

**Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt  
(Schutz- und Präventionskonzept)  
der Hauptkirche St. Petri Hamburg  
vom 8. Oktober 2024**

## **Präambel**

Unsere gesamte Arbeit in der Kirchengemeinde lebt von Beziehungen untereinander und Beziehungen mit Gott. In der Zusammenarbeit entstehen zwischen den Menschen persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend sein sollte. Das sich dabei entwickelnde Vertrauen darf nicht ausgenutzt werden. Auf Grundlage des „Kirchengesetzes zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ der Ev.-luth. Kirche in Norddeutschland integriert der Kirchengemeinderat den Schutz vor sexualisierter Gewalt und die Prävention in die gemeindliche Arbeit und in alle Arbeitsbereiche der Hauptkirche St. Petri Hamburg. Alle Mitarbeitenden müssen in diesem Rahmen für das Thema sensibilisiert, spezifisch fortgebildet und in Mitverantwortung genommen werden. Dies kann nur gelingen, wenn alle Arbeitsbereiche, Gruppen und Mitarbeitende der Gemeinden auf geeignete Weise beteiligt werden.

## **§ 1 Zielgruppen**

(1) Dieses Konzept richtet sich vorrangig an folgende Arbeitsbereiche und Gruppen:

- (a) **Kirchenmusik:** Chorsänger:innen in den Chören sowie sonstige Musiker:innen und Musikgruppen, einschließlich aller Haupt- und Ehrenamtlichen (Hamburger Bachchor, collegium musicum, kirchenmusikalische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen).
- (b) **Beratungs- und Seelsorgezentrum der Hauptkirche St. Petri Hamburg:** ehrenamtliche Berater- und Seelsorger:innen, Fachberater:innen, Praktikant:innen und weitere Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen; Besucher:innen und Klient:innen.
- (c) **Gemeindearbeit:** Mitarbeitende alle Angebote und Gremien (KGR, Kirchenhüter:innen, Kirchenführende, Mitarbeitende der Turmbesteigung/des Cafés, etc.); Kinder und Jugendliche im Rahmen gemeindlicher und gottesdienstlicher Angebote

(2) Sensibilisiert werden alle Mitarbeitenden, einschließlich der Honorarkräfte und Praktikant:innen, die mit den oben genannten Gruppen arbeiten, aber auch situativ mit ihnen zu tun haben, das sind im Einzelnen:

- (a) Pastor:innen
- (b) Kirchenmusiker:innen, Chorleiter:innen und Stimmbildner:innen
- (c) Küster:innen und Mitarbeitende im Gemeindebüro und Verwaltung
- (d) ehrenamtliche Kirchenhütende, Kirchenführende, Mitglieder des Kirchengemeinderats
- (e) ehrenamtliche Mitarbeitende und Fachberater:innen des Beratungs- und Seelsorgezentrum der Hauptkirche St. Petri Hamburg.

## **§ 2 Verhaltensregeln und Selbstverpflichtung**

- (1) Die Mitarbeitenden beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges, verbales oder nonverbales Verhalten Stellung. Abwertendes Verhalten wird nicht toleriert.
- (2) Die Arbeit wird gegenüber Besucher:innen und Mitarbeiter:innen stets transparent gestaltet, und Mitarbeitende gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- (3) Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die in persönlichen Beziehungen bestehen und neu entstehen können, dürfen nicht ausgenutzt werden. Jeglicher Missbrauch der Position, egal in welcher Form, wird in der Kirchengemeinde und insbesondere in den oben aufgeführten Arbeitsbereichen nicht toleriert und kann arbeits-, dienst- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

- Ehrenamtliche können in diesem Fall von der Mitarbeit ausgeschlossen werden.
- (4) Sexuell motivierter Kontakt zu Besucher:innen, Teilnehmer:innen, Ratsuchenden und Klient:innen der Seelsorge- und Beratungsangebote wird nicht toleriert und hat disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen und beendet bei Ehrenamtliche unverzüglich die Mitarbeit.
  - (5) Alle Mitarbeitenden handeln verantwortungsbewusst und schreiten ein, wenn sie von Gewalt, Rassismus, Diskriminierung erfahren, und sorgen dafür, dass betroffene Personen Hilfe und Unterstützung bekommen.
  - (6) Alle Mitarbeitenden haben die im Anhang aufgeführte Selbstverpflichtungserklärung abzugeben.

