



Ev.-Luth. Kirchengemeinde  
in Schiffbek und Öjendorf

# Schutzkonzept

der Ev.-Luth. Kirchengemeinde in Schiffbek und Öjendorf  
zur Prävention und Intervention bei sexualisierter  
und allen anderen Formen von Gewalt





## Vorwort

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, die anvertrauten Menschen - Teilnehmende wie Mitarbeitende - im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, vor sexualisierter Gewalt, aber auch vor körperlicher Aggression, Diskriminierung sowie sprachlicher und rassistischer Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren.

Gerade vor dem Hintergrund der sexualisierten Gewalt, auch im Bereich der evangelischen Kirche in den zurückliegenden Jahren, verpflichtet der kirchliche Auftrag alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung, sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen. Dadurch wird unter anderem ein vertrauensvolles und offenes Klima ermöglicht.

**Wir sind durch das Präventionsgesetz der Nordkirche verpflichtet, ein Schutzkonzept zu entwickeln.**

Gleichzeitig sind wir nach dem Bundeskinderschutzgesetz verpflichtet, ein Konzept zum Schutz von Kindern und Jugendlichen (§§45, 79a SGBVIII) zu entwickeln. Mit unserem Schutzkonzept setzen wir uns dafür ein, dass Menschen aller Altersgruppen, insbesondere Kinder und Jugendliche, in unserer Gemeinde vor körperlicher, emotionaler, psychischer und sexualisierter Gewalt geschützt werden. Unser Schutzkonzept beinhaltet Maßnahmen, um einen professionellen Umgang mit Hinweisen, Vermutungen, Beobachtungen und Vorfällen von grenzverletzendem Fehlverhalten bis hin zu Fällen sexualisierter Gewalt zu gewährleisten. Dazu gehören neben einem Handlungsplan die Selbstverpflichtungserklärung, ein Verhaltenskodex zum grenzachtenden Umgang, Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende, Informationsveranstaltungen und Partizipationsmöglichkeiten für Teilnehmende und Erziehungsberechtigte, sowie die Benennung von fachkompetenten Ansprechpersonen.

## Inhaltsverzeichnis

1. Struktur - und Risikoanalyse
2. Unsere Potenziale
3. Personal
4. Verhaltenskodex
5. Beschwerdemanagement
6. Handlungsplan
7. Anhänge



## 1. Struktur- und Risikoanalyse

Zunächst haben wir festgehalten, wann Menschen sich zu welchem Zweck in Räumen unserer Gemeinde treffen, welche möglichen Risiken sich vor dem Hintergrund der Präambel ergeben können und wie wir diesen begegnen oder vorbeugen. Diese ausführliche Aufstellung ist als Tabelle im Anhang beigefügt. Mögliche

Risiken bei bestehenden Gruppen sind z.B. unübersichtliche (nicht einsehbare) Räumlichkeiten u./o. hierarchische Abhängigkeiten. Hierzu wurden Schutzmaßnahmen entwickelt, die in den folgenden Abschnitten näher benannt werden.

## 2. Unsere Potentiale

Wichtig ist die Bekanntheit und Transparenz über das Schutzkonzept sowie die Schulung und Selbstverpflichtung von Verantwortlichen (auch ehrenamtlichen) unserer Gemeinde zu diesem Thema. Dadurch wollen wir eine offene Gesprächskultur erreichen und beugen möglichen Risiken, vielleicht auch versteckten Hierarchien, durch Prävention vor. Der regelmäßige Austausch unter Mitarbeitenden hilft, Probleme anzusprechen,

bevor diese unlösbar erscheinen. Zudem werden wir unübersichtliche Raumsituationen (z.B. Tobe-, Töpferkeller) dergestalt auflösen, dass wir uns dort nur mit mehreren Menschen aufhalten, um keinerlei Gelegenheit zu Missverständnissen zu bieten. Unser Ziel ist es, dadurch Grenzverletzungen präventiv entgegenzuwirken, Machtmissbrauch möglichst zu verhindern sowie die Sicherheit für alle zu erhöhen.



