



Konzept zur Prävention von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit besonderem Schutzbedarf (Schutzkonzept)

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Hamburg-Poppenbüttel

Version 1.0 vom 28.10.2025

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Vorwort..... | 4 |
| 1.1 Einleitung..... | 4 |
| 1.2 Geltungsbereich..... | 4 |
| 1.3 Beschreibung der Kirchengemeinde Poppenbüttel..... | 5 |
| 2. Leitbild..... | 8 |
| 3. Zuständigkeit und Kompetenz..... | 8 |
| 4. Begriffsklärung..... | 10 |
| 4.1 Gewaltformen..... | 10 |
| 4.2 Übertretungen (Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen von Gewalt)..... | 11 |
| 4.3 Sexualisierte Gewalt..... | 11 |
| 5. Struktur-, Potential- und Risikoanalyse..... | 12 |
| 5.1 Schutzmaßnahmen..... | 12 |
| 5.2 Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex..... | 15 |
| 6. Ersteinweisung und Schulungen..... | 15 |
| 6.1 Ersteinweisung..... | 16 |
| 6.2 Schulungen..... | 16 |
| 7. Personalverantwortung..... | 17 |
| 7.1 Abstinenz- und Abstandsgebot..... | 17 |
| 7.2 Personalauswahl und -einarbeitung..... | 17 |
| 7.3 Erweitertes Führungszeugnis..... | 17 |
| 7.4 Personalführung..... | 19 |
| 8. Pädagogische Prävention und Partizipation..... | 19 |
| 9. Umgang mit Beschwerden..... | 20 |
| 10. Umgang mit digitalen Medien..... | 21 |
| 11. Handeln im Ernstfall & Verfahrensablauf..... | 21 |
| 12. Rehabilitation..... | 22 |
| 13. Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung..... | 22 |
| 14. Referenzen..... | 23 |
| 15. Nicht-öffentliche Anhänge zum Hauptdokument..... | 24 |
| 15.1 Strukturanalyse..... | 24 |
| 15.2 Potential- und Risikoanalyse..... | 24 |
| 15.3 Bewertung der Räumlichkeiten..... | 24 |
| 16. Mitarbeiterteil zum Schutzkonzept..... | 25 |
| 16.1 Verhaltenskodex für Mitarbeitende..... | 25 |
| 16.2 Selbstverpflichtung der Nordkirche für Mitarbeitende der Kirchengemeinde Poppenbüttel..... | 25 |
| 16.3 Aufsichtsregelung für Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende..... | 25 |
| 16.4 Institutionen und Ansprechpersonen für Beratung und Hilfe..... | 25 |

Textcodierung

Schwarz: Text der Kirchengemeinde Poppenbüttel

Blau: Übernommener Text aus der Vorlage des Kirchenkreis Hamburg-Ost

Kirchengemeinde Poppenbüttel
Poppenbüttler Markt 2
22399 Hamburg
Tel.: (040) 611 639 59
www.kirche-poppenbuettel.de
gemeinde.buero@kirche-poppenbuettel.de

Marktkirche Poppenbüttel
Poppenbüttler Markt 2
22399 Hamburg
Tel. (040) 602 20 76
www.kirche-poppenbuettel.de/marktkirche/
markt.buero@kirche-poppenbuettel.de

Philemon Kirche Poppenbüttel
Poppenbütteler Weg 94
22399 Hamburg
Tel. (040) 606 11 12
www.kirche-poppenbuettel.de/philemon-kirche/
philemon.buero@kirche-poppenbuettel.de

Dokumentversionen

| Version | Datum | Status | Information / Änderungen |
|---------|------------|---------------------------|---|
| 1.0 | 28.10.2025 | Erste öffentliche Version | Nach interner Beteiligung Mitarbeiter, Stellungnahme Fachstelle Kirchenkreis, Genehmigung KGR |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

1. Vorwort

1.1 Einleitung

Das vorliegende „Konzept zur Prävention von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit besonderem Schutzbedarf“ (Schutzkonzept) der evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde Poppenbüttel fasst alle hierfür erforderlichen Maßnahmen zusammen. Die Basis dafür sind umfassende Analysen und Diskussionen in der Kirchengemeinde. Es ist damit ein wesentlicher Bestandteil der Gemeinendarbeit in den betroffenen Bereichen wie z.B. Jugendarbeit, Seelsorge, diakonische Dienste.

Die Verletzlichkeit unserer Schutzbefohlenen sowie die in Deutschland geltenden Gesetze erfordern es, dass im Umgang mit Menschen mit besonderem Schutzbedarf Verhaltensregeln festgelegt und eingehalten werden. Dies ist Motivation für das Schutzkonzept. Es soll jedoch nicht das verantwortliche Handeln der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frage stellen oder gar einen Generalverdacht aussprechen.

Das Schutzkonzept schützt auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in dem es ihren Rahmen für verantwortliches Handeln transparent gegenüber Schutzbefohlenen, Eltern und Externen definiert.

Die eigentliche, beabsichtigte Schutzwirkung für die Schutzbefohlenen der Gemeinde entsteht allerdings erst dann, wenn die beschriebenen Maßnahmen umgesetzt und mit Leben gefüllt werden und wenn Erfahrungen aus der Praxis in die kontinuierliche Verbesserung des Dokumentes einfließen. Dazu gehört es auch, Fehler zu machen, darüber zu sprechen und wichtige Erkenntnisse weiterzugeben. Alle Beteiligten sind damit zu verantwortlichem Handeln und Wirken als Vorbild ermutigt und befähigt.

In diesem Sinne sei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Dienst an den Menschen mit besonderem Schutzbedarf und für die aktive Mitwirkung der dazu erforderlichen Prävention gedankt - Gott segne Euch für Euren Dienst!

Für die Arbeitsgruppe Schutzkonzept und den Jugendausschuss der Kirchengemeinde Poppenbüttel

Hamburg, 28.10.2025 Thies Dose

1.2 Geltungsbereich

„**Schutzbefohlene**“ oder „**Menschen/Personen mit besonderem Schutzbedarf**“ im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Menschen, die **in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung** zu einem Mitarbeiter¹ der Gemeinde stehen. Dies sind insbesondere Kinder und Jugendliche sowie Erwachsene mit besonderem Schutzbedarf, die Angebote der Kirchengemeinde wahrnehmen.

Besonderer Schutzbedarf bei Erwachsenen ergibt sich aus einer **systematischen Vertrauens-** oder

¹ Aus Gründen der Textverständlichkeit und Übersichtlichkeit verwendet dieser Text überwiegend das „generische Maskulinum“, spricht also z.B. von „Mitarbeitern“. Selbstverständlich sind damit überall Personen beider Geschlechter angesprochen.

Machtbeziehung zum Mitarbeiter der Gemeinde, wie z.B. Ratsuchende zu Seelsorgern, materiell Bedürftige, die Unterstützung suchen zu koordinierenden Mitarbeitern oder Angestellte der Gemeinde zu ihrem disziplinarischen Vorgesetzten.

Das Schutzkonzept findet *keine* Anwendung in einer *situativen* Vertrauens- oder Machtbeziehung, z.B. bei spontaner seelischer oder praktischer Hilfsbedürftigkeit.

Dieses Schutzkonzept wie auch das zugrunde liegende Präventionsgesetz (s.u.) unterscheiden grundsätzlich *nicht* zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern, falls der Text nicht explizit darauf hinweist. Es gilt für alle offiziellen Aktivitäten der Kirchengemeinde Poppenbüttel ungeachtet der Lokation sowie in der Kooperation der Gemeinde mit dem CVJM Oberalster. Der räumliche Geltungsbereich umfasst das Kirchengelände und Aktivitäten außerhalb wie Freizeiten oder Aktivitäten in Privatwohnungen von Gemeindemitgliedern, z.B. Hauskreise, Einzelseelsorgen. Bei Aktivitäten außerhalb des Kirchengeländes ist darauf zu achten, dass ein für diese Aktivität verantwortlicher Mitarbeiter der Gemeinde benannt ist.

Von der Geltung des Schutzkonzeptes ausgenommen sind die Kindertagesstätten der Gemeinde, da diese über ein eigenes Schutzkonzept verfügen, sowie der formell eigenständige „Diakonieverein der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Poppenbüttel“.

