

Rahmenschutzkonzept

Hauptbereich Seelsorge
und gesellschaftlicher Dialog

Stand Januar 2026



Hauptbereich
Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Inhalt

Vorwort	4
1. Einführung in das Schutzkonzept	5
1.1. Selbstverständnis / Leitbild	5
1.2. Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog – besondere Herausforderungen	5
1.3. Risikofaktoren im HB	6
1.4. Rechtliche Grundlagen in der Nordkirche	7
1.4.1. Das Präventionsgesetz der Nordkirche	7
1.4.2. Meldepflicht versus Seelsorgegeheimnis	8
2. Sensibilisierung und Fortbildung der Mitarbeitenden	9
2.1. verpflichtende Basisschulung für alle hauptamtlich Mitarbeitenden	9
2.2. verpflichtende Aufbaufortbildung für Pfarrpersonen (für alle anderen MA ist eine Teilnahme auf freiwilliger Basis möglich)	9
2.3. Ehrenamtliche und Honorarkräfte	9
2.4. Awareness-Schulungen für Aktive in den ESGen	10
2.5. Schulungen für Aktive in den Gehörlosengemeinden	10
2.6. Prävention in Veranstaltungen und Fortbildungskontexten	10
3. Personalentwicklung und -verantwortung	11
3.1. Einsichtnahme und Dokumentation des erweiterten Führungszeugnisses	11
3.1.1. Hauptamtliche	11
3.1.2. Ehrenamtliche und Honorarkräfte	11
3.2. Einstellung neuer Mitarbeitender	11
3.2.1 Selbstverpflichtungserklärung	11
3.2.2. Arbeitsbeginn	11
3.2.3 Schulung im ersten Dienstjahr	11
4. Selbstverpflichtung im Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog	12
4.1. Vorwort	12
4.2. Selbstverpflichtung	12
5. Handlungsplan und Meldewege	13
5.1. Überlegt handeln bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt	13
5.2. Meldung und Meldeweg	14
5.3. Meldebeauftragte	14
5.4. Interventionsverfahren	14
5.4.1. Beratungstab	15
5.4.2. Umgang mit Betroffenen	15
5.4.3. Umgang mit meldenden Personen	15
5.4.4. Umgang mit gemeldeten Personen	15
5.5. Rehabilitationsverfahren	15
6. Regeln im Umgang mit digitalen Medien	15

7. Regelungen für die einzelnen Arbeitsbereiche	16
7.1. Gefängnisseelsorge	16
7.2. Polizeiseelsorge	16
7.3. Feuerwehrseelsorge / Notfallseelsorge:	17
7.4. Flughafenseelsorge	17
7.5. Gehörlosenseelsorge	18
7.5.1.1. Region Hamburg – Lübeck - Pinneberg	18
7.5.1.2. Region Heide, Kiel, Neumünster und Rendsburg / Herbert-Feuchte-Stiftung	18
7.5.1.3. Kirchenkreis Schleswig-Flensburg / Landesförderzentrum Hören und Kommunikation	18
7.5.1.4. Pommerscher Evangelischer Kirchenkreis	19
7.5.1.5. Kirchenkreis Mecklenburg	19
7.6. Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA)	19
7.7. Akademie und Regionalzentren	20
7.7.1. Evangelische Akademie der Nordkirche	20
7.7.2. Regionalzentren für demokratische Kultur	21
7.8. Evangelische Studierendengemeinden (ESG) mit der Studentischen Telefonseelsorge (StuTS)	21
7.9. Fachstelle Kirche Inklusiv	22
7.10. Krankenhausseelsorge (Koordination S-H und M-V)	22
7.11. Verwaltung	22
8. Veröffentlichung, Evaluation und Aktualisierung des Schutzkonzeptes	23
8.1. Veröffentlichung	23
8.2. Aktualisierung	23
8.3. Evaluation	23
9. Anhang (digital)	
9.1. Vorlagen Prävention bei Veranstaltungen	
9.1.1. Vorlage Risiko-/Ressourcenanalyse	
9.1.2. Vorlage Awareness für Veranstaltungen	
9.2. Grafik Handlungsplan	
9.3. weitere Vorlagen	
9.4. Begriffsklärung Beichtgeheimnis, seelsorgerliche Schweigepflicht, dienstliche Verschwiegenheit	
9.5. Rechtliche Grundlagen	
9.5.1. Kirchliches Recht	
9.5.2. Staatliches Recht	
9.6. Links zu weiteren Anlaufstellen	

Impressum

Vorwort

Der Schutz von Menschen ist ein ureigenes Anliegen der Kirche. Die enge Beziehungsarbeit, die in der Kirche stattfindet, ist dabei Stärke und Schwäche unserer Arbeit zugleich. Menschen, die sich in der Nordkirche engagieren, am kirchlichen Leben und an Angeboten teilhaben, hier Beistand suchen oder beruflich und ehrenamtlich tätig sind, müssen dies in dem Vertrauen tun können, dass dabei das gemeinsame Wohlergehen und die gegenseitige Achtsamkeit zu den Grundpfeilern dieses Miteinanders gehören.

Sexualisierte Gewalt, die Verletzung persönlicher Grenzen und der Missbrauch von Macht widersprechen diesen Werten. Sie sind in jeglicher Form abzulehnen und es ist konsequent dagegen vorzugehen. Als Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog übernehmen wir die Verantwortung dafür, dass in unseren Arbeitsfeldern ein sicheres Umfeld geboten wird.

***Die enge Beziehungsarbeit,
die in der Kirche stattfindet,
ist Stärke und Schwäche
unserer Arbeit zugleich.***



Das vorliegende Rahmenschutzkonzept (im Folgenden Schutzkonzept genannt) beschreibt den Standard der Prävention in unserem Hauptbereich. Es ist entstanden auf Grundlage einer Risiko-/Ressourcenanalyse der verschiedenen Arbeitsbereiche des Hauptbereichs Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog (im Folgenden HB genannt). Grundlage der Analyse waren:

- ein Fragebogen, der von den Mitarbeitenden / Teams der Arbeitsbereiche gemeinsam bearbeitet wurde
- ein anonymer, digitaler Fragebogen, der von den Mitarbeitenden einzeln bearbeitet wurde
- viele persönliche Gespräche

Das Schutzkonzept gilt für alle Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche des HB. Die allgemeinen Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis, zur Selbstverpflichtungserklärung, zum Handlungsplan sowie zu Schulungen und Sensibilisierungen sind im Rahmenschutzkonzept festgelegt. Sofern es in den Arbeitsbereichen ergänzende Regelungen gibt, sind diese in den jeweiligen Abschnitten des Kapitel 7 benannt.

1. Einführung in das Schutzkonzept

1.1. Selbstverständnis / Leitbild

Das christliche Menschenbild verpflichtet uns zu einer Kultur des Respekts und der Achtsamkeit. Der Schutz vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt ist ein wichtiges und zentrales Anliegen des Umgangs miteinander. Kein*e Mitarbeitende*r im Hauptbereich und keine Person, die Angebote des HB wahrnimmt, soll sexualisierte Sprache, Beleidigungen, sexuelle Belästigungen oder gar sexualisierte Gewalt erdulden müssen. Kein*e Mitarbeitende*r darf diese ausüben. Kommt es Grenzverletzungen oder Übergriffen, wird konsequent gehandelt und niemand allein gelassen.

Asymmetrien in Verantwortung, Wissen, Zuständigkeiten und Einfluss kommen in den meisten Arbeitsfeldern und auch im Hauptbereich vor. Wichtig sind eine umfassende Sensibilisierung, eine professionelle Haltung, Rollenklarheit und transparente Handlungswege, um einen Missbrauch dieser Asymmetrien zu verhindern.

Ziel ist ein wertschätzendes, professionelles Arbeitsklima und ein Umfeld, in dem gegenseitiger Respekt und ein im jeweiligen Kontext angemessenes Nähe- und-Distanz-Verhältnis gelebt wird.

Das Schutzkonzept gilt für alle haupt-, neben und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Es schützt die Mitarbeitenden und die Personen, die Angebote des HB wahrnehmen, insbesondere vulnerable Personen, z.B. in Seelsorge und Beratung. Es soll auch alle Mitarbeitenden vor den Folgen eines falschen Verdachts schützen! Besonders zu beachten ist außerdem, dass unter den Mitarbeitenden Betroffene

von sexualisierter Gewalt sein können. Für sie können unbedachte Worte oder Verhaltensweisen eine erneute Verletzung bedeuten.

Dieses Schutzkonzept gibt den Rahmen vor, in welchem alle Mitarbeitenden ihre Arbeit ausüben. Da in den jeweiligen Arbeitsbereichen unterschiedliche Formen des Miteinanders gelebt werden, können diese Grenzen dort auch enger bestimmt werden.

1.2. Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog – besondere Herausforderungen

Folgende Arbeitsbereiche gehören zum HB

1. Gefängnisseelsorge
2. Polizeiseelsorge
3. Feuerwehrseelsorge
4. Flughafenseelsorge
5. Gehörlosenseelsorge
6. Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA)
7. Evangelische Akademie der Nordkirche mit den Regionalzentren für demokratische Kultur
8. Evangelische Studierendengemeinden (ESG) mit der Studentischen Telefonseelsorge (StuTS)
9. Fachstelle Kirche Inklusiv
10. Krankenhausseelsorge (Koordination S-H und M-V)
11. Verwaltung

Das Schutzkonzept gilt für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.



Die Arbeitsbereiche sind in Angeboten und Zielgruppen gekennzeichnet durch ihre große Vielfalt. An vielen unterschiedlichen Orten werden Menschen beraten, seelsorglich begleitet, unterstützt, informiert, aus- und weitergebildet. Die Angebote bilden sowohl in den einzelnen Feldern als auch in der Gesamtheit ein Netzwerk über alle Bundesländer der Nordkirche. Die Arbeitsbereiche nehmen ihre Aufgaben sehr eigenständig wahr.