### **§ 3 Angebote zur thematischen Sensibilisierung**

- (1) Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, an Schulungen zur thematischen Sensibilisierung teilzunehmen. Die Teilnahme an den Schulungen muss auf geeignete Weise dokumentiert werden (Teilnahmebescheinigung).
- (2) Hauptamtliche Mitarbeitende reichen die Teilnahmebescheinigung bei der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden des Kirchengemeinderates ein. Ehrenamtliche Mitarbeitende reichen die Teilnahmebescheinigung bei der Leiterin bzw. dem Leiter des jeweiligen Arbeitsbereichs ein, in dem sie tätig sind.
- (3) Für die Organisation entsprechender Angebote ist der Kirchengemeinderat verantwortlich. Dazu können die vom Kirchenkreis Hamburg-Ost angebotenen Schulungen genutzt werden.

### **§ 4 Potenzial- und Risikoanalyse**

- (1) In allen Arbeitsbereichen und Gruppen ist unter Einbeziehung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Potenzial- und Risikoanalyse durchzuführen und deren Ergebnisse auf geeignete Weise zu dokumentieren.
- (2) Für die Durchführung einer Potenzial- und Risikoanalyse sind die Leiterinnen bzw. die Leiter der Arbeitsbereiche und Gruppen zuständig. Dies sind im Einzelnen:
  - (a) Chöre und Musikgruppen und weitere kirchenmusikalische Gruppen (→ Kirchenmusiker/Chorräte/ Chormitglieder)
  - (b) das Beratungs- und Seelsorgezentrum der Hauptkirche St. Petri (→ Leitung BSZ/BSZ Ausschuss/ Ehrenamtliche/ Fachberater:innen)
  - (c) Ehrenamtliche in der Gemeindegemeinschaft und damit verbundene Angebote (→ Gemeindepastorinnen/Ehrenamtliche)
- (3) Die Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse sind dem Kirchengemeinderat vorzulegen.
- (4) Der Kirchengemeinderat entscheidet auf Basis der Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalysen über ggf. zu treffende Maßnahmen oder Vorkehrungen im Rahmen dieses Konzepts.
- (5) Auf Verlangen des Kirchengemeinderats sind Potenzial- und Risikoanalysen zu aktualisieren.

### **§ 5 Verfahrensablauf bei Auftreten von sexualisierter Gewalt oder bei Verdachtsfällen**

- (1) Sobald Mitarbeitende Kenntnis über das Auftreten von sexualisierter Gewalt erlangen, haben sie zuerst für den unmittelbaren Schutz der Betroffenen zu sorgen. Hierbei sind die im Anhang aufgeführten Verhaltenshinweise zu beachten.
- (2) Liegen zureichende Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt vor, muss die oder der Mitarbeitende unverzüglich die unabhängige Meldebeauftragte des Kirchenkreises Hamburg-Ost informieren.
- (3) Die unabhängige Meldebeauftragte des Kirchenkreises Hamburg-Ost entscheidet über das weitere Vorgehen in dem gemeldeten Fall. Den Entscheidungen der unabhängigen Meldebeauftragten des Kirchenkreises Hamburg-Ost ist unverzüglich Folge zu leisten.
- (4) Im Falle eines Verdachts von sexualisierter Gewalt kann die unabhängige Meldebeauftragte des Kirchenkreises Hamburg-Ost von Mitarbeitenden konsultiert werden und um eine Einschätzung gebeten werden.
- (5) Das Beicht- und Seelsorgegeheimnis ist zu wahren und bleibt von den oben genannten

Bestimmungen unbeschadet. Es entbindet die seelsorgenden Personen aber nicht von der Verantwortung, bei entsprechenden Fällen verantwortungsvoll im Geiste des vorliegenden Konzepts und zum Wohle der Betroffenen zu agieren.

#### **§ 6 Vorkehrungen im Rahmen der Personalauswahl und Personalführung**

- (1) Bei der Personalauswahl, insbesondere in Personalauswahlgesprächen ist zu thematisieren, dass sich die Kirchengemeinde als einen sicheren Ort begreift, in dem jegliche Formen von Gewalt, Rassismus, Sexismus und sonstiger Diskriminierung abgelehnt werden.
- (2) Alle neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde und ihrer Einrichtungen und Arbeitsbereiche erhalten mit dem Arbeitsvertrag bzw. Tätigkeitsvereinbarung (Ehrenamt) dieses Konzept und müssen vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit eine Selbstverpflichtungserklärung abgeben und diese unterzeichnen.
- (3) Alle Mitarbeitenden, die unmittelbar mit Kindern, minderjährigen Jugendlichen oder volljährigen Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen arbeiten, sind verpflichtet, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen. Das Führungszeugnis muss in regelmäßigen Abständen, mindestens alle fünf Jahre, aktualisiert und erneut vorgelegt werden.