Außerdem gilt das Schutzkonzept nicht für Aktivitäten von Privatpersonen in Gemeinderäumen, wozu auch Gemeindemitglieder ohne offiziellen Auftrag der Gemeinde zählen. In solchen Fällen ist vom verantwortlichen Mitarbeiter auf geeignete Art auf das Abstinenz- und Abstandsgebot auch für die Privatpersonen hinzuweisen, z.B. bei Abschluss des Mietvertrages im Vertragstext (siehe dazu Abschnitt 5.1.2).

Das Schutzkonzept wurde beauftragt durch den Jugendausschuss der Gemeinde, geprüft durch die „Fachstelle Prävention und Intervention“ des Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost, und in erster Version genehmigt durch den Kirchengemeinderat am 13. November 2025. Es erfüllt die Vorgaben für ein institutionelles Schutzkonzept gemäß „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und zur Prävention in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Schutzgesetz – KGSSG-NK)“ (kurz: „Präventionsgesetz“), und setzt damit einschlägige übergeordnete Rechtsvorschriften um (z.B. nach SGB). Das Schutzkonzept bietet somit den Rahmen für die rechtssichere Mitarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen der Gemeinde in Fragen der Gewaltprävention.

Das Schutzkonzept gliedert sich in zwei Teile: das Hauptdokument, welches alle erforderlichen Regelungen trifft, und der Mitarbeiterteil, welcher die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlichen Inhalte zusammenfasst.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit folgt die Gliederung dieses Dokumentes im Wesentlichen der Vorlage des Kirchenkreis Hamburg-Ost vom Mai 2025. Wortwörtlich übernommene Passagen aus der Vorlage sind [in blauer Farbe abgehoben](#).

1.3 Beschreibung der Kirchengemeinde Poppenbüttel

Die evangelisch-lutherische Kirchengemeinde Hamburg-Poppenbüttel gliedert sich in zwei profilierte Standorte, denen sich die Gemeindeglieder nach eigener Präferenz zuordnen: Marktkirche und Philemon-Kirche. Sie ist kirchlich eingegliedert in die Nordkirche und Teil des

1.3.1 Selbstbild Marktkirche – „Missionarischer Gemeindeaufbau / Musik“

Für Gemeindeleben und -arbeit der Marktkirche sind fünf Grundwerte für den missionarischen Gemeindeaufbau charakterisierend, welche im Begriff GNADE zusammengefasst sind:

- **Gemeinschaft:** Wir suchen und pflegen liebevolle Gemeinschaft mit Menschen jeder Herkunft und jeden Alters. Gemeinsam feiern und trauern, beten und arbeiten – so wollen wir Gemeinde sein!
- **Nachfolge:** Wir lernen, unseren Alltag im Vertrauen auf Jesus Christus zu gestalten. Bei ihm finden wir Orientierung und Vergebung; er ist Quelle für Hoffnung und Liebe.
- **Anbetung:** Wir geben unserer Faszination für den unbegreiflichen und doch ganz nahen Gott im Gebet und in der Musik Ausdruck. Wir tun dies in neuen und traditionellen Formen.
- **Dienen:** Wir verschließen die Augen nicht vor konkreter Not und Bedürftigkeit. Jede und jeder ist fähig und aufgerufen, liebevoll und tatkräftig ihren bzw. seinen Beitrag zu leisten.
- **Einladen:** Wir laden alle Menschen ein, Gott als liebevollen Ursprung, Grund und Ziel ihres Lebens zu entdecken.

Herzstück der lebendigen Gemeinarbeit sind die vielfältigen Gottesdienste. Gottesdienstbesucher können hier Gott begegnen, in Predigten Anregungen für Fragen des persönlichen Lebens und des Alltags erhalten und Gemeinschaft erleben. Die Gottesdienste der Marktkirche sind unterschiedlich ausgestaltet. Es gibt Gottesdienste in traditioneller Form mit Orgelmusik sowie mit modernem Format und Bandmusik, letztere einmal monatlich am Sonntagvormittag und zweimal monatlich am Mittwochabend. An Sonn- und Feiertagen werden regelmäßig ca. 150-250 Gottesdienstbesucher begrüßt, zu den Gottesdiensten am Mittwochabend regelmäßig ca. 30-60.

Darüber hinaus hat in der Marktkirche Musik zur Ehre Gottes besondere Bedeutung. Neben der klassischen Kirchenmusik ist neue Musik, etwa mit Worship-Band, die zum Mitsingen und Anbeten einlädt, bei vielen beliebt. Mehrere Chöre und Musikgruppen proben wöchentlich, singen in den Gottesdiensten oder führen in Konzerten die großen Werke der klassischen geistlichen Musik auf. Auch die Musik von Kindern und Jugendlichen hat in Form von altersgruppenspezifischen Chören und Bands ihren festen Platz im Gemeindeleben.

Ein weiteres Anliegen ist, für Kinder und Jugendliche altersgemäße Angebote zu bieten und sie in das Leben der Gemeinde zu integrieren. Dementsprechend findet jeden Sonntag ein Kindergottesdienst statt, welcher von 10 bis 30 Kindern besucht wird. Mit dem CVJM Oberalster besteht eine räumliche und personelle Kooperation in der Kinder- und Jugendarbeit, z.B. wird im Konfirmandenunterricht oder bei der Durchführung von Sommerfreizeiten zusammengearbeitet. Inhaltlich eingebunden, aber organisatorisch getrennt ist die evangelische Kindertagesstätte der Gemeinde auf dem Kirchengelände.

Wesentlich im Leben der Gemeinde sind außerdem die Angebote an rat- und hilfesuchende Personen jeglicher Herkunft. Zu den Gesprächsangeboten zählen Möglichkeiten zu Gespräch und Gebet direkt nach dem Gottesdienst, eine zwei-wöchentlich stattfindende offene Sprechstunde sowie die Möglichkeit von seelsorgerlicher Begleitung durch Einzelgespräche und Gebet nach

Absprache.

Konkrete materielle Hilfestellungen sind über den Diakonieverein der Kirchengemeinde zugänglich, z.B. in Form der zwei Kirchenkaten für Obdachlose auf dem Gelände der Marktkirche.

Zahlreiche Kleingruppen und Hauskreise, d.h. Gruppen von ca. 6-12 Personen, sind Orte, an denen ganz konkret Glaube im Alltag geteilt wird. Sie treffen sich regelmäßig in Privatwohnungen oder im Gemeindehaus zum Gespräch über die Bibel, zum gemeinsamen Singen und Gebet. Dabei lernen sie sich tiefer kennen und geben bzw. nehmen gegenseitig Anteil an ihrem Leben und helfen sich dadurch gegenseitig.

In Seminaren zur Lebensbewältigung und in Glaubenskursen bieten wir Hilfe an, einen lebendigen Glauben zu entdecken und darin zu reifen.

1.3.2 Selbstbild Philemon-Kirche - „Offene Kirche / Diakonie und Jugend“

Die Philemon-Kirche zeichnet sich durch ein sehr heterogenes Einzugsgebiet aus: auf der einen Seite ist der bürgerliche Bereich im Wesentlichen durch Kleinfamilien und Einfamilienhäuser repräsentiert. Auf der anderen Seite ist im Tegelsbarg die Nachbarschaft durch Bewohner unterschiedlichster sozialer wie auch kultureller Herkunft und religiöser Zugehörigkeit geprägt. So wohnt in dieser Großwohnsiedlung des sozialen Wohnungsbaus der 70er Jahre mit nahezu 5.000 Einwohnern rund ein Viertel der Wohnbevölkerung des Gemeindegebiets, von denen sich jedoch ein deutlich unterdurchschnittlicher Anteil der Ev.-Luth. Kirche zugehörig fühlen.