Kennzeichnend ist, dass viele der Mitarbeitenden des HB als Einzelpersonen an „anderen Orten“ in teilweise sehr komplexen Strukturen arbeiten (z.B. Gefängnis-, Polizei-, Feuerwehrseelsorge, Evangelische Studierendengemeinden). Auch Personen, die eigentlich in größeren Zusammenhängen arbeiten (z.B. Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA), Evangelische Akademie, Fachstelle Kirche Inklusiv, Gehörlosenseelsorge), sind im Arbeitsalltag meist als Einzelpersonen oder in kleinen Teams (2-3 Personen) tätig. Reflexion der Tätigkeiten, Austausch und Planung finden in regelmäßigen Dienstbesprechungen und / oder Konventen statt. Vielfach gehören das Homeoffice und Dienstreisen zum Arbeitsalltag.

Viele Mitarbeitende haben keinen vollen Stellenanteil bzw. haben noch einen weiteren Dienstauftrag. Neben den beim HB angestellten Mitarbeitenden gibt es zudem an vielen Stellen noch weitere Mitarbeitende (freiberufliche Honorarkräfte, von anderen Anstellungsträgern getragene Mitarbeitende und / oder ehrenamtlich Mitarbeitende).

1.3. Risikofaktoren im HB

Zur gesellschaftlichen Realität gehört es, dass Gewalt sich besonders dort vollziehen kann, wo Machtgefälle bestehen, Macht ausgeübt oder missbraucht werden kann. Dies kann auf verschiedenen Ebenen geschehen: physisch, psychisch und sexuell. Die Übergänge zwischen Grenzverletzung, Übergriff oder Gewalt können sich fließend ereignen¹:

Grenzverletzungen treten meist einmalig oder gelegentlich im beruflichen Alltag auf. Oft handelt es sich um unbeabsichtigte Verhaltensweisen, die dennoch die persönlichen Grenzen des Gegenübers überschreiten. Sie sind häufig korrigierbar, wenn sie wahrgenommen, thematisiert und in Zukunft vermieden werden, z. B. eine unbeabsichtigte Berührung oder Kränkung. Permanente Vernachlässigung eines grenzachtenden Verhaltens kann aus einer persönlichen und/oder fachlichen Unzulänglichkeit resultieren.

Übergriffe geschehen nicht zufällig oder aus Versehen, sondern resultieren aus grundlegenden fachlichen Defiziten und/oder persönlichen Dispositionen. Dabei werden abwehrende Reaktionen missachtet, Wahrnehmungen der*des anderen heruntergespielt oder uminterpretiert. Übergriffe können auch der strategischen Vorbereitung einer strafrechtlich relevanten sexualisierten Gewalt dienen.

¹ vgl. Enders, Kossatz, Kelkel, Eberhardt, Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag., 2010

Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt

sind z. B. körperliche Gewalt, sexuelle Nötigung und Gewalt oder Erpressung.

Vor diesem Hintergrund lassen sich folgende Risikofaktoren für den HB identifizieren:

- Sexualisierte Gewalt ist in jeder Form des Miteinanders möglich, sowohl im alltäglichen Miteinander im HB als auch in den diversen dienstlichen Settings.
- Seelsorge und Beratung erfolgen in Gruppen- oder Einzelsettings. Im Einzelgespräch bzw. -setting ist aufgrund des besonderen Vertrauensschutzes in der Regel keine dritte Person anwesend, hier bedarf es einer besonderen Sensibilität für die Situation.
- Durch die Rollenverteilung entsteht Machtgefälle. Deshalb erfordern Seelsorge und Beratung als professionelle Beziehungen eine besondere Sensibilität im Hinblick auf die Regulierung von Nähe und Distanz, die Achtung der Selbstbestimmung des Gegenübers und die Gestaltung des zeitlichen Rahmens bzw. die Dauer von Beratungsprozessen.
- Auch wenn die Mitarbeitenden darauf achten, ihre eigenen emotionalen und erotischen Beziehungswünsche nicht im Rahmen professionell helfender Beziehungen auszuagieren, ist diese Gefahr im Seelsorge- und Beratungskontext potenziell vorhanden. Die regelmäßige Reflexion über den Umgang mit Macht und Deutungshoheit im Kontext professioneller Beziehungsgestaltung ist daher wichtig.
- Die eigene Haltung prägt das Handeln, so verhält es sich auch bei dem Thema „Sexualisierte Gewalt“. Aufmerksam muss daher das eigene Verhalten und das Verhalten anderer reflektiert werden. Eine offene Feedback-Kultur und ein gemeinsamer Verhaltenskodex sind wichtig und hilfreich.

1.4. Rechtliche Grundlagen in der Nordkirche

1.4.1. Das Präventionsgesetz der Nordkirche

Das „Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Präventionsgesetz – PräVG)“ ist am 1. Juni 2018 in Kraft getreten.

Alle kirchlichen Träger werden darin verpflichtet, ihre haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, insbesondere anvertraute Kinder und Jugendliche, vor allen Formen sexueller Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt zu schützen (§ 4 Abs. 1 PräVG).

Geltungsbereich:

Die Vorgaben im Präventionsgesetz sind für alle kirchlichen Träger der Nordkirche verbindlich. Zu den kirchlichen Trägern zählen die kirchlichen Körperschaften und ihre Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (vgl. § 1 Abs. 2 PräVG).

Wichtig: Das Präventionsgesetz gilt für alle in den Arbeitsbereichen tätigen Personen, also auch für Ehrenamtliche und für von anderen Anstellungsträgern in diesen Arbeitsbereich abgeordnete Personen.

1.4.2. Meldepflicht versus Seelsorgegeheimnis²

In der Nordkirche gibt es die gesetzliche Verpflichtung (§ 6 Präventionsgesetz), bei Kenntnis von zureichenden Anhaltspunkten von Vorfällen von sexualisierter Gewalt diese unverzüglich zu melden. Das Beichtgeheimnis und die seelsorglichen Schweigepflichten nach [§ 2 Seelsorgegeheimnisgesetz](#) bleiben hiervon allerdings unberührt.

Dies bedeutet, wer im Rahmen einer förmlichen Beichte (also mit Sündenbekenntnis und Absolution) von einem Fall sexualisierter Gewalt erfährt, muss darüber schweigen. Das Beichtgeheimnis ist unverbrüchlich.

Bei Kenntnissen im Rahmen der Seelsorge ist es allerdings zulässig, andere (auch kirchliche) Dienststellen oder die staatlichen Strafverfolgungsbehörden, zu unterrichten, wenn der*die Gesprächspartner*in den*die Seelsorger*in von der Schweigepflicht befreit. Bei der seelsorglichen Begleitung von Betroffenen sexualisierter Gewalt ist es daher wichtig, die Betroffenen so stark zu machen, dass sie einer Offenlegung der Gewaltanwendung zustimmen oder – noch besser – diese selbst gegenüber den staatlichen Strafverfolgungsbehörden anzeigen.

Für Pfarrpersonen sind Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht in § 30 des Pfarrdienstgesetzes (PfDG) der EKD geregelt.

Privatrechtlich Beschäftigte sind an die seelsorgliche Schweigepflicht nur dann gebunden, wenn sie einen bestimmten Seelsorgeauftrag nach § 3 Abs.2 des Seelsorgegeheimnisgesetzes (SeelGG) der EKD besitzen.

Auch freiwillig Engagierte stehen unter seelsorglicher Schweigepflicht, wenn sie wie zum Beispiel als Mitarbei-

tende in der Telefonseelsorge oder in der Notfallseelsorge einen besonderen Seelsorgeauftrag wahrnehmen und dafür besonders qualifiziert wurden.

Wer an die seelsorgliche Schweigepflicht gebunden ist, kann sich unabhängig von der Rechtsnatur des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses gleichzeitig vor staatlichen Gerichten als Geistliche*r auf ein Zeugnisverweigerungsrecht berufen, soweit es um Sachverhalte geht, die im Rahmen der Seelsorge bekannt geworden sind.



Wichtig: Nicht jedes Gespräch, das ein*e Seelsorger*in führt, ist automatisch ein Seelsorgegespräch im Sinne des Seelsorgegeheimnisgesetzes. Es gilt ggf. ein entsprechendes Setting herzustellen, z.B. durch den Rückzug an einen sicheren Ort und / oder verbale Klarstellung, dass es sich ab sofort um ein Seelsorgegespräch handelt. Klar ist, dass Gespräche nicht im Nachhinein als Seelsorgegespräch definiert werden dürfen, um die Meldepflicht zu umgehen.

„Das
Seelsorgegeheimnis
wahren – vor
Missbrauch
schützen“



2. Sensibilisierung und Fortbildung der Mitarbeitenden

2.1. verpflichtende Basisschulung für alle hauptamtlich Mitarbeitenden

Alle Hauptamtlichen sind verpflichtet, an einer Basisschulung „Prävention sexualisierter Gewalt“ teilzunehmen. Die Basisschulungen dauern 3 Stunden und erfüllen die im EKD-weiten Schulungskonzept „Hinschauen Helfen Handeln“ festgelegten Kriterien für kirchliche Mitarbeitende. Ziel der Schulungen ist es, zu sensibilisieren, sprach- und handlungsfähig zu werden.

Es werden regelmäßig Schulungen von den Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche angeboten, um das Angebot zu gewährleisten. Vergleichbare Schulungen z.B. von Kirchenkreisen oder anderen Trägern werden nach Nachweis anerkannt.

