



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

**Schutzkonzept zur Prävention
sexualisierter Gewalt der
Kirchengemeinden Hirschaid-
Buttenheim, Pommersfelden,
Steppach, Limbach, Mühlhausen,
Weingartsgreuth, Lonnerstadt**

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	3
II.	Geltungsbereich.....	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	6
3.	Partizipation	7
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	9
1.	Ansprechpersonen	9
2.	Präventionsbeauftragte	10
5.	Präventives Personalmanagement.....	11
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:	11
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	11
3.	Dokumentation	12
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	12
6.	Ausgestaltung von Nähe und Distanz - Verhaltenskodex	11
1.	Verhaltenskodex der ELKB.....	11
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	13
7.	Schulung und Fortbildung	16
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	17
9.	Beschwerdemanagement.....	18
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	18
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	19
12.	Aufarbeitung	20
13.	Vernetzung und Kooperation	21
14.	Öffentlichkeitsarbeit	22
1.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	22
2.	Homepage.....	23
3.	Schaukasten.....	23
15.	Beschäftigtenschutz	23

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept haben die Kirchengemeinden Hirschaid-Buttenheim, Pommersfelden, Steppach, Limbach, Mühlhausen, Weingartsgreuth und Lonnerstadt in der Südregion des Dekanats Bamberg erstellt. Es gilt in den genannten Kirchengemeinden. Das Schutzkonzept wurde im Zeitraum von Februar 2025 bis September 2025 erstellt. Pfarrer*innen, Kirchenvorstände, Kindergottesdienstleitende, Mitarbeitende aus dem Büchereiteam und die Posaunenchorleitung waren bei der Erstellung beteiligt.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinden. Für Kitas liegen eigene Schutzkonzepte vor, die den Anforderungen der ELKB entsprechen.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalysen, die in den einzelnen Kirchengemeinden durchgeführt wurden, dienten uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

Kirchengemeinde Lonnerstadt

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde für die Kirchengemeinde Lonnerstadt am 16.01.2025 im Kirchenvorstand durchgeführt.

Kirche/Gemeindehaus: Im Zuge der Kirchenrenovierung wurden im Jahr 2024 zusätzliche Außenbeleuchtungen am Langhaus der Kirche installiert, die den vormals dunklen Bereich zwischen Kirche und Gemeindehaus jetzt gut ausleuchten.

Gemeindehaus: Das Büchereiteam, das ausschließlich aus Frauen besteht, wird versuchen, während der Öffnungszeiten künftig mit zwei Mitarbeiterinnen präsent zu sein.

In allen anderen Gruppen und Kreisen sind immer mehrere bzw. etliche Personen anwesend, weshalb keine Präventionsmaßnahmen getroffen werden müssen.

Die Kindertagesstätte hat ein eigenes Schutzkonzept, weshalb sie hier nicht erwähnt werden muss.

Kirchengemeinden Mühlhausen/ Weingartsgreuth

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde für die Kirchengemeinden Mühlhausen/ Weingartsgreuth am 06.06.2024 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Kirchenvorstände, Kindergottesdienstleitungen, Büchereimitarbeitende, Posaunenchorleitung.

Anhand der Risiko- und Potentialanalyse wurde deutlich, dass die Büchereimitarbeitenden häufiger als gedacht Kontakt zu Kindern haben, da oft Schulkinder allein Bücher ausleihen. Infolgedessen haben wir als Maßnahme eingeführt, dass auch Büchereimitarbeitende ein polizeiliches Führungszeugnis im Pfarramt vorlegen sollen.

Außerdem stellten wir fest, dass wir bereits einen guten Überblick darüber haben, wer wann in unseren gemeindlichen Räumen zugegen ist (durch einen im Pfarramt geführten Belegungsplan sowie eine Schlüsselliste).

Allerdings gibt es innerhalb des Büchereigebäudes eine nicht gut einsehbare öffentliche Toilette. Besonders bei Veranstaltungen mit Kindern (zum Beispiel Ferienprogramm der Bücherei) soll darauf geachtet werden, diesen Bereich der Toilette im Blick zu behalten.

Kirchengemeinden Pommersfelden/ Steppach/ Limbach

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde für die Kirchengemeinden Steppach/ Pommersfelden/ Limbach am 07.10.2024 im Kirchenvorstand durchgeführt.

Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Kirchenvorstände, beide Kindergottesdienstleitungen, Büchereimitarbeitende, Posaunenchorleitung, Organisten, Mesner und Seniorenkreis.

Anhand der Risiko- und Potentialanalyse wurde deutlich, dass wir unsere Hausordnung in eine Benutzerordnung umwandeln werden, in der zuallererst der respektvolle und geschützte Umgang gemäß unseres Schutzkonzeptes betont wird. Zudem wollen wir in Konkretion alle Benutzer*innen dazu anhalten, vor dem Verlassen und Absperren der Gemeindehäuser alle Räume zu kontrollieren und auch die Toilettentüren immer einen Spaltweit offenstehen zu lassen.

Außerdem werden wir unsere Schlüssellisten aktualisieren, damit wir offenlegen können, wer berechtigten Zugang zu unseren Gebäuden hat.

Wir haben festgestellt, dass unsere Orgelemporen schlecht beleuchtet sind und werden darauf hinwirken, dass wir für unsere Organisten*innen eine bessere Sicht gewährleisten können.

Kirchengemeinde Hirschaid-Buttenheim

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde für die Kirchengemeinde Hirschaid-Buttenheim am 20.01.2025 im Kirchenvorstand durchgeführt. An der Konzeptergänzung waren die Pfarramtsträgerin, Mitglieder des Kirchenvorstandes und eine Mitarbeiterin des Kindergottesdienstes beteiligt.

In der Krabbel- und Spiele-Gruppe nehmen Eltern mit ihren 0-2 jährigen Kindern teil. Hier liegt die Aufsichts- und Fürsorgepflicht bei den Eltern.

Beim Kindergottesdienst ist gewährleistet, dass mindestens zwei Aufsichtspersonen im Raum sind. Ein erweitertes Führungszeugnis der ehrenamtlichen Mitarbeitenden muss eingereicht werden. Teil des Konzeptes ist, dass Eltern eine Teilnahme offensteht.

Die Arbeit mit den Konfirmanden erfolgt immer in Gruppen, so dass keine Einzelsituationen entstehen. Der digitale Kontakt läuft immer geschützt und offiziell über die KonApp ab. Teamer und Mitarbeiter müssen ein Führungszeugnis einreichen und/ oder für die Thematik Sexualisierte Gewalt sensibilisiert werden. Grundsätzlich werden Mitarbeitende für das Verhalten in der Pädagogischen Arbeit sensibilisiert, zusätzlich liegt ein Kodex der Evangelischen Jugend Bayern „Bei uns nicht“ zur Einsicht bereit.

Außerdem stellten wir fest, dass wir bereits einen guten Überblick darüber haben, wer wann in unseren gemeindlichen Räumen zugegen ist (durch einen im Pfarramt geführten Belegungsplan sowie eine Schlüsselliste).

Bei der Seelsorge wird auf Arbeit in der Öffentlichkeit, Bekanntheit der Termine und/oder offene Fluchtwege geachtet. Die Seelsorgerin hat an Fortbildungen zur Deeskalation teilgenommen.

Die Räume für Hauptamtliche sind im Bedarfsfall absperrenbar, der Eingangsbereich ist durch ein Fenster einsehbar; potenzielle Fluchtwege sind vorhanden.

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, sondern aktiv aufgearbeitet. 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, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf unseren Homepages veröffentlicht.

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 Gemeindeglieder umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Möglichkeiten 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:

- Kirchenvorstandssitzungen und ggf. Ausschüsse
- Gruppen und Kreise
- Ehrenamt
- Veranstaltungen und Aktivitäten der Gemeinde

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig.

Anhand ihrer Risiko- und Potentialanalyse haben **die Kirchengemeinden Mühlhausen/ Weingartsgreuth** als bleibende Aufgabe festgehalten, Gruppen und Kreise ihrer Kirchengemeinden, die teilweise sehr selbstständig arbeiten (etwa Posaunenchor, Frauenkreis, u.a.) besser an Prozessen innerhalb ihrer Kirchengemeinden zu beteiligen (nicht nur, aber auch am Prozess der Schutzkonzepterstellung). Dies könnte durch verstärkte Kommunikation der Kirchenvorstände geschehen.

