen für hauptamtlich Mitarbeitende, in denen die Themen Haltung, Rolle, sowie Nähe und Distanz besprochen werden.

Angebot von Supervision und Mentoring für hauptamtliche Mitarbeiter*innen.

Fachliche Kompetenz durch regelmäßige Fortbildungen auch in fachfremden Bereichen wird gefordert und gefördert.

Der Blick auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden, Ehren- und Hauptamtlichen und die individuellen Gaben und Grenzen der Mitarbeitenden gehört zu den grundlegenden Aspekten unserer Arbeit.

Risikofaktoren:

Mangelnde Transparenz, wie und nach welchen Kriterien ehrenamtlich Mitarbeitende für Teams ausgewählt werden.

Wenig Informationen über Wege, Situationen und Räume an den wechselnden Veranstaltungsorten

Fehlende Bezugspersonen für Teilnehmende bei Tages-Fortbildungen

1:1 Reise-Settings vor und nach Veranstaltungen

Arbeit im Grenzbereich zwischen Nähe und gewünschter Distanz, daher teilweise Vermischung von privaten und dienstlichen Bezügen, von beruflicher Rolle und Persönlichkeit.

Asymmetrische Beziehungen entstehen in Bezug auf Geschlecht, Alter, Rolle.

Humor im „Graubereich“ zwischen Witz, Freude und Lockerheit und der Möglichkeit, andere dadurch zu verletzen und auszuschließen.

Ausgeprägte Wertschätzungskultur [Dankeschön-Essen/Geschenke/...] und damit verbunden die potenzielle Erwartung einer „Gegenleistung“.

Nicht immer gegebene (wenn auch angestrebte) Parität der Geschlechter in Gremien und Teams.

(Noch) unklare und nicht kommunizierte Beschwerdewege (neben der grundsätzlichen Feedbackkultur).

Hohe Verantwortungsübergabe an Ehrenamtliche

3.) Verhaltenskodex

Auf Basis der unter 2.) erfolgten Risikoanalyse haben wir den folgenden Verhaltenskodex formuliert, der die identifizierten Schutzfaktoren stärken, den Risikofaktoren entgegenwirken und als Handlungsgrundlage für die ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden in Jugendpfarramt und Jugendvertretung dienen soll:

Die evangelische Arbeit mit jungen Menschen lebt von Beziehungen – miteinander und mit Gott. Daher braucht unsere Arbeit Nähe und die Akzeptanz von gewünschter Distanz. Die folgenden Grundsätze gelten daher bei all unseren Angeboten, im analogen wie im digitalen Raum:

1. Wir schützen die uns anvertrauten jungen Menschen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.
2. Wir nehmen wahr, kommunizieren und respektieren persönliche Grenzen aller Beteiligten und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
3. Wir bieten jungen Menschen den Raum, ihr Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstreflexion, ihre Persönlichkeit und damit auch ihre Identität zu stärken.
4. Wir ermöglichen Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit, Mitbestimmung und Mitsprache und vermitteln die dazu notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten.
5. Wir legen Wert auf gewaltfreien Umgang und wertschätzende Sprache, um jede:n willkommen zu heißen und mit individuellen Grenzen achtsam umzugehen.
6. Wir geben Raum für offene Gespräche, Feedback und Kritik und betrachten sie als Chance, unsere Arbeit zu reflektieren und uns weiterzuentwickeln.
7. Wir sind uns unserer machtvollen Positionen bewusst und gehen sensibel damit um, auch über unsere Tätigkeit und unseren Handlungsbereich hinaus.
8. Wir berücksichtigen individuelle, kulturelle und geschlechtsspezifische Bedürfnisse und machen uns stark für Inklusion und Vielfalt.

9. Wir beziehen bei Grenzverletzungen aktiv Stellung, dabei behalten wir die beteiligten Menschen im Blick.

4.) Beschwerdeverfahren:

Feedback, Kritik und Beschwerden anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen, Wertschätzung und Achtsamkeit gegenüber dem anderen (vgl. Punkt 6 des Verhaltenskodex'). Denn mit jedem Feedback, jeder Kritik und jeder Beschwerde gibt es Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern. Darum gehören Feedback, Kritik und die Möglichkeit zur Beschwerde selbstverständlich zu unserer Arbeit und werden im Rahmen unserer Angebote explizit gefördert und eingeübt.