Die Philemon-Kirche wurde 1968 an diesem Standort gerade mit dem Ziel errichtet, für diese unterschiedlichen Bevölkerungsschichten Anlaufpunkt und kulturell-religiöse Heimat zu bieten. Die in den vergangenen Jahren gewachsenen Angebote in der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit prägen gemeinsam mit der Kindertagesstätte, dem Philemon-Haus mit vier großen sozial-diakonischen Einrichtungen (Theodor-Wenzel-Haus, Familienbildungsstätte, Evangelische Jugend Hamburg; Erziehungsberatung e.V.) und weiteren Hilfs- und Beratungsangeboten, das Gesicht der Kirche an diesem Standort (wie z.B. mit dem tägl. Schulkindermittagstisch, der Tafel, den 4 Obdachlosenunterkünften, ansässigem Diakonie-Verein, Freiwilligen-Forum, sozialorientierte Seelsorge).

Dieser Schwerpunkt leitet sich theologisch aus einem in der Philemon-Kirche wirksamen Verständnis der Inkarnation ab, das im Philipperhymnus (Phil 2,6-11) besonders zum Ausdruck kommt: „*Seid so unter euch gesinnt, wie es auch der Gemeinschaft in Christus Jesus entspricht: Er, der in göttlicher Gestalt war, klammerte sich nicht daran, Gott gleich zu sein, sondern lies sich selbst los und wurde wie ein Knecht. Er wurde den Menschen gleich und in allem als Mensch erkannt. Er erniedrigte sich selbst und blieb Gott treu bis zum Tode.*“ (Phil 2,6-8).

Die gnädige Bewegung Gottes zum Menschen hin bis in die Entfremdung seiner selbst - bis hin zu dem in Gottesfeindschaft stehenden Menschen - soll in verschiedenen Übersetzungen auch die Ausrichtung der gemeindlichen Arbeit prägen. Diese Ausrichtung muss zu vielen, den verschiedenen Menschen entsprechenden Ausdruckformen von Kirche führen und verbietet ausgrenzende Engführungen. Nicht beliebig, sondern gerade darin orientiert, scheut sie keine Nähe auch vor anderen Religionen, Milieus oder Haltungen und geht offen auf sie zu. Sie nimmt den anderen als solchen respektvoll an und nimmt ihn in seinem Anderssein ernst. In dieser Bewegung zum Menschen hin liegt die Hoffnung, Gott selbst, der für uns Mensch geworden ist, nahe zu sein.

Dies findet besonderen Ausdruck in der

- kirchlichen offenen und halboffenen Kinder- und Jugendarbeit, getragen durch eine Diakonin und eine breite ehrenamtliche Jugendarbeit (Stadtteilvernetzung, Konfirmanden, Teamergruppe und Teamerausbildung), und
- sozialräumlichen Ausrichtung sämtlicher Aktivitäten, sowohl adaptiv (z.B. ad hoc Organisation von offenen Festen, Gemeinschaftsaktionen mit anderen sozialen Trägern wie Bildungskonferenz, Einbindung der Bewohner in ehrenamtliche Arbeit) als auch aufsuchend (z.B. Gottesdienste auf dem Norbert-Schmid-Platz, Präsenz der Kirche auf Stadtteilfesten, Weltkindertagen).

2. Leitbild

Der Dienst am Nächsten bildet einen zentralen Bestandteil des biblischen Auftrags unserer Gemeinde. Dies betrifft einen achtsamen und respektvollem Umgang und zeigt sich in der gegenseitigen Fürsorge – unabhängig von Aufgaben, Funktionen oder Rollen. Dabei unterscheiden wir nicht zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern, Gemeindemitgliedern, regelmäßigen Gästen der Gemeinde und Menschen, die mehr oder minder zufällig vorbeischauen.

Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt den Schwächeren, wozu insbesondere die Menschen mit besonderem Schutzbedarf im Sinne dieses Schutzkonzeptes zählen (dazu auch Abschnitt 1.1). Ihre Wahrnehmung, Unterstützung und/oder Förderung sehen wir als einen wichtigen Maßstab unseres Handelns.

Bibelworte zur Veranschaulichung dieser Perspektive sind zum Beispiel:

- Lasst im Umgang miteinander Herzlichkeit und geschwisterliche Liebe zum Ausdruck kommen. Übertrefft Euch darin, einander Achtung zu erweisen (Rö.12,10 NGÜ).
- Habt im Umgang miteinander stets vor Augen, was für einen Maßstab Christus gesetzt hat (Phil.2,5, GNB).
- Lasset die Kinder und wehret ihnen nicht, zu mir zu kommen; denn solchen gehört das Himmelreich (z.B. Mt. 19,14 LÜ).

Das Engagement unserer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter ist eine tragende Säule unseres Gemeindelebens. Oft geht ihr Einsatz hinsichtlich Zeit und Engagement über das Maß gewöhnlicher Arbeitsverhältnisse hinaus. Deshalb fördern wir eine Kultur der Wertschätzung, des Vertrauens und der Ermutigung. Wir vertrauen auf die guten Intentionen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie in ihre Fähigkeiten, innerhalb ihres Aufgabenbereiches die Gemeinde zu erhalten, aufzubauen und am Reich Gottes mitzuwirken. Eine fehlerfreundliche, professionell wertschätzende und grenzachtende Gesprächs- und Arbeitskultur ist uns dabei so wichtig wie die Kultur, die Grenzen achtet und Schutz ermöglicht.

Prävention verstehen wir als gelebte Haltung in unserem Alltag. Formelle Regeln - wie das vorliegende Schutzkonzept - können dabei bestenfalls unterstützen. Wir wissen, dass Fehler ein Teil menschlichen Handelns sind. Daher sind wir auf gegenseitige Rückmeldung und Korrektur angewiesen, um kontinuierlich zu lernen und gemeinsam Verantwortung zu übernehmen.

3. Zuständigkeit und Kompetenz

Für die Umsetzung des Schutzkonzeptes in der Kirchengemeinde sind mehrere Rollen relevant. Eine Übernahme mehrerer Rollen durch ein einzelnes Mitglied der Gemeinde ist möglich.

Das höchste Gremium in der Kirchengemeinde Poppenbüttel hinsichtlich Verantwortung und Vollmacht ist der **Kirchengemeinderat** (KGR), der seinen **Vorsitzenden** wählt und Mitglieder für den Jugendausschuss bestimmt. Der KGR setzt dieses Schutzkonzept in der Erstfassung in Kraft und genehmigt danach grundsätzliche Änderungen.

Der **Jugendausschuss** des Kirchengemeinderates ist verantwortlich für die inhaltliche Ausgestaltung dieses Schutzkonzeptes sowie für dessen Implementierung. Er erstellt Inhalte, genehmigt Änderungen und stimmt diese mit Bereichsleitungen und unmittelbar betroffenen Mitarbeitern ab. Ferner hält er die Umsetzung des Konzeptes bei den Verantwortlichen nach und berichtet dies an den KGR.

Die **dienststellenleitenden Pastoren** (kurz: „Pastoren“) sind die offiziellen Führungskräfte für die hauptamtlichen Mitarbeiter (mit Anstellungsverhältnis) ihres Standorts und als solche Inhaber der arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten eines Linienvorgesetzten. Sie berichten relevante Ereignisse und Entwicklungen ihres Standortes an den Jugendausschuss.

Sie benennen außerdem innerhalb ihres Standortes Bereichsleitungen bzw. verantwortliche Mitarbeiter für bestimmte Themenbereiche, z.B. Jugendarbeit, Seelsorge. Bereichsleitungen, zu deren Aufgaben der Umgang mit Menschen mit besonderem Schutzbedarf zählt, sind dem Jugendausschuss namentlich zur Kenntnis zu geben. In jedem Fall ist eine Bereichsleitung für Jugendarbeit zu benennen. Für den Fall, dass eine Bereichsleitung nicht benannt wurde, fallen die entsprechenden Aufgaben dem Pastor zu.

Der **Kirchausschuss** des jeweiligen Standortes ist ein Untergremium des Kirchengemeinderates. Dieses Gremium bestätigt die Benennung der Bereichsleitungen und der Vertrauensperson(en) für Beschwerden (s.u.).

Die **Bereichsleitungen** (oder **Bereichsverantwortlichen**) sind zuständig und verantwortlich für die Auswahl und Benennung der ehrenamtlichen Mitarbeiter in ihrem Tätigkeitsbereich. Ferner sind sie verantwortlich für die Umsetzung dieses Schutzkonzeptes auf Mitarbeiterebene. Je nach Größe des Verantwortungsbereiches sollen Bereichsleitungen inhaltliche und organisatorische Aufgaben und Kompetenzen an **Gruppenleitungen** delegieren. Die Bereichsleitungen berichten wesentliche Ergebnisse der Umsetzung des Schutzkonzeptes an den Pastor des Standortes.