Anhand ihrer Risiko- und Potentialanalyse hat **die Kirchengemeinde Lonnerstadt** festgehalten, dass die Leitungen der Gruppen und Kreise sich zwei Mal pro Jahr mit dem Kirchenvorstand treffen sollten, um eigene Anliegen vorzutragen wie auch laufende wichtige Prozesse aus dem Gemeindeleben zu erfahren.

Anhand ihrer Risiko- und Potentialanalyse haben **die Kirchengemeinden Steppach/ Pommersfelden/ Limbach** als bleibende Aufgabe festgehalten, Gruppen und Kreise ihrer Kirchengemeinden, die teilweise sehr selbstständig arbeiten (etwa Posaunenchor, KiGoteams, Seniorenkreise u.a.) besser an Prozessen innerhalb unserer Kirchengemeinden zu beteiligen (nicht nur, aber auch am Prozess der Schutzkonzepterstellung). Dies könnte durch verstärkte Kommunikation der Kirchenvorstände geschehen.

Aufgrund unserer R+P-Analyse machen wir uns auf den Weg noch bewusster und öfter den Austausch mit den Gruppen und Kreisen und den Nebenamtlichen zu suchen, um etwaigen Auffälligkeiten und Unsicherheiten frühzeitig einen Raum zu bieten.

Diese Aufgabe wollen wir uns regelmäßig auf die KV- Jahresordnung setzen.

Anhand ihrer Risiko- und Potentialanalyse hat **die Kirchengemeinde Hirschaid-Buttenheim** festgehalten, sich Begegnungsorte zu schaffen um das Miteinander zwischen Hauptamtlichen, Ehrenamtlichen und Gemeindemitgliedern weiterhin offen und vertrauensvoll zu gestalten und die Vernetzung zu stärken.

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 (mind. einmal jährlich) 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 festgehalten.

1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechperson ist nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden von den jeweiligen Kirchenvorständen der Südregion in ihren Sitzungen berufen. Unsere Ansprechpersonen sind:

Pfarrerin Kathrin Seeliger

Sie ist unter folgender Kontaktmöglichkeit zu erreichen:

Kathrin Seeliger: Tel: 0160/92019841 oder ansprechperson.dekanat.bamberg@elkb.de

Volkmar Dietz

Er ist unter folgender Kontaktmöglichkeit zu erreichen:

Volkmar Dietz: Tel: 0171/3356677 oder ansprechperson.dekanat.bamberg.suedregion@elkb.de

a) Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechperson wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechperson ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

(1) Telefonische Erreichbarkeit

Die Ansprechperson ist telefonisch erreichbar. Es kann eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall meldet sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

(2) Emailadresse

Die Ansprechperson bekommt eine Emailadresse der ELKB. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

c) Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechperson verpflichtet sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt unser Dekanatsbezirk.

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

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 zuständige Präventionsbeauftragte ist: Diakonin Andrea Hofmann

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen: andrea.hofmann@elkb.de oder 0951-5193161

5. Präventives Personalmanagement

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

1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird je nach Arbeitsfeld ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in der Einstellungsphase informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen 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.

2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren, je nach Arbeitsfeld. Dann gilt:

- Im Gespräch 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.
- Es werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- 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.
- Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex, sowie die Teilnahme an der Basisschulung gilt insbesondere für Ehrenamtliche in folgenden Funktionen: Gremienarbeit, in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sowie mit besonders schutzbedürftigen Personen; Gruppenleiter*innen; Tätigkeiten im Bereich der Seelsorge und Begleitung von Menschen; Besuchsdienst.

- Allen anderen in der Kirchengemeinde Engagierten wird der Verhaltenskodex zur Kenntnis gegeben (z. B. Chor- und Gruppenmitglieder).
- 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 in der regelmäßigen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen notwendig.

3. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird im Pfarrbüro in Listen geführt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

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, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert. *(siehe unten.)*

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten und unterschreiben ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes, inklusive der Ansprechpersonen und des Interventionsplans.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“¹ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.

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

1. 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.

¹ d.h.: 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).