Die Teilnahme an den Schulungen wird im HB dokumentiert. Der*die unmittelbar Leitungsverantwortliche trägt die Verantwortung. Es sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, regelmäßig an einer auffrischenden Präventions-Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilzunehmen.

2.2. verpflichtende Aufbaufortbildung für Pfarrpersonen

(für alle anderen MA ist eine Teilnahme auf freiwilliger Basis möglich)

Die Präventionsausführungsverordnung (PräVAusV) der Nordkirche sieht für Pfarrpersonen einen Schulungsumfang von 6-8 Stunden vor. Sie nehmen daher zusätzlich zur Basisfortbildung an einer Aufbaufortbildung teil. Diese werden regelmäßig von den Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche angeboten.

2.3. Ehrenamtliche und Honorarkräfte

Für alle Ehrenamtlichen und Honorarkräfte gelten folgende Maßnahmen:

Schutzkonzept: Bei Aufnahme der Tätigkeit wird das Schutzkonzept (z.B. per Mail) ausgehändigt und zur Kenntnis gegeben.

Selbstverpflichtungserklärung: Bei Aufnahme der Tätigkeit wird die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet. Bei Honorarkräften wird diese mit dem Honorarvertrag ausgehändigt, bei Ehrenamtlichen wird die Selbstverpflichtungserklärung durch die jeweils zuständigen Referent*innen ausgehändigt und die Unterschrift dokumentiert (z.B. in einer Excel-Tabelle).

Sensibilisierung und Schulungen: Mit allen Ehrenamtlichen und Honorarkräften wird das Thema sexualisierte Gewalt thematisiert. Abhängig vom Arbeitskontext, Umfang und individuellen Engagement der Ehrenamtlichen sorgen die zuständigen Mitarbeitenden für eine angemessene Auseinandersetzung. Für Referent*innen, die diese Aufgabe betrifft, stehen die Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche beratend zur Verfügung.



Alle Hauptamtlichen sind verpflichtet, an einer Basisschulung „Prävention sexualisierter Gewalt“ teilzunehmen

Wenn Basisschulungen und / oder die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses angemessen sind, sind die Mitarbeitenden verantwortlich für die in ihrem Bereich tätigen Ehrenamtlichen und Honorarkräfte. Sie sorgen für die Dokumentation, dass Schulungen stattgefunden haben und / oder das erweiterte Führungszeugnis eingesehen wurde.

2.4. Awareness-Schulungen für Aktive in den ESGen

Die ESGen nutzen für ihre Angebote Awareness-Konzepte (siehe 6.8.), für die es eigene Schulungen gibt. Entsprechende Schulungen werden in regelmäßigen Abständen vor Ort organisiert und durchgeführt.

Für die Organisator*innen vor Ort stehen die Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche beratend zur Verfügung.

2.5. Schulungen für Aktive in den Gehörlosengemeinden

Für die verantwortlichen Ehrenamtlichen in den Gehörlosengemeinden der Nordkirche werden regelmäßig digitale Basisschulungen mit Verdolmetschung in Deutsche Gebärdensprache (DGS) - bei Bedarf auch mit Schriftdolmetscher*innen - angeboten.

2.6. Prävention in Veranstaltungen und Fortbildungskontexten

2.6.1. Ausbildungskonzepte und Langzeitfortbildungen

In allen Ausbildungskonzepten und Langzeitfortbildungen, die durch die Arbeitsbereiche des HB verantwortet werden, ist das Thema „sexualisierte Gewalt“ in zeitlich angemessenem Umfang und inhaltlich passender Form Bestandteil. Die Präventionsbeauftragten beraten gern zu angemessener Form und Inhalt. Die Beschäftigung mit diesen Inhalten soll in

den Bescheinigungen zur Teilnahme an den jeweiligen Formaten aufgeführt werden.

2.6.2. Prävention bei Veranstaltungen

Veranstaltungen, die unter der Verantwortung der Arbeitsbereiche des HB stehen, benötigen je nach Zielgruppe, Format, Zeitdauer und Ort ebenfalls ein Präventionskonzept.

Für mehrtägige Veranstaltungen oder Veranstaltungsreihen ist eine Risiko-Ressourcen-Analyse (siehe 9.2.1) durchzuführen und ein entsprechendes Schutzkonzept auf Grundlage der Vorgaben des HB zu verfassen.

Für alle Veranstaltungsformate, die ohne Übernachtung in Präsenz, hybrid oder im digitalen Raum stattfinden, ist die Vorlage „Awareness für Veranstaltungen“ (siehe 9.2.2) anzuwenden.

Für die Organisator*innen vor Ort stehen die Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche beratend zur Verfügung.



Wichtig: Bei Angeboten für Kinder und / oder Jugendliche ist in jedem Fall ein eigenes Schutzkonzept vorzuhalten oder sind die verantwortlichen Kooperationspartner*innen (z.B. Schulen, Jugendverbände, Kirchengemeinden) aktiv nach deren Schutzkonzepten zu fragen.

**LINKS:****Seelsorgegeheimnisgesetz:**

<https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/28335>

regelmäßige Schulungen der Präventionsbeauftragten:

<https://www.nordkirche.de/ueber-uns/hauptbereiche/praeventionsbeauftragte>

Vergleichbare Schulungen:

<https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/praevention/fortbildungen/>

Aufbaufortbildungen für Pfarrpersonen:

<https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/praevention/fortbildungen/>

3. Personalentwicklung und -verantwortung

3.1. Einsichtnahme und Dokumentation des erweiterten Führungszeugnisses

Ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 a Bundeszentralregistergesetz (BZRG), § 72 a des 8. Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VIII) legen alle Mitarbeitenden vor, die in ihrer Tätigkeit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden oder erwachsenen Schutzbefohlenen haben (hierzu zählen auch Praktikant*innen und studentische Honorarkräfte). Die Vorlage erfolgt zu ihrer Einstellung und regelmäßig alle 5 Jahre auf Aufforderung. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen sollte das erweiterte Führungszeugnis, falls nicht vorhanden, nachgereicht werden.

3.1.1. Hauptamtliche

Hauptamtlich Mitarbeitende müssen bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (§ 30a Abs. 1 BZRG / § 5 Abs. 1 PräVG). Dies wird von den zuständigen Stellen des Landeskirchenamtes eingefordert und dokumentiert.

3.1.2. Ehrenamtliche und Honorarkräfte

Ehrenamtliche und Honorarkräfte sollen dort, wo Kinder, Jugendliche oder vulnerable Personen an den Angeboten und Veranstaltungen teilnehmen oder Zielgruppe der Angebote sind, vor Aufnahme der Tätigkeit und im Anschluss alle 5 Jahre ein erweitertes

Führungszeugnis vorlegen. Dies gilt insbesondere für regelmäßige und eigenverantwortliche Arbeit.

Die zuständigen Mitarbeitenden dokumentieren die Einsicht und Prüfung des Führungszeugnisses auf die § 174-184j StGB in einem Dokument, das gemäß der Datenschutzrichtlinien zu verwahren und 5 Jahre aufzuheben ist.

3.2. Einstellung neuer Mitarbeitender

3.2.1 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung wird mit dem ersten Arbeitsvertrag verschickt.

3.2.2. Arbeitsbeginn

Bei der Einstellung werden Schutzkonzept und Schulungsmaßnahmen kommuniziert.

3.2.3 Schulung im ersten Dienstjahr

Es finden regelmäßig zentrale Schulungstermine für neue Mitarbeitende aller Berufsgruppen statt. Diese werden bei ihrer Einstellung darauf hingewiesen, im ersten Dienstjahr an einer Schulung teilzunehmen. Die Hauptbereichsleitung trägt die Verantwortung und Aufsicht.

4. Selbstverpflichtung im Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog

4.1. Vorwort:

Die Definition von sexualisierter Gewalt umfasst strafrechtlich relevante Formen von Gewalt, sowie sexuelle Grenzverletzungen, die unterhalb der Strafbarkeitsgrenze liegen. Insbesondere in der Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit sowie in Seelsorge-, Beratungs- und Betreuungssituationen bestehen Obhuts- und Abhängigkeitsverhältnisse, in denen solche Grenzverletzungen stattfinden können.

Mitarbeitende der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland verfügen über eine hohe Vertrauensstellung. Aus der beruflichen Rolle geht daher eine besondere Verantwortung hervor, die anvertrauten Menschen zu schützen, aber auch das eigene Verhalten immer wieder zu reflektieren und durch das eigene Handeln Vorbild für andere zu sein.

4.2. Selbstverpflichtung:

Mit Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtung erkläre ich, dass ich mich in Wort und Tat für den Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Nordkirche einsetzen werde.

Ich setze mich für einen achtsamen Umgang miteinander ein.

(1) In meiner Tätigkeit als Mitarbeitende*r der Nordkirche achte ich auf eine angemessene Balance zwischen Nähe und Distanz zu meinem Gegenüber.

(2) Ich respektiere meine und die Grenzen anderer und reflektiere mein Verhalten dahingehend.

(3) Die Vertrauensstellung als Mitarbeitende*r der Nordkirche nutze ich nicht aus. In meiner beruflichen Rolle stehe ich für ein achtsames Miteinander ein und lebe dieses auch vor.

(4) Ich vermeide ausgrenzende Sprache und beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches oder anderweitig grenzverletzendes Verhalten Stellung.

(5) Ich würdige die Kompetenzen der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und setze mich für eine offene Gesprächs- und Fehlerkultur ein.

Ich ergreife konkrete Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt.

(6) Ich nehme an den von den Präventionsbeauftragten angebotenen Schulungsmaßnahmen zum Themenfeld sexualisierte Gewalt teil.

(7) Ich informiere Klient*innen, Ehrenamtliche, Honorarkräfte und Kooperationspartner*innen in meinem Arbeitsfeld über die Regelungen des Schutzkonzeptes und achte auf deren Einhaltung. Bei Kooperationsveranstaltungen informiere ich mich zudem über das Schutzkonzept der Partner*innen und / oder des Veranstaltungsortes.

