



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Ev.- Luth. Kirchengemeinde Schweinfurt-Auferstehung

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	3
II.	Geltungsbereich.....	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	3
1.	Risiko- und Potential-Analyse	3
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	4
3.	Partizipation / Beteiligung	5
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten.....	6
1.	Ansprechpersonen.....	6
2.	Präventionsbeauftragte	7
5.	Präventives Personalmanagement	7
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:	7
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	8
3.	Dokumentation.....	9
4.	Umgang mit Hospitierenden, Praktikantinnen und Praktikanten	9
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	9
a)	Verhaltenskodex der Kirchengemeinde	10
b)	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	11
7.	Schulung und Fortbildung.....	12
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	13
9.	Beschwerdemanagement.....	14
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	16
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	18
12.	Aufarbeitung.....	19
13.	Vernetzung und Kooperation	21
14.	Öffentlichkeitsarbeit.....	22
1.	Während der Schutzkonzepterstellung	22
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	22
3.	Homepage.....	23
4.	Gemeindebrief.....	23
5.	Schaukästen/ Pinnwände	24
15.	Beschäftigtenschutz.....	24

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde von 16.10.2024 bis 23.06.2025 durch Mitglieder/Mitarbeitende der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Schweinfurt-Auferstehungskirche entwickelt. Beteiligt waren Mitglieder des Kirchenvorstandes/Leitungsteams, der Pfarrstelleninhaber, die Gemeinde- und Jugendreferentin, Mitarbeitende des Gottesdienstteams, Jugendliche, Freizeitleiter/innen, Kindergottesdienstteamer bzw. Konfirmandenteamer.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde außer für die Kindertagesstätte. Diese hat ihr eigenes Schutzkonzept entwickelt.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 16.10.2024 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Kindergottesdienst, Kinder- und Jugendarbeit, Jugendfreizeiten, Kinderbibeltag, Musicalwoche, Gottesdienste, Senioren, Feste und Konfirmandenarbeit.

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

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Einige der abgefragten Punkte konnten wir bereits positiv beantworten
- Zu Beginn der Erstellung des Konzepts und der Sensibilisierung für das Thema Prävention in der Kirchengemeinde wurde uns bewusst, dass viele Regeln bisher nur mündlich bzw. als Gewohnheitsregeln existieren. Klare, schriftliche Regelungen sollen durch die Beschäftigung mit dem Schutzkonzept erarbeitet werden.

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde von zwei Mitgliedern des Präventionsteams am 02.06.2025 bearbeitet und überprüft, inwiefern durch die Schutzkonzepterstellung klare Maßnahmen entworfen wurden. Die Ergebnisse wurden in der Sitzung des Präventionsteams vom 23.06.2025 besprochen und konkrete Handlungsschritte beschrieben.

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.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
----------	-------------------	----------------

Hausordnung erstellen	Präventionsteam	Erledigt und vom KV beschlossen
Hierarchien überprüfen, transparent machen und ungesunde Hierarchien auflösen	Vorsitzender KV	Innerhalb der derzeitigen KV-Periode
Die im KV im Jahr 2017 besprochene Haltungen zu sexualisierter Vielfalt erneut reflektieren	Vorsitzender KV	Innerhalb der derzeitigen KV-Periode

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 selbstbestimmte 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 angemessenen und konstruktiven Umgang mit Beschwerden und Fehlern.

Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit und des Gesprächs.

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 folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

www.auferstehungskirche-schweinfurt.de / Aushang in den Gemeinderäumen.

Das Leitbild wurde am 27.01.2025 in den Sitzungen des Leitungsteams und des Kirchenvorstands einstimmig angenommen.

