

Schutzkonzept der Kirchengemeinde Ofen

Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde vom Gemeindegemeinderat der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ofen erarbeitet und am 03.11.2025 beschlossen. Es gilt für alle Gremien, Zusammenkünfte und Veranstaltungen der Kirchengemeinde.

Inhalt

1 Leitbild.....	2
2 Verhaltenskodex.....	2
3 Anwendung des Verhaltenskodex.....	3
4 Potenzial- und Risikoanalyse	3
5 Erweiterte Führungszeugnisse	5
6 Beschwerdeverfahren	6
7 Schulungen.....	6
8 Intervention.....	6

1 Leitbild

Unsere Arbeit in der Ev.-luth. Kirchengemeinde Ofen und unser Zusammensein mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist geprägt von...

... dem Verständnis,

dass jeder Mensch als Geschöpf Gottes einmalig ist und unversehrt bleiben soll. Wir achten die Selbstbestimmung jedes Menschen.

... gegenseitigem Respekt

Wir fördern aktiv ein wertschätzendes Verhalten in Haltung, Sprache und Umgangsweise und gehen vor gegen jede Form von körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt.

... gegenseitigem Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit

Wir sorgen dafür, dass alle – Kinder, Jugendliche und Erwachsene – in diesem Vertrauen geschützt sind und sicher leben.

... Reflexion

Wir machen uns bewusst, wo wir in kirchlicher Arbeit mit Risiken für Grenzüberschreitungen zu tun haben und wie wir sie vermeiden können. Wir nehmen ungleiche Machtverhältnisse wahr und gestalten sie vertrauenswürdig und verantwortungsvoll.

... Freude an der Begegnung

Wir sind dabei zugewandt, risikobewusst und achtsam!

2 Verhaltenskodex

2.1 Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

Ich will die mir anvertrauten Menschen vor Schaden, Gefahren und (sexualisierter) Gewalt schützen.

2.2 Mit Nähe und Distanz umgehen

Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte die individuellen Grenzempfindungen von Menschen und verteidige sie.

2.3 Die Rolle als Verantwortliche/Verantwortlicher nicht ausnutzen

Ich gehe als Mitarbeitende/r keine sexuellen Kontakte mit mir zu Erziehung, Ausbildung, Betreuung oder Seelsorge anvertrauten Menschen ein.

2.4 Intimsphäre respektieren

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden.

2.5 Stellung beziehen

Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.

2.6 Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht.

2.7 Abwertendes Verhalten abwehren

Ich verzichte auf abwertendes Verhalten gegenüber teilnehmenden und mitarbeitenden Personen auf allen Veranstaltungen und achte auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

2.8 Transparenz herstellen

Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Menschen unkontrolliert allein bin, und mache mein Verhalten gegenüber dem Team und den Beteiligten transparent.

3 Anwendung des Verhaltenskodex

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ofen legt den oben beschriebenen Verhaltenskodex für sich fest. Dieser gilt für alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde, die bei ihrem Dienstantritt oder bei ihrer Beauftragung dazu eine Verpflichtungserklärung (siehe Anhang) unterschreiben müssen. Diese Verpflichtungserklärung ist alle fünf Jahre zu erneuern.

Allen ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde werden Fortbildungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt angeboten. Für die beruflichen Mitarbeitenden ist die Teilnahme an einer Fortbildung zur Prävention von sexualisierter Gewalt alle fünf Jahre verpflichtend. Dies gilt ebenso für ehrenamtliche Mitarbeitende in Leitungsverantwortung (z.B. geschäftsführende Person des GKR, Leitende von Gruppen) sowie für ehrenamtliche Mitarbeitende, sofern sie mit Minderjährigen oder Volljährigen in einem Abhängigkeitsverhältnis zusammenarbeiten.

Mit dem Verhaltenskodex verpflichten sich alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde Ofen, minderjährige und erwachsene Schutzbefohlene durch ihr Verhalten zu schützen. Der Verhaltenskodex beschreibt unseren Anspruch an den Umgang untereinander. Es geht um eine Kultur der Achtsamkeit.

