Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Kirchengemeinde Eschenau

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3
Geltungsbereich 3
Bausteine unseres Sicherheitskonzepts 4
1. Risiko- und Potenzial-Analyse 4
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt 4
3. Partizipation 5
4. Verantwortung und Zuständigkeiten 6
4.1 Ansprechpersonen 6
4.2 Präventionsbeauftragte 6
5. Präventives Personalmanagement 8
5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche Mitarbeitende 8
5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende 8
5.3 Dokumentation 9
5.4 Umgang mit hospitierenden und Praktikant*innen 9
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz 10
6.1 Verhaltenskodex der ELKB 10
6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum 11
7. Schulung und Fortbildung 13
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen 14
9. Beschwerdemanagement 15
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt 16
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen 18
12. Aufarbeitung 19
13. Vernetzung und Kooperation 20
14. Öffentlichkeitsarbeit 21
14.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos 21
14.2 Homepage 22
14.3 Gemeindebrief 22
14.4 Schaukästen / Pinnwände 22
15. Beschäftigtenschutz 22
16. Inkrafttreten 23
Anhang: 24
1. Verhaltenskodex der ELKB 25
2. Interventionsleitfaden ELKB 26
3. Unser Interventionsteam im Dekanat 27
4. Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort 29
5. Kultur der Achtsamkeit 31
6. Dokumentationsbogen 33
7. Aufgaben der Ansprechpersonen und der Präventionsbeauftragten 36
8. Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt 41

Vorwort

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt für die Kirchengemeinde Eschenau wurde von der Arbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung der Kirchengemeinde Eschenau erstellt. Es wirkten mit: Michael Duve (Kirchenvorstand, Kinderbibeltag, Gemeindebriefredaktion), Konstantin Edelberg (Kirchenvorstand, Jugend), Stefan Eiselbrecher (Vertrauensmann des Kirchenvorstandes, Prädikant, Konfirmationsarbeit, Jugendarbeit, Kinderbibeltag, Jugendmitarbeitendenfortbildung), Martin Irmer (geschäftsführender Pfarrer), Johanna Sticht (Kirchenvorständin). Unterstützt wurde die Erstellung durch die Fachstelle der ELKB und durch die Dekanatsarbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung.

Rechtliche Grundlage ist das Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PrävG) vom 1. Dezember 2020.

Den Auftakt zur Erstellung des Schutzkonzepts machte die Dekanatssynode im November 2023 zum Thema „Prävention gegen Sexualisierte Gewalt“. Die Arbeitsgruppe der Kirchengemeinde wurde vom Kirchenvorstand in seiner Sitzung am 25.1.2024 eingesetzt. Am Schutzkonzept waren die folgenden Arbeitsbereiche unserer Kirchengemeinde beteiligt: Siehe oben.

Der Kirchenvorstand hat das Schutzkonzept am 8.5.2025 beschlossen.

Geltungsbereich

Das Schutzkonzept gilt für alle Bereiche innerhalb der Kirchengemeinde mit Ausnahme der Kindertagesstätten. Hier gilt ein eigenes Schutzkonzept.

Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 11.7.2024 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Mitglieder des Kirchenvorstandes, ehrenamtlich in der Jugend- und Konfirmationsarbeit Engagierte (siehe Vorwort).

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Es geht insbesondere um folgende Problemlagen:

- Es gibt viele Räume, die nicht immer öffentlich einsehbar sind. Wie gehen wir damit um?
- Fragen vor Freizeiten: Wie machen wir die Zimmeraufteilung und wie teilen wir welche Mitarbeitenden in sensiblen Situationen zu?
- Der private Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden sowie jeweils untereinander ist insbesondere in der Konfirmations- und Jugendarbeit ein Thema. Persönliche Freundschaften können entstehen und Grenzen dabei verschwimmen. Wie wollen wir damit umgehen?

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes werden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wird der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.
Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.
Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.
In unserem Verhaltenskodex, in dem sich unser Leitbild konkretisiert, und den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den kritischen Arbeitsbereichen nach Maßgabe dieses Schutzkonzeptes in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie eine Umsetzung in unserer täglichen Arbeit erfolgt.

Das Leitbild wird auf der Homepage der Kirchengemeinde veröffentlicht.

Der Verhaltenskodex findet sich im Baustein 6 und als Anhang 1, der Text „Kultur der Achtsamkeit“ als Anhang 5.

3. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

Kirchenvorstand; punktuell Gemeindeversammlung; die vorhandenen Beschwerdewege im Dekanat und Landeskirche; ca. alle fünf Jahre wiederkehrende Beteiligung durch Fragebogen zum Inhalt des Schutzkonzeptes

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Kirchenvorstand hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes (Baustein 16) festgehalten.

4.1 Ansprechpersonen

Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: an das Interventionsteam im Dekanat, die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Wir verzichten bewusst auf Ansprechpersonen aus unserer Kirchengemeinde, um möglichst unvoreingenommen Hilfestellung und Beratung zu gewährleisten.

