Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Kirchengemeinden Frauenaurach und Kriegenbrunn

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3
Geltungsbereich 3
Bausteine unseres Sicherheitskonzepts 4
1. Risiko- und Potentialanalyse 4
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt 5
3. Partizipation 6
4. Verantwortung und Zuständigkeiten 7
4.1 Ansprechpersonen 7
4.2 Präventionsbeauftragte 8
5. Präventives Personalmanagement 9
5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche Mitarbeitende 9
5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende 9
5.3 Umgang mit hospitierenden und Praktikant*innen 10
5.4 Dokumentation 10
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz 11
6.1 Verhaltenskodex der ELKB 11
6.2 Voice-, Choice-, Exit-Option 12
6.3 Verhaltensregeln für den digitalen Raum 12
6.4 Verhaltensregeln für Fahrgemeinschaften 13
7. Schulung und Fortbildung 14
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen 15
9. Beschwerdemanagement 16
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt 18
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen 20
12. Aufarbeitung 21
13. Vernetzung und Kooperation 23
14. Öffentlichkeitsarbeit 24
14.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos 24
14.2 Homepage 25
14.3 Gemeindebrief 25
14.4 Schaukästen 25
15. Beschäftigtenschutz 26
16. Inkrafttreten 27
Anhang: 28
1. Verhaltenskodex der ELKB 29
2. Interventionsleitfaden ELKB 30
3. Unser Interventionsteam im Dekanat 31
4. Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort 32
5. Kultur der Achtsamkeit 34
6. Dokumentationsbogen 36
7. Aufgaben der Ansprechpersonen und der Präventionsbeauftragten 39
8. Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt 44

Vorwort

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt für die Kirchengemeinden Frauenaurach und Kriegenbrunn wurde von der Arbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung der Kirchengemeinden erstellt. 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 von den Kirchenvorständen in seiner Sitzung am 01.02.2025 eingesetzt. Am Schutzkonzept waren die folgenden Arbeitsbereiche unserer Kirchengemeinden beteiligt: Jugendarbeit, Arbeit mit Kindern, Konfis und Familien, Kirchenvorstände, Arbeitsschutz, Pfarramt, Mesnerdienst und Seelsorge.

Die Kirchenvorstände haben das Schutzkonzept am 17.11.2025 und die Überarbeitung am 08.06.2026 beschlossen.

Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinden.

Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde von März bis Mai 2025 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Arbeit mit Kindern, Konfis und Familien, Jugendarbeit, Kirchenvorstände, Arbeitsschutz, Pfarramt, Mesnerdienst und Seelsorge.

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe unserer Kirchengemeinden folgende Erkenntnisse festhalten:

Wir haben schutzbedürftige Personen und potenzielle Gefahrenräume in unseren Kirchengemeinden.
Schutz brauchen besonders Menschen, die in einer schwächeren Situation sind oder Gefahren nicht erkennen können z. B. Kinder, ältere und beeinträchtigte Personen.
Wichtig sind klare Ansprechpersonen, transparente Regelungen, Sensibilisierung und eine regelmäßige Überprüfung der Regelungen, um Missbrauch und Ausnutzung vorzubeugen.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde 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, Religion, Behinderung, ethnischer Herkunft usw. In unseren Kirchengemeinden 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 unseren Gemeinden.

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.

Umsetzung des Leitbildes in unseren Kirchengemeinden

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Damit die Gemeindeglieder und die Mitarbeitenden das Leitbild kennenlernen, wird es in folgenden Medien veröffentlicht: im nächsten Gemeindebrief (Ausgabe August/September 2026), in unseren Schaukästen und auf der Homepage der Kirchengemeinde.

Der Verhaltenskodex findet sich im Baustein 6 (S. 11) und als Anhang 1 (S. 29), der Text „Kultur der Achtsamkeit“ als Anhang 5 (S. 34f.).

3. Partizipation

Wir als Kirchengemeinden möchten Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinden notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation wollen wir ihre Position stärken und das Machtgefälle verringern.