Im Sinne dieses Schutzkonzeptes geben Bereichs- und Gruppenleitungen die Benennung von Mitarbeitern sowie mitarbeiterbezogene Maßnahmen zur Umsetzung des Schutzkonzeptes (z.B. Ersteinweisung) an das Gemeindepfarramt weiter.

Das **Gemeindepfarramt** der Kirchengemeinde ist verantwortlich für die Erstellung und Pflege eines Mitarbeiterverzeichnisses, welches die Umsetzung der mitarbeiterbezogenen Maßnahmen zum Schutzkonzept nachvollziehbar macht. Des Weiteren unterstützt es alle Verantwortlichen im Sinne des Schutzkonzeptes bei der Erfüllung ihrer diesbezüglichen Aufgaben und Verpflichtungen. Diese Arbeit erfolgt gesamtgemeindlich. Das Gemeindepfarramt ist direkt den beiden Vorsitzenden des KGR unterstellt.

Die **Vertrauenspersonen für Beschwerden** sind verantwortlich für Entgegennahme von anonymen und offenen Hinweisen, Vorschlägen und Beschwerden (Abschnitt 9). Sie bewerten und leiten diese an zuständige Stellen weiter, z.B. Mitarbeiter der Gemeinde. Die Vertrauenspersonen für Beschwerden werden vom Pastor benannt und sind ungeachtet anderer möglicher Aufgaben in der Wahrnehmung dieser Aufgabe weisungsungebunden. Im Regelfall sollen sie Pastor und betreffende Bereichsleitung des jeweiligen Bezirkes informieren. Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt werden direkt an die Meldestelle des Kirchenkreises Hamburg-Nord weitergeleitet.

Alle **haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter** (kurz: „Mitarbeiter“) der Kirchengemeinde wirken in ihrem Dienst gemeinsam darauf hin, dass der Auftrag der Gemeinde mit Leben gefüllt und das Schutzkonzept im Sinne der Schutzbefohlenen effektiv umgesetzt wird.

Erziehungsberechtigte werden im Rahmen der Arbeit mit ihren minderjährigen Kindern auf unsere Grundsätze zur Prävention von Gewalt gegen Kinder und Jugendliche hingewiesen. Für die diesbezüglichen Inhalte besteht jedoch eine Holschuld, z.B. über die Website der Gemeinde, das Gemeindepbüro oder die betreffenden Mitarbeiter. Eine Einweisung ist nicht vorgesehen.

4. Begriffsklärung

4.1 Gewaltformen

Gewaltformen treten häufig nicht isoliert voneinander auf.

Körperliche Gewalt bezeichnet jede Form von physischer Aggression, die eine Person gegen eine andere Person ausübt. Dazu gehören Schläge, Tritte, Stöße, absichtliches Verbrühen oder andere Handlungen, die Verletzungen oder Schmerzen am Körper verursachen. Körperliche Gewalt kann sowohl kurzfristige als auch langfristige körperliche und psychische Folgen für die Betroffenen haben.

Emotionale und psychische Gewalt umfassen Handlungen, die darauf abzielen, das Selbstwertgefühl und das psychische Wohlbefinden einer Person zu schädigen. Dazu gehören verbale Beschimpfungen, Drohungen, Einschüchterungen, ständige Kritik, Manipulation und das gezielte Entziehen von Zuneigung oder Unterstützung. Diese Formen der Gewalt können langfristige psychische Auswirkungen haben, wie Angstzustände, Depression und ein verminderter Selbstwertgefühl. Oft sind sie subtiler als körperliche Gewalt, können aber ebenso schädlich sein.

Vernachlässigung bezeichnet das unzureichende Erfüllen der grundlegenden Bedürfnisse einer Person, insbesondere in Bezug auf Kinder oder abhängige Personen. Dazu gehört das Versäumnis, angemessene Betreuung, Nahrung, Kleidung, medizinische Versorgung oder emotionale Unterstützung bereitzustellen. Vernachlässigung kann sowohl psychischer/emotionaler als auch physischer Art sein und führt häufig zu psychischen und physischen Schäden bei den betroffenen Personen.

Sexualisierte Gewalt wird im Abschnitt 4.3 gesondert erklärt.

Spirituelle Gewalt bezeichnet Handlungen oder Verhaltensweisen, die den Glauben, die spirituelle Identität oder die religiösen Überzeugungen einer Person angreifen oder unterdrücken. Dazu gehören Manipulation, Zwang, Ausgrenzung oder das Herabsetzen der spirituellen Praktiken einer

Person. Oft wird spirituelle Gewalt in autoritären religiösen Gemeinschaften oder durch Individuen ausgeübt, die Macht über andere ausüben wollen. Diese Form der Gewalt kann tiefgreifende emotionale und psychische Auswirkungen auf die Betroffenen haben, da sie oft das Fundament ihrer Identität und ihres Glaubens betrifft.

Digitale Gewalt bezeichnet Handlungen, die unter Verwendung digitaler Technologien und Kommunikationsmittel erfolgen. Dazu gehören Formen wie Cybermobbing, das Verbreiten von falschen Informationen, Stalking über soziale Medien, das unerlaubte Teilen intimer Bilder sowie Drohungen und Belästigungen im Internet. Digitale Gewalt kann erhebliche psychische und emotionale Schäden verursachen. Diese Form der Gewalt ist oft schwerer zu erkennen und zu ahnen, da sie in virtuellen Räumen stattfindet.

4.2 Übertretungen (Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen von Gewalt)

Die gewaltvolle Handlung (egal ob sexualisiert, physisch, digital etc.) lässt sich nach Grenzverletzung, Übergriff und strafrechtlich relevante Formen von Gewalt differenzieren.

Grenzverletzungen bezeichnen Handlungen, bei denen die (individuelle) Grenze einer Person ignoriert, verletzt oder überschritten wird. Grenzverletzungen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie zum Beispiel unbeabsichtigt oder im Überschwang passieren. Ursächlich hierfür können zum Beispiel ein fehlendes (Fach-)Wissen, Stress oder Unachtsamkeit sein. Des Weiteren stellen Grenzverletzungen i.d.R. minderschwere Handlungen dar.

Übergriffe hingegen sind in ihrer Ausgestaltung massiver. Die übergriffige Person hat die Handlung abgepasst oder sogar vorbereitet. Wiederholte stattfindende Grenzverletzungen sind automatisch als Übergriffe einzuordnen. Die Gewaltausübung findet bewusst statt, möglicherweise mit dem Ziel Macht über die andere Person auszuüben oder gar als Anbahnungsstrategie zur Ausübung strafrechtlich relevanter Formen von Gewalt.

Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt sind sämtliche Handlungen, die gegen Gesetze verstossen und strafbar sind. Straftaten können von leichten Delikten bis hin zu schweren Verbrechen reichen und umfassen illegale Handlungen, die rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

4.3 Sexualisierte Gewalt

„Sexualisierte Gewalt bezeichnet alle Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. (...) Wir sprechen von sexualisierter Gewalt auch dann, wenn Autorität, Macht oder Vertrauen gegenüber einem [Menschen (Anm. d. Verf.)] benutzt werden, um eigene sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen. Dies muss nicht immer körperliche Spuren hinterlassen.“ (Zitat von Zartbitter e.V.).

“Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezieht oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätigkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat.“ (EKD-Gewaltschutzrichtlinie)

Sexualisierte Gewalt bezeichnet also jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Dabei sind auch Handlungen eingeschlossen, die unter Umständen nicht strafrechtlich relevant sind.

Bei sexuellen Handlungen zwischen Jugendlichen/Erwachsenen und Kindern sprechen wir in jedem Fall von sexualisierter Gewalt. Hier ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Kinder (unter 14 Jahren) sexuellen Handlungen nicht zustimmen können. In diesen Fällen wird bewusst mit dem Mittel der Sexualität Macht ausgeübt, Überlegenheit ausgenutzt sowie Wahrnehmung und Beziehung manipuliert.