3. Partizipation / Beteiligung

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 Beteiligung und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Gemeindeglieder und derer, die sich zugehörig fühlen, umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen, sofern diese mit den Werten des Grundgesetzes¹ und dem Evangelium übereinstimmen. 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:

- Leitungsteam/Kirchenvorstandssitzung: Beteiligung an zentralen Entscheidungen in der Gemeinde
- Umfragen z.B. zur Gottesdienstgestaltung in der Gemeinde
- Kinder- und Jugendgruppen bzw. -freizeiten: Gestaltung des Programms, Andachten.
- Vernetzungs-Raum: Treffen bei dem sich Menschen aus der Gemeinde mit verschiedenen Interessen vernetzen können.
- Ehrenamtliche Dienstgruppen klären Zuständigkeiten und Absprachen für ihren Bereich miteinander und kommunizieren diese im Bedarfsfall an die Gemeindeleitung
- Treffen der regelmäßig Predigenden, Predigtplanbesprechungen

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

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen: Wir möchten die Menschen in unserer Gemeinde für das Thema Prävention sexualisierte Gewalt sensibilisieren.

¹ Insbesondere die Präambel und die sog. Grundrechte.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

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

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie werden stellvertretend vom Dekanatsausschuss für die Kirchengemeinde(n) berufen. Die Ansprechpersonen sind bereits berufen; es fehlt noch die Klärung der Erreichbarkeit. Sobald das Dekanat sein Schutzkonzept freigibt, tragen wir diese nach.

Ihre Namen und Kontaktdaten werden im Schutzkonzept des Ev.-Luth. Dekanatsbezirks Schweinfurt veröffentlicht. Darüber hinaus veröffentlichen wir ihre Kontaktdaten und Namen auf unserer Homepage und im Gemeindebrief AKtuell.

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: 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.

In unserem Dekanatsbezirk haben wir dafür sechs Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen: Informationen vom Dekanat folgen.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Kontaktmöglichkeiten vom Dekanat folgen

Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Prepaid-Handy vom Dekanat gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht auf gesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Dabei

wird darauf geachtet, dass keine privaten Telefonnummern für die Erreichbarkeit genutzt werden.

Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Die Mailadresse der Ansprechpersonen des Dekanats folgt. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Fortbildung und Vernetzung

Die Ansprechpersonen des Dekanats verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt der Dekanatsbezirk.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen 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 zuständigen Präventionsbeauftragten sind: Pfarrer Markus Vaupel und Diakonin Eva-Maria Hubmann

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen: Markus Vaupel

markus.vaupel@elkb.de 0176/22390666; Eva-Maria Hubmann eva-maria.hubmann@elkb.de 0151/20222904

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:

Derzeit umfasst das Personal der Auferstehungskirche folgende Personen (wöchentliche Arbeitszeit): Gemeinde- und Jugendreferentin (40h), Hausmeister (6h), Mesner (6h), Reinigungskräfte (6h), Sekretärin (15h – in Elternzeit), Elternzeitvertretung Sekretärin (15h), stellvertretende Leitung Kindertagesstätte (40h), Mitarbeiterin Kindertagesstätte (30h) (sogenannte Altverträge). Die Mitarbeitenden im Kindergarten sind über das Schutzkonzept

des Kindergartens erfasst. Die pädagogische Begleitung der Mitarbeitenden im Kindergarten erfolgt über den Kita-Verbund.

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerberinnen und Bewerber 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 Bewerbungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerberinnen und Bewerbern beim Bewerbungsgespräch ausgehändigt. Im Fall einer Einstellung unterschreibt der/die neue Mitarbeitende im Rahmen der Vertragsunterzeichnung 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 Tätigkeit von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir Regeln:

- In einem 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. Die Einschätzung und Haltung von potentiellen Mitarbeitenden zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt wird angesprochen.
- Ebenfalls werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Begleitung in den ersten Monaten.
- Der Verhaltenskodex wird potentiellen Mitarbeitenden ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der/die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Vor allem in den ersten Monaten der Mitarbeit 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. Zwei Beispiele:

- *In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Mitarbeit an Jugendfreizeiten notwendig.*
- *Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.*

3. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. einem Ordner für Dokumente zum Ehrenamt im Pfarramt durch die Pfarramtssekretärin bzw. den Pfarrstelleninhaber abgelegt:

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

4. Umgang mit Hospitierenden, Praktikantinnen und Praktikanten

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

Für die Mitarbeitenden der Kindertagesstätte, die aufgrund sog. Altverträge noch bei der Kirchengemeinde angestellt sind, gilt das Schutzkonzept der Kindertagesstätte bzw. des Kindertagesstätten Verbundes. Diesem obliegen die pädagogische Betreuung sowie die Verantwortung für Einstellungsgespräche.

