

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt für die Evang.-Luth. Pfarrei Schnelldorf

Evang.-Luth. Kirchengemeinde Oberampfrach

Evang.-Luth. Kirchengemeinde Unterampfrach

Evang.-Luth. Kirchengemeinde Haundorf

Evang.-Luth. Kirchengemeinde Wildenholz



**Ev.-Luth. Pfarrei
Schnelldorf**

Oberampfrach, Unterampfrach, Haundorf, Wildenholz



1. Vorwort

In der evangelisch-lutherischen Pfarrei Schnelldorf sollen Menschen allen Alters Glaube und Gemeinschaft an sicheren Orten leben können. Kinder, Jugendliche und Erwachsene können einander in Sicherheit und mit Respekt begegnen.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig im Jahr 2025 erarbeitet und wird fortlaufend weitergeschrieben. Das Konzept will Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt fördern und konkrete Präventionsstandards festschreiben. Uns ist bewusst: Nur ein gelebtes Präventionskonzept erfüllt seine Funktion. Es ist Ausdruck gelebten Glaubens.

Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Evang.-Luth. Pfarrei Schnelldorf mit den Kirchengemeinden Oberampfrach, Unterampfrach, Haundorf und Wildenholz

- zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen.
- zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander.
- im Arbeitsumfeld (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) zwischen Vorgesetzten, Anleitenden und Mitarbeitenden.
- zwischen Mitarbeitenden untereinander.
- zwischen Lehrenden und Lernenden sowohl im Miteinander als auch untereinander.
- zwischen helfender und hilfesuchender oder hilfeerhaltender Person.
- im persönlichen Umfeld der anvertrauten und (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.



1. Risiko- und Potentialanalyse



Die Risiko- und Potentialanalyse hat ergeben:

In den Gebäuden der Kirchengemeinden sind problematische Bereiche zu überprüfen und der Umgang damit anzupassen. In uneinsehbaren Bereichen legen wir Wert darauf, dass es nicht zu 1:1 -Begegnungen kommt. Die Hausordnung ist dahingehend zu überprüfen und anzupassen. Gruppen, die das Haus nutzen erhalten die Hausordnung.

Für **Gruppen und Mitarbeitende** werden klare Regelungen des Umgangs miteinander erstellt und transparent gemacht. Ein Verhaltenskodex wird erstellt. Mitarbeitenden wird er bekannt gemacht. Die Annahme des Verhaltenskodex v.a. bei Mitarbeitenden, die mit vulnerablen Gruppen arbeiten, ist Voraussetzung zur Mitarbeit.

Regelungen für **Nähe und Distanz** werden im Verhaltenskodex festgehalten. Ein **Beschwerdemanagement** wird institutionalisiert. Die Rückmeldekultur bei Grenzverletzungen wird gestärkt.

Ein **Interventionsplan** wird erstellt und ein **Interventionsteam** aufgebaut und veröffentlicht. Dies geschieht auf Dekanatsebene. Klare Regeln des Verfahrens werden erstellt. Der Schutz von Opfern und von Beschuldigten ist zu achten.

Die **Präventionsarbeit** auf Dekanatsebene wird aufgebaut.

Im Rahmen der **Öffentlichkeitsarbeit** werden das Schutzkonzept und alle wesentlichen Informationen veröffentlicht.

2. Leitbild:

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Einschränkungen und Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Pfarrei wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unseren Kirchengemeinden.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, stehen die Menschen im Mittelpunkt. Wir unterstützen aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

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

Das Leitbild, der Verhaltenskodex und das Schutzkonzept werden auf der Homepage der Pfarrei Schnelldorf veröffentlicht.

3. Partizipation

Wir haben die Menschen im Blick, die unsere Angebote wahrnehmen. Daher ist unser Anliegen, diese Menschen aktiv an den Entscheidungen zu beteiligen, die sie betreffen. Wir nehmen bewusst die strukturellen Hierarchien und Machtgefälle wahr. Dies geschieht durch die Förderung von Teilhabe und wertschätzendem Umgang. Durch Auseinandersetzung mit Ideen und Impulsen der Beteiligten möchten wir die Position dieser Menschen stärken und das Machtgefälle verringern.



Wir schaffen Rahmenbedingungen, die es möglichst vielen ermöglichen, ihre Sichtweise und Meinungen einzubringen. Damit in unseren Kommunikationsprozessen unterschiedliche Standpunkte eingebracht werden können, fördern wir eine offene und annehmende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Einstellungen.

Unsere Vorhaben werden klar, offen und verständlich formuliert. Alle Beteiligten sollen die Inhalte und Ziele der Vorhaben verstehen können. Sie wissen, wie sie sich selbst in diese Prozesse einbringen können. Wir bieten den notwendigen Rahmen, dass dies möglich ist (Zeit, Raum, Informationen und geeignete Formate). Es ist uns wichtig, offenzulegen, wo Beteiligung möglich ist. Wir erklären unser Vorgehen und informieren die Beteiligten darüber, wie ihre Beiträge in die Entscheidungen einfließen.