#### **§ 7 Zuständigkeit für die Umsetzung und regelmäßige Evaluation des Konzepts**

- (1) Der Kirchengemeinderat ist für die Überprüfung der Umsetzung sämtlicher Regelungen in diesem Konzept zuständig. Er überzeugt sich einmal jährlich in einer regulären Sitzung vom Stand der Umsetzung.
- (2) Der Kirchengemeinderat evaluiert das Konzept in regelmäßigen Abständen und schreibt es bei Bedarf fort.

#### **§ 8 Inkrafttreten**

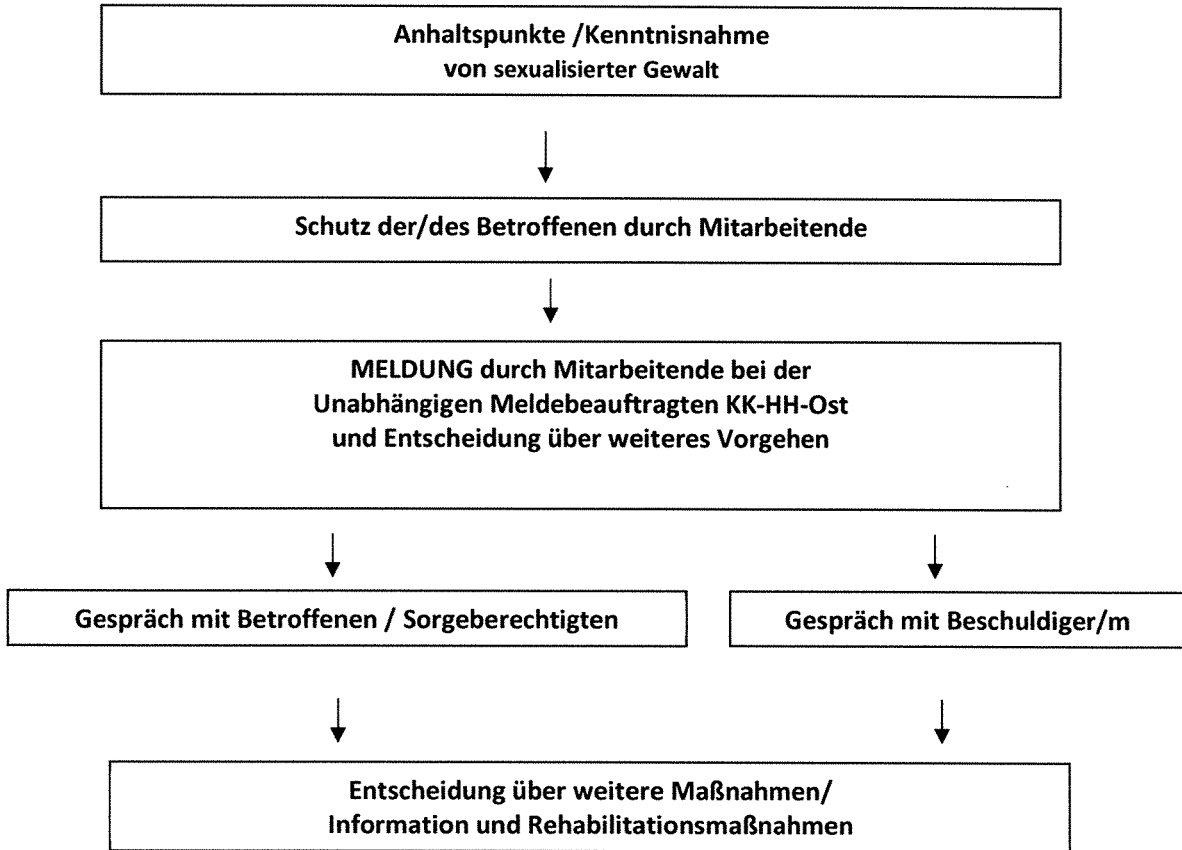
Dieses Schutz- und Präventionskonzept tritt am Tag nach dem Beschluss des Kirchengemeinderats in Kraft. Änderungen an diesem Konzept bedürfen eines erneuten Beschlusses des Kirchengemeinderats.