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.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exit-Optionen“ (Voice = ich darf mich äußern; Choice = ich habe die Wahl; Exit = ich darf die Situation jederzeit verlassen) 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.

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

- in der Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- zu Beginn des Dienstes oder Ehrenamtes
- im Rahmen von Freizeiten und Wochenenden
- in regelmäßigen Abständen in Gruppen und Veranstaltungen
- im Rahmen der Kontrolle von polizeilichen Führungszeugnissen

a) Verhaltenskodex der Kirchengemeinde

Die Arbeit in unserer Kirche lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht 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 zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg/innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich achte darauf, dass durch meine Tätigkeit keine Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und respektiere diese. Ich achte auch darauf, dass meine Grenzen gewahrt werden.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als mitarbeitende Person 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.

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.

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im Gespräch miteinander, als auch im Gespräch übereinander, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung im Rahmen meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg und interveniere im Rahmen meiner Möglichkeiten. In diesem Fall wende ich mich an die Leitung meines Bereichs bzw. die Hauptamtlichen der Gemeinde.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme. In diesem Fall wende ich mich, nach einem möglichen Gespräch mit meiner Bereichsleitung bzw. den Hauptamtlichen, gegebenenfalls an die Ansprechpersonen des Dekanats oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.

Ich erkenne diesen Verhaltenskodex an und richte mich in meiner Mitarbeit danach.

.....

Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle

b) Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanats wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

7. Schulung und Fortbildung

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

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

- Ehrenamtliche Mitarbeitende unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee- bzw. Teamer/innen-Ausbildung eine Schulung.
- Ehrenamtliche Mitarbeitende ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Jugendleiter/innen-Grundkurs, idealerweise der Evangelischen Jugend Schweinfurt, teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung. Die Teilnahme an einem Grundkurs eines anderen Trägers ist möglich, wenn sie in Umfang und Inhalt mit den Inhalten der Basisschulung der ELKB übereinstimmen.
- Alle erwachsenen Ehrenamtlichen verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator/innen durchgeführt werden. Es besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung durch die Kirchengemeinde. Um die Kosten für die

Kirchengemeinde in einem angemessenen Rahmen zu begrenzen, sollen möglichst ortsnahe Schulungen besucht werden. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt bietet zusätzlich Online-Schulungen an. Gerne kann man auch hier teilnehmen. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres 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 jährlich Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Das Dekanat informiert über die jeweils aktuellen Schulungen. Unser Pfarramt gibt diese Informationen weiter, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- 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 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 betreffen: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde ernst genommen. Sie bieten eine niedrigschwellige Möglichkeit zur Partizipation und sind essenziell, um auf Missstände, einschließlich Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aufmerksam zu machen.

Damit eine offene Beschwerdekultur für alle Altersgruppen zugänglich ist, müssen Kinder und Jugendliche ebenso geeignete und altersgerechte Beschwerdemöglichkeiten haben wie Erwachsene. Neben dem direkten Gespräch sollen auch alternative und anonyme Meldewege existieren, um mögliche Hemmschwellen wie Unsicherheit oder Scham abzubauen.

Eine gelebte Beschwerdekultur basiert auf gegenseitigem Respekt und echter Dialogbereitschaft. Beschwerden werden nicht bagatellisiert, sondern als wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung verstanden. Jeder Rückmeldung wird nachgegangen, und es wird sichergestellt, dass Anliegen konstruktiv bearbeitet werden.

Eine konstruktive Feedback- und Beschwerdekultur erfordert Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Anliegen ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu äußern. Damit dieser wertschätzende Umgang mit Beschwerden nachhaltig verankert wird, ist es notwendig, dass alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden über das Beschwerdemanagement Bescheid wissen. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit wird ein Beschwerdemanagement proaktiv und niederschwellig zur Verfügung gestellt, und muss nicht erst eingefordert werden.

