



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



LUKAS-GEMEINDE
FÜRBERG

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Lukas-Gemeinde Fürth (Fürberg)

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

[www.aktiv-gegen-missbrauch-
elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	4
II.	Geltungsbereich.....	4
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts.....	5
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	5
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	6
3.	Partizipation.....	7
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten.....	8
1.	Ansprechpersonen.....	8
2.	Präventionsbeauftragte.....	9
5.	Präventives Personalmanagement.....	10
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:.....	10
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende.....	10
3.	Dokumentation.....	11
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen.....	11
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	13
1.	Verhaltenskodex der ELKB.....	13
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	15
7.	Schulung und Fortbildung.....	17
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.....	19
9.	Beschwerdemanagement.....	21
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	22
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	24
12.	Aufarbeitung.....	25
13.	Vernetzung und Kooperation.....	27
14.	Öffentlichkeitsarbeit.....	28
1.	Während der Schutzkonzepterstellung.....	28
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos.....	28
3.	Homepage.....	29
4.	Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation.....	29
5.	Schaukästen/ Pinnwände.....	30
15.	Beschäftigtenschutz.....	31

I. Vorwort



Halten Sie in Ihrem Schutzkonzept fest:

- wer es schreibt (Kirchengemeinde/ Dekanat/ Einrichtung).
- in welchem Zeitraum es erarbeitet wurde.
- welche Arbeitsbereiche beteiligt waren.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt in der Evang.-Luth. Lukas-Gemeinde Fürberg für die Gesamtheit ihrer Gruppen, Tätigkeitsbereiche, Räume, Publikationen und Kommunikationskanäle und -weisen.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde (*Datum/im Zeitraum von Datum*) durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: (*Aufzählung*)

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

(*Optional:*) An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

-
-
-

(*Vor Fertigstellung der schriftlichen Version des individuellen Schutzkonzeptes, bitte hier noch ergänzen:*)

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



Halten Sie in Ihrem Schutzkonzept fest:

- den angepassten Textbaustein Risiko- und Potential-Analyse
- wann die Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt wurde
- welche Arbeitsbereiche daran beteiligt waren

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 ist mit dieser gottgegebenen Würde unvereinbar und hat deshalb 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 Vertrauen, 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. Mit diesen werden wir offen und transparent umgehen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, werden wir tätig. Wir unterstützen aktiv den Umgang mit Fehlern, Beschwerden und Meldungen. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit (dazu s.u. Anhang 1).

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:

- Auf unserer Homepage www.lukasgemeinde-fuerberg.de
- In der Churchpool-Gemeinde-App
- Im Gemeindezentrum und Pfarramt (Daueraushang)

3. Partizipation

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

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. 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 und zwischen folgenden Ebenen statt:

- Leitung der Gemeinde (Kirchenvorstand & Pfarrperson)
- Hauptberuflich Beschäftigte
- Gemeindegruppen und -gremien und die Leitenden
- Ehrenamtlich Mitarbeitende
- Arbeitsgruppen
- Gemeinde

Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir bestmöglich zur Verfügung. Wenn diese Ressourcen einmal nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind, kommunizieren wir unter allen Umständen offen, wenn wir uns in diesen Fällen ausnahmsweise auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir die Themen ermittelt, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

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

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

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

1. Ansprechpersonen (ehrenamtlich? Kirchenmitglied? Für jede KG extra nötig?)

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom _____ berufen.

Die Ansprechpersonen sind: _____

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

a) 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, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen.

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

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

(1) Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy von der Kirchengemeinde gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

Bei Fragen im Datenschutz wenden Sie sich an den örtlichen Datenschutzbeauftragten.

(2) Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Sie könnte folgenden Aufbau haben: ansprechperson.kirchengemeinde@elkb.de. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

(An dieser Stelle können weitere Kontaktmöglichkeiten eingefügt werden.)

c) 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 unsere Kirchengemeinde.

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

2. Präventionsbeauftragte **(wer stellt sie??)**

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: _____

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:



Halten Sie in Ihrem Schutzkonzept fest:

- Den angepassten bzw. ausgefüllten Beispieltext.
- wie und wo Sie Informationen über die Beratungsmöglichkeiten der Ansprechperson/en kommunizieren und wie Sie die Ansprechperson/en bekannt machen wollen (Plakate, Publikationen, Homepage, persönliche Begegnungsmöglichkeit bei Veranstaltungen ...)