Der Begriff “Sexualisierte Gewalt” umfasst sexuelle Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe sowie Straftaten gegen das sexuelle Selbstbestimmungsrecht (§174-§184 StGB).

5. Struktur-, Potential- und Risikoanalyse

Dieses Schutzkonzept basiert auf einer Struktur-, Potential- und Risikoanalyse beider Standorte der Gemeinde inklusive einer Bewertung der gemeindeeigenen Räumlichkeiten. Sie wurde von der AG Schutzkonzept erstellt und mit den beteiligten Mitarbeitern, insbesondere im Bereich Kinder- und Jugendarbeit, partizipativ diskutiert und inhaltlich vertieft.

Grundsätzlich sollen Struktur- und Risikoanalyse nicht veröffentlicht werden, um möglichen Tätern keine Anleitung in die Hand zu geben. Dementsprechend geht dieser Text nur auf die wesentlichen Ergebnisse und Maßnahmen ein. Bei berechtigtem Interesse ist nach Genehmigung von Pastor, einem Mitglied des Jugendausschuss, einer Bereichsleitung Jugend eine Einsichtnahme möglich, z.B. im Gemeindebüro.

5.1 Schutzmaßnahmen

Die Struktur- und Risikoanalyse der beiden Standorte der Kirchengemeinde ergibt, dass jede Gruppe im Geltungsbereich des Schutzkonzeptes einer Konstellation von Mitarbeitern und Personen mit besonderem Schutzbedarf zugeordnet werden kann. Hieraus ergeben sich für jede Konstellation jeweils allgemeine Schutzmaßnahmen, die für einzelne Gruppen nach Bedarf durch Einzelmaßnahmen ergänzt werden.

Bei neuen Gruppen oder wesentlichen Änderungen im Ablauf oder der Zusammensetzung bestehender Gruppen ist vom verantwortlichen Mitarbeiter der Gruppe zu prüfen, inwiefern die zugeordneten Maßnahmen für einen umfassenden Schutz noch ausreichend sind. Änderungen sind dem Jugendausschuss umgehend zur Kenntnis zu bringen.

5.1.1 Konstellationen von Mitarbeitern und Personen mit besonderem Schutzbedarf

| Mitarbeiter | Person(en) mit besonderem Schutzbedarf |
|---|---|
| Ein Mitarbeiter Gruppe Mitarbeiter | Ein Kind oder Jugendlicher Gruppe Kinder oder Jugendliche Ein Erwachsener mit besonderem Schutzbedarf Gruppe Erwachsener mit besonderem Schutzbedarf |
| Mitarbeiter und Mitarbeitergruppe auf Kinder-/Jugendfreizeit mit Übernachtungssituation | Gruppe Kinder oder Jugendliche auf Freizeit mit Übernachtungssituation |
| Vorgesetzter | Angestellter Mitarbeiter |

5.1.2 Zentrale Schutzmaßnahme: Abstinenz- und Abstandsgebot

„Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben, dürfen nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbraucht werden (Ablinenzgebot).“

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren (Abstandsgebot).“ (Zitat: §3 Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie)

Wie das Abstinenz- und Abstandsgebot gelebt werden soll, ergibt sich aus Selbstverpflichtung, Verhaltenskodex und Basisschulung; siehe dazu Abschnitt 6 „Ersteinweisung und Schulungen“.

5.1.3 Allgemeine Schutzmaßnahmen

Die allgemeinen Schutzmaßnahmen betreffen alle Aktivitäten im Geltungsbereich des Schutzkonzeptes. Ihre Bedeutung und Schutzwirkung sind im Folgenden kurz ausgeführt, und werden im weiterführenden Text vertieft.

- Das **Leitbild der Gemeinde** beschreibt den Konsens der Gemeinde im Umgang miteinander, insbesondere auch mit Schutzbefohlenen (Abschnitt 2). Diese Grundhaltung definiert den Rahmen für alle übrigen Maßnahmen.
- Für die Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen ist es erforderlich, **Zuständigkeiten und Kompetenzen** zu definieren, sowie die resultierende **Verantwortung** für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeit festzulegen (Abschnitt 3). Dies betrifft Benennungen/Einstellungen, Fürsorge, Begleitung, und Nachverfolgung als Bring- oder Holschuld.
- Im **Verhaltenskodex** für Mitarbeitende sind allgemeine Verhaltensrichtlinien im Umgang mit Schutzbefohlenen festgelegt (Abschnitt 5.2). Dies schließt die Weitergabe von Beobachtungen mit ein.
- In der **Selbstverpflichtung** (der Nordkirche) für **Mitarbeitende** verpflichten sich diese zu

zentralen Verhaltensregeln sowie zur Befolgung des Verhaltenskodex (Abschnitt 5.2). Dies wird durch Unterschrift festgehalten. Die unterschriebene Selbstverpflichtung ist die Eingangsvoraussetzung zu einer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit für Menschen mit besonderem Schutzbedarf.

- Durch die **Einsichtnahme in polizeiliche Führungszeugnisse** bei Mitarbeitern in Kinder- und Jugendarbeit wird die Beteiligung rechtskräftig verurteilter Straftäter ausgeschlossen (Abschnitt 7.3).
- In **Schulungen und Workshops** wird eine gemeinsame Informations- und Wissensbasis der Mitarbeiter im Umgang mit Schutzbefohlenen definiert (Abschnitt 6).
- Die **Aufsichtsregelung für Eltern und Mitarbeitende** definiert einheitlich die Schnittstelle in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, insbesondere den Übergang der Aufsichtspflicht (Abschnitt 16.3).
- Die **Partizipation der Menschen mit besonderem Schutzbedarf** in der Arbeit ist ein zentrales Element der Gewaltprävention (Abschnitt 8). Das Schutzkonzept definiert hier, was dazu einheitlich in der Kirchengemeinde gelebt werden soll.
- **Mitarbeitergespräche** einzeln und in Gruppen geben die Möglichkeit zur Weitergabe von Beobachtungen sowie zur Reflektion und Selbstwahrnehmung von Mitarbeitern (Abschnitt 7). In Fachfragen kann Intervision oder Supervision mit Unterstützung durch Externe zielführend sein.
- **1:1 Situationen** zwischen Mitarbeitern und Schutzbefohlenen erfordern besondere Aufmerksamkeit und zusätzliche Maßnahmen zur Transparenz (siehe Verhaltenskodex in Abschnitt 16.1).
- Die Arbeit mit Schutzbefohlenen darf **nur in geeigneten Räumlichkeiten** stattfinden. Falls sinnvoll und möglich, kann die Eignung eines a priori ungeeigneten Raumes durch bauliche Maßnahmen hergestellt werden (z.B. Einbau Glastür).

5.1.4 Schutzmaßnahmen für Gruppen und Einzelpersonen

| | Leitbild | Verhaltenskodex / Selbstverpflichtung | Basis-schulung Gewalt-prävention / F-Zeugnis | Schulung Jugend-leiter | Schulung Seelsorg e / Gesprächsführung | Schulung Aufsichtspflicht | 1:1 Transparenz-Maßnahmen |
|---|----------|---------------------------------------|--|------------------------|--|---------------------------|---------------------------|
| 1 MA mit 1 Kind/Jugendlicher | x | x | x | | | x | x |
| 1 MA mit Gruppe Kinder / Jug. | x | x | x | (x) | | x | (x) |
| 2+ MA mit 1 Kind/Jugendlichen | x | x | x | (x) | | x | |
| 2+ MA mit Kindern/Jugendlichen | x | x | x | (x) | | x | |
| 1 MA mit 1 Erwachsenem | x | x | (x) Schulung | | (x) | | (x) |
| 2+ MA mit 1+ Erwachsenen in verletzlicher Situation | x | x | (x) Schulung | | (x) | | |
| Frauengruppen | x | | | | | | |
| Vorgesetzter / angestellter MA | x | x [VG] | | | | | (x) |
| Zufallsbegegnung Kind/Erwachsener | x | | | | | xx | |

Legende x: verpflichtend, (x) empfohlen, xx mittelbare Schutzmassnahme

5.2 Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex (Abschnitt 16.1) bündelt die spezifischen Regeln der Kirchengemeinde im persönlichen Umgang mit Menschen mit besonderem Schutzbedarf durch unsere Mitarbeiter. Durch Unterschrift unter die Selbstverpflichtung (Abschnitt 16.2) sichern die Mitarbeiter zu, dass sie allgemeine Regeln im Umgang mit Schutzbefohlenen beachten sowie den Verhaltenskodex einhalten.