Damit junge Menschen die Möglichkeit haben, sich zu beschweren, wenn etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht stimmt, bedarf es darüber hinaus klarer und transparenter Beschwerdewege. Diese sollen dazu ermutigen, sich Rat oder Unterstützung zu holen oder gemeinsam mit anderen nach Lösungen zu suchen.

Informationen darüber, auf welchen Wegen Beschwerden möglich sind, sollen durch a.) eine Veröffentlichung von Verhaltenskodex und Beschwerdeverfahren auf der Homepage der Evangelischen Jugend, b.) einen Verweis in dem standardisierten Anmeldebogen zu Veranstaltungen, c.) Aushänge von Verhaltenskodex und Beschwerdewegen (plus Formular) auf allen Veranstaltungen an „prominenter“ Stelle und d.) einer Verlinkung via QR-Code zu einer digitalen Version des Formulars möglichst allen zugänglich gemacht werden.

Inhaltlich sollen über das Beschwerdeverfahren a.) Verstöße gegen den Verhaltenskodex durch Ehren- oder Hauptamtliche, b.) potentiell pädagogisches Fehlverhalten durch Ehren- oder Hauptamtlichen des JPA, c.) Verstöße gegen gemeinsam vereinbarte Verhaltensregeln durch Teilnehmende, Ehren- oder Hauptamtliche, d.) sowie erlebte Störungen und Irritationen thematisiert werden.

Die Möglichkeit zu direktem Feedback, zu Kritik oder Beschwerde ist bereits in der Struktur unserer Angebote verankert. Grundsätzlich sollte (außer bei einem konkreten Verdacht auf sexualisierte Gewalt, dann gilt das Verfahren laut Interventionsplan) Feedback, Kritik und Beschwerde an die Person gerichtet sein, die es betrifft.

Die verschiedenen Schritte würden also so aussehen: Feedback, Kritik und Rückmeldungen werden

1. direkt an die betreffende Person gegeben. Wenn das nicht möglich ist, dann ...
2. an das Team der Veranstaltung. Wenn das nicht möglich ist, dann ...
3. an die Veranstaltungsleitung. Wenn das nicht möglich ist, dann ...
4. an die Leitung des Jugendpfarramts. Wenn das nicht möglich ist, dann ...
5. an die Beschwerdebeauftragten des Jugendpfarramtes.
6. an die geschäftsführende Person der Dienste und Werke des Kirchenkreises (Regionalzentrum kirchlicher Dienste)

Für das Beschwerdeverfahren wird ein Beschwerdeformular entwickelt, das per Post oder per Mail an die Beschwerdebeauftragten verschickt werden kann. Das Formular fragt nach a.) der Kategorie der Rückmeldung (Feedback, Beschwerde, Vorschlag, Wunsch), b.) nach Dringlichkeit des Anliegens, c.) nach einer Darlegung des Sachverhalts und d.) nach der Kontaktmöglichkeit (Anonym¹ / Kontaktdaten / Kontaktdaten und Bitte um Gespräch)

Die Gruppe der Beschwerdebeauftragten soll aus mindestens vier Personen bestehen, wovon mindestens zwei Personen anwesend sein müssen, um Beschwerden behandeln zu dürfen. Die Gruppe soll paritätisch aus Ehren- und Hauptamtlichen und Personen männlichen und weiblichen Geschlechts bestehen. Als Mindestqualifizierung wird die JuLeiCa-Ausbildung vorausgesetzt (oder eine auf anderem Weg ausreichende Schulung im Bereich Prävention). Ggf. durch eine Beschwerde betroffene Personen aus dem Kreis der Beschwerdebeauftragten dürfen NICHT an der Beratung teilnehmen.

Jede eingegangene Beschwerde wird ernst genommen und zeitnah (spätestens innerhalb von drei Wochen) bearbeitet. Die aus der Bearbeitung resultierenden Maßnahmen werden dokumentiert und die Informationen datenschutzkonform aufbewahrt.