(8) Ich erkenne die Selbstbestimmtheit und das Recht auf Beteiligung insbesondere von Kindern, Jugendlichen und anderen vulnerablen Gruppen an. Ich stärke und ermutige sie, für ihre Rechte einzutreten und setze mich für sichere Sprechräume ein, damit sie sich mitteilen und frei äußern können. Bei Bedarf un-

terstütze ich sie bei der Suche nach Hilfe (z.B. durch Vermittlung an kirchliche oder externe Fachberatungsstellen).

(Vorlage: Selbstverpflichtung von Personen im Pfarrdienst der Nordkirche nach § 5 Absatz 2 Satz 1 Präventionsgesetz)



**Mitarbeitende der
Evangelisch-Lutherischen Kirche
in Norddeutschland verfügen
über eine hohe Vertrauensstellung.**

5. Handlungsplan und Meldewege

Eine Meldung ist Teil einer Kultur der Transparenz und der Achtsamkeit. In der Nordkirche gibt es die gesetzliche Verpflichtung (§ 6 Präventionsgesetz), bei Kenntnis von zureichenden Anhaltspunkten von Vorfällen von sexualisierter Gewalt, diese unverzüglich zu melden (Ausnahmen siehe 1.4.2.).

Mit der Meldung wird der erste Schritt zur Einleitung eines geordneten Interventionsverfahrens gemacht. Unter der obersten Prämisse des Schutzes der betroffenen Personen wird fachgerecht und nachvollziehbar eingeschätzt, wie die Gefährdungslage zu beurteilen ist und welche Maßnahmen einzuleiten sind.

5.1. Überlegt handeln bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt

Die meisten Menschen, die sich mit einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegen oder durch eine ihnen bekannte Person auseinandersetzen müssen, sind – auch wenn sie über Vorinformationen verfügen und wissen, wo sie Hilfen bekommen können – von der Situation gefühlsmäßig betroffen. Sie erleben Mitgefühl, Angst, etwas falsch zu machen, Scham, Wut auf die mögliche Tatperson oder den Anspruch, möglichst schnell Hilfe für die betroffene Person organisieren zu wollen.

Wichtig ist es, ruhig und besonnen zu bleiben und die eigenen Gefühle zu ordnen. Machen Sie

sich Notizen zu dem, was sie gehört und / oder beobachtet haben und wenden Sie sich an eine der Meldebeauftragten.

Bei unmittelbarer Gefahr im Verzug ist sofort zu handeln (z.B. Rettungsdienst und / oder Polizei rufen). Die leitungsverantwortliche Person ist – sofern sie nicht selbst betroffen ist oder im Verdacht steht – zu informieren sowie der Meldepflicht nachzukommen.

5.2. Meldung und Meldeweg

Wenn ein*e Mitarbeitende*r Kenntnis von zureichenden Anhaltspunkten von Vorfällen von sexualisierter Gewalt hat, ist sie*er zur Meldung verpflichtet. Hierfür gibt es klare Meldewege und Zuständigkeiten (siehe auch 9.2. Handlungsplan).

Betroffene sind von der Meldepflicht ausgenommen.

Jede*r, der von einem Fall Kenntnis bekommt (durch eigene Beobachtungen, Berichte o.ä.), wendet sich an eine*n der Meldebeauftragten des HB (siehe 5.3.).

Zusätzlich ist die UNA beratend ansprechbar (Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe erlebt oder davon erfahren haben; www.wendepunkt-ev.de/UNA). Sie berät auch anonym.

Wichtig: ein Kontakt zur UNA ist keine Meldung im Sinne des Präventionsgesetzes.

5.3. Meldebeauftragte

Die Meldung eines Hinweises wird durch die Meldebeauftragte*n dokumentiert, die meldende Person wird über das weitere Verfahren informiert und ihr werden weitere Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Der Hauptbereich ist verpflichtet, die Meldung zu bearbeiten, Maßnahmen zum Schutz der*des Betroffenen zu veranlassen und weitere Vorfälle zu verhindern. Nach der fachlichen Überprüfung beginnt das Interventionsverfahren.

Eine Meldung ist Teil einer Kultur der Transparenz und der Achtsamkeit.

5.4. Interventionsverfahren

Bei Verdachtsfällen, die über die Meldebeauftragten oder auf anderem Wege zur Kenntnis gelangen, übernimmt die Hauptbereichsleitung die Koordination. Wurden die Meldebeauftragten noch nicht informiert, übernimmt diese die Hauptbereichsleitung.

Sollte sich die Hauptbereichsleitung für befangen erklären, ist die stellvertretende Leitung für das weitere Verfahren zuständig.

Für eine erste Einschätzung des Falls gilt das Mehraugenprinzip: die Hauptbereichsleitung bespricht sich mit mindestens zwei für den Fall kompetenten Personen. Ist mehr vorgefallen als eine Grenzverletzung – die besprochen werden sollte –, muss genauer geklärt werden, welche Schritte von Seiten der Verantwortlichen nun nötig sind.

5.4.1. Beratungsstab

Liegt eine Plausibilität vor, wird von der Hauptbereichsleitung ein interdisziplinärer Beratungsstab einberufen. Hier werden die notwendigen Schritte für die weitere Intervention veranlasst. Bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt ist fachgerechtes Handeln nur möglich, wenn verschiedene fachliche Perspektiven einbezogen werden. Die Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche unterstützen und beraten die Hauptbereichsleitung bei diesem Prozess.

5.4.2. Umgang mit Betroffenen

Die betroffene Person (ggf. zudem Erziehungsberechtigte bzw. rechtliche Betreuung) wird über



DIE MELDEBEAUFTRAGTEN FÜR DIE HAUPTBEREICHE SIND (Stand 2.2.2026)



Gudrun Bielitz-Wulff (Pastorin i.R.)
Telefon: +49 (0)431/557 79 - 555
Mail: bielitz-wulff.meldebeauftragte@hb5.nordkirche.de



Kerrin Lorenz (Diplom-Pädagogin)
Telefon: +49 (0)431/557 79 - 556
Mail: lorenz.meldebeauftragte@hb5.nordkirche.de

das Verfahren nachvollziehbar und verständlich informiert. Es wird sichergestellt, dass angemessene Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden.

5.4.3. Umgang mit meldenden Personen

Die meldende Person wird von den Meldebeauftragten über das weitere Verfahren informiert. Ihr*Ihm werden zudem mögliche Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt.

5.4.4. Umgang mit gemeldeten Personen

Für die Leitungskraft gilt die Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Mitarbeitenden. Hierzu gehört insbesondere die Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten und die sachliche und umfassende Aufklärung von Vorwürfen.

ren ist, dass die Persönlichkeitsrechte von Anfang an gewahrt werden und der Sachverhalt sorgfältig geprüft wird.

Ziel ist es, den Verdacht auszuräumen und die Arbeitsfähigkeit sowie die Vertrauensbasis zwischen der fälschlich beschuldigten Person mit denjenigen herzustellen, mit denen sie zusammenarbeitet und für die sie verantwortlich ist. Dies geschieht wie alle anderen Schritte des Verfahrens in enger Abstimmung mit allen betroffenen Personen.

Im Verlauf des Rehabilitationsverfahrens werden alle Personen und Dienststellen, die am Interventionsverfahren beteiligt waren oder die Kenntnis bekommen hatten, über den Sachstand informiert. Die fälschlich beschuldigte Person wird durch Beratung, individuelles Coaching und gegebenenfalls weitere Begleitung/Supervision unterstützt.

5.5. Rehabilitationsverfahren

Ein Rehabilitationsverfahren wird eingeleitet, wenn nach der Prüfung keine Plausibilität gegeben ist. Das Rehabilitationsverfahren wird mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt wie das ganze Interventionsverfahren. Grundlage für ein Rehabilitationsverfah-

6. Regeln im Umgang mit digitalen Medien

Im Umgang mit digitalen Medien gilt, dass alle Mitarbeitenden sich auch online grenzwahrend und grenzsensibel verhalten. Es gelten die [Social-Media-Guidelines](#) der Nordkirche.

7. Regelungen für die einzelnen Arbeitsbereiche

7.1. Gefängnisseelsorge

7.1.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die Nordkirche bietet an aktuell 13 Standorten Gefängnisseelsorge an. Aufgabe und Ziel der Gefängnisseelsorge ist es, im isolierten Kontext der JVA „Kirche am anderen Ort“ zu sein und sowohl für die Gefangenen und ihre Angehörigen als auch für die Mitarbeitenden in der JVA seelsorglich da zu sein. Sie ist ein Beziehungsangebot, ein „geschützter Raum“ innerhalb der „totalen Institution“ Gefängnis.

7.1.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes

Justizvollzugsanstalten sind Orte eingeschränkter Freiheit und asymmetrischer Selbstbestimmung. Auch wenn die Gefängnisseelsorge Teil der Justizvollzugsanstalt ist und sich im vorgegebenen Rahmen bewegt, ist sie dennoch auch ein Ort der persönlichen Freiheit. Jenseits von Vollzugsplänen und einem regulierten Tagesablauf, möchte sie eine möglichst positive und respektvolle Atmosphäre schaffen.

Ihrer Sonderrolle müssen sich die Gefängnisseelsorger*innen immer bewusst sein. Sie müssen ihren Dienst sowohl in Zuordnung zu als auch in Abgrenzung gegenüber dem Gesamtgeschehen des Vollzuges verstehen sowie Gefangenen, Mitarbeitenden und der Außenwelt transparent machen können.