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 Abstinenzgebot² 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 offen dafür, 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 veröffentlichten Ansprechpersonen oder an benannte Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meiner Kirchengemeinde 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

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 Cybergrooming³, Cybermobbing⁴ 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 privaten Telefonnummern und Emailadressen.
- 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 im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir bemühen uns aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen bestmöglich 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 der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

³ D.h.: Gezieltes Ansprechen von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum mit dem Ziel der Anbahnung sexueller Kontakte/ der sexuellen Belästigung. Cybergrooming ist strafbar (§176b StGB).

⁴ D.h.: Das absichtliche Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen anderer im digitalen Raum über einen längeren Zeitraum hinweg.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserem Dekanatsbezirk 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 ab der Konfirmation sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs „Weitblick“ des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet zweimal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Dekanatsbezirkes an. 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.
- 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. Unser Dekanatsbezirk bietet zweimal im Jahr Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen über den Dekanatsbezirk hinaus bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unser Dekanatsbüro 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, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde (im Dekanatsbezirk) 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.

Wenn Kinder und Jugendliche Fragen zur Sexualität stellen, dann gehen wir darauf ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

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 Machtgefälle⁵ 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 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.

⁵ „Machtgefälle“ bezeichnet die Gewalt, die jemand aufgrund seiner Position oder seines Amtes innehat, so dass er über andere bestimmen kann (zum Beispiel Betreuer*innen während einer Jugendfreizeit).

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unseres Dekanatsbezirks wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten 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 Beschwerde haben, stehen in unserem Dekanatsbezirk folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Kontakt zur Leitungsperson: Dekanin Sabine Hirschmann -dekanat.bamberg@elkb.de - 0951-56635
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende: mav.dekanat-bamberg@elkb.de
- Regelmäßige Feedbackmöglichkeiten innerhalb bestehender Gruppen und Kreise sowie bei einzelnen Veranstaltungen bei der/dem Veranstalter:in

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage des Dekanatsbezirks veröffentlicht.

In unseren Kirchengemeinden sind Beschwerden über unsere Pfarrämter möglich. Ebenso können bei allen Kirchenvorständen Beschwerden eingereicht werden, die sie an die Gemeindeleitung weitergibt. Regelmäßige Feedbackmöglichkeiten innerhalb bestehender Gruppen und Kreise unserer Kirchengemeinden stehen ebenso zur Beschwerde zur Verfügung. Wir veröffentlichen die Beschwerdemöglichkeiten auf unseren Homepages und in unseren Schaukästen.

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.

Die Leitungsverantwortlichen 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 wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Dekanin Sabine Hirschmann abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (*mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein*). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Dekanin Sabine Hirschmann oder Stellvertretung: Kerstin Kowalski/ Wolfgang Blöcker (Leitung)
- Andrea Hofmann (Präventionsbeauftragte)
- Natalie Schreiber (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)
- Svenja Debelius oder Ute Staufer (Mitarbeiter*innen des SKF Bamberg)
- Uta v. Plettenberg (Juristin)
- Kristine Wachter (Notfallseelsorge)
- ggf. 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 an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

Anhang:

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage 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 des Dekanatsbezirkes
- 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 sind darin zu bestärken, 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)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

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

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten 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 unseres Dekanatsbezirkes 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 Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserem Dekanatsbezirk?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem Dekanat 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.

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen 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 Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe 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 unserem Dekanatsbezirk?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welches Bedürfnis haben die Betroffenen in ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unser Dekanatsbezirk dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche 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 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:

- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle SkF – Notruf sexualisierte Gewalt. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit

sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren:
Dekanatssynode, Dekanatsausschuss, Kirchenvorstände, Gruppen und Kreise.
SIEHE ANLAGE: NETZWERKPARTNER DEKANATSBEZIRK

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 Kirchengemeinde 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 im Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen liegt in der Verantwortung der jeweiligen Pfarramtshelfer*in:

1. Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- 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 abgebildeten Personen und der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Es dürfen grundsätzlich nur Fotos gemacht werden, wenn es sich um Gruppenfotos handelt, oder um Einzelbilder, die in Gruppensituationen entstanden sind.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck, und holen uns im Sinne der Handreichung 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 ohne ihr Einverständnis mit Klarnamen unterniteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, beispielsweise indem wir fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

2. Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- 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
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle

3. Schaukasten

In unseren Schaukästen werden folgende Informationen eingefügt:

- Das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
- Das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen

15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte 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 unseres Dekanatsbezirkes, 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 nichtbetroffene/r 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.