Wenn es – egal an welcher Stelle – Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt gibt, wird entsprechend des Interventionsplans des Kirchenkreises gehandelt und direkt der/die Meldebeauftragte informiert.

5.) Interventionsplan

6.) Nächste Schritte

Im Zuge der Arbeit an diesem Schutzkonzept ist deutlich geworden, dass es auf Basis der identifizierten Schutz- und Risikofaktoren und des entwickelten Verhaltenskodex' eine daraus resultierende konkrete und detaillierte „Übersetzung“ dieser Grundsätze in die einzelnen Angebote des Jugendpfarramts und der Jugendvertretung braucht.

Als nächste Schritte müssen als z.B. die folgenden Themen bearbeitet werden:

Priorität 1:

Informationsblatt über Beschwerdeverfahren, Entwicklung der Vorlage eines Beschwerdeformulars und Berufung der Beschwerdebeauftragten.

Umsetzung der datenschutzkonformen Dokumentation von Beschwerden und daraus folgender Maßnahmen.

Veröffentlichung von Verhaltenskodex und Schutzkonzept auf der Homepage des JPA.

¹Anonyme Beschwerden: Die erfolgreiche Bearbeitung einer Beschwerde setzt i.d.R. die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. Bleibt eine Beschwerde anonym, sind Rückfragen und Rückmeldung nicht möglich, direkte Konsequenzen werden schwieriger. Trotzdem können anonyme Beschwerden Stimmungsbilder vermitteln oder auf Missstände hindeuten und Mitarbeitende dazu anregen, genauer hinzuschauen und die aufgeworfenen Themen bei jungen Menschen anzusprechen.

Fragen zum Umgang mit Nähe und Distanz fest im Fragenkatalog von Bewerbungsgesprächen verankern.

Sicherstellung eines regelmäßigen Updates des Themas Prävention für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

Kriterien für die Auswahl ehrenamtlich Mitarbeitender für Teams formulieren

System zu Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von Ehren- und Hauptamtlichen zuverlässig umsetzen.

Priorität 2:

Methodik entwickeln, mit der der Verhaltenskodex mit unseren Teams bearbeitet werden kann.

Gefährdungsanalyse des Raums in die Vorbereitung einer Freizeit, Veranstaltung, Aktion aufnehmen.

Besprechung von Ampelsituationen in Nachbereitung von Veranstaltungen aufnehmen.

Methoden auf ihre Wirkung bzgl. Nähe und Distanz überprüfen? (Spiele, Übungen, ...)

Umgang mit Vermischung von privaten und dienstlichen Accounts mit den Hauptamtlichen thematisieren

Priorität 3:

Regelmäßige Überarbeitung des Verhaltenskodex und terminierte Wiedervorlage des Schutzkonzepts

Umgang mit geteilten Schlafräumen [bei trans, queer, non-binär] Teilnehmenden thematisieren.

Dieses Schutzkonzept wurde im Zeitraum von ... erarbeitet, diskutiert und beschlossen.

Konfi Camp bezogene Ergänzungen/ Konkretisierungen zum Schutzkonzept

1.) Das Offene-Ohr-Team (OO-Team): Zweck, Leitung und Team

a) Zweck:

Das OO-Team sorgt auf dem Camp dafür, dass sich möglichst alle Menschen wohlfühlen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Wahrung von Persönlichkeitsrechten und persönlichen Grenzen. Eine Richtschnur dafür bildet der **Verhaltenscodex** zusammen mit dem **Schutzkonzept** des Jugendpfarramtes des PEK. Alle Formen von Gewalt und Diskriminierung können dabei eine Rolle spielen. Es geht aber auch um die Sensibilität für das Wohlbefinden einer Person.

b) OO-Team:

Das OO-Team wurde durch die Gruppen- und Campleitung unter folgenden Kriterien zusammengestellt:

1. Sichtbare Klarheit für Nähe und Distanz
2. Vertrauen in Seelsorgerische Fähigkeiten.
3. Freiwillige Bereitschaft zur Mitarbeit im Team und zur Sache.

Die Teammitglieder sind O.T.s (Plural, gesprochen: Oties) und sind speziell in das Schutzkonzept, den Verhaltenscodex und somit in das Awarenesskonzept des Camps eingeführt. Sie werden für die Sorgen und Belange der TN sensibilisiert und befähigt, Hilfe zu leisten und möglichst für das Wohlergehen aller zu sorgen.