Eine klare Haltung gegenüber der Institution JVA, den Gefangenen, den Mitarbeitenden und Wissen über die Themenfelder „Gewalt“ und „Psychische Erkrankungen“ ist daher von großer Bedeutung.

7.1.3. Ergänzende Regelungen für das Arbeitsfeld

Die Teilnahme an externen Fortbildungen für das Aufgabenfeld der Gefängnisseelsorge (Strukturen des Strafvollzugs, Seelsorge in einer „totalen Institu-

tion“, Zielgruppen der Seelsorge) werden in der Einarbeitungsphase neuer Mitarbeitender ermöglicht.

7.2. Polizeiseelsorge

7.2.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die Polizeiseelsorge nimmt den Auftrag wahr, Polizeibeamt*innen sowie weitere Bedienstete der Polizei im dienstlichen Alltag und in besonderen Belastungssituationen zu begleiten. Sie bietet seelsorgliche Gespräche zur Klärung, Orientierung und Entlastung an, die dem Schutz des Seelsorgegeheimnisses unterliegen. Darüber hinaus wirken Polizeiseelsorger*innen im berufsethischen Unterricht mit, führen Fort- und Weiterbildungen durch, besuchen Dienststellen und begleiten Einsätze.

Die Polizeiseelsorge der Nordkirche ist an den Standorten Eutin, Rostock und Hamburg institutionalisiert. In Mecklenburg-Vorpommern ist sie mit der landeskirchlichen Beauftragung für die Notfallseelsorge verbunden.

7.2.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes:

Die Polizeiseelsorge bewegt sich in einem Spannungsfeld von Nähe und Distanz. Durch ihre Rolle haben Seelsorger*innen ein besonderes Maß an Macht und Einfluss: zum einen durch ihre Persönlichkeit, Ausbildung und Erfahrung, zum anderen durch den offiziellen Auftrag und das von vornherein entgegengebrachte Vertrauen. Dieses Machtgefälle erfordert eine hohe Sensibilität und Selbstreflexion. Deshalb sind eine klare, abstinente Haltung, transparente Rahmenbedingungen (z. B. Absprache von Zeit und Ort der Gespräche) sowie eine bewusste Gestaltung der Gesprächssituationen unverzichtbar.

7.2.3. Ergänzende Regelungen für das Arbeitsfeld

Seelsorgerliche Gespräche sind in geschützten, zugleich transparenten Kontexten zu führen. Räumlichkeiten sind so zu gestalten, dass beiden Beteiligten jederzeit ein freier Ausstieg möglich ist. Gespräche im öffentlichen Raum (z. B. Spaziergänge) sind - möglichst im Vorfeld - anonym und nachvollziehbar, z.B. durch einen digitalen Kalendereintrag, zu dokumentieren.

7.3. Feuerwehrseelsorge / Notfallseelsorge:

7.3.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die Feuerwehr-/Notfallseelsorge ist der kirchliche Dienst für Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz. Im Mittelpunkt stehen die seelsorgliche Begleitung der Einsatzkräfte nach belastenden Einsätzen sowie die Unterstützung von Menschen in schweren, oftmals unerwarteten Lebenskrisen. Ergänzend werden Fort- und Weiterbildungen, Seminare und Symposien durchgeführt.

In Hamburg ist die Feuerwehrseelsorge zugleich mit der Leitung der Notfallseelsorge beauftragt und arbeitet eng mit der Spezialeinsatzgruppe Gesprächsnachsorge der Feuerwehr zusammen. In Schleswig-Holstein obliegt dem landeskirchlichen Beauftragten für Feuerwehr- und Notfallseelsorge die Koordination, Aus- und Fortbildung sowie Beratung. In Mecklenburg-Vorpommern ist die Funktion mit der Polizeiseelsorge verbunden. In diesem Arbeitsfeld sind drei Pastor*innen sowie zwei Verwaltungsmitarbeiterinnen tätig.

7.3.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes:

Die Leitungspersonen in der Feuerwehr- und Notfallseelsorge tragen besondere Verantwortung. Einsätze erfolgen oft kurzfristig und zu jeder Tages- und Nachtzeit; die wiederholte Konfrontation mit Leid und Tod erhöht das Risiko von Überlastung und Sekundärtraumatisierung. Hinzu kommt die Gefahr von verbalen oder körperlichen Übergriffen in angespannten Einsatzsituationen.

7.3.3. Ergänzende Regelungen für das Arbeitsfeld:

Um sowohl sich als auch die Mitarbeitenden in der Feuerwehr-/Notfallseelsorge zu schützen und die Einsatzfähigkeit zu sichern, sind Supervision, Fortbildung, kollegiale Beratung sowie die Förderung von Selbstfürsorge und Resilienz verbindlich zu gewährleisten. Ebenso wichtig sind klare Rollendefinitionen, transparente Absprachen mit Einsatzdiensten sowie Strukturen für Nachsorge, Prävention und den Umgang mit möglichen Übergriffen.

Seelsorgerliche Gespräche sind in geschützten, zugleich transparenten Kontexten zu führen. Räumlichkeiten sind so zu gestalten, dass beiden Beteiligten jederzeit ein freier Ausstieg möglich ist. Gespräche im öffentlichen Raum (z. B. Spaziergänge) sind -möglichst im Vorfeld - anonym und nachvollziehbar, z.B. durch einen digitalen Kalendereintrag, zu dokumentieren.

7.4. Flughafenseelsorge

7.4.1 Beschreibung des Arbeitsfeldes

Die Flughafenseelsorge ist seit 25 Jahren am Hamburger Flughafen etabliert. Mit der im Jahr 2005 eröffneten Kapelle im Terminal 1 steht ein ökumenisch betreuter Andachtsraum zur Verfügung. Das seelsorgliche Angebot richtet sich an Passagiere, die rund 15.000 Beschäftigten des Flughafens, Besucher*innen sowie an Menschen ohne festen Wohnsitz. Die Aufgaben umfassen u. a. Reisesegen, Begleitung in Abschied und Wiedersehen, Unterstützung bei Flugangst sowie regelmäßige Andachten und Ausstellungen.

7.4.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes:

Die Flughafenseelsorge agiert in einem multikulturellen, stark frequentierten Umfeld. Die Vielfalt der Zielgruppen erfordert interkulturelle Kompetenz, Offenheit und Anpassungsfähigkeit. Viele Kontakte sind von kurzer Dauer, haben jedoch durch ihre situative Dichte hohe seelsorgliche Relevanz.

Charakteristisch ist die Gleichzeitigkeit gegensätzlicher Emotionen: Freude und Dankbarkeit stehen neben Abschiedsschmerz, Angst oder Trauer. Diese Ambivalenz verlangt von den Seelsorgenden hohe Flexibilität und emotionale Präsenz.

Zudem ist die Arbeit durch die Rahmenbedingungen eines öffentlichen, geschäftigen Ortes erschwert, in dem geschützte Gesprächssituationen nur bedingt möglich sind. Kreative Lösungen wie Gespräche in der Kapelle, im Terminal oder während eines gemeinsamen Weges sind daher unerlässlich.

7.3.3. Ergänzende Regelungen für das Arbeitsfeld:

Seelsorgerliche Gespräche sind in geschützten, zugleich transparenten Kontexten zu führen. Räumlichkeiten sind so zu gestalten, dass beiden Beteiligten jederzeit ein freier Ausstieg möglich ist. Gespräche im öffentlichen Raum (z. B. Spaziergänge) sind anonym und nachvollziehbar, z.B. durch einen digitalen Kalendereintrag, zu dokumentieren.

7.5. Gehörlosenseelsorge

7.5.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die Gehörlosenseelsorge möchte gehörlosen Menschen, die in den Ortsgemeinden häufig keine passenden Angebote finden, eine kirchliche Heimat geben. Alle Veranstaltungen werden in Deutscher Gebärdensprache durchgeführt und bei Bedarf durch Dolmetscher*innen unterstützt. Darüber hinaus werden die Mitglieder ermutigt, innerhalb der Landeskirche ihre Rechte einzufordern, inklusive Angebote wahrzunehmen und die eigene Gehörlosengemeinde aktiv mitzugestalten.

In der Nordkirche bestehen derzeit fünf Regionen:

7.5.1.1. Region Hamburg – Lübeck - Pinneberg

In dieser Region bestehen gemeindeähnliche Strukturen mit kirchlichen Veranstaltungen, Seelsorge und Freizeitangeboten, jedoch ohne eigene kirchli-

che Gebäude. Das Gemeindeleben wird maßgeblich durch ehrenamtliches Engagement getragen und von einer Pfarrperson begleitet. Die Angebote richten sich überwiegend an ältere gehörlose Menschen. Zusätzlich werden inklusive Formate wie Konfirmationsunterricht, Familiengottesdienste, der Gebärdenschor „Hand & Soul“ sowie das Projekt #Lichtungen in der Markuskirche Lübeck angeboten.

7.5.1.2. Region Heide, Kiel, Neumünster und Rendsburg / Herbert-Feuchte-Stiftung

An den genannten Orten finden regelmäßig Gottesdienste und Gruppenangebote statt, die durch eine Seelsorgeperson verantwortet werden. Die Gottesdienste werden meist am Samstagnachmittag oder Sonntagnachmittag gefeiert und durch Begegnungsangebote wie gemeinsames Kaffeetrinken ergänzt. Darüber hinaus ist die Seelsorgeperson am Standort Heide im Verbund der Herbert-Feuchte-Stiftungsverbund gGmbH (HFS) präsent und unterhält dort ein Büro, das sie an mehreren Tagen in der Woche nutzt.