4 Potenzial- und Risikoanalyse

Die Potenzial- und Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, dass in den Pfarrämtern, in allen Gremien, Zusammenkünften und Veranstaltungen der Kirchengemeinde kein Fall sexualisierter Gewalt auftritt oder unbemerkt bleibt. Sie hilft, den Blick für Gefahrenpotentiale zu schärfen. Dabei sehen wir Maßnahmen vor – vor allem dort, wo Schaden eintreten könnte.

Es wäre wünschenswert, alle Risiken sexualisierter Gewalt auszuschließen. Doch ist dies leider nicht möglich. Alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde Ofen sind aber aufgefordert und verpflichtet, die Risiken so weit wie möglich zu minimieren.

Die Potenzial- und Risikoanalyse ist alle fünf Jahre zu erneuern und zu ergänzen.

Folgende Maßnahmen wurden im November 2025 vereinbart und werden umgesetzt:

Potenzial- und Risikoanalyse	Maßnahmen
Wie wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	In Stellenausschreibungen soll darauf hingewiesen werden, dass wir mit diesem Schutzkonzept arbeiten. In Bewerbungsgesprächen wird die Umsetzung des Schutzkonzeptes thematisiert.
Wie wird mit potenziellen Ehrenamtlichen über Prävention von (sexualisierter) Gewalt gesprochen?	Im Rahmen des Einsatzes von Ehrenamtlichen soll mit ihnen im Vorfeld die Umsetzung des Schutzkonzeptes thematisiert werden.
Wer muss eine Verpflichtungserklärung zur Umsetzung des Schutzkonzeptes abgeben?	Alle ehrenamtlichen und hauptamtlich Mitarbeitenden sollen die Verpflichtungserklärung unterschreiben. Diese Verpflichtungserklärung ist alle fünf Jahre zu erneuern.
Wie werden die Ansprechpersonen und Anlaufstellen für den Schutz vor sexualisierter Gewalt bekannt gemacht?	Die Bekanntmachung der Ansprechpersonen und Anlaufstellen erfolgt auf der Homepage der Kirchengemeinde sowie durch Plakate an geeigneten Orten (z.B. Schaukästen und Infotafeln).
Wie wird mit Geschenken und Würdigungen für Mitarbeitende umgegangen?	Bei Geschenken und Würdigungen soll darauf geachtet werden, dass diese insbesondere in der Größe und beim Symbolgehalt nicht unangemessen sind.
Wie wird mit Gerüchten umgegangen?	Gerüchte sollen nicht leichtgläubig weitererzählt werden. Handelt es sich um Gerüchte über missbräuchliches oder gewaltsames Verhalten, sollen Ansprechpersonen oder Fachberatungsstellen einbezogen werden.
Worauf ist bei der Zusammenarbeit in den Büros und Arbeitsstellen der Kirchengemeinde zu achten?	Die Mitarbeitenden sollen bei allen Besprechungen, insbesondere bei Besprechungen zu zweit, einen angemessenen Abstand halten.
Worauf ist bei Zusammenkünften der Kirchengemeinde sowie anderer Gremien, Konvente, Chöre und Arbeitsgruppen zu achten?	Zur konsequenten Beachtung des Verhaltenskodex in Gremien und Gruppen sollen angemessen große Räumlichkeiten genutzt werden.
Worauf ist bei mehrtägigen Treffen mit Übernachtung zu achten?	Bei mehrtägigen Treffen mit Übernachtung soll den Leitungspersonen ein Einzelzimmer (mit sanitären Einrichtungen) ermöglicht werden. Die teilnehmenden Schutzbefohlenen sollen geschlechtsgetrennt untergebracht werden.

Worauf ist beim musikalischen Unterricht und Proben durch die musikalische Leitung zu achten?	Die musikalische Leitung soll für Transparenz gegenüber Dritten im Blick auf den Raum, die Zeit und die Beteiligten sorgen. Dies gilt für alle Angebote.
Worauf ist beim Umgang mit Social Media zu achten?	Alles, was die persönlichen Rechte einschränkt, soll nicht akzeptiert werden, es sei denn, es wurde das Einverständnis eingeholt. Die Datenschutzgrundverordnung wird berücksichtigt. Sexualisierte Beiträge oder Kommentare werden durch die Mitarbeitenden den Plattformen gemeldet oder wenn möglich gelöscht.