Deutlich **erkennbar** ist das OO-Team an Regenbogenwesten oder gelben Schärpen.

Ort: Zu finden ist das OO-Team auf dem Platz (auf dem Gelände und in den Gebäuden) und vor allem auch am Infostand.

Anonyme Meldungen sind möglich mit Hilfe unserer anonymen Meldebox am Infostand. Dort liegen auch Zettel und Stifte aus.

b) OO-Team-Leitung: (Doro/Noa/ Albrecht):

Ist zuständig für das OO-Team und deren regelgerechtes und regelmäßiges Arbeiten.

Dazu bietet sie regelmäßige Absprachen und Feedbackmöglichkeiten an und unterstützt die O.T.s bei der Bewältigung der Aufgaben.

Sie übernimmt Verantwortung, dass Grenzen sowie Nähe & Distanz für alle Beteiligten gewahrt werden. Besonders bei 1:1-Gesprächen in einem geschützten Raum übernimmt sie die Kontrolle (präventiv alle 10 Minuten vorbeischaun: kurz, vorsichtig, aber klar).

Sie übernimmt Verantwortung für die Einhaltung des Melde-/Beschwerdeweges und dessen Kontrolle.

Sie nimmt Beschwerden über das Team entgegen und bearbeitet sie.

Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Campleitung – nicht nur aber besonders in größeren Problemfällen.

2.) Melde-/Beschwerdewege

1. TN können sich immer und zu jeder Zeit mit Beschwerden und Problemen an das OO-Team wenden – auch schriftlich und auch anonym möglich über die Meldebox am Infostand.
2. Gespräche zwischen TN und O.T.s finden vertraulich aber öffentlich und gut sichtbar statt. Sollte es die Situation verlangen, dass ein geschützter Raum für das Gespräch notwendig ist, ist unbedingt die Leitung zu informieren: wo und mit wem das Gespräch stattfindet. Um sicherzustellen, dass es dort allen in dem 1:1-Gespräch gutgeht, schaut die Leitung präventiv alle 10min im Gespräch vorbei: kurz, vorsichtig, aber klar.
3. Ein geschützter Raum ist vor allem Zimmer 7 neben dem Speisesaal
4. Jedes Gespräch mit einer*m O.T. wird im Nachhinein von der*dem jeweiligen O.T. dokumentiert (siehe Anhang).
5. Gesprächsdokumentationen werden von einer Leitung geprüft, um ggf. Beschwerden weiterzureichen oder wenn nötig bei Problemlösungen zu helfen.
6. Beschwerden/Meldungen, die das OO-Team betreffen, sind an die OO-Team- Leitung zu richten. Wenn das nicht hilft, ist die Campleitung zu informieren.
7. Beschwerden über die OO-Team-Leitung ist an die Camp-Leitung zu richten. Wenn das nicht hilft, ist das Jugendpfarramt zu informieren.
8. Beschwerden/Meldungen, die die Camp-Leitung betreffen, sind an das Jugendpfarramt zu richten

3.) Kontakte:

a) auf dem Camp:

OO-Team-Leitung: Doro Lorenz, Noa Utecht, Albrecht Stegen

Camp-Leitung: Mathias Thieme, konfiarbeit@pek-nk.de 0176 63784834

a) außerhalb des Camps:

Jugendpfarramt: Anne-Rose Rapraeger, jugendpfarramt.rapraeger@pek.de
0174 1731346

Verhaltenskodex

Schutz der anvertrauten Personen

Wir schützen alle Teilnehmenden vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.

Keine Diskriminierung oder Gewalt

Jegliche Form von Sexismus, Rassismus und Diskriminierung haben auf dem Konficamp keinen Platz. Wir tolerieren keine körperliche oder verbale Gewalt.