Die Selbstverpflichtung der Kirchengemeinde ist stark angelehnt an die Selbstverpflichtung der jungen Nordkirche vom 01.03.2025.

6. Ersteinweisung und Schulungen

Die Arbeit mit Menschen mit besonderem Schutzbedarf bedingt vor Aufnahme eine Ersteinweisung sowie gegebenenfalls mittelfristig weitere Schulungen, z.B. zur Prävention sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche.

Die Ersteinweisung ist in jedem Fall ungeachtet der Vorbildung eines Mitarbeiters erforderlich.

Für weitere qualifzierende (d.h. verpflichtende) Schulungen legt der Jugendausschuss der

Kirchengemeinde die erforderlichen Inhalte unter Berücksichtigung von aktueller Rechtslage und Erfahrungswerten fest. Dazu benennt der Ausschuss geeignete interne Schulungsreferenten und qualifizierte externe Anbieter (z.B. aus dem Kirchenkreis oder aus NEXUS-Verbund). Erforderlichenfalls sollen hierzu die zuständigen Bereichsleitungen gehört werden.

Inhaltsgleiche Schulungen und Fortbildungen von anderen einschlägigen christlichen Trägern (z.B. CVJM oder kirchliche Kindertagesstätten) werden grundsätzlich anerkannt. Bei nicht-kirchlichen Trägern (z.B. Schulen) erfolgt vor Anerkennung der Schulung eine inhaltliche Prüfung durch die Bereichsleitung.

Schulungen, welche zur Arbeit mit Schutzbefohlenen in der Kirchengemeinde erforderlich sind, sollen von der Kirchengemeinde mindestens jährlich angeboten werden. Sollten in Ausnahmefällen externe Fortbildungen erforderlich sein, werden die Kosten für die Teilnehmer nach vorheriger Absprache übernommen.

6.1 Ersteinweisung

Vor Aufnahme der Tätigkeit mit Schutzbefohlenen ist jeder neue Mitarbeiter der Kirchengemeinde in Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex einzuweisen. Falls der Mitarbeiter eigenverantwortlich im Bereich Kinder- und Jugendarbeit agieren soll, sind zusätzlich Grundzüge der Aufsichtspflicht zu berücksichtigen.

Die Ersteinweisung kann durch jeden sachkundigen Mitarbeiter der Kirchengemeinde erfolgen und wird durch Unterschrift des neuen Mitarbeiters unter die Selbstverpflichtung gültig. Die Bereichsleitung ist zeitnah darüber zu informieren. Die unterschriebene Selbstverpflichtung wird durch das Gemeindepbüro im Mitarbeiterverzeichnis dokumentiert.

Im Zuge der Ersteinweisung sollen mit dem neuen Mitarbeiter zeitnah durch Gruppen- oder Bereichsleitung weitere für den Einsatzbereich erforderliche Qualifikationsmaßnahmen festgelegt und ein Zeitplan zur Teilnahme vereinbart werden, z.B. zur Basisschulung (s.u.).

6.2 Schulungen

Alle eigenverantwortlich agierenden Mitarbeiter in der Gemeinarbeit mit Personengruppen mit besonderem Schutzbedarf müssen an einer **Basisschulung zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt** teilnehmen. Die Basisschulung muss mindestens die Themen (i) Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, (ii) Abstinenzgebot und Abstandsgesetz mit den Inhalten der Selbstverpflichtung der Nordkirche sowie (iii) Melde- und Beratungspflicht beinhalten. Diese Schulung erfüllt den Mindeststandard für den eigenverantwortlichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie Erwachsenen mit besonderem Schutzbedarf.

Hauptamtliche Mitarbeiter und ehrenamtliche Mitarbeiter in Schlüsselpositionen wie Bereichsleitungen, die nicht in der Gemeinarbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen mit besonderem Schutzbedarf tätig sind, sollen an einer **Rahmenschulung** über Meldeprozesse und Handeln im Ernstfall teilnehmen. Diese Schulung qualifiziert zur strukturierten Unterstützung der betroffenen verantwortlichen Mitarbeiter bei der Umsetzung des Schutzkonzeptes.

Mitarbeiter, die für Kinder und Jugendliche tätig sind, sollen eine **Schulung** über ihre Pflichten als **Aufsichtsperson** erhalten.

Die Teilnahme an diesen erforderlichen Schulungen soll innerhalb eines Jahres nach Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Die Dokumentation der erfolgreichen Teilnahme erfolgt im Gemeindepfarramt.

Weitere Schulungen für die Arbeit in der Gemeinde werden von den Bereichsleitungen festgelegt und an den Jugendausschuss kommuniziert, z.B. Schulung für Einzelseelsorger, JugendleiterCard-Schulung. Sie sind im Sinne dieses Schutzkonzeptes optional.

7. Personalverantwortung

7.1 Abstinenz- und Abstandsgebot

In kirchlichen Arbeitskontexten (insbesondere der Kinder- und Jugendarbeit, den Bereichen Seelsorge und Beratung) spielen Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse eine große Rolle. Eine Reflexion und Auseinandersetzung mit der professionellen Gestaltung von Beziehungen und Interaktionen in diesen Arbeitsbereichen ist unabdingbar (siehe hierzu auch Abschnitt 5.1.2).

Verstöße gegen das Abstands- und Abstinenzgebot sind meldepflichtig.

7.2 Personalauswahl und -einarbeitung

Bei der Prävention von (sexualisierter) Gewalt und den erforderlichen Maßnahmen wird grundsätzlich nicht zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern unterschieden.

Bei der Auswahl hauptamtlicher Mitarbeiter, deren Kernaufgaben den Umgang mit schutzbedürftigen Personengruppen umfasst, sind die Erfahrungen mit Präventionsschutz durch den verantwortlichen Mitarbeiter der Kirchengemeinde abzufragen. Bei den Einarbeitungsplänen sind die erforderlichen Fortbildungen gemäß Abschnitt 6 (Ersteinweisung und Schulungen) zu berücksichtigen und im Sinne des Arbeitsverhältnisses zu realisieren. Über die Eignung zur Mitarbeit entscheiden der dienststellenleitende Pastor und der Kirchengemeinderat.

Die Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiter wird durch die Bereichsleitung oder gegebenenfalls Gruppenleitung festgestellt. Diese ist verantwortlich für die Prüfung der erforderlichen Fortbildungen gemäß Abschnitt 6 und die Vereinbarung eines entsprechenden Fortbildungsplanes. Der betreffende Mitarbeiter ist für die Einhaltung des vereinbarten Fortbildungsplanes verantwortlich und meldet entsprechende Fortschritte an das Gemeindepfarramt.

Das Mindestalter für eine offizielle, eigenständige ehrenamtliche Mitarbeit ist die Vollendung des vierzehnten Lebensjahres. Die Anforderungen an jugendliche Mitarbeiter unterscheiden sich grundsätzlich nicht von denen an erwachsene Mitarbeiter. Die an sie übertragenen Aufgaben sollen in Einklang mit ihren persönlichen Wünschen sowie ihrem Können und Vermögen stehen. Sollen jugendliche Mitarbeiter eigenverantwortlich tätig werden, ist hierfür eine positive Einzelfallprüfung durch Bereichsleitung oder einen hauptamtlichen Mitarbeiter im Bereich Kinder- und Jugendarbeit erforderlich. Über das Ergebnis der Prüfung ist die zuständige Bereichsleitung zu informieren.

7.3 Erweitertes Führungszeugnis

Ein erweitertes Führungszeugnis ist einzufordern von allen Personen,

- die Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden o.ä.

- die hauptamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit oder im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, dort regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen und dabei auch selbstständig außerhalb einer ständigen Anleitung und Aufsicht arbeiten
- die neben- und ehrenamtlich tätig sind und je nach Art, Intensität und Dauer Kontakt mit Kindern und Jugendlichen haben
- (und) die (dabei) 14. Jahre und älter sind.