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, akzeptierende und wertschätzende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir wollen unsere Vorhaben transparent kommunizieren, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können z. B. bei konkreten Maßnahmen.

Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate wollen wir zur Verfügung stellen. Auch wenn wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Das zeigt sich zum Beispiel im Kirchenvorstand, Jugendausschuss und Jugend-Mitarbeitendenkreis (JuMiVa). In Zukunft wollen wir an folgenden Themen aus der Risiko- und Potenzialanalyse partizipativ weiterarbeiten:

- Beteiligung in der Planung des Gemeindehaus-Umbaus
- Gründung einer Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Hausordnung

Wir sind offen für weitere Formate der strukturellen Partizipation.

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 den Kirchenvorständen. Wir nehmen uns vor alle Aspekte des Schutzkonzeptes ernst zu nehmen und umzusetzen.

Die Kirchenvorstände verpflichten sich dazu, mindestens einmal im Jahr das Thema Schutzkonzept auf die Tagesordnung zu setzen und unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Die Ansprechpersonen werden grundsätzlich zu den KV-Sitzungen eingeladen und sind in den Schwerpunktsitzungen möglichst anwesend. Dazu werden sie von dem Vorbereitungsteam extra eingeladen. Die Ansprechpersonen erinnern bei Bedarf die Kirchenvorstände an ihre Aufgaben und Pflichten in Bezug auf das Schutzkonzept.

Mit Beschluss dieses Schutzkonzepts wird festgelegt, dass bis auf weiteres immer die November-Sitzung eine Schwerpunktsitzung „Schutzkonzept“ ist.

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes (Baustein 16) festgehalten. Die Ansprechpersonen erinnern die Kirchenvorstände an die Überprüfung. Die Kirchenvorstände sind angehalten rechtzeitig für die Überprüfung eine Arbeitsgruppe aus möglichst verschiedenen Arbeitsbereichen der Gemeinde zu gründen.

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.
Auch sind die Ansprechpersonen bei den Kirchenvorstandssitzungen zum Thema Schutzkonzept möglichst anwesend und unterstützen die Kirchenvorstände bei der Überprüfung des Schutzkonzeptes.

In unserer Kirchengemeinde haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden von den Kirchenvorständen in der Sitzung vom 17.11.2025 für einen Zeitraum von 2 Jahren berufen. In der Novembersitzung 2027 wird auf die Aktualität der Ansprechpersonen überprüft und ggf. angepasst.

Die Ansprechpersonen sind: Anna-Lena Ott und Matthias Tietz. Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

ansprechperson.frauenaurach1@elkb.de und ansprechperson.frauenaurach2@elkb.de

Wir machen die Ansprechpersonen über folgende Medien bekannt: Plakate im Schaukasten und auf den Toiletten, auf der Homepage der Kirchengemeinden, im Gemeindebrief und auf Instagram.

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 derzeit 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, 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 an geeigneten Stellen und in den Schaukästen ausgehängt.

5. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, die nicht von der Landeskirche bestimmt werden, 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.
- Den Verhaltenskodex unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex vor Arbeitsbeginn.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle drei Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.
- Wenn die*der neue Mitarbeitende nicht bereit ist den Verhaltenskodex zu unterschreiben, ein Führungszeugnis vorzulegen und/oder an der Basisschulung teilzunehmen, dann werden arbeitsrechtliche Schritte erwogen.

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 Umgang mit neuen ehrenamtlichen Mitarbeitenden:

Auch für neue ehrenamtliche Mitarbeitenden haben wir Vorgaben:

- 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.
- Wenn neue ehrenamtliche Mitarbeitende in unsere Mitarbeitendenliste aufgenommen werden, nimmt das Pfarramt zeitnah Kontakt mit der*dem neuen ehrenamtlichen Mitarbeitenden auf, um den Verhaltenskodex unterschreiben zu lassen. Eine Kopie des unterschriebenen Verhaltenskodex wird mitgegeben.
- Neue Ehrenamtliche werden auf den Umgang mit Nähe und Distanz, sowie das Schutzkonzept hingewiesen.
- In den ersten Monaten der Beschäftigung 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 unseren Kirchengemeinden ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses alle drei Jahre ab dem Alter von 16 Jahren und der Besuch einer Basisschulung alle fünf Jahre bei folgenden Tätigkeiten notwendig:
  in der Arbeit mit vulnerablen Gruppen (z. B. Kinder, Konfis, Jugendliche und Senioren), bei Leitungstätigkeiten (mit Vorbildfunktion), bei Eintritt in Leitungsgremien (z. B. KV, Jugendausschuss), bei Besuchsdiensten und bei Übernachtungsaktionen.
- Wenn die*der neue ehrenamtliche Mitarbeitende nicht bereit ist den Verhaltenskodex zu unterschreiben und bei der Arbeit mit vulnerablen Gruppen, in Leitungstätigkeiten, Leitungsgremien, Besuchsdiensten und bei Übernachtungsaktionen ein Führungszeugnis vorzulegen und/oder an der Basisschulung teilzunehmen, dann wird ein Gespräch gesucht durch den Personalverantwortlichen. Es ist zu prüfen ob bzw. inwieweit er*sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen wird.

5.3 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende (z. B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z. B. Schüler*innen) erfolgt eine Selbstauskunftserklärung anstatt eines Führungszeugnisses und ebenfalls die Unterschrift des Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in den Kirchengemeinden tätig sein.
- Sie werden auf die Schweigepflicht in Bezug auf sensible Daten und Informationen hingewiesen.

5.4 Dokumentation

Ein erweitertes Führungszeugnis ist erforderlich, da in diesem Verurteilungen in Bezug auf Sexualdelikte, auch geringfügige, eingetragen sind.
Von den im erweiterten Führungszeugnis aufgelisteten Einträgen sind ausschließlich all jene von Relevanz, die in Verbindung mit sexualisierter Gewalt stehen.
Die Führungszeugnisse werden von dem/der Pfarramtssekretär/in, der/die zur Verschwiegenheit verpflichtet ist, zur Kenntnis genommen. Das Vorlegen wird von derselben Person dokumentiert.

Die Dokumentation von unterschriebenen Verhaltenskodexen und ggf. von Führungszeugnissen und Basisschulungen wird in der Personalakte bzw. bei Ehrenamtlichen im Pfarramt abgelegt.

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 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, dass sich die Menschen, die mir anvertraut sind, besonders Kinder und Jugendliche, sicher fühlen und ein ermutigendes Umfeld erleben. Ich behandle sie respektvoll. So gehe ich auch mit meinen Kolleg*innen, Mitarbeitenden und Vorgesetzten um.
2. Ich tue alles dafür, dass durch meine Taten keine sexualisierte Gewalt, und andere Formen der Gewalt möglich werden. Ich verschließe meine Augen nicht vor Anzeichen jeglicher Form von Gewalt.
3. Ich achte darauf, wo die persönlichen Grenzen der Menschen um mich herum liegen. Ich nehme diese Grenzen wahr und respektiere sie.
4. Ich weiß, dass ich als Mitarbeiter*in eine besondere Verantwortung habe. Ich gehe bewusst und verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich missbrauche meine Rolle nicht. Ich nutze meine Rolle nicht aus.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot[1]. Ich nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen aus.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im persönlichen Gespräch als auch im digitalen Raum. Ich achte auf meine Worte und benutze keine diskriminierende, rassistische, beleidigende oder sexualisierte Sprache.
7. Ich unterscheide zwischen Fakten und Gerüchten. Ich erzähle keine Gerüchte weiter. Ich gebe Informationen nur weiter, wenn sie für Dritte bestimmt sind.
8. Ich achte darauf keine privaten und intimen Informationen weiterzugeben, ohne das Einverständnis der betreffenden Person vorliegt.
9. Ich achte darauf, mich niemanden gegenüber unangemessen zu verhalten. Ich gehe mit Kritik an meinem Verhalten sachlich um und höre zu.
10. Wenn ich merke oder erfahre, dass jemand Grenzen verletzt, schaue ich nicht weg. Ich wende mich an die zuständigen Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen.