In unserem Dekanat sind dafür folgende Personen berufen:

Jupp Hiery,
Kristina Holler
Sebastian Lange
Annegret Seichter

Funktionsemailadresse

Die obigen Ansprechpersonen vom Dekanat können unter der Funktionsemailadresse ansprechperson.erlangen@elkb.de erreicht werden.

Hilfesuchende können an diese Adressen schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt unser Dekanat.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

4.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Sie sind Mitglied des Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragte: Diakonin Ulrike Böhner, Evangelische Jugend

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:
ulrike.boehner@elkb.de, Tel: 09131 8260 43

Eine genaue Beschreibung zu Funktion und Aufgaben der Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragten befindet sich im Anhang Nr. 7

Das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt (siehe Anhang 8) wird per Schaukastenaushang und auf der Homepage www.kirchengemeinde-eschenau.de veröffentlicht.

5. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird wie bisher in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann im Bedarfsfall direkt an Gesprächen teilnehmen oder wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen wenn möglich schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Die Arbeitshilfe der ev. Landeskirche Württemberg bietet dazu gute Informationen: „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten.“ Zu finden unter:
Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf (elk-wue.de)

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende:

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren. Die folgenden Punkte sind abhängig von Art, Intensität und Dauer der ehrenamtlichen Betätigung.

- Alle Mitarbeitenden wissen bei der Gewinnung weiterer Ehrenamtlicher um die Bedeutung des Themas von Prävention von sexualisierter Gewalt. Sie weisen aktiv auf Schutzkonzept und Verhaltenskodex hin. Neue ehrenamtliche Mitarbeitende werden zeitnah mit Pfarrer*in in Kontakt gebracht, um den Verhaltenskodex zu unterschreiben.
- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt und können auf die Schulungen von Dekanat und Landeskirche zurückgreifen.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Ehrenamtlichen ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex. In den ersten

Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ab dem Alter von 18 Jahren notwendig gemäß Vereinbarung mit dem Jugendamt Erlangen-Höchstadt. Dies gilt insbesondere auch für Veranstaltungen mit Übernachtung von Schutzbefohlenen.
- Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z. B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

5.3 Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. bei Ehrenamtlichen im Pfarramt abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- wenn nötig: das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

5.4 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende (z. B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z. B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, machen wir uns den Verhaltenskodex der ELKB zu eigen.

6.1 Verhaltenskodex der ELKB

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, deren Teil unsere Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Eschenau ist, lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Gemäß unseres Leitbildes (s. 2) ist jeder Mensch nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.

2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.

3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.

5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot[1] und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.

7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

[1] § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge
(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.
(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.
(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.

9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Dieser Verhaltenskodex (siehe auch Anhang Nr. 1) wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden in den kritischen Arbeitsbereichen nach Maßgabe dieses Schutzkonzeptes unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Auf die Teilnahme an landeskirchlichen und dekanatlichen Veranstaltungen zu *Nähe und Distanz* wird hingewiesen und ist beispielsweise auch Teil der kirchengemeindlichen Schulung der Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exit-Option“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.
Das Bedeutet: Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice) und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen (Exit).

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise.

6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit Telefonnummern.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen innerhalb ihres Aufgabengebietes nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z. B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.

- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanates wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Siehe auch:

https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_akualisiert.pdf

Bei den folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum:

Bei der Besprechung des Verhaltenskodexes in den Kreisen, Gruppen und bei alten und neuen Mitarbeitenden.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- *Jugendleiter*innen unter 15 Jahren* erhalten eine Schulung anlassbezogen in der Kirchengemeinde (Jugendmitarbeitendenfreizeit, auf Basis der Schulungsmaterialien ELKB und BJR)
- *Jugendleiter*innen ab 15 Jahren* sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an dem Grundkurs des Jugendwerks (Juleica Schulung) teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung bzw. es ist zugleich eine Anerkennung der kirchengemeindlichen Jugendmitarbeitendenfreizeit als Juleica-Schulung vorgesehen.
- *Erwachsene ehrenamtliche Mitarbeitende*, je nach Art, Dauer und Intensität ihrer Beschäftigung, verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. In Zusammenarbeit mit der dekanatlichen Erwachsenenbildung werden einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden angeboten. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- *Alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden* müssen mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht werden und diesen durch ihre Unterschrift anerkennen.
- *Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende* sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Haupt- und nebenberufliche, sowie ehrenamtliche Mitarbeitende (je nach Art und Intensität der Mitarbeit, insbesondere bei Umgang mit Schutzbefohlenen) müssen alle fünf Jahre eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besuchen.
- Das Dekanat/ Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, bzw. den Verhaltenskodex durch ihre Unterschrift anzuerkennen ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen wird.
  Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.
Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Kirchengemeinde. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten möglichst eine Themeneinheit dazu.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z. B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z. B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit um Sicherheit mitzugestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.
Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Rückmeldung und der Beschwerde haben, pflegen wir in unserer Gemeinde eine konstruktive Feedbackkultur, zum Beispiel durch:

- regelmäßige Feedbackrunden bei Veranstaltungen und innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- von Fall zu Fall anonyme Befragung durch Umfragebögen
- Ansprechmöglichkeit einer Leitungsperson
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Die Möglichkeiten für Rückmeldungen und Beschwerden werden auf der Homepage unserer Kirchengemeinde www.kirchengemeinde-eschenau.de veröffentlicht.