Nach aktueller Gesetzeslage (§72a SGB VIII) ist die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis vor Anstellung/Tätigkeitsbeginn des o.g. Personenkreises erforderlich. Damit soll gesichert werden, dass keine Person im kinder- und jugendnahen Bereich tätig ist, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 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.

Personen, deren erweitertes Führungszeugnis Eintragungen hinsichtlich der oben genannten Paragrafen aufweist, dürfen nicht im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt werden oder beschäftigt sein.

Zu diesem Zweck soll sich der Träger/Arbeitgeber bei der Einstellung oder Vermittlung von Personen und in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen. Die Einsichtnahme beschränkt sich dabei auf die gesetzlichen Ansprüche, die folgende Punkte würdigen:

- Der Umstand der Einsichtnahme.
- Das Datum des Führungszeugnisses.
- Die Information, ob die betreffende Person wegen einer in § 72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist.
- Die Information, ob die betreffende Person wegen einer nicht in § 72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII genannten Straftat, die die Person aber dennoch als ungeeignet im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erscheinen lässt, rechtskräftig verurteilt worden ist.

Die Gültigkeit eines Führungszeugnisses beträgt vier Jahre nach dessen Ausstellung. Nach Ablauf dieser Frist ist nach Aufforderung vom Gemeindebüro vom Mitarbeiter binnen 12 Monaten ein aktualisiertes Zeugnis vorzulegen.

Die dienststellenleitenden Pastoren benennen bevollmächtigte Personen, welche zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis berechtigt sind. Die Dokumentation der Einsichtnahme erfolgt durch das Gemeindebüro durch die Pflege einer einfachen Liste. Diese Liste soll mindestens die folgenden Merkmale erfassen:

- Name des Mitarbeiters der Kirchengemeinde
- Bereich(e) für Einsatz, zuständige Bereichsleitung(en)
- Datum des Zeugnisses
- Prüfende Person

- Ergebnis der Prüfung
- Datum der Einsichtnahme und Unterschrift.

Die Liste wird im Gemeindeparkett verwahrt und gepflegt.

7.4 Personalführung

Die strukturierte Kommunikation zur Führung hauptamtlicher Mitarbeiter erfolgt in Jahresgesprächen und Dienstgesprächen.

Im Rahmen des **Jahresgespräches** ist der dienststellenleitende Pastor verantwortlich für eine *systematische Thematisierung* von Gewaltprävention. Dabei sind Status der Umsetzung und Verbesserungsvorschläge zum Schutzkonzept abzufragen.

Akute und situative Fragen zur Prävention von Gewalt werden in wöchentlichen **Dienstgesprächen** behandelt.

Für ehrenamtliche Bereichsleitungen, die für die Arbeit für Menschen mit besonderem Schutzbedarf verantwortlich sind, hat der dienststellenleitende Pastor Fragen der Prävention in einem Einzelgespräch in Analogie zum Jahresgespräch mit hauptamtlichen Mitarbeitern zu thematisieren.

Bereichsleitungen sollen selbst jährlich, im Falle einer langjährigen Zusammenarbeit auch zweijährig mit den Gruppenleitungen und Mitarbeitern in Schlüsselpositionen entsprechende Einzelgespräche führen. Es ist empfohlen, Gruppen von ehrenamtlichen Mitarbeitern in mindestens jährlich stattfindenden Gruppengesprächen zur Umsetzung und zum Status des Schutzkonzeptes durch den für die Gruppe verantwortlichen Mitarbeiter zu befragen, z.B. durch Gruppenleitung.

Bei schwierigen Einzelfällen im Umgang mit Schutzbefohlenen ist mit dem/den betroffenen Mitarbeiter(n) ein geeignetes weiterführendes Angebot abzustimmen, z.B. Super- und Intervision.

8. Pädagogische Prävention und Partizipation

Prävention hat zwei Aspekte: (i) strukturelle Prävention wie z.B. die Formulierung und Umsetzung dieses Schutzkonzeptes, sowie (ii) pädagogische Prävention. Pädagogische Prävention umfasst gezielte erzieherische Maßnahmen, die darauf abzielen, Kinder und Jugendliche auf ihre Persönlichkeitsrechte hinzuweisen, die persönliche sowie soziale Entwicklung von Kindern und Jugendlichen zu fördern und problematischem Verhalten vorzubeugen. Sie setzt frühzeitig an, um Risiken zu minimieren und Schutzfaktoren zu stärken. Ein wesentliches Element ist hierbei die Partizipation der Schutzbefohlenen an den Aktivitäten, an welchen sie teilnehmen. Dies betrifft Organisation, Durchführung und kontinuierliche Verbesserung.

Partizipation ist ein Recht und dient dem Kinderschutz, indem die Position der Einzelnen gestärkt und ein mögliches Machtgefälle verringert wird.

Die pädagogische Prävention und Partizipation im Umgang mit Schutzbefohlenen betrifft Information der Schutzbefohlenen, Beteiligung bei der Festlegung von Gruppenregeln, Erfragen von Feedback, Aufzeigen von Beschwerdemöglichkeiten und bewusste Einbindung von Schwächeren in Gruppen. Die Mindestanforderungen hierzu sind im Verhaltenskodex (Abschnitt

16.1) geregelt.

Die Maßnahmen zur pädagogischen Prävention sind mindestens jährlich durchzuführen und sind eine Bringschuld des/der betreffenden Mitarbeiter(s). Die Tatsache der Wiederholung sowie wesentliche Inhalte, z.B. aus dem Feedback, sollen mit der Bereichsleitung geteilt werden.

Bei der Arbeit mit Minderjährigen sind auch die Erziehungsberechtigten auf geeignete Art und Weise auf die Möglichkeiten zur Partizipation hinzuweisen. Grundsätzlich reicht ein Hinweis auf verfügbare Quellen (z.B. Website, Gemeindeparkt), es besteht hier eine Holschuld der Eltern.

9. Umgang mit Beschwerden

Grundsätzlich sollen Beschwerden möglichst niedrigschwellig und für die Zielgruppen in geeignetem Format ermöglicht werden. Die entsprechenden Kontaktmöglichkeiten sind **grundätzlich für sämtliche Anliegen, Kritik und Nachfragen gedacht**.

Zur Aufnahme von Beschwerden, aber auch von Anliegen, Kritik und Nachfragen sollen Schutzbefohlene in pädagogisch angemessener Form auf die folgenden Möglichkeiten hingewiesen werden:

- Leitung der entsprechenden Gruppe
- Bereichsleitung; ersatzweise ein anderer, der Gruppe bekannter MA in leitender Funktion
- Vertrauenspersonen für Beschwerden
- Anonymer Briefkasten („Kummerkasten“) im Eingangsbereich der Gemeindehäuser
- Vertrauliche Emailadresse vertraulich@kirche-poppenbuettel.de
- Pastoren der Gemeinde

Grundsätzlich kann jeder Mitarbeiter der Gemeinde Beschwerden aufnehmen, soll sie dann aber an einen der o.a. Kanäle weiterleiten. Die Vertrauenspersonen für Beschwerden (siehe Abschnitt 3) erhalten exklusiven Zugang zum vertraulichen Postfach und zu den Kummerkästen.

Der Prozess für Beschwerde (inklusive Anliegen, Kritik, Nachfragen) ist wie folgt:

1. Aufnahme der Beschwerde (s.o.) sowie im Zweifelsfall Weiterleitung an die Vertrauenspersonen für Beschwerden
2. Bearbeitung der Beschwerde: inhaltliche Prüfung, Ableiten von Maßnahmen. Für die Festlegung und Umsetzung der Maßnahmen ist der zuständige Pastor verantwortlich; Delegation ist möglich.
3. Rückmeldung an beschwerdeführende Person; erfolgt durch eine der oben genannten Personen zur Aufnahme von Beschwerden.

Bei einer Beschwerde, die Hinweise auf sexualisierte Gewalt enthält, wird entsprechend des Ernstfall-Flyers und des Verfahrensablaufs des Kirchenkreises Hamburg-Ost verfahren.