### 3. Personal

Folgende Arbeitsbereiche mit unterschiedlichen Mitarbeitenden gibt es in der Kirchengemeinde in Schiffbek und Öjendorf:

Arbeitsbereich	Beteiligte	Funktion
<b>Pfarrteam Kirchengemeinderat</b>	Pastor*in Mitarbeitende Ehrenamtliche	Gemeindeleitung, Gremienarbeit, Seelsorge
<b>Gemeindebüro Haus und Hof</b>	Mitarbeitende Ehrenamtliche Handwerker*in	Verwaltung, Reinigung, Reparaturen
<b>Kantorei</b>	Musiker*in Ehrenamtliche Teilnehmende	Wöchentliche musikalische Angebote, Gottesdienst- gestaltung, Musikfreizeiten
<b>Mehrgenerationenhaus (MGH)</b>	Hauptamtliche Honorarkräfte Ehrenamtliche Besucher*innen Freiwilligendienst Praktikant*innen	Beratung, Freizeitangebote, Gestaltung von Begegnung
<b>Seniorenarbeit</b>	Pastor*in Ehrenamtliche Besucher*innen	Gemeindeleben, Seelsorge, Gestaltung von Begegnung
<b>Community Center</b>	Hauptamtliche Praktikant*innen Freiwilligendienst	Beratung, Gestaltung von Begegnung
<b>Kinder- und Jugendarbeit</b>	Pastor*in Hauptamtliche Ehrenamtliche Kinder und Jugendliche	Gemeindeleben, Konfiarbeit, Pfadis, Bastel- und Leseangebote



Professionelle Nähe und Distanz © vitality gariev unsplash

Unterschiedliche Arbeitsfelder haben unterschiedliche Bewerbungsverfahren und Teilnehmende an den Bewerbungsgesprächen. Alle Beteiligten an den Gesprächen setzen sich im Vorfeld mit dem gemeindeinternen Schutzkonzept und dem Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt auseinander.

Neben der fachlichen Eignung und den standardisierten Modalitäten eines Vorstellungsgesprächs, wird das Thema Schutzkonzept und Prävention von

sexualisierter Gewalt in allen Vorstellungsgesprächen thematisiert.

Um unsere Kultur der Achtsamkeit zu gewährleisten, werden (neue) Mitarbeitende schon im Vorstellungsgespräch sensibilisiert, sich mit ihrer eigenen Rolle im Arbeitsfeld, professioneller Nähe und Distanz, Konflikten im Team, dem Schutzkonzept der Gemeinde und Partizipation von Teilnehmenden auseinanderzusetzen.



## Vorlage Erweiterte Führungszeugnisse: Terminierung, Kosten und Verantwortlichkeit

Pastor*innen	Hauptamtlich Mitarbeitende	Ehrenamtlich Mitarbeitende
		Vorstellungsgespräch mit Ausstellung der Unbedenklichkeitsbescheinigung
<b>legen vor Beginn ihrer Tätigkeit</b>  und auf Nachfrage ein erweitertes Führungszeugnis bei der Nordkirche vor	<b>legen zu Beginn ihrer Tätigkeit</b>  ein erweitertes Führungszeugnis vor	<b>legen im Vorstellungsgespräch oder zu Beginn ihrer Tätigkeit</b>  ein erweitertes Führungszeugnis vor
<b>nach fünf Jahren</b>  erneute Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses	<b>nach drei (bis spätestens fünf) Jahren</b>  erneute Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses	<b>nach drei (bis spätestens fünf) Jahren</b>  erneute Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (Pflege der Unterlagen erfolgt von den Verantwortlichen. s.u.)
	<b>für bestehende Arbeitsverhältnisse</b>  wird dieser Nachweis nachträglich verlangt	<b>für bestehende Arbeitsverhältnisse</b>  wird dieser Nachweis nachträglich verlangt
	<b>Kosten</b>  13 Euro für die Mitarbeitenden, bei bestehendem Arbeitsverhältnis der Träger	<b>Kosten</b>  das erweiterte Führungszeugnis ist für Ehrenamtliche kostenfrei
<b>Verantwortlich für die Aufforderung</b>  Landeskirchenamt in Kiel	<b>Verantwortlich für die Aufforderung</b>  Personalabteilung des Kirchenkreises Ost	<b>Verantwortlich für die Aufforderung</b>  Ulrich Wohltmann Antonia Münch-Fokuhl



- Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht durch unbefugte Dritte eingesehen werden.
- Bei ehrenamtlich und freiwillig tätigen Personen, darf keine Kopie angefertigt werden.
- Das Zeugnis darf nicht aufbewahrt werden.
- Die Einsicht erfolgt, wenn nötig, durch zwei Personen (Ulrich Wohltmann und Antonia Münch-Fokuhl) im Vier-Augen-Prinzip (z.B. das Führungszeugnis ist älter, es liegen Einträge vor, die nicht vom §72a SGB abgedeckt sind)

Personen, die der Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses nicht nachkommen und vorbestrafte Personen nach §72a SGB VIII dürfen in unserer Gemeinde nicht beschäftigt werden.

### **Hauptamtlich Mitarbeitende**

Hauptamtliche Mitarbeitende, die im Kinder- und Jugendbereich oder kinder- und jugendnahen Bereich eingestellt/eingesetzt werden, müssen vor Tätigkeitsaufnahme ein erweitertes Führungszeugnis nach §72a SGB VII (BZRG §30a) vorlegen.

Ein nicht vorliegendes Zeugnis führt dazu, dass die Arbeit nicht begonnen werden kann.

### **Ehrenamtliche Mitarbeitende, Honorarkräfte, Freiwilligendienst**

Personen, die im Kinder- und Jugendbereich oder kinder- und jugendnahen Bereich eingestellt/eingesetzt werden, muss vor der Beschäftigung eine Unbedenklichkeitserklärung ausgestellt werden. Diese umfasst zwei Komponenten:

1. Ein persönliches Gespräch
2. Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach BZRG §30a (im Gespräch vorzulegen, je nach Umfang der Tätigkeit, hierzu wird bei Bedarf ein Prüfbogen zur Risikoeinschätzung herangezogen und durchgearbeitet).



## **Unbedenklichkeitsbescheinigung für Ehrenamtliche**

- Die Unbedenklichkeitsbescheinigung wird im Vier-Augen-Prinzip ausgestellt.
- In unserer Gemeinde erstellen wir eine Namensliste, aller im kinder- und jugendnahen Bereich arbeitender Ehrenamtlicher.
- Mit einer Risikoeinschätzung überprüfen wir, wer eine Unbedenklichkeitsbescheinigung benötigt.
- Das Prozedere umfasst die Einladung zu einem persönlichen Gespräch, bei dem dann das erweiterte Führungszeugnis eingesehen wird.
- Bei einem positiven Gespräch ohne relevante Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis wird die Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt
- Sollte keine Bescheinigung ausgestellt werden können, ist dieses zu vermerken und nach drei Monaten zu löschen.
- Die Unbedenklichkeitsbescheinigung ist eine im Haus geführte Tabelle, die nicht von Dritten eingesehen werden darf
- Die Liste wird vom Schutzbeauftragten einmal im Jahr auf Aktualität überprüft

## **Selbstverpflichtungserklärung**

Die Selbstverpflichtungserklärung umfasst folgende Aspekte:

- Für alle haupt- und ehrenamtlichen Personen in der Gemeinde ist der Fortbildungsbesuch verpflichtend, besonders für Mitarbeitende, die im kinder- und jugendnahen Bereich arbeiten.
- Für Mitarbeitende unter 18 Jahren wird dieser Themenbereich mit der Juleica Fortbildung abgedeckt.
- Bei Mitarbeitenden über 18 Jahren ist die Basisfortbildung zur Prävention von sexualisierter Gewalt verpflichtend.
- Danach unterschreiben die Personen die Selbstverpflichtungserklärung



## 4. Verhaltenskodex

Wir setzen uns in allen Bereichen unserer Gemeindegemeinschaft für ein respektvolles Miteinander ein, das die persönlichen Grenzen jedes Einzelnen im Blick hat und achtet. Dazu gehört vor allem ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz und der Verzicht auf abwertende und ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache. Wir unterstützen einander in Bezug auf Selbstbewusstsein und offener und verantwortungsvoller Beteiligung.

Wir zeigen einander unsere Wertschätzung und Anerkennung und überlegen uns als Gesamtgemeinde sinnvolle Gelegenheiten für eine Lobkultur.