Insbesondere für Fälle sexualisierter Gewalt sind dies:

- Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt:
  s. Anhang 3 Unser Interventionsteam im Dekanat
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz:
  - Interne Meldestelle: Fachstelle der ELKB
    - E-Mail: meldestellesg@elkb.de, Telefon: (089) 5595-342
  - Externe Meldestelle des Bundesamtes für Justiz
    - Bundesamt für Justiz
      Externe Meldestelle des Bundes
      53094 Bonn
      E-Mail: hinweisgeberstelle@bfj.bund.de, Telefon: 0228 99 410 6644

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

Infobox Handbuch: *„Beschwerden sind … Rückmeldungen über (wahrgenommenes oder vermutetes) Fehlverhalten im Sinne von Regelverstößen und dem nicht Einhalten von … Versprochenem. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, die benannten Belange – und damit den*die Beschwerdeführer*in – ernst zu nehmen, den Beschwerdegrund möglichst abzustellen und die Erkenntnis über die Ursachen der Beschwerde zur Weiterentwicklung zu nutzen.“ (Kita als sicherer Ort Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas, S. 27)*

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Wir müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Dekanin Gerhild Rüger abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen
- Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein

Interventionsleitfaden:
Für das Vorgehen ist der Interventionsleitfaden der ELKB (Anhang Nr. 2) mit seinem Interventionsplan verbindlich. Bis ein gültiger Interventionsplan der ELKB vorliegt gilt die im Folgenden beschriebene Vorgehensweise.

Eine erste, ganz grundlegende Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“, Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

E – Erkennen:	Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren
R – Ruhe bewahren:	Überlegt agieren. Keine Dramatisierung und keine Überstürzung: Wichtig: Reflexion und Beratung.
N – Nachfragen:	Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: Was ist passiert? Wer ist betroffen? Wer ist beteiligt? Vorsicht: Nicht nachbohren und zu sehr ins Detail gehen. Intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.
S – Sicherheit herstellen:	Der/die Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene*r und Beschuldigte*r trennen. Überlegen, ob die/der Betroffene eine*n Helfer*in an der Seite benötigt.
T – Täter*innen stoppen:	Klare Grenzen ziehen, was erlaubt ist und was nicht. Fehlverhalten benennen. Konsequenzen absprechen.

Vorgehen im Interventionsfall

1. Die dienstvorgesetzte Person (bei Verdachtsfall, der sich gegen hauptamtliche Person richtet) bzw. zuständige hauptamtliche Person (bei Verdachtsfall, der sich gegen ehrenamtliche Person richtet) ist unverzüglich zu informieren.
2. Die informierte Person bezieht durch Meldung bei der für Prävention zuständigen Dekansperson bzw. bei der Präventionsbeauftragten des Dekanats das Interventionsteam des Dekanats mit ein.
3. Das Interventionsteam entscheidet mit der zuständigen Person vor Ort das weitere Vorgehen (Information der Meldestelle der ELKB, Beratung, Inkenntnissetzung weiterer Personen, z.B. Regionalbischöfin)
4. Dokumentation des Falles und des gesamten Prozesses durch zuständige Person vor Ort und Interventionsteam (Vorlage Dokumentationsbogen)
5. Weitere Schritte werden im Zusammenspiel mit der Fachstelle/Meldestelle, der verantwortlichen Person vor Ort und dem Interventionsteam des Dekanats beraten bzw. eingeleitet:
   - Weitere Beobachtung
   - Disziplinarisches Gespräch
   - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
   - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
   - Ggf. Schritte der Rehabilitation

Interventionsteam:
Das Interventionsteam unterstützt die*den Leitungsverantwortliche*n vor Ort, bespricht gemeinsam das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allen). Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit. Es besteht aus folgenden Personen:

- Dekanin Gerhild Rüger
  Stellvertretung: Dekan Dr. Bernhard Petry, Dekanin Karola Schürrle, Dekan Oliver Schürrle
- Diakonin Ulrike Böhner (Präventionsbeauftragte)
- Diakon Carsten Kurtz (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)
- fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist

Dokumentation:
Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird so aufbewahrt, dass sie vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist.

Beratungsrecht und Meldepflicht:
Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über Dekanin Gerhild Rüger.

Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:
Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676; Mail: meldestellesg@elkb.de

Im Anhang:

- Interventionsleitfaden
- Interventionsteam mit Kontaktdaten
- Netzwerkpartner*innen

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde,
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen werden darin bestärkt, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z. B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Gegebenenfalls ist das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit ist nur nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren. Die Presse- und Öffentlichkeitsstelle im Landeskirchenamt kann etwa zu einer Pressemitteilung beraten.

12. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der ***individuellen Aufarbeitung*** steht die betroffene Person im Mittelpunkt. Es geht darum, allen Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der ***institutionellen Aufarbeitung*** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat den Übergriff ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Kirchengemeinde?
- Was soll bei der Potential- und Risikoanalyse neu berücksichtigt werden?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen. Die Aufarbeitung braucht gute Planung und Zeit, wir lassen uns dabei auch von außerhalb unserer Kirchengemeinde unterstützen.

Bei der Aufarbeitung eines aktuellen Falles geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals auch Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe für die Zukunft erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir Folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in oder auch außerhalb unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welches Anliegen haben die Betroffenen mit ihrem Wunsch nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat in unserer Kirchengemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Welche anderen Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden? Gab oder gibt es Machtmissbrauch?
- Gibt es bei uns religiös, theologisch und geistlich motivierte Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen für ihr Anliegen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

13. Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit den Kirchengemeinden des Ostbezirks und dem Dekanat Erlangen im Gespräch.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstellen, die in „Netzwerkpartner*innen“ (Anhang Nr.4) aufgelistet sind.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: alle fünf Jahre bei der Tagung der Dekanatssynode und im Kirchenvorstand, in Jugend-, Konfi- und Mitarbeitendenkreisen.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird in die Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

14.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos

Als Kirchengemeinde legen wir großen Wert darauf, dass unser Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt auch Richtlinien für den digitalen Raum beinhaltet. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

Es sollen folgende Regeln gelten:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten und der Kinder und Jugendlichen selbst gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir veröffentlichen keine Bilder bzw. Beiträge, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:

- auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
- die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
- fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

14.2 Homepage

Auf unserer Homepage erscheinen folgende Inhalte dauerhaft:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten…),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über Aktuelles zum Thema.

14.3 Gemeindebrief

In unserem regionalen Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über Aktuelles zum Thema.

14.4 Schaukästen / Pinnwände

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.
- Aufkleber/Plakate mit wichtigen Telefonnummern, die das Dekanat zur Verfügung stellt

15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetze oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Kirchengemeinde, auch dem der Mitarbeitenden (z. B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene*r und Vorgesetzte*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

16. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand nach Überprüfungen durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern am 8.5.2025 beschlossen. Die finale Zustimmung durch die Fachstelle erfolgte am DATUM.

Die Mitglieder der Kirchengemeinden werden über das Schutzkonzept informiert. Das Schutzkonzept wird regelmäßig durch eine vom Kirchenvorstand eingesetzte Arbeitsgruppe geprüft, spätestens alle fünf Jahre. Sollte eine Intervention auf Grund eines Vorfalls notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts spätestens nach Abschluss der Intervention statt.
Die nächste reguläre Überprüfung ist 2030.

Version	Stand	Vorgenommene Änderungen	Vorlage Fachstelle	KV Beschlussdatum
1	11.7.2024-7.5.2025	Erstellung und Überarbeitungen nach Rücksprachen mit der Fachstelle	25.10.2024/ 27.5.2025	21.11.2024/ 8.5.2025 unter Vorbehalt etwaiger Änderungsbedarfe der Fachstelle; finale Durchsicht und Zustimmung der Fachstelle ist noch im Vollzug

Anhang:

1. Verhaltenskodex ELKB
2. Interventionsleitfaden
3. Interventionsteam mit Kontaktdaten
4. Netzwerkpartner*innen
5. Kultur der Achtsamkeit
6. Dokumentationsbogen
7. Aufgaben der Ansprechpersonen und der Präventionsbeauftragten
8. Plakat

Verhaltenskodex der ELKB

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot[2] und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

…….. ……

Ort, Datum Name

……..

kirchliche Dienststelle

[2] § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge
(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.
(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.
(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

Interventionsleitfaden ELKB

Für das Vorgehen ist der Interventionsleitfaden der ELKB (Anhang Nr. 2) mit seinem Interventionsplan verbindlich. Bis ein gültiger Interventionsplan der ELKB vorliegt gilt die im Folgenden beschriebene Vorgehensweise.

Eine erste, ganz grundlegende Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“, Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

E – Erkennen:	Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren
R – Ruhe bewahren:	Überlegt agieren. Keine Dramatisierung und keine Überstürzung: Wichtig: Reflexion und Beratung.
N – Nachfragen:	Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: Was ist passiert? Wer ist betroffen? Wer ist beteiligt? Vorsicht: Nicht nachbohren und zu sehr ins Detail gehen. Intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.
S – Sicherheit herstellen:	Der/die Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene*r und Beschuldigte*r trennen. Überlegen, ob die/der Betroffene eine*n Helfer*in an der Seite benötigt.
T – Täter*innen stoppen:	Klare Grenzen ziehen, was erlaubt ist und was nicht. Fehlverhalten benennen. Konsequenzen absprechen.