7.5.1.3. Kirchenkreis Schleswig-Flensburg / Landesförderzentrum Hören und Kommunikation

Die Gemeinde in dieser Region setzt sich aus Gehörlosen, Schwerhörigen und Hörenden zusammen, die einmal im Monat im Gemeindehaus St. Jürgen in Flensburg gemeinsam Gottesdienst feiern. Künftig soll auch das neu eingerichtete Paulus-Zentrum in Schleswig ein Ort für Andachten und Gemeindetreffen werden.

Am Landesförderzentrum Hören und Kommunikation in Schleswig finden regelmäßig Religionsunterricht, Schulgottesdienste sowie Konfirmandenunterrichte statt. Hierfür steht dem Seelsorger ein multifunktionaler Raum im Schulgebäude zur Verfügung. Zusätzlich gibt es für die Schüler*innen einmal jährlich eine dreitägige Freizeit im „Alten Pastorat“ in Neukirchen an der Ostsee.

Alle Angebote werden verantwortet durch eine Pfarrperson. Für diese Angebote wird es ein eigenes Schutzkonzept geben.

7.5.1.4. Pommerscher Evangelischer Kirchenkreis

In dieser Region werden regelmäßig Gottesdienste in Greifswald und Neubrandenburg gefeiert. Ergänzend dazu finden weitere Veranstaltungen wie Sommerfeste, Tagesausflüge und Begegnungen mit anderen Gehörlosengemeinden statt. Auch die Teilnahme an Veranstaltungen des Kirchenkreises gehört zum Angebot. Die zuständige Pfarrperson ist im [Nachbarschaftszentrum Auferstehungskirche Grünhufe](#) verortet.

7.5.1.5. Kirchenkreis Mecklenburg

Die zuständige Seelsorgerperson arbeitet im Slüterhaus der [Ev.-Luth. Slütergemeinde Rostock-Dierkow](#). Sie ist jedoch im Kirchenkreis angestellt und nicht bei der Nordkirche, weshalb ihre Angebote nicht Teil dieses Schutzkonzeptes sind.

7.5.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes

Studien zeigen, dass mehr als die Hälfte der gehörlosen Frauen* Erfahrungen mit sexualisierter und struktureller Gewalt in Kindheit, Jugend oder Erwachsenenleben gemacht haben. Besonders auffällig ist, dass gehörlose Frauen* fast dreimal so häufig wie der Bevölkerungsdurchschnitt von körperlicher, sexualisierter und psychischer Gewalt in Partnerschaften betroffen sind. Auch gehörlose Männer* sind überdurchschnittlich stark betroffen. Es ist daher davon auszugehen, dass in den Gehörlosengemeinden Menschen mit Gewalterfahrungen leben.

Die eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten, die oftmals auf die Gehörlosengemeinschaft beschränkten Lebensumstände sowie Bildung und Erziehung in Institutionen können eine soziale Isolation begünstigen. Dies stellt ein Risiko dar, da institutionelle Strukturen häufig anfällig für sexualisierte Gewalt sind. Darüber hinaus haben hörgeschädigte Menschen große Schwierigkeiten, geeignete Beratungs- und Hilfsangebote zu finden, da spezifische psychosoziale oder therapeutische Unterstützungsangebote nur selten vorhanden sind. Die Inanspruchnahme von Beratungsstellen gemeinsam mit Dolmetscher*innen oder weiteren Begleitpersonen stellt für Betroffene zudem eine zu-

sätzliche Hemmschwelle dar, da die Offenlegung von Erlebtem in Anwesenheit mehrerer Personen als besonders belastend empfunden wird.

7.5.3. Ergänzende Regelungen für das Arbeitsfeld:

Zur Prävention von Gewalt orientieren sich die Gehörlosengemeinden an dem Verhaltenskodex, den die Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge (DAFEG) unter der Federführung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) entwickelt hat. Dieser Kodex bildet die Grundlage für eine respektvolle, sichere und achtsame Gestaltung der Arbeit in der Gehörlosenseelsorge. Er steht in DGS und Schriftsprache auf der Homepage zur Verfügung:

<https://www.dafeg.de/index.php?menuid=61>

7.6. Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA)

7.6.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) versteht sich als Vermittler zwischen Kirche und Arbeitswelt. Auf Grundlage des christlichen Menschenbildes engagiert er sich für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit und für nachhaltiges Wirtschaften. Zugleich bringt der KDA Erfahrungen und Kenntnisse aus Wirtschaft und Arbeitswelt in die Kirche ein. Das Beratungsangebot bildet ein zentrales Arbeitsfeld, hinzu kommt die Zuständigkeit für die Küster*innen-Arbeit in der Nordkirche. Der KDA arbeitet in regionalen Netzwerken mit zahlreichen Partner*innen zusammen – hierzu zählen Gewerkschaften, Politik, Handels- und Handwerkskammern, Unternehmen und Arbeitgeberverbände, aber auch kirchliche Institutionen, Kirchenkreise und -gemeinden. Ehrenamtliche unterstützen an verschiedenen Stellen, beispielsweise im Projekt „Führungskräfte beraten Arbeitssuchende“ in Hamburg oder beim „No Mobbing-Telefon“ in Lübeck.

7.6.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes:

Eine besondere Herausforderung ergibt sich daraus, dass die Mitarbeitenden zwar Teil größerer Regionalteams sind, ihre konkrete Arbeit jedoch häufig in Einzelsettings erfolgt. Kolleg*innen im Sekretariat arbeiten teils im Homeoffice, Referent*innen führen Beratungen allein durch, vertreten den KDA in Gremien oder sind an der Organisation von Veranstaltungen beteiligt. Daraus entstehen zahlreiche 1:1-Situationen, in denen keine weiteren Personen im Haus anwesend sind.

Hinzu kommen räumliche Herausforderungen an den Standorten Harburg, Kiel, Rostock und Lübeck: Büros befinden sich in -teilweise externen- Gebäuden mit eingeschränkten Fluchtwegen, unübersichtlichen Kellerräumen, Fahrradkellern oder Tiefgaragen. Dies erfordert ein besonderes Risikobewusstsein sowie klare Vereinbarungen zum Umgang mit solchen Situationen.

Darüber hinaus stellt das Themenfeld Mobbing ein zentrales Arbeitsfeld dar. In den vergangenen Jahren haben sich verstärkt auch Beschäftigte der Nordkirche, etwa aus dem Kita-Bereich, mit Beratungsanliegen an den KDA gewandt.

7.6.3. Ergänzende Regelungen für das Arbeitsfeld:

Bei allen Veranstaltungen des KDA finden der Verhaltenskodex sowie das Awareness-Konzept für Teilnehmende und Mitwirkende Anwendung (vgl. 8.2.2 „Vorlage Awareness für Veranstaltungen“). Die Inhalte des Awareness-Konzepts werden den Beteiligten durch geeignete Maßnahmen, beispielsweise durch Aushänge oder digitale Hinweise, klar und sichtbar vermittelt.

7.7. Akademie und Regionalzentren

7.7.1. Evangelische Akademie der Nordkirche

7.7.1.1 Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die Evangelische Akademie der Nordkirche, mit Standorten in Hamburg, Rostock und Breklum vertreten, arbeitet interdisziplinär und diskursiv. Sie versteht sich als Ort der Reflexion, Orientierung und Intervention. Im Mittelpunkt stehen der Dialog mit Verantwortungsträger*innen aus Kirche, Kultur, Politik, Gesellschaft und Wirtschaft sowie der Weg in die Öffentlichkeit. Erinnerungskultur bildet einen besonderen Schwerpunkt, ebenso die Demokratieförderung, unter anderem durch die Regionalzentren für demokratische Kultur in Mecklenburg-Vorpommern. Zu den Arbeitsformen gehören Tagungen, Seminare, Vortragsreihen, Beratungsangebote und Projekte für vielfältige Zielgruppen – von Kindern und Jugendlichen über pädagogische Fachkräfte und Multiplikator*innen bis hin zu kirchlichen Mitarbeitenden, Wissenschaft und Politik. Veranstaltungen finden in eigenen Räumen, bei Kooperationspartner*innen oder online statt; es gibt zudem mehrtägige Seminare mit Übernachtungen. Die Arbeit umfasst auch die Zusammenarbeit mit Geflüchteten, jungen Menschen mit Behinderungen sowie älteren Menschen mit Einschränkungen, beispielsweise im Rahmen von Familien- oder Jugendtagungen.

7.7.1.2. Besondere Merkmale des Arbeitsfeldes:

Die diversen Angebote finden in den Büroräumen, in den offenen Besprechungsräumen des Standortes oder in Räumlichkeiten von Kooperationspartner*innen statt. Zudem gibt es Online-Angebote. Es werden auch mehrtägige Tagungen und Seminare mit Übernachtungen in anderen (meist) kirchlichen Häusern veranstaltet. Die Kolleg*innen arbeiten in der jugendpolitischen Bildung mit Kindern und Jugendlichen zusammen, teilweise auch mit geflüchteten Jugendlichen und jungen Menschen mit Behinderungen. Bei den Familientagungen nehmen Kinder und Jugendliche mit ihren Personensorgeberechtigten teil. An vielen Veranstaltungen nehmen auch ältere Menschen teil, die diverse Einschränkungen haben.

7.7.1.3 Ergänzende Regelungen für das Arbeitsfeld:

Bei allen Veranstaltungen der Akademie finden der Verhaltenskodex sowie das Awareness-Konzept für Teilnehmende und Mitwirkende Anwendung (vgl. 8.2.2 „Vorlage Awareness für Veranstaltungen“). Die Inhalte des Awareness-Konzepts werden den Beteiligten durch geeignete Maßnahmen, beispielsweise durch Aushänge oder digitale Hinweise, klar und sichtbar vermittelt. **Für die Angebote, die durch die Jugendbildungsreferent*innen verantwortet werden, gibt es ein ergänzendes Schutzkonzept.**

7.7.2. Regionalzentren für demokratische Kultur

7.7.2.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die Regionalzentren für demokratische Kultur, mit fünf Standorten in Mecklenburg-Vorpommern, bieten kostenfreie, vertrauliche und freiwillige Unterstützung, Information und Beratung rund um Demokratiestärkung und Rechtsextremismusprävention. Sie richten sich an Kommunen, Vereine, Schulen, Kitas, Verbände, demokratische Parteien, Institutionen, Kirchen und Einzelpersonen. Die Evangelische Akademie der Nordkirche ist Trägerin der Regionalzentren in Roggentin und Stralsund.