5 Erweiterte Führungszeugnisse

Alle beruflichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde Ofen (dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes und Praktikant:innen) müssen gemäß dem Kirchengesetz der ELKiO zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 5 (3) „bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis ... und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen“. Bei Vorlage dürfen diese jeweils nicht älter als drei Monate sein.

Ehrenamtliche Mitarbeitende der Kirchengemeinde Ofen in Leitungsverantwortung (z.B. Mitglieder des Gemeindegemeinderates, Leitende von Gruppen) sowie ehrenamtliche Mitarbeitende (ab 14 Jahren) müssen das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorlegen (vgl. Kirchengesetz zum Schutz von sexualisierter Gewalt §4 und §5 (4)).

Für Ehrenamtliche ist das Führungszeugnis kostenlos. Die Kirchengemeinde Ofen stellt dazu einen Antrag auf Gebührenbefreiung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt zur Verfügung. Sollte der Gebührenbefreiung nicht stattgegeben werden, übernimmt die Kirchengemeinde die Kosten.

Die Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse der beruflichen und der ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde obliegt der bzw. dem Vorsitzenden des Gemeindegemeinderates und in Vertretung der bzw. dem stellvertretenden Vorsitzenden.

Die Einsichtnahmen werden dokumentiert.

Die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse von Pfarrer:innen obliegt dem Oberkirchenrat.

6 Beschwerdeverfahren

Die ev.-luth. Kirchengemeinde Ofen hat eine positive Grundhaltung im Hinblick auf Beschwerden. Sie werden als Impulse zur Weiterentwicklung genutzt.

Gemeldete Misstände werden von den, durch den Gemeindegemeinderat, Beauftragten überprüft und bearbeitet.

Jede Beschwerde wird von der bzw. dem Beschwerdeführenden selbst oder von der bzw. dem entgegennehmenden Mitarbeitenden verschriftlicht. Dazu soll das Beschwerdeformblatt der Kirchengemeinde Ofen genutzt werden. Das Beschwerdeformblatt kann auf der Homepage der Kirchengemeinde Ofen (www.kirchengemeindeofen.de) heruntergeladen werden. Das Beschwerdeformblatt ist auch diesem Schutzkonzept beigefügt (siehe Anlage). Dieses Beschwerdeverfahren ist unabhängig von Anschuldigungen, die den strafrechtlichen Bereich betreffen. In Fällen von sexualisierter Gewalt tritt immer der „Interventionsplan Schutzkonzept ELKiO“ in Kraft (siehe unter 8. in diesem Schutzkonzept).

7 Schulungen

Allen ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde Ofen werden Fortbildungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt angeboten. Für die beruflichen Mitarbeitenden und für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Leitungsverantwortung sowie die mit Minderjährigen und Volljährigen in einem Abhängigkeitsverhältnis zusammenarbeiten ist die Teilnahme an solchen Fortbildungen alle fünf Jahre verpflichtend.

8 Intervention

8.1 Umgang mit Verdachtsfällen

Bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt wird das Schutzkonzept konsequent umgesetzt. Verdächtige Personen werden vorübergehend von ihren Aufgaben entbunden und es wird sofort Kontakt zu den zuständigen staatlichen und kirchlichen Behörden aufgenommen. Wir verpflichten uns zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und zum Schutz vor Vorverurteilung der Verdächtigten.

8.2 Beratung und Unterstützung der Betroffenen

Für betroffene Personen wird umgehend Unterstützung angeboten, z. B. durch Seelsorge, psychologische Betreuung oder die Vermittlung an Fachberatungsstellen.

Beratung, Hilfe und Unterstützung erhalten Betroffene und genauso auch achtsam etwas wahrnehmende Bezugspersonen – bei Bedarf auch anonym – bei der unabhängigen Ansprechstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg: Gina Beushausen, 0441 7701-133, gina.beushausen@kirche-oldenburg.de oder unter <https://www.anlaufstelle.help/> (KuBuS).