[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

Dieser Verhaltenskodex (siehe auch Anhang Nr. 1) wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

6.2 Voice-, Choice-, Exit-Option

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exit-Option“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht. Zur Sicherstellung ihrer höchstpersönlichen Rechte müssen alle teilnehmenden Personen immer

- eine Stimme (**Voice**) haben, um ihre Interessen deutlich machen zu können,
- die Wahl (**Choice**) haben, ob sie sich in der Situation befinden wollen,
- einen Ausweg (**Exit**) haben, um aus der Situation treten zu können.

Wichtig ist, dass dies allen Teilnehmenden bewusst ist. Es geht dabei um die Sicherstellung der höchstpersönlichen Rechte.

6.3 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, Sexting 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.
- Wir bemühen uns 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 der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. verschiedene Messengerdienste, Emailverteiler, Newsletter), 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

6.4 Verhaltensregeln für Fahrgemeinschaften

Da wir, insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Konfis und Jugendlichen auf Fahrgemeinschaften angewiesen sind, ist es uns ein Anliegen, dass in diesem sensiblen Raum aufeinander geachtet wird. Um für alle ein gutes Erlebnis zu schaffen, ist es notwendig, dass der Fahrer/ die Fahrerin vor Antritt der Fahrt unsere Verhaltensregeln für Fahrgemeinschaften zur Kenntnis nimmt, da sie während der Fahrgemeinschaft die Verantwortung auf sich nimmt. Diese sind folgende:

- Meine Haltung gegenüber den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von positiver Zuwendung und Wertschätzung. Ich achte ihre Rechte und Würde.
- Ich achte auf eine respektvolle Sprache, die frei von sexualisierten und rassistischen Äußerungen ist und bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst.
- Ich bemühe mich, sensibel für meine eigenen Grenzen und die Grenzen anderer zu sein, sie zu erkennen und einzuhalten.
- Ich achte die Persönlichkeitsrechte jeder Person, besonders im Umgang mit digitalen Medien (v. a. Fotos).
- Ich nutze meine Stellung, Funktion und das mir entgegengebrachte Vertrauen nicht aus.
- Ich halte mich an das Schutzkonzept der Kirchengemeinden Frauenaurach und Kriegenbrunn und informiere mich ggf. über dieses auf der Homepage der Kirchengemeinden.
- Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit oder Unterlassen keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.

Bei den folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex, die Voice-, Choice- und Exit-Optionen, Verhaltensregeln für den digitalen Raum und für Fahrdienste:

- unmittelbar vor Freizeiten und Übernachtungen
- am Beginn des Konfikurses
- in regelmäßigen Abständen in der Jugendmitarbeiterversammlung
- nach Abschluss der Arbeiten am Schutzkonzept besucht der Arbeitskreis die laufenden Kreise und Gruppen
- im Gemeindebrief

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 bestimmte ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

In unseren Kirchengemeinden müssen an der Basisschulung folgende Personengruppen teilnehmen:

Alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden (Pfarrer*in, theol.-päd. Personal, Pfarrsekretär*in, Mesner*in, Hausmeister*in, Reinigungskraft, Organisten, …) und alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit vulnerablen Gruppen (z. B. Kinder, Konfis, Jugendliche und Senioren), bei Leitungstätigkeiten (mit Vorbildfunktion), in Leitungsgremien (z. B. KV, Jugendausschuss), bei Besuchsdiensten und bei Übernachtungsaktionen tätig sind.