Das Beschwerdemanagement besteht aus vier 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 der Kirchengemeinde für Rückmeldungen ansprechbar. Falls eine Klärung nicht möglich oder erfolgreich ist, stellen wir folgende Möglichkeiten bereit:

- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung), bei denen es zielführend ist
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- An die Pfarramtstür hängen wir einen Aushang „Hier → in den Briefkasten können Sie anonym oder mit Angabe von Kontaktdaten Rückmeldungen oder Beschwerden abgeben...“. Dazu soll das Logo „Aktiv-gegen-Missbrauch“ abgedruckt werden. Daneben hängen wir eine Dokumententasche mit standardisierten Beschwerde- und Mitteilungsbogen, Papier und Umschlägen und einen Stift. Auf diese Feedback- und Beschwerdemöglichkeit weisen wir im Gemeindebrief, auf der Homepage und in den Abkündigungen hin. Der Briefkasten wird 4x die Woche durch die Sekretärin geleert. Daneben gibt es einen QR-Code über den der Beschwerde- und Mitteilungsbogen digital ausgefüllt und ans Pfarramt gesendet werden kann. Diese werden gesammelt und in der wöchentlichen Dienstbesprechung ausgewertet.

- Regelmäßige Sprechzeiten des Pfarramts sind auf der Homepage und im Gemeindebrief veröffentlicht.
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt des Dekanats im Gemeindebrief und auf der Homepage
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

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 Pfarramtsbriefkasten bzw. das Online-Formular eingehen, werden von den Mitarbeitenden im Pfarramt (Pfarrstelleninhaber, Gemeindereferentin, Sekretärin) entgegengenommen. Die Entscheidung, in welchem Umfang die Beschwerde weiterverfolgt wird, geschieht im 4-Augen-Prinzip.

Damit Beschwerdeführende Vertrauen in das Verfahren haben können, ist es wichtig, dass die entgegennehmende Person namentlich benannt ist. Dafür wird auf dem Aushang ein Hinweis gegeben, wer die Briefe öffnet.

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält innerhalb von 14 Tagen eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren, sofern die Person Kontaktdaten hinterlassen hat. Auch wenn keine Maßnahmen folgen, erhält die beschwerdeführende Person (sofern bekannt) eine Rückmeldung mit Begründung.

Reaktion/Rückmeldung

Zuletzt erhält die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, Rückmeldung zu welchem Ergebnis die Bearbeitung geführt hat. Über Verbesserungen, die als Folge von Beschwerden umgesetzt wurden, wird im Leitungsteam/Kirchenvorstand berichtet. Wenn möglich werden diese auch öffentlich kommuniziert.

Sind Beschwerden über Personen eingegangen, erfolgt am Ende eines Beschwerdeverfahrens eine abschließende Rückmeldung sowohl an die beschwerdeführende Person als auch an die beschuldigte Person. Alle Personen, die über die Beschwerde oder einen Verdacht informiert waren, werden über das Ergebnis der Klärung in Kenntnis gesetzt.

Sollte sich eine Beschwerde gegenüber einer Person als unbegründet herausstellen, kann es notwendig sein, eine angemessene Rehabilitation sicherzustellen.

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 als Leitungsverantwortliche 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 Dekan Oliver Bruckmann (oder in seiner Abwesenheit stellv. Dekan Heiko Kuschel) 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 bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB, der sich derzeit noch in der Erstellungsphase befindet, verbindlich.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die/den Leitungsverantwortlichen 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:

- Dekan Oliver Bruckmann (stv. Dekan Heiko Kuschel)
(Dekan/in (Einrichtungsleitung) und Stellvertretung)
- Pfarrer Markus Vaupel oder Diakonin Eva-Maria Hubmann
(Die/der Präventionsbeauftragte)
- Pfarrer für Öffentlichkeitsarbeit Heiko Kuschel (im Falle der Leitung als stv. Dekan wird hier für Ersatz gesorgt)
(eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)
- Als Beratende und Supervisorin: Traumtherapeutin Daniela Rottmann
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)
- Notfallseelsorgende (wird noch vom Dekanat geklärt)

(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)

Die Kontaktdaten des Interventionsteams sind im Dekanat Schweinfurt hinterlegt. Sie gewährleisten im Notfall zügiges Handeln. Diese Kontaktdaten werden nicht in den Schutzkonzepten abgedruckt oder veröffentlicht.