Hamburg, den 8.10.2024

Der Kirchengemeinderat der Hauptkirche St. Petri Hamburg

## Anhang:

### 1. Schematischer Verfahrensablauf (Melde- und Interventionskette) bei Anhaltspunkten bzw. Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt



Der Verfahrensablauf zeigt die einzelnen zu ergreifenden Schritte auf, wenn jemand von einem Missbrauchsvorwurf in der Gemeinde erfährt, der sich gegen eine:n Mitarbeitenden oder Ehrenamtlichen richtet bzw. wenn sich jemand, die/der selbst Opfer von sexualisierter Gewalt geworden ist, an eine Person wendet. Generell gilt:

- Bewahren Sie Ruhe! In keinem Fall voreilige Entscheidungen treffen. Niemanden mit diesem Verdacht oder Vorwürfen konfrontieren, dazu bedarf es einer sorgfältigen, fachlichen Vorgehensweise.
- Dem hilfesuchenden Menschen aufmerksam zuhören, das Erzählte nicht bewerten. Die Person darin bestärken, dass es richtig war, sich mitzuteilen. Möglichst keine weiterführenden Fragen stellen.
- Betroffene oder Dritte vor weiteren Übergriffen schützen. Akute Gefahrensituationen sind unverzüglich zu beenden.
- Den geschilderten Sachverhalt (Beteiligte, Geschehen, Ort, Zeit, weitere Schritte) unbedingt sachlich dokumentieren.
- Hilfe holen! Die unabhängige Meldebeauftragte des Kirchenkreises Hamburg-Ost informieren bzw. sich beraten lassen. Wichtig ist, damit nicht allein zu bleiben!
- Bei Rehabilitationsmaßnahmen richten wir uns nach den Empfehlungen der Fachstelle. Prävention des Kirchenkreises Hamburg Ost.
- Bei Presseanfragen bitte auf die Pressestelle des Kirchenkreises, Steindamm 55, 20099 Hamburg, [presse@kirche-hamburg-ost.de](mailto:presse@kirche-hamburg-ost.de), verweisen.

## 2. Ansprechpersonen, Meldestellen und Kontaktdaten

- Unabhängige Meldebeauftragte Jette Heinrich im Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Hamburg-Ost, Steindamm 55, 20099 Hamburg, Tel. 040 519 000 472, Mobil 0176 195 198 96, j.heinrich@kirche-hamburg-ost.de (Stand 09/2024).
- UNA - Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche 0800 0220099, una@wendepunkt-ev.de
- Interventionsfachkraft (Claudia von Medem) im Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Hamburg-Ost, Steindamm 55, 20099 Hamburg, Tel. 040 519 000 473, Mobil 0176 195 198 87, c.vonmedem@kirche-hamburg-ost.de (Stand 09/2024).

### Externe Beratungsstellen

- [www.wendepunkt-ev.de](http://www.wendepunkt-ev.de);
- [www.nexus-hamburg.de](http://www.nexus-hamburg.de)
- [www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de) (bundesweit)
- Pfiffigunde - Zentrale Beratungsstelle der EKD Tel. 07131 166178
- Beratung und Hilfe für Personen, die eines grenzverletzenden Verhaltens beschuldigt werden:  
über Fachstelle Prävention (Kontakt siehe oben) oder direkt an:  
Hamburger Gewaltschutzzentrum 040 28 00 39 50 474

Anfragen und Beratung sind überall möglich und werden anonym behandelt.

## 3. Glossar: Das verstehen wir unter:

### • Sexualisierter Gewalt:

Es handelt sich um Gewalt, die mit sexuellen Mitteln verübt wird. Die betroffene Person kann sich nicht oder kaum wehren. Fast immer besteht ein Gefälle der Macht und Autorität zu Täter oder Täterin (aus: Präventionsbroschüre Nordkirche).

Sexualisierte Gewalt ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor Personen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können (nach: Unabhängiger Beauftragter für Frage des sexuellen Kindesmissbrauchs).