Vorgehen im Interventionsfall

1. Die dienstvorgesetzte Person (bei Verdachtsfall, der sich gegen hauptamtliche Person richtet) bzw. zuständige hauptamtliche Person (bei Verdachtsfall, der sich gegen ehrenamtliche Person richtet) ist unverzüglich zu informieren.
2. Die informierte Person bezieht durch Meldung bei der für Prävention zuständigen Dekansperson bzw. bei der Präventionsbeauftragten des Dekanats das Interventionsteam des Dekanats mit ein.
3. Das Interventionsteam entscheidet mit der zuständigen Person vor Ort das weitere Vorgehen (Information der Meldestelle der ELKB, Beratung, Inkenntnissetzung weiterer Personen, z.B. Regionalbischöfin)
4. Dokumentation des Falles und des gesamten Prozesses durch zuständige Person vor Ort und Interventionsteam (Vorlage Dokumentationsbogen)
5. Weitere Schritte werden im Zusammenspiel mit der Fachstelle/Meldestelle, der verantwortlichen Person vor Ort und dem Interventionsteam des Dekanats beraten bzw. eingeleitet:
   - Weitere Beobachtung
   - Disziplinarisches Gespräch
   - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
   - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
   - Ggf. Schritte der Rehabilitation

Unser Interventionsteam im Dekanat

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name: Gerhild Rüger	Erreichbarkeit:
Fon: 0151 19102029	E-Mail: gerhild.rueger@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Dr. Bernhard Petry	Erreichbarkeit:
Fon: 01517 2868811	E-Mail: bernhard.petry@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Karola und Oliver Schürrle	Erreichbarkeit:
Fon: 0176 45740801	E-Mail: karola.schuerrle@elkb.de oliver.schuerrle@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Diakonin Ulrike Böhner	Erreichbarkeit:
Fon: 09131 / 826043	E-Mail: ulrike.boehner@elkb.de

Person mit benötigter Fachexpertise	
Name:	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Diakon Carsten Kurtz	Erreichbarkeit:
Fon: 09131 / 9791066	E-Mail: presse.erlangen@elkb.de

Weitere Kontakte:

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name: Frauennotruf	Erreichbarkeit:
Fon: 09131/ 20 97 20	E-Mail:

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name: Jungenbüro Nürnberg	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 / 52 81 47 51	E-Mail:

Insoweit erfahrene Fachkraft (Kinderschutzfachkraft)	
Name: Integrierte Beratungsstelle Stadt Erlangen	Erreichbarkeit:
Fon: 09131 / 86 22 95	E-Mail:

Meldestelle ELKB

Name: Meldestelle	Erreichbarkeit:
Fon: 089 / 5595-342	E-Mail: meldestelleSG@elkb.de

Name:	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Name:	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle Frauennotruf	
Name: Birgit Hartwig Die Beratungsstelle für Mädchen und Frauen mit Gewalterfahrung	Erreichbarkeit: Mo-Do: 12:00 - 14:00 Uhr Fr: 09:00 - 11:00 Uhr Persönliche und telefonische Beratung sowie Chat- und Videoberatung sind nach Terminvereinbarung möglich.
Fon: 09131 /209720	E-Mail: info@frauennotruf-erlangen.de

Familienberatungsstelle Stadt Erlangen	
Name: Markus Meyer Leiter der Integrierten Beratungsstelle	Erreichbarkeit: Mo - Do: 8–12 Uhr | 13–18 Uhr Fr: 8–12 Uhr Beratungstermine sind auch außerhalb der genannten Öffnungszeiten möglich.
Fon: 09131 / 86–2295	E-Mail: familienberatung@stadt.erlangen.de

Informations- und Beratungsstelle für Jungen und junge Männer	
Name: Stefan Bauer, Leitung	Erreichbarkeit: Mo: 15:00 – 17:00 Uhr, Di -Mi: 11:00 – 13:00 Uhr, Do: 13:00 – 15:00 Uhr Fr: 11:00 – 13:00 Uhr Onlineberatung jederzeit Mo-Fr werden diese innerhalb von 48h beantwortet.
Fon: 0911 /528 14751	E-Mail: info@jungenbuero-nuernberg.de

Kinderschutzbund Erlangen	
Name: Kathrin Lipp Petra Haberl	Erreichbarkeit: Mo - Fr: 09:30- 12:00 Uhr Mi: 15:00 – 17:30 Uhr in den Ferien nur Dienstag und Donnerstag vormittags
Fon: 09131/ 209100	E-Mail: dksberlangen@web.de

Krisendienst Mittelfranken	
Name: Ralf Bohnert Leiter Krisendienst Mittelfranken	Erreichbarkeit: täglich von 0 – 24 Uhr
Fon: 0800 / 655 3000	Onlineberatung und sichere E-Mail über: https://kdmfr.de/online-beratung

Weißer Ring Erlangen-Höchstadt /Erlangen	
Name: Elke Yassin-Radowsky Außenstellenleitung	Erreichbarkeit:
Fon: 09195/7999	E-Mail: erlangen@mail.weisser-ring.de