Grenzen respektieren

Respektiere die Grenzen deiner Mitmenschen. Jede Person hat eigene Grenzen. Daher definiert jede*r selbst, ob eine Grenzüberschreitung stattgefunden hat. Gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

Geschlechtsidentität und Pronomen

Du kannst niemandem die eigene Geschlechtsidentität ansehen – sei aufmerksam und finde heraus, welche Personen welche Pronomen für sich bevorzugen. Frage sie ansonsten gern nach ihren Pronomen (er, sie oder they). Berücksichtige individuelle, kulturelle und geschlechtsspezifische Bedürfnisse.

Fotografierverbot

Bitte achte darauf, keine anderen Personen ohne deren ausdrückliche Genehmigung zu fotografieren.

Selbstbestimmung und Mitbestimmung

Wir ermöglichen Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit, Mitbestimmung und Mitsprache und vermitteln die dazu notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten.

Wertschätzende Sprache und gewaltfreier Umgang

Wir legen Wert auf gewaltfreien Umgang und wertschätzende Sprache, um jede*n willkommen zu heißen und mit individuellen Grenzen achtsam umzugehen.

Feedback und Kritik als Chance

Wir geben Raum für offene Gespräche, Feedback und Kritik und betrachten sie als Chance, unsere Arbeit zu reflektieren und uns weiterzuentwickeln.

Machtbewusstsein

Wir sind uns unserer machtvollen Positionen bewusst und gehen sensibel damit um – auch über unsere Tätigkeit und unseren Handlungsbereich hinaus.

Aktives Eintreten bei Grenzverletzungen

Wir beziehen bei Grenzverletzungen aktiv Stellung und behalten dabei die beteiligten Menschen im Blick.

Und außerdem gilt:

- Jede Person hat das Recht, eigene Grenzen zu setzen – diese werden ohne Wenn und Aber respektiert.
- Bei Übergriffen oder Verstößen gegen diesen Kodex wende dich bitte an das Awareness-Team oder eine andere Vertrauensperson vor Ort.
- Gemeinsam sorgen wir für ein Camp, in dem sich alle sicher, willkommen und wohl fühlen können.

Bogen für kritische Rückmeldungen

Stand: 29.05.2026

Feedback, kritische Rückmeldungen und Beschwerden anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. So bekommen wir Anregungen, genauer hinzuschauen und unsere Arbeit zu verbessern. Deshalb nehmen wir deine Rückmeldung ernst und hören dir zu. Wenn du uns also zurückmelden möchtest, ...

- wo wir gegen unseren Verhaltenskodex verstoßen haben
- wo es pädagogisches Fehlverhalten gab
- wo du Störungen und Irritationen erlebt hast
- oder wo du grenzverletzendes Verhalten erlebt hast

dann kannst du das hier tun. Natürlich darfst du dich auch mit anderen Dinge, die dich bewegen, an uns wenden. Damit wir sie bearbeiten können, brauchen wir einige Infos von dir:

1.) Was möchtest du uns mitteilen?

2.) Wie heißt du? Wie alt bist du?

- Ich heißeund bin Jahre alt.
- Ich möchte anonym bleiben.
(Anonyme Rückmeldung: Die erfolgreiche Bearbeitung einer Rückmeldung setzt normalerweise die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. Bleibt eine Rückmeldung anonym, sind Rückfragen und Rückmeldung nicht möglich, direkte Konsequenzen werden schwieriger.)

3.) Was wünschst du dir, was wir tun sollen?

- Ich möchte angerufen / per Mail angeschrieben werden.
- Ich möchte ein persönliches Gespräch.
- Ich möchte keinen Kontakt.

4.) Wie und wann können wir dich erreichen?

Mail:

Telefon:

Wochentag:

Uhrzeit:

5.) Möchtest du lieber mit einer männlichen oder weiblichen Person sprechen?

- Mit einer weiblichen Person
- Mit einer männlichen Person
- Ist mir egal

6.) Wie würdest du das geschilderte Verhalten einschätzen? (Bitte ankreuzen)

- ideal
- okay
- kritisch
- problematisch
- dramatisch

7.) Gibt es eine Person aus dem Kirchenkreis, der:die befangen sein könnte und deiner Meinung nach nicht Teil des Beschwerdeausschusses sein sollte.

8.) Kontakt: Bitte schicke diesen Bogen per Post oder Mail an eine der unten stehenden Personen. Deine Rückmeldung dann an die vier Beschwerdebeauftragten weiter.