### • Potential- und Risikoanalyse:

Diese beinhaltet eine Struktur-, Potenzial- und Risikoanalyse, d.h.:

- a) Strukturanalyse: Sich Angeboten, Mitwirkenden und räumlichen Gegebenheiten bewusst zu werden und diese zu dokumentieren (W-Fragen: Wer? Warum? Wozu? Wo? Wann? Wie lange)
- b) Potenzialanalyse: Sich bisher ergriffener Maßnahmen zum Schutz vor Grenzverletzungen bis hin zur sexualisierten Gewalt bewusst zu werden und diese zu dokumentieren. Sie bezieht sich auf Personal, Entscheidungsstrukturen, Räume und Gelegenheiten.
- c) Risikoanalyse: Sich Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen bewusst zu werden und diese zu dokumentieren. Auf dieser Basis werden Schutzfaktoren erarbeitet.

### • Prävention:

Prävention bezeichnet alle Maßnahmen, die darauf abzielen Risiken zu verringern oder schädliche Folgen abzumildern. Prävention bedeutet damit Verhütung, Vorsorge und Vorbeugung. Ein „Präventionskonzept“ beschreibt, was eine Institution tut und von Mitarbeiter:innen erwartet, um Menschen vor etwas zu schützen und im Ernstfall etwas dagegen zu unternehmen.

### • Obhutsverhältnis:

Ein Obhutsverhältnis besteht dann, wenn jemand einem/einer anderen zur Erziehung anvertraut ist. Maßgeblich handelt es sich um das Eltern-Kind-Verhältnis, gilt aber auch für Erzieher:innen,

Gruppenleiter:innen und Lehrer:innen, denen Kinder und Jugendliche anvertraut sind.

- **Erweitertes Führungszeugnis:**

Ein Führungszeugnis ist eine behördliche Bescheinigung über bisher registrierte Vorstrafen einer Person. Das erweiterte Führungszeugnis enthält zusätzlich auch Einträge zu geringfügigen Verurteilungen und solchen Verurteilungen, die wegen Fristablauf nicht mehr ins Führungszeugnis kämen.

- **Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnis:**

Kinder sind Personen, die noch nicht 14 Jahre alt sind, Jugendliche sind Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (vgl. § 1 Absatz 1 Jugendschutzgesetz). Weiter richtet sich der Schutzzedanke an hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen. Neben den in § 225 StGB genannten Schutzbefohlenen und den nach § 174a StGB, hier besonders nach Absatz 2, geschützten Personen, die in einer Einrichtung für kranke oder hilfsbedürftige Menschen aufgenommen sind, geht es um alle hilfe- und unterstützungsbedürftige Personen in jeder Art kirchlicher oder diakonischer Einrichtung, darunter auch Pflegeeinrichtungen. Der Schutz richtet sich außerdem an Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen. Im Blick sind dabei auch Abhängigkeiten, die aus Seelsorge- und Beratungssituationen heraus entstehen können. Das hohe Maß an Vertrauen, das der seelsorgenden Person durch die Ratsuchenden/Klient:innen entgegengebracht wird, bedingt eine besonders hohe Gefahr der Verletzlichkeit der Ratsuchenden/Klient:innen und kann zu einem Macht- und Abhängigkeitsverhältnis führen.

- **Gespräche mit Geistlichen, Seelsorger:innen oder zu Verschwiegenheit verpflichtenden Berater:innen:**

Nicht jedes Gespräch mit einer/einem Geistlichen, Seelsorgenden, Berater:in fällt unter das Beichtgeheimnis oder Seelsorgegeheimnis und unterliegt der Verschwiegenheit. Die Gesprächsführenden müssen dies vor oder während des Gesprächs vereinbaren. Ansonsten gelten die im Schutzkonzept festgelegten Regeln und Verfahrensweisen auch für diese Personengruppe.

- **Seelsorgegeheimnis**

Sachverhalte, die einer Pastorin/einem Pastor in einem Seelsorgegespräch bekannt werden, sind vertraulich und unterliegen als Seelsorgegeheimnis der seelsorgerlichen Schweigepflicht. Jede Person, die sich in einem Seelsorgegespräch einer Seelsorgerin/einem Seelsorger anvertraut, muss darauf vertrauen können, dass ohne ihren Willen keine Inhalte Dritten bekannt gemacht werden (§ 2 Abs. 4 Seelsorgegeheimnisgesetz der EKD).