7.7.2.2. Besondere Merkmale des Arbeitsfeldes

Die Finanzierung erfolgt über Förderprogramme, was mit hohem Verwaltungsaufwand verbunden ist und Abhängigkeiten von Politik und Fördermittelgeber*innen mit sich bringt.

Angeichts des thematisch hohen Gefährdungspotenzials sind die Regionalzentren in größeren Bürogebäuden untergebracht; ein spontanes Betreten durch Besucher*innen ist nicht möglich, Termine werden vorher vereinbart. Die Mitarbeitenden zeigen eine ausgeprägte Sensibilität für Fragen der Sicherheit und Absicherung ihrer Arbeit.

7.7.2.3 Ergänzende Regelungen für das Arbeitsfeld:

Bei allen Veranstaltungen, die durch das Team der Regionalzentren verantwortet werden, finden der Verhaltenskodex sowie das Awareness-Konzept für

Teilnehmende und Mitwirkende Anwendung (vgl. 8.2.2 „Vorlage Awareness für Veranstaltungen“). Die Inhalte des Awareness-Konzepts werden den Beteiligten durch geeignete Maßnahmen, beispielsweise durch Aushänge oder digitale Hinweise, klar und sichtbar vermittelt.

7.8. Evangelische Studierenden- gemeinden (ESG) mit der Studentischen Telefonseelsorge (StuTS)

7.8.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die Evangelischen Studierendengemeinden (ESG) sind kirchliche Zentren an Hochschulstandorten der Nordkirche. Sie bieten spirituelle und gemeinschaftliche Formate wie Gruppen, Veranstaltungen, Andachten und Gottesdienste, die von hauptamtlich Mitarbeitenden und Studierenden gemeinsam verantwortet werden. Ein zentrales Aufgabenfeld sind Seelsorge und Beratung. Diese wird durch Pastor*innen, weitere hauptamtliche Mitarbeitende sowie durch hierfür ausgebildete und beauftragte Ehrenamtliche (z. B. StuTS in Hamburg) durchgeführt. Seelsorge findet überwiegend in Vier-Augen-Gesprächen, bei der StuTS in telefonischen Gesprächen statt. Standorte bestehen in Hamburg, Kiel, Flensburg, Rostock und Greifswald.

7.8.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes:

Die Zielgruppe der ESG sind in erster Linie Studierende, daneben auch Alumni und Mitarbeitende aus dem Hochschulkontext. Ratsuchende wenden sich oft auch in Not- und Krisensituationen an die ESG. Besondere Relevanz besitzen die Beratungs- und Unterstützungsangebote für ausländische Studierende, die vielfach besonderen sozialen und finanziellen Belastungen ausgesetzt und damit in besonderer Weise vulnerabel sind. Aus der Beratungssituation resultieren oftmals Nähebeziehungen, die eine professionelle Gestaltung der Beratungs- und Seelsorgepraxis erfordern.

Die ESG sind partizipativ ausgerichtet und binden Studierende in Arbeit und Gremien ein. Gleichwohl bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse sowohl zwischen Hauptamtlichen und Studierenden als auch innerhalb der Studierendenschaft.

7.8.3. Ergänzende Regelungen für das Arbeitsfeld:

Zur Prävention verfügen die ESG-Standorte ergänzend zum Schutzkonzept der Nordkirche über eigene Awareness-Konzepte bzw. entwickeln diese in den nächsten Monaten, die den spezifischen Anforderungen des Hochschulkontextes Rechnung tragen.

7.9. Fachstelle Kirche Inklusiv

7.9.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die Fachstelle Kirche Inklusiv wurde am 1. November 2021 eingerichtet. Ihre Angebote richten sich an Multiplikator*innen in Kirche und Diakonie sowie an gesellschaftliche Akteure. Zu den Aufgaben gehören Fachberatung und Prozessbegleitung, die Entwicklung und Durchführung von Fortbildungen, die Pflege innerkirchlicher und externer Netzwerke, Öffentlichkeitsarbeit zu Teilhabe und Inklusion sowie die Koordination des „Netzwerks Kirche Inklusiv“ der Nordkirche.

Die Fachstelle ist mit drei halben Stellen besetzt. Die Mitarbeitenden arbeiten mit regionalen und thematischen Schwerpunkten und stimmen sich in regelmäßigen Dienstbesprechungen ab, die überwiegend im Dorothee-Sölle-Haus oder digital stattfinden.

7.9.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes

Die Arbeit erfolgt dezentral an verschiedenen Orten in der Nordkirche. Beratungsangebote richten sich überwiegend an Erwachsene, in Einzelfällen auch an junge Ehrenamtliche, Praktikant*innen oder Auszubildende. Beratungen finden vor Ort in Kleingruppen oder im Vier-Augen-Setting statt und erfordern besondere Sensibilität, Transparenz sowie klare professionelle Abgrenzung.

7.10. Krankenhausseelsorge (Koordination S-H und M-V)

7.10.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die Krankenhausseelsorge richtet sich an Patient*innen, Angehörige, nahestehende Personen sowie Mitarbeitende in Kliniken. In allen Kirchenkreisen der Nordkirche wird Krankenhausseelsorge angeboten. Insgesamt sind rund 90 evangelische Seelsorger*innen in Teil- oder Vollzeit in nahezu allen Krankenhäusern sowie in mehreren Hospizen tätig. Die Dienst- und Fachaufsicht und damit auch die Zuständigkeit für die Prävention in der Krankenhausseelsorge liegt in den Kirchenkreisen bzw. bei den diakonischen Anstellungsträger*innen.

Im Hauptbereich ist eine Koordinierungsstelle für Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern angesiedelt. Diese unterstützt und berät die Kirchenkreise in fachlichen Fragen, hat aber keine Dienst- und Fachaufsicht. Sie ist mit einer Pfarrperson besetzt.

7.10.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes:

Die Krankenhausseelsorge bewegt sich in einem Umfeld, das durch persönliche Themen, existenzielle Krisen und große emotionale sowie körperliche Nähe geprägt ist. Daher wurde für dieses Arbeitsfeld bereits ein spezifisches Schutzkonzept entwickelt und implementiert:

https://www.krankenhausseelsorge-im-norden.de/images/Arbeitsfeldspezifisches_Schutzkonzept_Krankenhausseelsorge_2024.pdf

7.11. Verwaltung

7.11.1. Beschreibung des Arbeitsfeldes:

Die fünf Mitarbeitenden der Verwaltung arbeiteten bislang im Dorothee-Sölle-Haus in einer Bürogemeinschaft mit dem Hauptbereichsleiter, der Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit sowie dem Koordinator für Krankenhausseelsorge.

7.11.2. Besondere Herausforderungen des Arbeitsfeldes:

Am neuen Standort wird nach einem Desk-Sharing-Konzept in einer teiloffenen Kollaborationsfläche gearbeitet. Es stehen Coworking-Arbeitsplätze, Themen- und Begegnungsflächen sowie Rückzugsmöglichkeiten in Form von Einzelbüros und sogenannten „Telefonzellen“ zur Verfügung.

Die veränderten räumlichen und organisatorischen Bedingungen stellen besondere Anforderungen an den Schutz der Mitarbeitenden. Insbesondere Aspekte wie Lärmbelastung, Ablenkung, feh-

lende feste Arbeitsplätze und eine reduzierte Privatsphäre können Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden, die Konzentration sowie auf den Schutz persönlicher Grenzen haben.

Daher ist ein sensibler, achtsamer und respektvoller Umgang miteinander verbindlich. Die Wahrung von Diskretion, professioneller Distanz und persönlicher Grenzen gilt unabhängig von hierarchischen Strukturen und Funktionen. Ein Schutzkonzept für den neuen Standort ist durch die Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche ggf. noch zu erarbeiten.

8. Veröffentlichung, Evaluation und Aktualisierung des Schutzkonzeptes

8.1. Veröffentlichung

Das Schutzkonzept wird am 02.02.2026 veröffentlicht (Webseite, Rundmail, Dienstbesprechungen etc.) und tritt zu diesem Zeitpunkt in Kraft.

8.2. Aktualisierung

Für die regelmäßige Prüfung und ggf. notwendige Aktualisierung des Schutzkonzeptes wird für jeweils 3 Jahre eine Redaktions- und Inhaltsgruppe eingesetzt. Sie setzt sich aus Mitarbeitenden von möglichst vielen Arbeitsbereichen des Hauptbereiches zusammen.

Die Namen und Kontaktdaten werden darüber hinaus in regelmäßigeren Abständen überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Veränderungen werden über den Newsletter und die Homepage des HB mitgeteilt.

Aufgaben der Redaktionsgruppe

- Links überprüfen
- Aktuelle Adressen und Kontakte einpflegen
- Aktuelle gesellschaftliche, kirchliche, gesetzliche und politische Entwicklungen berücksichtigen
- Erkundigung nach Aktualisierungen bei der/dem Präventionsbeauftragten der Hauptbereiche und der Stabsstelle Prävention (Adressen, Themen)

8.3. Evaluation

Das Schutzkonzept wird nach 3 Jahren evaluiert, die Hauptbereichsleitung leitet die hierzu nötigen Schritte zu gegebener Zeit ein.