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 Dekan Oliver Bruckmann. 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

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 Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Beratung erfolgt durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben, was gesagt werden darf und was nicht, sind zu beachten.

- Die zu Unrecht 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.

Dazu können gehören:

- Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle
- Klärung von Einzel- und Teamsupervision
- Finanzierung von psychologischer Beratung:
Die leitungsverantwortliche Person im Dekanatsbezirk wird ermächtigt, für die zu Unrecht beschuldigte Person und mitbetroffene Personen (z. B. Familie) psychologische Beratung im Umfang von bis zu drei Sitzungen aus der Dekanatskasse zu finanzieren.
- Durchführung eines Elternabends
- Öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung.
- Zu informieren ist ggf. das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person. Dabei geht es darum, eindeutig Stellung zu beziehen, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.
- Die für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person wird mit einbezogen.
- Die Öffentlichkeit wird nur nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Dies geschieht zum Beispiel durch eine Pressemitteilung.
Dafür ist Beratung hilfreich, z. B. durch die Presse- und Öffentlichkeitsstelle im Landeskirchenamt.

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 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 Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Kirchengemeinde?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

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

- Was braucht der bzw. die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeuginnen und Zeugen, 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 unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Kirchengemeinde 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?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expertinnen und Experten 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 Kooperationspartnerinnen und -partnern, 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: Gemeinden der Region Schweinfurt-Stadt, evangelische Jugend im Dekanatsbezirk Schweinfurt, evangelische Allianz Schweinfurt
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle der Stadt Schweinfurt. Mit ihr wollen wir, in Absprache mit dem Dekanat, vereinbaren, 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: Kirchenvorstand und im Kreis der Mitarbeitenden.

Unsere Netzwerpartner/innen vor Ort:

Weißer Ring Schweinfurt e.V., Bernd Kohl, 0151-54358044, schweinfurt@mail.weisser-ring.de, schweinfurt-bayern-nord.weisser-ring.de

Der weiße Ring Schweinfurt hat sich bereit erklärt mit uns zu kooperieren. Weitere mögliche Ansprechpartner vor Ort können sein:

- www.hilfe-portal-missbrauch.de
- Telefonseelsorge
- <https://www.fachberatung-schweinfurt.de/>
- Unterfränkische Krisenberatung

- Fachberatungsstelle bei häuslicher und sexualisierter Gewalt Schweinfurt
- Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei
<https://www.polizei.bayern.de/schuetzen-und-vorbeugen/kriminalitaet/haeusliche-gewalt/004493/index.html>

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 als ethische Basis unseres 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 der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief und Beiträge auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

2. 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 achten darauf, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass Fotos von erwachsenen Personen nicht gegen deren Willen gemacht werden dürfen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressierten-Kreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen in der Regel nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitest möglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir 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.

3. 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 des Dekanats (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
- gegebenenfalls aktuell stattfindende Präventionsschulungen oder Angebote zur sexuellen Bildung

4. 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

- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

- eine mögliche Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen
- Angebote zur sexuellen Bildung
- weitere aktuelle Themen

5. Schaukästen/ Pinnwände

- 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 Kolleginnen und Kollegen, 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 unserer Kirchengemeinde, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der/dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten.

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

Dazu wird auf den Interventionsleitfaden und die Zuständigkeit des Interventionsteams verwiesen. Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

Für die Mitarbeitenden der Kindertagesstätte, die aufgrund sog. Altverträge noch bei der Kirchengemeinde angestellt sind, gilt das Schutzkonzept der Kindertagesstätte bzw. des Kindertagesstätten Verbundes. Diesem obliegen die pädagogische Betreuung sowie der Beschäftigtenschutz.