Zu Wahrung des Seelsorgegeheimnisses unterliegen Pastor/innen einer besonderen seelsorgerlichen Schweigepflicht. Gleiches gilt für andere Personen, die nach kirchlichem Recht einen besonderen Auftrag zur Seelsorge erhalten haben. Sie sind gesondert auf das Seelsorgegeheimnis zu verpflichten. Von der seelsorgerlichen Schweigepflicht können Seelsorger/innen nur von der Person, die sich anvertraut hat, entbunden werden. Das Seelsorgegeheimnis erfährt nach staatlichem Recht besonderen Schutz durch das Zeugnisverweigerungsrecht. Die seelsorgerliche Schweigepflicht ist für Pastor/innen in § 30 Pfarrerdienstgesetz der EKD geregelt. Für die übrigen Seelsorger/innen ergibt sie sich aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz (§ 2 SeelGG.EKD). Pastor/innen sind verpflichtet Nachteile in Kauf zu nehmen, die aus der Pflicht zur Wahrung des Seelsorgegeheimnisses entstehen. Der Dienstherr hat ihnen dabei aber Schutz und Fürsorge zu gewähren (§ 30 Abs. 3 PfdG.EKD)

Es gilt für Pastor:innen und beauftragte Seelsorger:innen in Seelsorgegesprächen, im Zweifelsfall ist ein Gespräch mit einem/einer Seelsorger:in ein Seelsorgegespräch. Eine Entbindung vom Seelsorgegeheimnis ist ausschließlich durch den Seelsorge-Suchenden möglich.

Es gilt auch im Kontext der Kenntnisnahme von sexualisierter Gewalt (sowohl von Opfern als auch Tätern): Das Seelsorgegeheimnis muss gewahrt werden, außer der/die Seelsorger:in wird von Seelsorgender/m von seelsorgerlicher Schweigepflicht entbunden.

- **Beichtgeheimnis**

Die förmliche (d.h. ritualisierte Beichte mit Schuldbekennnis und Absolution) Beichte gilt als Seelsorge. Das Beichtgeheimnis ist daher ein Sonderfall des Seelsorgegeheimnisses. Während von der

Wahrung des Seelsorgegeheimnisses Ausnahmen denkbar sind (z.B. Entbindung von der seelsorglichen Schweigepflicht s.o.) ist das Beichtgeheimnis „unverbrüchlich“ (§ 30 Abs. 1 PfdG.EKD). Grund der Unverbrüchlichkeit des Beichtgeheimnisses ist der Gedanke, dass die Beichte ein Geschehen zwischen Gott und Mensch ist, zu dem der Seelsorgende lediglich behilflich ist. Was in diesen Zusammenhang eingebracht ist, lässt sich weder rückgängig machen noch für andere Zwecke entnehmen und nutzbar machen.

Auch bei Kenntnisnahme von sexualisierter Gewalt muss das Beichtgeheimnis gewahrt werden.

• **Verschwiegenheitsverpflichtung von psychologischen Berater:innen/ ehrenamtlichen Berater:innen im BSZ:**

Die Verschwiegenheitspflicht gegenüber Ratsuchenden und Klient:innen gilt für berufliche Geheimnisträger (Personenkreis nach § 203 StGB). Sie kann nur mit Zustimmung des Klienten/der Klientin aufgehoben bzw. man kann nur von Klient:in davon entbunden werden.

Die Mitarbeiter:innen (freie und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen) der Offenen Beratung und die Fachberater:innen des BSZ arbeiten in einer Beratungsstelle die von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts (Kirchengemeinde, Kirchenkreis) anerkannt ist. Damit gehören sie zum Personenkreis nach § 203.1.4. Für sie gilt die Verschwiegenheitspflicht in Bezug auf das, was ihnen von Ratsuchenden bzw. Klient:innen anvertraut wurde. Beratungsfälle sollen und können pseudonymisiert in die regelmäßige Supervision eingebracht werden.

Für Berater:innen der Offenen Beratung und der Fachberatung des BSZ besteht in Ausnahmefällen eine Offenbarungspflicht:

Bei Ankündigung einer schweren Straftat (vgl. § 138 StGB) sind die Berater:innen verpflichtet, diese zu offenbaren (gegenüber Jugendamt, Polizei, Strafverfolgungsbehörden, Betroffenen). Auch zur Abwendung von Gefahr für Leben, Leib, Freiheit, Ehre, Eigentum oder ein anderes Rechtsgut (vgl. § 34 StGB) kann es eine Offenbarungspflicht geben.

Die Leitung des BSZ, die Meldebeauftragte des Kirchenkreises Hamburg-Ost und die insofern erfahrene Fachkraft (... KK HH-Ost?) steht den Berater:innen des BSZ in Fragen der Offenbarungspflicht beratend zur Verfügung.