5. Präventives Personalmanagement

Cordula Döring schlägt vor, den Text, den die AG des DB Fürth erarbeitet hat, so zu übernehmen:

<https://cloud.elkb.de/files/apps/files/?dir=/AGSchutzkonzept/DateienDekanat&openfile=830797294>

Hier folgt der ursprüngliche Mustertext:

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

1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird 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 in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Sie können sich auch die Arbeitshilfe der ev. Landeskirche Württemberg dazu ansehen:

„Bewerbungsverfahren achtsam gestalten.“ Zu finden unter:

[Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf \(elk-wue.de\)](#)

2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Zwei Beispiele (*bitte nach Bedarf ändern bzw. ausführen*):
 - *In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme 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. Ehrenamtsakte 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 und Praktikant*innen

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



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- Als Kirchengemeinde: ggf. den angepassten Text Ihres Dekanats.

- Als Einrichtung und Dekanatsbezirk:
 - wie das Thema Prävention sexualisierte Gewalt bei Bewerbung und Einarbeitung eingebaut wird. Wichtig hierbei: Sowohl für ehrenamtliche als auch für hauptberufliche Mitarbeitende soll das Thema bei Tätigkeitsbeginn eine Rolle spielen.
 - wie in Ihrer Struktur sichergestellt wird, dass alle Mitarbeitenden an Schulungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt teilnehmen und wie Sie das dokumentieren.
 - wie und wann Sie den Verhaltenskodex ins Gespräch bringen und seine Unterzeichnung fordern. Außerdem, wie Dokumentation und Aufbewahrung bei Ihnen ablaufen soll.
 - wie Sie den Prozess zur Einsichtnahme der Führungszeugnisse organisieren, wie Sie die Einsichtnahme dokumentieren und von welchen Personen Sie ein Führungszeugnis einsehen lassen.

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 Tätigkeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert (s.u.).

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Eine Zustimmung zum Verhaltenskodex ist erforderlich, um einen Dienst oder ein Ehrenamt ausführen zu dürfen.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice, Choice und Exit“ (s. Anlage 1) allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden in unserer Gemeinde als jederzeit von ihnen anwendbare und zu respektierende Handlungsoption bekannt gemacht wird.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise (s.u. Verhaltensregeln für den digitalen Raum).

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

- Neue Gruppe oder personelle Neuzusammensetzung von bereits bestehenden Gruppen
- Einstellung neuer Personen für Tätigkeiten/Ehrenämter
- In festgelegtem zeitlichen Turnus in bestehenden Gruppen (z.B. eine Art Wiederbekenntnis alle 2 Jahre)

Verhaltenskodex sowie Verhaltensregeln im digitalen Raum

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Daher werde ich alles in meinen Möglichkeiten Stehende tun, dass niemand den mir anvertrauten Menschen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt antut. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zur Orientierung an folgendem Verhaltenskodex sowie den Verhaltensregeln im digitalen Raum:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Mein Verhalten und meine Kommunikation sind angemessen, respektvoll und wertschätzend, sowohl im analogen wie im digitalen Raum. Sollte anderen an meinem Verhalten oder meiner Kommunikation Unangemessenes auffallen, bin ich ansprechbar.

3. Ich nehme die individuellen Grenzen der Menschen um mich herum und meine eigenen sensibel wahr und respektiere diese.
4. Ich trage mit meinem gesamten Verhalten aktiv dazu bei, damit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz, wahre stets die definierten Grenzen meiner Rolle und missbrauche diese nicht.
6. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
7. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches noch grenzüberschreitend sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten benenne ich und setze damit Grenzen.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit oder der von anderen bemerke oder von ihr erfahre, handle ich umgehend und leite Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein. Dazu wende ich mich an die im Schutzkonzept genannten Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen (s. im Schutzkonzept Abschnitt ...), um mich beraten zu lassen.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan (s. im Schutzkonzept Abschnitt 10) vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich verpflichte mich auf diesen Verhaltenskodex.