Wenn wir den Eindruck haben, dass Grenzen verletzt worden sind und für alle Fälle sexualisierter Gewalt üben wir als Gemeinschaft eine Haltung ein, dieses offen und gleichzeitig respektvoll anzusprechen. Bei aller notwendigen Klarheit sind wir uns bewusst, dass wir dabei gemeinsam immer noch Lernende sind.

## 5. Beschwerdemanagement

Wir bieten über unser Beschwerdemanagement die Möglichkeit an, entsprechende Störungen frühzeitig anzusprechen.

Bei Beschwerden oder Missständen in der Gemeindegemeinschaft in Bezug auf das Anliegen unseres Schutzkonzepts kann jede haupt- oder ehrenamtliche Person erster Ansprechpartner sein. Die/der Beschwerdeempfänger leitet das Anliegen an die/den KGR- Vorsitzende\*n weiter.

Ferner besteht die Möglichkeit für eine anonyme Beschwerde über unseren Beschwerdebrieffkasten, der durch die Beschwerdemanager regelmäßig geleert wird. Die Beschwerde wird schriftlich festgehalten und durch die Beschwerdemanager weiterbearbeitet.



## 6. Handlungsplan

Der Handlungsplan unserer Gemeinde bei einem akuten Verdacht auf eine Grenzverletzung orientiert sich an den folgenden drei Prinzipien:

1. ein für alle Menschen in der Gemeinde transparentes und geordnetes Verfahren.
2. der Schutz potenziell Betroffener hat oberste Priorität.
3. Der Handlungsplan klärt, wer verantwortlich ist und wen man unterstützend hinzuziehen kann.

Die Handlungsschritte im Ernstfall (Ernstfall-Flyer) sind neben dem Beschwerdebriefkasten zu finden.

### **Kirchenkreis**

Alle Haupt- und Ehrenamtlichen (auch Teamer\*innen) sind verpflichtet, bei Verdacht auf eine Grenzverletzung, die unabhängige Meldebeauftragte der Fachstelle Prävention und Intervention des Kirchenkreises Hamburg-Ost

*Jette Heinrich*

*Tel.: 040 519000472*

*E-Mail: [jette.heinrich@kirche-hamburg-ost.de](mailto:jette.heinrich@kirche-hamburg-ost.de)*

*Steindamm 55 · 20099 Hamburg*

in Kenntnis zu setzen.

### **Ansprechperson in unserer Kirchengemeinde**

Es besteht die Möglichkeit sich innerhalb der Gemeinde der KGR- Vorsitzenden anzuvertrauen:

*Wiebke Koldewey*

*E-Mail: [wiebke.koldewey@doppelfisch.de](mailto:wiebke.koldewey@doppelfisch.de)*

Die Vorsitzende ist verpflichtet den Verdacht umgehend an die unabhängige Meldestelle – bei Bedarf auch anonym – weiterzugeben. Wir kommunizieren in der Gemeinde, dass es Unterstützungsleistungen für Betroffene und Rehabilitationsverfahren für zu Unrecht Beschuldigte gibt, weil es Menschen ermutigen kann, potenzielle Grenzverletzungen anzusprechen.

### **Ansprechpartner in der Anerkennungskommission**

*Geschäftsführung der ULK*

*Am Holstenkamp 1-3 · 22525 Hamburg*

*Tel.: +49 40 432167690*

*[geschaeftsfuehrung@anerkennungskommission.de](mailto:geschaeftsfuehrung@anerkennungskommission.de)*

### **Externe Ansprechstelle für das Rehabilitationsverfahren**

*ÖRA- Hauptstelle*

*Dammtorstraße 14 · 20354 Hamburg*

*[www.Hamburg.de/oera](http://www.Hamburg.de/oera)*



## 7. Anhänge

- Flyer „Ernstfall Missbrauch“
- Nexus-Flyer (Liste mit Beratungsstellen)
- Excel-Liste Struktur- und Risikoanalyse

Dieses Konzept wurde in der KGR-Sitzung vom 03. Dezember 2025 beschlossen.  
Der KGR verpflichtet sich, das Konzept regelmäßig zu überarbeiten.