Folgende Regelungen gelten für die verschiedenen Personengruppen:

- *Jugendleiter*innen unter 15 Jahren* erhalten eine Schulung entweder im Rahmen der Teamer*innen Ausbildung in unseren Kirchengemeinden oder im Dekanat über die Schulungsangebote der EJ Erlangen.
- *Jugendleiter*innen ab 15 Jahren* sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an dem Grundkurs des Dekanats (Jugendleiter*innen Schulung) teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- *Erwachsene ehrenamtliche Mitarbeitende* 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. Die Fahrtkosten für Schulungen werden von der Kirchengemeinde erstattet.
- *Alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden* müssen mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht werden und diesen durch ihre Unterschrift anerkennen.
- *Mitarbeitende* sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall aber 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 müssen alle fünf Jahre eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besuchen.
- 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 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 ist es Teil unserer Aufgabe uns selbst, sowie über das Verhalten unserer Kolleg*innen zu reflektieren und ggf. zu reagieren. Wir sind auch bereit uns ständig weiterzuentwickeln und weiterzubilden. Wir sind uns bewusst, dass wir Vorbildfunktionen haben, 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 Kirchengemeinden. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen.

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.

Das Entdecken der Sexualität ist ein natürlicher Prozess. Wir erkennen diesen Prozess an und wollen uns diesen nicht in den Weg stellen. Deshalb achten wir grundsätzlich auf die Einhaltung der gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und gehen bei Verdacht auf Ausnutzung des Machtgefälles innerhalb der Gemeinden in den Dialog mit den Beteiligten.

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. Dennoch sind wir uns auch bewusst, dass nicht jeder seine eigenen Grenzen kennt und anfordern kann. Diese Personen gilt es besonders zu schützen und auf dem Weg ihrer eigenen Grenzfindung zu unterstützen.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Konkret bedeutet das, dass wir auf unseren Toiletten Sticker mit Hilfenummern vom SJR Erlangen und in den Gemeinschafträumen Plakate von SJR und EJ Erlangen aufhängen. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage und im Gemeindebrief.

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.

Das Beschwerdemanagement besteht aus drei Schritten:

Anregung zur Beschwerde

Alle Teilnehmenden an unseren Angeboten werden von den zuständigen Mitarbeitenden angeregt, Rückmeldungen und Beschwerden abzugeben. Das geschieht durch die unten aufgeführten Beschwerdemöglichkeiten.

Annahme von Beschwerden

Grundsätzlich sind alle verantwortlichen Personen unserer Angebote in den Kirchengemeinden für Rückmeldungen ansprechbar.

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:

- Feedback am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z. B. mit Smileys zur Bewertung)
- regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise (Impulskarten)
- Kummerkasten in der Kirche (Leerung am ersten Sonntag im Monat durch die Ansprechpersonen)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt in den Schaukästen, auf unseren Toiletten, auf der Homepage, im Gemeindebrief und auf Instagram

Insbesondere für Fälle sexualisierter Gewalt sind dies:

- Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt:
    - Anna-Lena Ott (ansprechperson.frauenaurach1@elkb.de)
    - Matthias Tietz (ansprechperson.frauenaurach2@elkb.de)

- 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.

Bearbeitung der Beschwerde

Rückmeldungen innerhalb von Veranstaltungen, wie Feedbackbögen, werden von den Durchführenden entgegengenommen, bearbeitet oder gegebenenfalls mit dem Team oder einer Leitungsperson besprochen.

Beschwerden, die über den Kummerkasten eingehen, werden von den Ansprechpersonen entgegengenommen. Die Entscheidung, in welchem Umfang die Beschwerde weiterverfolgt wird, geschieht im Vier-Augen-Prinzip.

Damit Beschwerdeführer*innen Vertrauen in das Verfahren haben können, werden die entgegennehmenden Personen (= Ansprechpersonen) namentlich auf dem Schild des Kummerkastens benannt.

Die Person, die ein Anliegen in den Kummerkasten abgegeben hat, wird, wenn sie ihre Kontaktmöglichkeiten angegeben hat, eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren innerhalb einer Woche nach Leerung erhalten. Auch wenn keine Maßnahmen folgen, erhält die beschwerdeführende Person (sofern bekannt) eine Rückmeldung.

Die Person, die ein Anliegen eingereicht hat, erhält Rückmeldung zu welchem Ergebnis die Bearbeitung geführt hat. Über Verbesserungen, die als Folge von Beschwerden umgesetzt wurden, wird im Kirchenvorstand durch die Ansprechpersonen berichtet. Wenn möglich werden diese auch öffentlich kommuniziert.