Wildwasser e.V. Nürnberg	
Name: Andrea Fehling Hannah Lorenz Rosi Ringer Elisabeth Scherb Dagmar Stöhr	Erreichbarkeit: Mo: 12:00 – 14:00 Uhr Di: 08:30 – 10:30 Uhr Do: 16:00 – 18:00 Uhr Onlineberatung möglich
Fon: 0911/331 330	E-Mail: info@wildwasser-nuernberg.de

Weitere Beratungs- und Fachstellen

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch	
Name: Hilfe- Telefon	Erreichbarkeit: Mo., Mi., Fr.: 9.00 bis 14.00 Uhr Di, Do: 15.00 bis 20.00 Uhr Onlineberatung
Fon: 0800/ 22 55 530	Sichere E-Mail über: www.hilfe-telefon-missbrauch.online/e-mailberatung

Polizei Mittelfranken	
Name: Frau Petzold, Frau Boßert und Herr Richter Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei Mittelfranken	Erreichbarkeit: Ihr Anruf wird an einen Anrufbeantworter umgeleitet, sofern wir in einem Beratungsgespräch sind, oder das Büro aus sonstigen Gründen nicht besetzt ist. Wenn Sie Ihre Telefonnummer hinterlassen, rufen wir Sie innerhalb einiger Werktage zurück.
Fon: 0911/2112-1344	E-Mail:

zentrale Anlaufstelle HELP	
Name: Marion Ackermann, Terminvereinbarung Fachberatung: Michaela Dressler André Ettl Monika Harsch Manuela Kindermann	Erreichbarkeit: Terminvereinbarung für telefonische Beratung Mo: 14.00 – 15.30 Uhr Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr
Fon: 0800 5040112	E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Kultur der Achtsamkeit

Was bedeutet „Achtsamkeit“?

Der Begriff „Achtsamkeit“ ist im säkularen, wie auch im kirchlichen Kontext vielfältig besetzt. Was verstehen wir also im Zusammenhang des Umgangs mit sexualisierter Gewalt damit?
Die ELKB ist als Kirche eine Organisation, unter deren Dach Menschen zusammenarbeiten und Angebote entwickeln. Sie ist ein wichtiges Sozialisationsfeld für Kinder und Jugendliche und ein Ort für Menschen, die dazugehören, sich engagieren und ihren Glauben teilen wollen. Sie soll ein möglichst sicherer Ort für alle sein. An einem Ort, wie der Kirche, wo verschiedene Menschen mit ihren je eigenen Bedürfnissen und biographischen Erfahrungen zusammenkommen, ist es wichtig, achtsam miteinander umzugehen. Wenn dennoch Krisen eintreten, können diese schnell und flexibel bearbeitet werden.

Was bedeutet „Kultur“?

Um einen umfassenden Schutz für die Menschen, für die die Kirche Verantwortung trägt, zu sichern und zu gewährleisten, ist der Blick auf die herrschende Kultur zu lenken. Die Organisationskultur kann als etwas verstanden werden, das von allen beteiligten Akteur*innen der Kirche (hier: Gemeinde- und Dekanatsbezirk) gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und Handeln hergestellt wird. Sie ist nichts Fixes, sondern verändert sich ständig, ist also dynamisch und prozesshaft. Sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die Akteur:innen grundsätzlich miteinander teilen. Als Teil der Prävention sexualisierter Gewalt wollen wir uns als ELKB auf den Weg hin zu einer Kultur der Achtsamkeit machen.

Merkmale einer Kultur der Achtsamkeit

Die Kultur der Achtsamkeit kennzeichnet sich durch *sechs Merkmale:*

• Fehlerkultur

Nicht nur das individuelle Fehlverhalten einzelner Personen wird in den Blick genommen, sondern vor allem die Organisation/Einrichtung als Ganzes. Hier geht es darum, Verständnis für Fehler zu entwickeln und ein offenes Klima im Umgang mit diesen zu schaffen. Dies beinhaltet auch eine offene und wertschätzende Aufarbeitung von Fehlern.

• Beteiligungskultur

Zur Beteiligungskultur gehören *gelebte* Partizipationsmöglichkeiten der verschiedenen Zielgruppen, damit die uns vertrauenden Menschen selbst als aktive Gestalter*innen auftreten und agieren können.

• Sensibilität für organisationale Abläufe

Alle Beteiligten sollen ihre Organisation/Einrichtung gut kennen. Dies erfordert in der Komplexität der kirchlichen Strukturen eine Herstellung von Transparenz nach innen und außen, insbesondere im Aufbau von Hierarchie, Kommunikationsstrukturen und Räumlichkeiten.

• Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen

Das schließt eine erhöhte Aufmerksamkeit mit ein, nicht stur der arbeitsalltäglichen Routine zu folgen, sondern diese immer wieder kritisch zu hinterfragen und neu zu bewerten. In einer eingelebten Kultur der Achtsamkeit wird dies als willkommen wahrgenommen und als Bereicherung

erlebt. Konkret bedeutet dies u.a. das Vermeiden von Klischees und Schubladendenken, sowie die Vermeidung von Verallgemeinerungen.