.....
Ort, Datum

Name

.....
kirchliche Dienststelle

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

.....
Ort, Datum

.....
Name

.....
kirchliche Dienststelle

5. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

Version mit Anmerkungen von Delia:

- Wir halten den rechtlich festgelegten Datenschutz und Jugendschutz ein und beachten die Persönlichkeitsrechte. Das schließt vor allem die Veröffentlichung von Bild- und Tonmaterial mit ein.
- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern **was genau ist damit gemeint?** und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung. **Umsetzbar?**
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde pflegen keine privaten Internetkontakte mit Kindern oder Jugendlichen (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, Messenger). Sie grenzen sich von medialen Kontaktanfragen von Kindern oder Jugendlichen im bestehenden Arbeitskontext ab, um keine missverständlichen Signale bezüglich der Beziehungsebene zu senden.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.

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

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

Ab hier der ursprüngliche Mustertext:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

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



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den (ggf. angepassten) Textbaustein zum Thema „Nähe und Distanz“
- den für Ihre Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) übernommenen oder angepassten Verhaltenskodex
- Ihre Verhaltensregeln für den digitalen Raum
- wie alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennenlernen und unterschreiben
- wann Sie Inhalte aus dem Verhaltenskodex thematisieren und wann Sie Ihre Verhaltensregeln für den digitalen Raum besprechen wollen. (z.B. in Teambesprechungen, vor Freizeitmaßnahmen, im Besuchsdienstkreis ...)

7. Schulung und Fortbildung

Vorschlag: Den Text des DB Fürth einfügen:

<https://cloud.elkb.de/files/apps/files/?dir=/AGSchutzkonzept/DateienDekanat&openfile=830797255>

Ab hier: ursprünglicher Mustertext:

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

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

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre 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.

- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, 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 (im Dekanatsbezirk) ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

i Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- *den angepassten Textbaustein zum Thema „Schulung und Fortbildung“*
- *dass alle Mitarbeitenden, unabhängig davon, ob sie ehrenamtlich oder beruflich aktiv sind, eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt benötigen*
- *wie Sie sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden eine Schulung erhalten und dass Sie die Teilnahme dokumentieren*
- *Ihre Regelung für neue Mitarbeitende*

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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

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

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

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

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

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

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

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde (Dekanat, Einrichtung). 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- *den angepassten Beispieltext Sexualpädagogisches Konzept*
- *wie und wann Sie das Thema Sexualität in Ihrer Struktur mit Mitarbeitenden und Zielgruppen zur Sprache bringen*
- *welche Themen Sie in die Arbeit mit den entsprechenden Zielgruppen einbauen*

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen (in besonderem Maße?) alters- und entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden immer ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Gemeinde folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit einfachen Fragen und/oder Smileys zur Bewertung → hier müsste konkretisiert werden, was erfragt werden soll?)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise, die in einem festgelegten Turnus (1x/Halbjahr) durch die jeweiligen Gruppenverantwortlichen angestoßen werden (und durch eine zweite Person dokumentiert werden?)
- Kummerkasten & kindgerechter Kummerkasten (regelmäßige Leerung, z.B. immer erster Montag im Monat) → verantwortliche Person?
- z.B. jährliche, anonyme Befragung durch Umfragebögen (→ auch hier: was soll gefragt werden? Wer macht die Umfrage und wertet aus? Sollten wir konkretisieren (oder streichen?!))
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson (Ort und Zeit werden am schwarzen Brett und im Monatsgruß sichtbar bekannt gegeben)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt (Information hängt am schwarzen Brett aus und wird monatlich im Monatsgruß bekannt gegeben)
- Meldestelle der ELKB nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (Aushang mit Kontaktmöglichkeiten am schwarzen Brett und Info im Monatsgruß?)
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene die Erfahrung machen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten (?) ...den Eingang der Beschwerde und die ihr folgenden Maßnahmen mit zeitlicher Abschätzung.