Rahmenschutzkonzept

Hauptbereich Seelsorge
und gesellschaftlicher Dialog

Impressum

Steuerungsgruppe:

Michael Stahl, Michael Brems, Renate Fallbrüg,
Katrín Michnikowski, Anika Tobaben

Satz und Grafik:

Christine Matthies

Hamburg 2026

www.nordkirche.de



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Awareness -

Gemeinsame Verantwortung für eine sichere Veranstaltung



Das englische Wort „**Awareness**“ bedeutet: **Achtsamkeit, Bewusstsein, Gewähr werden.** Im Zusammenhang mit Veranstaltungen meint das Wort Aufmerksamkeit für Situationen, in denen die Grenzen von Menschen überschritten wurden oder werden. Solche Grenzverletzungen können körperlicher, verbaler oder emotionaler Art sein und bis zu sexualisierter Gewalt reichen.

Unsere Grundlage ist:

- *Jede*r hat das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit.*
- *Kein Mensch ist weniger oder mehr wert als ein anderer Mensch.*

Auf unserer Veranstaltung sollen sich alle Teilnehmer*innen frei, wohl und sicher fühlen. Wir möchten in einer Atmosphäre arbeiten, die von **Respekt und Achtsamkeit untereinander** geprägt ist. Hierfür sind alle Teilnehmer*innen verantwortlich. Vielfalt und Unterschiedlichkeit sollen kreativ genutzt werden. **Diskriminierung hat bei uns keinen Platz.**

Wir alle machen Fehler. Gut ist, durch konstruktive Kritik auf verletzendes Verhalten oder verletzende Sprache aufmerksam zu machen.

Grenzüberschreitungen werden nicht geduldet. Wir sorgen für eine möglichst schnelle und effektive Unterstützung der betroffenen Person bei Diskriminierung, Belästigung und Übergriffen. Dies kann bis zum Ausschluss der grenzüberschreitenden Person aus der Veranstaltung führen, die sich wiederholt oder in extremer Weise grenzverletzend verhalten hat.

Wer von einer Grenzverletzung betroffen ist oder sie beobachtet, kann sich jederzeit wenden an:

- *die Leitung Veranstaltung Name / Kontaktdaten?*
- *ein Mitglied aus dem Vorbereitungsteam Name / Kontaktdaten?*

Informationen zu Vorfällen werden vertraulich behandelt und nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Personen für weiterführende Maßnahmen verwendet.

Und nun wünschen wir allen, die teilnehmen, eine gute und gelingende Veranstaltung!



Hauptbereich
Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Handlungsplan für die Mitarbeitenden im Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog (HB)



Glossar

Kirchengesetzliche Vorgaben

Die Kirchenleitung der Nordkirche erließ am 17. April 2018 das **Präventionsgesetz**. Es schreibt alle Vorgaben zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt fest. Hinzu kommt eine **Ausführungsverordnung** als Rahmenschutzkonzept.

Zugrunde liegt neben vielen Regelungen auch die **Gewaltschutzrichtlinie der EKD**, Evangelische Kirche in Deutschland vom 19. Oktober 2019.

Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses (Seelsorgegeheimnisgesetz - SeelGG) vom 28. Oktober 2009

Das Gesetz besagt: wer im Rahmen einer förmlichen Beichte (also mit Sündenbekenntnis und Absolution) von einem Fall sexualisierter Gewalt erfährt, muss darüber schweigen. Dasselbe gilt, wenn jemand im Rahmen der Seelsorge Kenntnis von einem Fall sexualisierter Gewalt bekommt. Alle wichtigen Informationen finden Sie in der Handreichung **Das Seelsorgegeheimnis wahren – vor Missbrauch schützen** sowie auf der Seite **Auf Grenzen achten - Sicherer Ort geben** der EKD.

UNA

Die **Unabhängige Ansprechstelle** (=UNA) ist eine konfessionsfreie Fachberatungsstelle, die strukturell nicht mit der Nordkirche verbunden ist. Sie ist verankert bei der Fachberatungsstelle **WENDEPUNKT e.V.** in Elmshorn. Die Ansprechstelle steht mit ihrer unabhängigen Erstberatung jeder Person zur Verfügung, die bei einem kirchlichen Träger im Zuständigkeitsbereich der Nordkirche sexualisierte Gewalt oder sexuell grenzverletzendes Verhalten erlebt oder davon erfahren hat. Die Beratung kann auch anonym erfolgen und ist kostenfrei.

Stabsstelle Prävention

Die Stabsstelle Prävention – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt ist die landeskirchliche Ansprech- und Beratungsstelle zum Thema sexualisierte Gewalt in der Nordkirche. Sie setzt fachliche Standards und den Rahmen für alle Maßnahmen.

Eine Übersicht der Meldebeauftragten in den Kirchenkreisen finden Sie hier: <https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/meldung-intervention/ansprechpersonen/>

Alle **Präventionsmaßnahmen** der Nordkirche sind auf der Homepage der Stabsstelle beschrieben.

Plausibilitätsprüfung: Hierbei handelt es sich um eine Beurteilung der Fakten nach Aktenlage bzw. Dokumentation.

Plausibilität besteht, wenn

- » Aussagen der betroffenen Person(en) und / oder die Beobachtungen von Mitarbeitenden schlüssig und glaubhaft sind.
- » Eine Bestätigung durch (teilweises) Einräumen der Vorwürfe von Seiten der oder des Beschuldigten stattfindet.

Die Tatsache, dass eine beschuldigte Person die Vorwürfe abstreitet, bedeutet nicht zwangsläufig, dass diese nicht stattgefunden haben.

Ein Verdacht wurde nicht zweifelsfrei ausgeräumt, wenn

- » Aussage gegen Aussage steht.
- » die betroffene Person die Beschuldigungen zurücknimmt, aber Mitarbeitende die ursprüngliche Version bestätigen.
- » es Hinweise gibt, dass die betroffene Person unter Druck gesetzt wurde, den Vorwurf zurückzunehmen.
- » es Widersprüche in der Darstellung der oder des Beschuldigten gibt.

Die Tatsache, dass eine betroffene Person die Anschuldigungen zurücknimmt, bedeutet nicht zwangsläufig, dass nichts vorgefallen ist.

Keine Plausibilität besteht z.B., wenn

- » der Vorwurf zurückgenommen wird und eine plausible Erklärung erfolgt.
- » mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste Mitarbeitende schlüssig und glaubhaft belegen, dass die Schilderung des Vorwurfes nicht stimmen kann.

Falschaussagen und -beschuldigungen sollten [als Vergehen] sehr ernst genommen und deutlich thematisiert werden.

! In allen diesen Fällen wird ein Beratungstab einberufen!

Links zu anonymen digitalen Angeboten zu weiteren Themenfeldern

Allgemeine Onlineberatung:

- » **Onlineberatung der Diakonie** zu diversen Themen.

Chatseelsorge:

- » **www.chatseelsorge.de**: Gruppen- und Einzelchat jeweils Montag, Mittwoch, Freitag 20 – 22 Uhr.
- » **Chat**- und Mailberatung der Telefonseelsorge (In der **Mailberatung** ist auch eine längerfristige anonyme Begleitung möglich)

Gewalt:

- » **Hilfetelefon für von Gewalt betroffene Frauen**: Beratungsangebot anonym, kostenfrei, barrierearm und in 18 Fremdsprachen verfügbar. Es gibt eine Telefonnummer (116 016), sowie Chat- und Mailberatung. Beratung gibt es auch in **Gebärdensprache (DGS)**! Eine Übersicht über Möglichkeiten zur vertraulichen Spurensicherung ohne Anzeige finden Sie dort ebenfalls.
- » **Männerhilfetelefon für von Gewalt betroffene Männer**: Beratungsangebot anonym, kostenfrei, barrierearm und in 3 Sprachen verfügbar. Es gibt eine Telefonnummer (0800 123 990) sowie Chat- und Mailberatung. Hörbehinderte oder gehörlose Männer können sich per E-Mail oder im Chat beraten lassen.
- » **Hilfetelefon tatgeneigte Personen**: Hilfe für Personen, die Angst haben, gewalttätig gegen Angehörige zu werden, einen sexuellen Übergriff an einem Kind zu begehen oder Seiten mit kinderpornographischem Inhalt zu besuchen.
- » Auch **Wendepunkt e.V.** berät tatgeneigte Personen!

Themenfeld Depression / Suizid:

Für alle Altersgruppen:

- » **Deutsche Depressionshilfe** (Telefon und Mail)
- » **Männer stärken** – Wege aus der Krise: Überblick / Fahrplan durch das Hilfesystem
- » **Frauengesundheitsportal** der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
- » **Männergesundheitsportal** der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

Unterstützungsangebote für Leute unter 25:

- » **Suizidprävention U25**: Mail / Peer-to-Peer-Beratung
- » **Schreiben statt Schweigen**: Chatberatung Montag bis Donnerstag 18 – 20 Uhr

Weitere Themen

Nordverbund Ausstieg Rechts - Das Netzwerk der Distanzierungs- und Ausstiegsprogramme Norddeutschlands.

Lambda Bundesverband: Queer-Support, Peer-to-Peer – Chat, Mail, Videocall oder [Comingoutundso.de](https://www.comingoutundso.de)

Hilfetelefon Schwangere - Schwangere, ihr direktes Umfeld und Fachkräfte können sich vor und nach der Geburt an die Beraterinnen wenden. Anonym, kostenlos, Rund um die Uhr, Barrierefrei und in 19 Sprachen – Telefon (0800-4040020), Mail und Chat.

Mobbing - eine sehr gute Übersicht über Formen und Hilfsangebote finden Sie hier: <https://www.malteser.de/aware/hilfreich/mobbing-hilfe-fuer-betroffene.html>