• Wahrung der höchstpersönlichen Rechte

Die höchstpersönlichen Rechte von Kindern, Jugendlichen, Menschen, die uns vertrauen, und Mitarbeitenden müssen geschützt, gesichert und stets gewahrt werden. Gleichzeitig müssen diese Rechte auch vermittelt werden, damit sie allen bekannt sind. Eine große Rolle spielt die Wahrung der individuellen Grenzen und Bedürfnisse.

• Sicherung von Voice-, Choice- und Exit-Optionen

Gerade angesichts der strukturell bedingten Machtasymmetrie der Kirche ist es unabdingbar, dass Angebote jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice) und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen (Exit).
Wo eine oder gar mehrere der Optionen nicht gegeben sind (z.B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht), ist umso mehr auf eine Atmosphäre zu achten, die es den Menschen ermöglicht, ihre Stimme zu erheben.

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Dokumentation von Vermutungen

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz	

Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Fon, Mail…)		
Betroffene: Name, Alter, Geschlecht		
Täter*in: Name, Alter, Geschlecht		
Zeugen: Namen		
Die Beobachtung betrifft eine Situation….	intern (z.B. Angebote der Kirchengemeinde und des Dekanats…)	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine…)
Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		
Was wurde genau beobachtet?		

Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Nächste Schritte	

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
mögliche Unterstützung des Kindes aus dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	

Nächste Schritte	

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Aufgabenbeschreibungen für beauftragte Personen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

Präventionsbeauftragte

1. Beauftragung

Geeignete Personen sowie deren Vertreter*innen werden durch die Leitung des Trägers benannt. Auf kirchlicher Ebene empfehlen wir, die/den Beauftragten durch die Gesamtkonferenz (früher erweiterte Pfarrkonferenz) zu wählen.

Die Beauftragung ist im Dienstumfang zu berücksichtigen, ähnlich wie bei Dekanatsjugend-pfarrer*innen.

Dies setzt die Besetzung durch haupt- bzw. nebenberufliche Personen voraus.

Darüber hinaus können auch besonders geeignete Ehrenamtliche für diese Aufgabe gewählt und berufen werden. Idealerweise ist zu empfehlen diese Position von einer EA und HB im Tandem zu besetzen.

2. Rechtliche Stellung von Präventionsbeauftragten

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeiten sind Präventionsbeauftragte *unabhängig* und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle und/oder Dienstvorgesetzten gebunden. Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

3. Anforderungsprofil

3.1. fachliche Qualifizierung

Nach ihrer Benennung müssen die Präventionsbeauftragten im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem *Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte* teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag.

Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt.

Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben an den regelmäßigen Vernetzungstreffen, die durch die Fachstelle angeboten werden, teilzunehmen.

3.2. Persönliche Eignung

- keine Berührungsängste mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Freundliche Beharrlichkeit für das Thema einzustehen
- Einblick in und Vertrautheit mit kirchliche/n Strukturen
- Bewusstsein, Teil der ELKB zu sein und die Kirche auch nach außen zu vertreten
- Psychische Stabilität
- Bereitschaft zur eigenen Weiterbildung

4. Aufgabenfeld

4.1. Grundlage

Präventionsbeauftragte müssen sich gut in der konkreten kirchlichen *Struktur* vor Ort auskennen bzw. sich diesbezüglich rasch einarbeiten.

Sie machen sich außerdem mit den regional zuständigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden bekannt.

Die Kontaktdaten der Präventionsbeauftragten werden an die *Fachstelle* gemeldet. Die Präventionsbeauftragten sind über ihre Kontaktdaten zu erreichen.
Sie müssen mit der Fachstelle vernetzt sein.

4.2. Einsatzbereich

Die Größe der zu betreuenden Fläche soll die eines Dekanatsbezirks nicht überschreiten. Wünschenswert ist in großen Dekanaten die Betreuung innerhalb von Regionen (wie Augsburg) oder Prodekanaten (wie Nürnberg). Darüber hinaus kann sich das Gebiet aber auch auf ein Arbeitsfeld und/oder Einrichtung beziehen, welches nicht in der Struktur Gemeinde/Dekanat abgebildet ist.

4.3. Aufgaben der Präventionsbeauftragten

- Sie tragen dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der *Schutzkonzepte* zur Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft im Blick bleibt.
- Sie kennen den *Interventionsleitfaden* (im besten Fall sind sie an der Erarbeitung beteiligt) und achten darauf, dass der im eigenen Schutzkonzept festgeschriebene Interventionsleitfaden aktuell bleibt.
- Sie sorgen dafür, dass den Mitarbeitenden der Kirche die *Meldewege* (Dienstweg, direkter Weg zur Meldestelle) und zuständige Stellen, wie z.B. Jugendamt oder Ansprechperson, bekannt sind.
- Präventionsbeauftragte sind Mitglied im Interventionsteam.
- Präventionsbeauftragte sind verpflichtet, im Falle *eigener Befangenheit* darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen. (z.B. Präventionsbeauftragte Nachbardekanat)

- Zudem sollen sie *Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote* initiieren. Dafür können sie Multiplikator*innen buchen, und Fach-(beratungs)stellen vor Ort einbinden. Es wird darauf geachtet, dass alle Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen regelmäßig *geschult* werden.
- Für die Präventionsbeauftragten im Bereich der Landeskirche gilt darüber hinaus, dass sie *NICHT* automatisch im Sinne des 4-Augen-Prinzips bei *Verdachtsfällen* beratend hinzugezogen werden müssen. Präventionsbeauftragte beraten dahingehend, sich bei der Meldestelle Hilfe zu holen.
- Auf Anfrage können sie den Prozess der *Erstellung* des *individuellen/passgenauen Schutzkonzepts* begleiten und beraten.