Besonderheiten im Blick auf den Schutz von Kindern- und Jugendlichen (nach § 4 KKG):

Gibt es gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines/einer Jugendlichen, so sollen Berater:innen ... (gestuftes Verfahren)

- a) ...mit dem Kind oder Jugendlichen und den Erziehungsberechtigten die Situation erörtern und,
- b) ...soweit erforderlich, bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.
- c) ...die Beratung der Meldefachkraft/insofern erfahrenen Fachkraft des KK HH-Ost in Anspruch nehmen.
- d) ... das Jugendamt informieren, um akute Gefahr für das Kind/den/die Jugendlichen abzuwenden. Das Jugendamt soll der/dem betroffenen Berater:in zeitnah eine Rückmeldung geben.

• **Geistliche:r:**

„Geistliche:r“ ist, wer nach kirchlichem Recht einen besonderen Auftrag zur Seelsorge erhalten hat. Neben den Pastor/innen sind dies nur die haupt- oder ehrenamtlich tätigen Personen, die dazu ausdrücklich einen inhaltlich und zeitlich bestimmten Seelsorgeauftrag erhalten haben. Dieser Auftrag wird durch die Bischöfin/den Bischof oder eine/n vom Bischofsrat dazu beauftragte/n Geistliche/n erteilt (Leiter:in BSZ ist dazu in der Nordkirche berechtigt!). Durch das Zeugnisverweigerungsrecht wird das Seelsorgegeheimnis besonders geschützt. §§§ Die besondere Beauftragung mit der Seelsorge ist in § 2 SeelGGergG (Ergänzungsgesetz zum Seelsorgegeheimnisgesetz der EKD) geregelt.

#### 4. Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeitenden der Hauptkirche St. Petri Hamburg

Ich verpflichte mich, folgende Grundsätze in meiner Arbeit für und in der Hauptkirche St. Petri Hamburg zu beachten:

1. Meine Arbeit mit Besucher:innen, Klient:innen und Teilnehmenden an gemeindlichen Veranstaltungen und Angeboten sowie die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden ist jederzeit von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Ich achte die Würde aller Menschen, insbesondere von Kindern und Jugendlichen.
2. In meiner Rolle und Funktion als haupt- oder ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in habe ich eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie eine Vorbildfunktion, mit der ich verantwortlich umgehe.
3. In meiner Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen halte ich professionelle Nähe und Distanz ein. Das bedeutet, dass ich weder physisch noch verbal über die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten gehe. Ich gehe keine sexuellen Kontakte zu Personen ein, die zu mir in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen. Macht und Abhängigkeit, die sich aus der Wahrnehmung meiner Aufgaben ergeben, werde ich nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbrauchen. (vgl. Präventionsgesetz Nordkirche § 3, S. 1+2).
4. Ich toleriere keine Gewalt. Dies gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzungen), psychische Gewalt (z.B. Beleidigungen, Anschreien, Erniedrigung, Mobbing), insbesondere auch sexualisierte Gewalt (z.B. sexistische Sprache, sexueller Missbrauch). Ich will jedes Anzeichen von Gewalt bewusst wahrnehmen. Werde ich Zeugin oder Zeuge von gewalttätigen Handlungen, benenne ich diese und Sorge unverzüglich für den Schutz der Betroffenen, ungeachtet dessen, ob die von mir wahrgenommenen Handlungen im strafrechtlichen Sinne justiziabel sind oder nicht.
5. Ich verpflichte mich, regelmäßig an den angebotenen Schulungen und ggf. weiteren Sensibilisierungsmaßnahmen teilzunehmen.
6. Ich habe das Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt (Schutz- und Präventionskonzept) gelesen und die darin aufgeführten Regelungen verstanden. Mir ist bewusst, dass Verstöße gegen die in dem Schutz- und Präventionskonzept erläuterten und in dieser Erklärung ausgeführten Regelungen, dienst-, arbeits- und strafrechtliche Folgen für mich haben können. Als ehrenamtlich Mitarbeitende/r kann ein Verstoß gegen die aufgeführten Regelungen für mich zu einem sofortigen Ausschluss von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde und zu einem Hausverbot führen.

Hamburg, 10.10.  
Ort, Datum 2024

*Dr. Ines-Martin Krosz*  
Unterschrift