10. Umgang mit digitalen Medien

Im Rahmen von pädagogischen Konzepten für Kinder- und Jugendliche soll eine maßvolle und zielgerichtete Nutzung von digitalen Medien vermittelt werden. Dazu zählt auch die Erfahrung von Perioden ohne digitale Medien oder gar ganz ohne Smartphone (z.B. „digital detox“-Zeiten oder zeitweises Handyverbot auf Freizeiten). Je nach Alter kann die Nutzung digitaler Medien im Rahmen von Veranstaltungen auch partizipativ geregelt werden.

In allen Fällen ist in geeigneter Form darauf hinzuweisen, dass das Recht am eigenen Bild zu den erweiterten Persönlichkeitsrechten zählt und dass eine Nutzung im öffentlichen Raum grundsätzlich der Zustimmung bedarf. Diese kann auch vorab eingeholt werden, z.B. bei der Anmeldung zu einer Freizeit. Bei Kindern und Jugendlichen liegt die Zustimmung beim Erziehungsberechtigten, falls möglich, soll auch die Zustimmung der abgebildeten Person eingeholt werden. Bilder, die auf einen sexualisierten Kontext schließen lassen könnten (z.B. Wasch- Umkleide- oder Schlafsituationen), sollten gar nicht erst entstehen und dürfen von der Gemeinde und ihren Mitarbeitern nicht veröffentlicht werden.

11. Handeln im Ernstfall & Verfahrensablauf

Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter 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 (Meldepflicht). Sie sind (berechtigt und) verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen (Beratungspflicht). (siehe § 6 PrävG)

Im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost wird dies wie folgt umgesetzt:

Wenn eine haupt- oder ehrenamtlich tätige Person sexualisierte Gewalt im kirchlichen Kontext vermutet, jedoch sich über die Sachlage noch unklar ist, muss sich diese Person an die Fachstelle Prävention und Intervention oder an die unabhängige meldebeauftragte Person des Kirchenkreises Hamburg-Ost wenden, um sich Beratung einzuholen. Haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende aus kirchlichen Arbeitsfeldern und/oder Gremien sind dazu verpflichtet, Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt und/oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot umgehend bei der unabhängigen meldebeauftragten Person des Kirchenkreises Hamburg-Ost zu melden.

Dies kann per Email, Post oder telefonisch und immer auch anonym erfolgen.

Die Unabhängige Meldebeauftragte² des Kirchenkreises Hamburg-Ost ist:

Jette Heinrich
Mail: jette.heinrich@kirche-hamburg-ost.de
anonym@kirche-hamburg-ost.de
Tel: 040 519 000 472
Mobil: 0176 195 198 96

² Angestellte des Kirchenkreises HH-Ost, aber in der Wahrnehmung ihrer Funktion weisungsungebunden.

Siehe dazu

- <https://www.kirche-hamburg-ost.de/praevention-intervention/unterstuetzung-fuer-betroffene>
- https://www.kirche-hamburg-ost.de/fileadmin/user_upload/Kirchenkreis_Ost/Pr%C3%A4vention Intervention/Downloads/Flyer_Ernstfall_Missbrauch.pdf

12. Rehabilitation

„Ein Rehabilitationsprozess findet lediglich Anwendung, wenn im Rahmen eines abgeschlossenen Interventions- und Klärungsprozesses nachgewiesen werden konnte, dass sich der Verdacht gegenüber dem/der angeschuldigten Mitarbeiter*in zweifelsfrei als unbegründet herausgestellt hat.“ (Zitat Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW).

Ziel des Rehabilitationsverfahrens ist das Ausräumen des Verdachts auf allen informierten Ebenen, die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und der Vertrauensbasis zwischen der fälschlich beschuldigten Person und dem internen/externen „wissenden“ Personenkreis. Das Rehabilitationsverfahren muss mit der gleichen Intensität, Genauigkeit und Sorgfalt durchgeführt werden, wie im Verfahren bzgl. der Klärung des Vorwurfs angewendet.

Für den Fall, dass der Verdacht gegenüber dem angeschuldigten Mitarbeiter *nicht* zweifelsfrei ausgeräumt werden konnte, ist durch die Gemeindeleitung eine Einzelfallprüfung für einen Rehabilitationsprozess in Rücksprache mit der Fachstelle Prävention und Intervention des Kirchenkreis Hamburg-Nord vorzunehmen.

Die Durchführung der Rehabilitation ist Leitungsaufgabe und sollte zusätzlich durch externe Expertise begleitet werden. Es empfiehlt sich das Einsetzen eines Rehabilitationsstabs, der die entsprechenden Maßnahmen berät, plant und in der Umsetzung begleitet.

13. Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung

Dieses Schutzkonzept tritt mit der erstmaligen Genehmigung durch den Kirchengemeinderat in Kraft. Der Jugendausschuss sorgt dafür, dass es Mitarbeitern, Personen mit besonderem Schutzbedarf und Erziehungsberechtigten in geeigneter Weise zugänglich gemacht wird. Dazu zählen mindestens die Verfügbarkeit im Internet, Ausdrucke im Gemeindebüro und Hinweise auf Anmeldungen und Informationen, z.B. „Bitte beachten Sie dazu unsere Regeln im Umgang mit Menschen mit besonderem Schutzbedarf unter www.kirche-poppenbuettel.de/schutzkonzept“.

Nach Genehmigung besteht eine 12-monatige Übergangsfrist zur Umsetzung von Maßnahmen wie z.B. Ersteinweisung (siehe Abschnitt 6) oder Gespräche zur Partizipation (siehe Verhaltenskodex). Für die Schulungen besteht für ehrenamtliche Mitarbeiter eine 24-monatige Übergangsfrist.

Während der ersten 24 Monate nach Genehmigung soll der Jugendausschuss alle 12 Monate dem Kirchengemeinderat den Status der Umsetzung berichten.

Nach Ablauf aller Übergangsfristen sollen Wirksamkeit und Umsetzung des Schutzkonzeptes im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung regelmäßig überprüft werden. Diese Überprüfung soll zweijährlich erfolgen. Die Koordination des Überprüfungsprozesses erfolgt durch den

Jugendausschuss.

Die Prüfung soll mindestens die folgenden Aspekte beinhalten:

- Vollständigkeit der Umsetzung, Wirksamkeit der Maßnahmen, Nachverfolgung von Vorfällen
- Verpflichtend für Überprüfung: alle Bereiche der Kinder- und Jugendarbeit
- Optional: Bereiche für Erwachsene mit besonderem Schutzbedarf (z.B. Seelsorgearbeit)

14. Referenzen

- [Präventionsgesetz der Nordkirche](#) (17.04.2018)
- Arbeitshilfe zur Erstellung eines Schutzkonzepts für Kirchengemeinden im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost (April 2025)
- [Selbstverpflichtung der jungen Nordkirche](#) (01.03.2025)
- Prozessinformationen der [Fachstelle Prävention und Intervention](#) des Kirchenkreis Hamburg-Ost (Stand bei Fertigstellung dieses Dokumentes)

Quelle: www.kirche-poppenbuettel.de/schutzkonzept



15. Nicht-öffentliche Anhänge zum Hauptdokument

Eine Einsichtnahme dieser Dokumente ist nach Genehmigung durch einen dienststellenleitenden Pastor, eine Bereichsleitung Jugend oder ein Mitglied des Jugendausschuss der Gemeinde möglich, z.B. im Gemeindebüro.

15.1 Strukturanalyse

15.1.1 Marktkirche

15.1.2 Philemon Gemeinde

15.2 Potential- und Risikoanalyse

15.2.1 Marktkirche

15.2.2 Philemon Gemeinde

15.3 Bewertung der Räumlichkeiten

15.3.1 Marktkirche

15.3.2 Philemon Gemeinde

16. Mitarbeiterteil zum Schutzkonzept

Alle Dokumente des Mitarbeiterteils sind zu finden unter
www.kirche-poppenbuettel.de/schutzkonzept .

16.1 Verhaltenskodex für Mitarbeitende

16.2 Selbstverpflichtung der Nordkirche für Mitarbeitende der Kirchengemeinde Poppenbüttel

16.3 Aufsichtsregelung für Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende

16.4 Institutionen und Ansprechpersonen für Beratung und Hilfe