Infobox Handbuch: „Beschwerden sind ernst zu nehmende und wichtige Rückmeldungen über wahrgenommenes oder vermutetes Fehlverhalten im Sinne von Regelverstößen und dem nicht Einhalten von Verhaltensregeln und Grenzen zur Wahrung eines geschützten Raums für alle Beteiligten. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, die benannten Belange – und damit den*die Beschwerdeführer*in – ernst zu nehmen, den Beschwerdegrund möglichst zu beheben, damit Sicherheit und Vertrauen zu fördern und die Erkenntnis über die Ursachen der Beschwerde zur Weiterentwicklung der Gemeindestrukturen (?) (Hinweis: könnte missverständlich sein, wenn nicht festgehalten ist, wessen Weiterentwicklung gemeint ist) zu nutzen.“ (Kita als sicherer Ort Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas, S. 27)

Weiterführende Literatur: Kita als sicherer Ort Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- *den angepassten Textbaustein zum Thema „Beschwerdemanagement“*
- *welche niedrighschwelligten Beschwerdemöglichkeiten Sie einführen und umsetzen*
- *wie die Beschwerdemöglichkeiten veröffentlicht werden*
- *den Weg, wie in Ihrer Struktur mit Rückmeldungen und Beschwerden umgegangen wird*

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Vorschlag: Den Text des DB Fürth einfügen:

<https://cloud.elkb.de/files/apps/files/?dir=/AGSchutzkonzept/DateienDekanat&openfile=830797267>

Zusätzlich als Anhänge: Interventionsteam DB Fürth:

<https://cloud.elkb.de/files/apps/files/?dir=/AGSchutzkonzept/DateienDekanat&openfile=830797270>

Anlaufstellen für Betroffene:

<https://cloud.elkb.de/files/apps/files/?dir=/AGSchutzkonzept/DateienDekanat&openfile=830797285>

Grafik Interventionsplan:

<https://cloud.elkb.de/files/apps/files/?dir=/AGSchutzkonzept/DateienDekanat&openfile=830797288>

Ab hier der ursprüngliche Mustertext:

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
(Name einfügen) 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 verbindlich.

Interventionsteam:

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

-
(Dekan*in (Einrichtungsleitung) und Stellvertretung benennen)
-
(Die*der Präventionsbeauftragte)
-
(eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)
-
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer
Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem
Bereich Notfallseelsorge)
-
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer
Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem
Bereich Notfallseelsorge)
-
(ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person
weisungsbefugt ist)

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über (Name des*der Dekans*in bzw. Einrichtungsleitung).

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

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

Anhang:

- Interventionsleitfaden

- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner*innen



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext (ihres Dekanatsbezirks) „Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt“
- die ausgefüllte Vorlage Interventionsteam
- die ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner*innen

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

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



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- *den angepassten Textbaustein zum Thema „Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen“.*

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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde (Dekanat, Einrichtung) vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

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

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

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

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

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

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

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



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- *den angepassten Textbaustein zum Thema „Aufarbeitung“.*

13. Vernetzung und Kooperation

Vorschlag: Den Text des DB Fürth einfügen:

<https://cloud.elkb.de/files/apps/files/?dir=/AGSchutzkonzept/DateienDekanat&openfile=830797273>

Ab hier der ursprüngliche Mustertext:

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: _____ (z.B. Nachbargemeinde, Diakonie).
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle _____. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: _____ (z.B. Kirchenvorstand, Mitarbeitendenkreis, Dekanatsynode).



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext (Ihres Dekanatsbezirks) „Vernetzung und Kooperation“
- Ihre Kooperations- und Vernetzungspartner*innen

14. Öffentlichkeitsarbeit

Vorschlag: Den Text des DB Fürth einfügen:

<https://cloud.elkb.de/files/apps/files/?dir=/AGSchutzkonzept/DateienDekanat&openfile=830797276>

Ab hier der ursprüngliche Mustertext:

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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Maßnahmen:

1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief (in unserer Einrichtungspublication) 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 stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir 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, 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.

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 (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.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

4. Gemeindebrief

In unseren Gemeindebrief/ unsere Einrichtungspublikation 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/ unserer Einrichtungspublikation informieren wir anlassbezogen über:

- die 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.



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- *den angepassten Beispieltext (Ihres Dekanatsbezirks) „Öffentlichkeitsarbeit“*
- *wie Sie den verantwortungsvollen Umgang mit Fotos und belästigender digitaler Kommunikation umsetzen und bei welchen Gelegenheiten Sie das Thema mit Ihren Mitarbeitenden besprechen*
- *über welche Kanäle (digital, Print) Sie das Thema Prävention und Schutzkonzept nach außen darstellen wollen*
- *die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung*

15. Beschäftigtenschutz

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

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

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

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

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

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



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- *den angepassten Textbaustein zum Thema „Beschäftigtenschutz“.*

Anhang 1

Zur Information: 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.