Die Verantwortung für die Erstellung des Schutzkonzepts und die Bereitstellung aktueller Kontaktdaten des Interventionsteams, der Ansprechpersonen usw. liegt beim *Leitungsverantwortlichen*. Daher müssen diese dem Präventionsbeauftragten umgehend personelle Veränderungen melden (Bringschuld).

Auch personelle/strukturelle Änderungen vor Ort, müssen von Seite der Kirchengemeindeleitung an den*die Präventionsbeauftragten weitergeleitet werden.

Ansprechperson

1. Beauftragung

Ansprechpersonen werden vom kirchlichen Leitungsgremium (Kirchenvorstand, Dekanatsausschuss etc.) berufen.

Wenn möglich, sollen zwei Personen, möglichst gemischtgeschlechtlich und eine ehrenamtliche und eine hauptberufliche Person, berufen werden.

Sie berichten unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Verschwiegenheit jährlich in diesem Gremium und werden in ihrem Amt bestätigt.

2. Rechtliche Stellung von Ansprechpersonen

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeit als Ansprechpersonen sind sie unabhängig und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden.

Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

3. Anforderungsprofil

3.1. fachliche Qualifizierung

Nach ihrer Berufung müssen die Ansprechpersonen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem *Einführungsseminar für Ansprechpersonen* teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben, an regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen mit kollegialer Beratung teilzunehmen.

Das Einführungsseminar, die Fachtage und fortführend moderierte kollegiale Beratung werden von der Fachstelle angeboten.

Die Ansprechperson muss in Seelsorgegeheimnis- und Datenschutzbelangen unterwiesen sein.

Der Träger soll bei Bedarf der Ansprechperson Supervision ermöglichen.

3.2. Persönliche Eignung

- keine Berührungsängste mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- psychische Stabilität
- Verschwiegenheit
- wenn möglich Erfahrungen in der Beratungstätigkeit
- Bereitschaft zur Weiterbildung

4. Aufgabenfeld

4.1. Grundlage

In Abgrenzung zur Vertrauensperson der Evangelischen Jugend und der Vertrauensperson im Kirchenvorstand wird das Wort "*Ansprechperson*" verwendet.

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden an die *Fachstelle* für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB gemeldet.

Ansprechpersonen erhalten eine Funktions-Email-Adresse.

Wie wird *bekannt,* wer Ansprechperson ist? Die Ansprechperson ist im individuellen Schutzkonzept benannt und ihre Kontaktdaten sollen auf Gemeinde- und Dekanatsebene sowie in Einrichtungen bekannt gemacht werden (Homepage, Gemeindebriefen, Plakate etc.).

4.2. Einsatzbereich

Die Ansprechpersonen sollen für "Regionen" innerhalb des Dekanats, z.B. in Gemeindeverbünden /Nachbarschaften zuständig sein. Bestehende Strukturen können genutzt werden. Auch trägerübergreifende und überregionale Vereinbarungen sind denkbar.

Eine mögliche Zusammenführung des Amtes der Ansprechperson mit den Vertrauenspersonen der evangelischen Jugend wäre denkbar.

4.3. Aufgaben

- Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden.
- Die Ansprechperson unterstützen von sexualisierter Gewalt *Betroffene* bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort (im Sinne von Clearing).
- Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen gehören *Zuhören und Clearing*, d.h. u.a. Vermitteln an die Ansprechstelle in der Fachstelle, in konkreten Notfallsituationen an das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle HELP sowie regionale Fachberatungsstellen.
- Es sollte grundsätzlich die Bereitschaft zur *persönlichen Begegnung* mit Betroffenen bestehen.

Ansprechpersonen sind verpflichtet, im Falle *eigener Befangenheit* die meldende Person darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen z.B. an die Ansprechstelle der ELKB oder Fachberatungsstellen verweisen.

Weiteres

Es können Stellen kombiniert werden, wie z.B. Multiplikator*in und Ansprechperson, jedoch nicht das Amt der Ansprechperson und der*des Präventionsbeauftragten.

Infoplakat Fachstelle

Das Infoplakat bietet einen Überblick über die vier Bereiche der Fachstelle, Ansprechstelle für Betroffene, Meldestelle, Präventionsteam & Anerkennungskommission. Es enthält Kurzbeschreibungen der Aufgaben und Kontaktmöglichkeiten.

Materialien - Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB (aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)