Beratung im Blick auf betroffene Kinder und Jugendliche leisten auch die „insoweit erfahrenen Fachkräfte im Kinderschutz“ im Landesjugendpfarramt der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg:

Björn Kraemer, 0160 5571470, bjoern.kraemer@ejo.de

und

Anne Schrader, 0176 63831457 und 0441 7701-400, anne.schrader@ejo.de oder unter

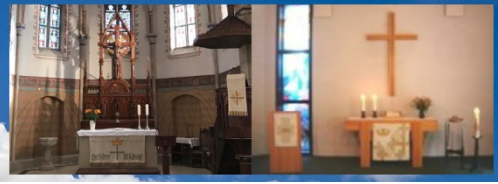
<https://landesjugendpfarramt-oldenburg.de/schutzkonzept/>

8.3 Kompetent handeln nach dem Interventionsplan

Interventionsplan: <https://landesjugendpfarramt-oldenburg.de/wp-content/uploads/2023/01/23-Interventionsplan-Schutzkonzept-ELKiO.pdf>

Checkliste bei Verdacht auf sexuelle Gewalt: <https://landesjugendpfarramt-oldenburg.de/wp-content/uploads/2023/01/23-Checkliste-bei-Verdacht-auf-sexuelle-Gewalt.pdf>

Meldeformular → https://www.kirche-oldenburg.de/fileadmin/elkio/sexualisierte-gewalt/downloads/Meldebogen_Meldestelle_ELKiO.pdf



Anhang 1

Verpflichtungserklärung

Name, Vorname: _____

Name und Adresse
der Einrichtung / des Aufgabenbereiches / der Anstellungskörperschaft:

*Ev.-luth. Kirchengemeinde Ofen
Kirchstraße 9
26160 Bad Zwischenahn*

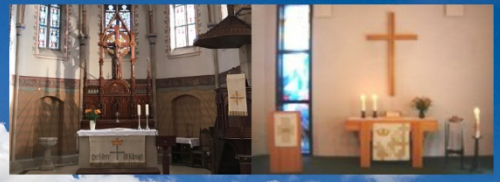
Meine berufliche Tätigkeit / mein Ehrenamt:

Ich kenne das Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt für die Ev.-luth. Kirchengemeinde Ofen und halte mich daran. Insbesondere richte ich mich nach dem darin beschriebenen Verhaltenskodex.

Ort / Datum / Unterschrift

Zweifache Ausfertigung:

- Ein Exemplar verbleibt in der Kirchengemeinde
- Ein Exemplar ist für die eigenen Unterlagen. Die unterschreibende Person erhält dazu eine Kopie des Schutzkonzeptes.



Anhang 2

Beschwerdeformblatt

Wer nimmt die Beschwerde entgegen?

Datum: _____

Name: _____

Arbeitsbereich: _____

Wie wurde die Beschwerde entgegengenommen?

- persönlich telefonisch durch Brief / E-Mail (bitte beifügen)
- extern intern
- Erstbeschwerde Folgebeschwerde

Wer beschwert sich?

Name, Vorname: _____

Kontaktdaten: _____

Was ist der Beschwerdeinhalt?

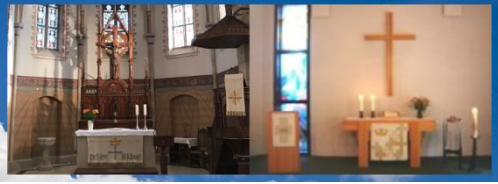
Mussten Sofortmaßnahmen eingeleitet werden?

Nein

Ja, folgende: _____

Weiterleitung an Leitung erfolgt am: _____

Datum, Unterschrift der/des entgegennehmenden Mitarbeitenden



Beschwerdebearbeitung

Beginn am: _____

Schritte:

Ergebnis:

Beteiligung Dritter erforderlich?

Nein Ja, folgende:

Zwischeninformation an Beschwerdeführer:in erforderlich?
(wenn Bearbeitung voraussichtlich länger als 14 Tage dauert)

Nein

Ja, am: _____

Ergebnismitteilung an Beschwerdeführer:in am: _____

Beschwerdeführer:in mit Ergebnis einverstanden?

Ja Nein

Falls alternative Lösungsvorschläge erarbeitet werden, welche?

Datum, Unterschrift Leitung