Name/ Adresse / Tel / Mail

1.) Mathias Thieme, Pastor für Konfiarbeit im PEK/Sassen, Zum Schwingetal 16, 17121 Sassen-Trantow, 0176 63784834, konfiarbeit@pek-nk.de

ODER

2.) Anne-Rose Rapraeger, Jugendpfarramt des PEK, Karl-Marx-Platz 15, 17489 Greifswald, jugendpfarramt.rapraeger@pek.de 0174 1731346

Deine Rückmeldung wird ernst genommen und zeitnah (innerhalb von drei Wochen) bearbeitet. Wenn du um ein Gespräch/eine Rückmeldung gebeten hast, wird eine:r der Beschwerdebeauftragten Kontakt mit dir aufnehmen. Dieser Rückmeldebogen wird nur von den vier Beschwerdebeauftragten eingesehen und datenschutzkonform aufbewahrt. Wenn wir jemand anders mit einbeziehen müssen, um deine Rückmeldung zu bearbeiten, sprechen wir das vorher mit dir ab.

VERTRAULICH



KonfiCamp Falldokumentation/ Meldebogen

Vor- und Zuname der*des Protokollant*in:

Hauptamtlich (HA) Ehrenamtlich (EA)

Vor- und Zuname der*des Konfirmand*in:

Ggf. Handynummer der betroffenen Person:

Gesprächszeit (Datum & Uhrzeit):

Gesprächsort:

Ggf.: Vorfalldaten (Ort, Datum, Zeit), wenn abweichend vom Gesprächszeitpunkt:

Gesprächsanlass (Ankreuzen, was zutrifft)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Konfirmand*in hat Gespräch gesucht | <input type="checkbox"/> Spontanes Gespräch |
| <input type="checkbox"/> Protokollant*in hat Gespräch initiiert | <input type="checkbox"/> Beobachtung hat zum Gespräch geführt |
| <input type="checkbox"/> Beobachtung ohne Gespräch | |

Situationsschilderung / Beschreibung des Vorfalles (Bitte möglichst sachlich, wertungsfrei und chronologisch schildern, z.B.: „Konfirmand sagte: ‚Ich habe Angst, dass ich keine Freunde finde.‘“ / „Konfirmandin hat während des Gesprächs geweint.“ / „Ich habe gesehen, dass der Konfirmand sich von der Gruppe entfernt hat.“)



Beteiligte Personen/Zeug*innen (Vor- und Nachnamen /Funktion/Kontakt):

Vertrauensperson: Wer wurde ins Vertrauen gezogen bzw. wer darf/soll ins Vertrauen gezogen werden?

Vereinbarte Maßnahmen/Nächste Schritte (Was wurde mit dem/der Konfirmand*in besprochen? Was wurde bereits unternommen?):

An wen wurde oder wird das Thema weitergeleitet

Gruppenleitung

Campleitung

Awareness-Teamleitung

Eltern der*s betroffenen Konfis

offizielle Stelle

andere:

Dokumentationszeitpunkt (Datum, Uhrzeit):

Unterschrift

Datenschutz und Hinweise zum Umgang mit dieser Falldokumentation

- Diese Falldokumentation dient der Dokumentation und Transparenz im Rahmen der Arbeit mit Konfirmand*innen.
- Die Angaben werden vertraulich behandelt und sind sicher aufzubewahren.
- Die Weitergabe der Informationen erfolgt ausschließlich an berechnigte Stellen und nur im Rahmen der gesetzlichen und kirchlichen Datenschutzbestimmungen (insbesondere gemäß Datenschutzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland – DSGVO-EKD sowie den Datenschutzregelungen der Ev. Luth. Kirche in Norddeutschland).
- Bei sensiblen Inhalten ist zeitnah eine hauptamtliche Person hinzuzuziehen.
- Im Bedarfsfall kann das Formular als Meldebogen an offizielle Stellen weitergeleitet werden.
- **Bei akuten Notfällen (z.B. Selbst- oder Fremdgefährdung):** Bitte umgehend die Campleitung und ggf. Notruf verständigen!

Einwilligung zur Weitergabe der Informationen eingeholt:

Ja Nein (Ggf. Begründung: _____)