Sollte sich herausstellen, dass das Anliegen einer Person nicht mit niederschwelligem Clearing durch die Ansprechpersonen allein geklärt werden kann, wird nach dem Interventionsplan gehandelt und das Anliegen an entsprechende Beratungs- und Fachstellen weitergegeben.

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.

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 allein). Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit. Es besteht aus folgenden Personen:

- Dekanin Gerhild Rüger
  Stellvertretung: Dekan Dr. Bernhard Petry
- 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 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 unseren Kirchengemeinden 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 folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch: Evangelische Jugend im Dekanat Erlangen.
- 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, jährlich im Kirchenvorstand und regelmäßig in der Jugendarbeit.

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 (Homepage, Gemeindebrief, Instagram).
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden 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…),
- Infos zu unserem Kummerkasten in der Kirche,
- 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 unseren 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.

Wenn das Schutzkonzept genehmigt wurde, informieren wir die Gemeinde darüber im Gemeindebrief. Auch soll es einen Beitrag zu den Ansprechpersonen geben. In diesem stellen sie sich vor und es werden die Aufgaben, Regelung zur Verschwiegenheit und Kontaktmöglichkeit benannt.

14.4 Schaukästen

- 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 achten zudem darauf, 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.

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 haben die Kirchenvorstände in ihrer Sitzung vom 17.11.2025 beraten und beschlossen vorbehaltlich der Zustimmung der Fachstelle; anschließend wurde es der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Die Mitglieder der Kirchengemeinden werden über das Schutzkonzept informiert. Das Schutzkonzept wird regelmäßig durch eine von den Kirchenvorständen 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
1.0	17.11.2025	Erstellung	18.11.2025	17.11.2025, Vorbehaltlich der Zustimmung der Fachstelle
1.1	27.05.2026	Erste Überarbeitung	09.06.2026	08.06.2026

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, dass sich die Menschen, die mir anvertraut sind, besonders Kinder und Jugendliche, sicher fühlen und ein ermutigendes Umfeld erleben. Ich behandle sie respektvoll. So gehe ich auch mit meinen Kolleg*innen, Mitarbeitenden und Vorgesetzten um.
2. Ich tue alles dafür, dass durch meine Taten keine sexualisierte Gewalt, und andere Formen der Gewalt möglich werden. Ich verschließe meine Augen nicht vor Anzeichen jeglicher Form von Gewalt.
3. Ich achte darauf, wo die persönlichen Grenzen der Menschen um mich herum liegen. Ich nehme diese Grenzen wahr und respektiere sie.
4. Ich weiß, dass ich als Mitarbeiter*in eine besondere Verantwortung habe. Ich gehe bewusst und verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich missbrauche meine Rolle nicht. Ich nutze meine Rolle nicht aus.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot[2]. Ich nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen aus.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im persönlichen Gespräch als auch im digitalen Raum. Ich achte auf meine Worte und benutze keine diskriminierende, rassistische, beleidigende oder sexualisierte Sprache.
7. Ich unterscheide zwischen Fakten und Gerüchten. Ich erzähle keine Gerüchte weiter. Ich gebe Informationen nur weiter, wenn sie für Dritte bestimmt sind.
8. Ich achte darauf keine privaten und intimen Informationen weiterzugeben, ohne das Einverständnis der betreffenden Person vorliegt.
9. Ich achte darauf, mich niemanden gegenüber unangemessen zu verhalten. Ich gehe mit Kritik an meinem Verhalten sachlich um und höre zu.
10. Wenn ich merke oder erfahre, dass jemand Grenzen verletzt, schaue ich nicht weg. Ich wende mich an die zuständigen Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und halte mich daran.

…….. ……

Ort, Datum Name

……

Evang.-Luth. Pfarramt Frauenaurach & Kriegenbrunn

[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

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

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

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

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 ersten Quartal ihres Dienstes ein Führungszeugnis nachweisen und 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