Partizipation wird auf verschiedenen Ebenen ermöglicht, darunter:

- Kirchengvorstand
- Mitarbeitendentreffen
- in den Teams der Gruppen und Kreise

Wir sind uns bewusst, dass Partizipation Zeit und Ressourcen benötigt, die manchmal begrenzt sind. Dennoch halten wir an den Prinzipien gelebter Partizipation fest. Daher kommunizieren wir offen, wenn wir unseren Fokus auf bestimmte, konkrete Maßnahmen legen.

4. Verantwortung und Zuständigkeit



Sexualisierte Gewalt betrifft alle. Eine jede und ein jeder unserer Mitarbeitenden muss sich dem Thema bewusst stellen. In besonderer Weise liegt die Verantwortung bei den Leitungsgremien unserer Pfarrei. Unserem Kirchenvorstand ist die Umsetzung des Schutzkonzepts in den alltäglichen Abläufen und Vollzügen ein Anliegen. Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung.

Lena Lindner Kontakt: wird nachgereicht

Sie wurde vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom (voraussichtlich) 26.03.2026 berufen. Unsere Ansprechperson werden wir auch über die Öffentlichkeitsarbeit in der Pfarrei veröffentlichen (z. B. Homepage, Mitteilungsblatt, Gemeinde-, bzw. Dekanatsbrief).

4.1.1 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 (lösungs- und ressourcenorientiertes Gespräch mit dem Ziel, Handlungsoptionen für das weitere Vorgehen zu finden). Sie leiten Betroffene an geeignete Stellen weiter: an die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB (089 5595 – 335), das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help (0800 5040112; <https://www.anlaufstelle.help/>) sowie regionale Fachberatungsstellen (Rauhreif, Weißer Ring).

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

4.1.3 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy vom Dekanatsbezirk 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.

Die Ansprechpersonen sind auch über eine dienstliche E-Mail-Adresse erreichbar.

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

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

4.2. Präventionsbeauftragte

4.2.1 Aufgabe der Präventionsbeauftragte

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

Die für uns zuständige Präventionsbeauftragte ist Pfarrerin Ulrike Moritz.

4.2.2 Fortbildung und Vernetzung

Präventionsbeauftragte nehmen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag teil. Diese werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt. Sie nehmen an den regelmäßigen Vernetzungstreffen teil, die durch die Fachstelle angeboten werden. Die Kosten übernimmt der Dekanatsbezirk.

5. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche, in denen das Thema sexualisierte Gewalt angesprochen wird.

5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für angestellte Mitarbeitende

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren gilt:



- Im Bewerbungsgespräch werden 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 und stellenspezifisch vorbesprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Dienstbeginn ausgehändigt. Der*die neue Mitarbeitende unterschreibt den Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum zusammen mit dem Arbeitsvertrag bzw. bei Dienstbeginn.
- 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. Am Willkommenstag für neue Mitarbeitende wird das Thema Prävention sexualisierter Gewalt angesprochen.
- Die Jahresgespräche bieten Raum und eine offene Atmosphäre für das Ansprechen und Reflektieren von etwaigen Grenzüberschreitungen.

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte 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.

5.2 Umgang mit ehrenamtlich Mitarbeitenden

- Ehrenamtliche, insbesondere diejenigen, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, werden über das Anliegen des Schutzkonzepts informiert. Ebenso werden der Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen.
- Leitbild und Verhaltenskodex werden ausgehändigt, besprochen und von den Ehrenamtlichen unterschrieben.
- 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 (bei Engagement im Bereich

Familien- und Jugendarbeit ist es erforderlich, bei Tätigkeiten z.B. von Gemeindehelfer*innen, die Gemeindebriefen verteilen, ist es nicht notwendig).

- Mit Lektor*innen und Prädikant*innen wird der Verhaltenskodex zusammen mit der Vereinbarung über den Dienst besprochen und unterschrieben.

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in einer Akte abgelegt:

- Der unterschriebene Verhaltenskodex.
- Das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt (in Kopie oder durch Dokumentation der Vorlage).
- Die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt.
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses. (Durch Dokumentation.)

5.3 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 (sh. Anhang) 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.

5.4 Erweitertes Führungszeugnis

5.4.1 Angestellte Mitarbeitende in der Pfarrei

Bei Einstellung wird ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis angefordert. Es muss vor Arbeitsbeginn vorliegen. Die Kosten hierfür trägt der/die Bewerber*in (§4 Abs. 7 PräVG). Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dokumentiert (Ausstellungsdatum und Datum der Einsichtnahme), das Dokument verbleibt bei den Mitarbeitenden.

Auf Anforderung, jedoch spätestens alle fünf Jahre, muss erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und die Einsichtnahme dokumentiert werden.

Die Zuständigkeit ist folgendermaßen geregelt:

Der / die geschäftsführende Pfarrer/in delegiert an die personalführende Stelle, d.h.

- an die Personalabteilung der Verwaltungsstelle.

5.4.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Pfarrei

In bestimmten sensiblen Bereichen wird auch von Ehrenamtlichen ein erweitertes Führungszeugnis gefordert. Die Gebühr ist bei Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit durch den Dienstgeber kostenfrei. Dies umfasst insbesondere alle Bereiche, in denen Mitarbeitende mit Kindern, Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten.

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 Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht. In der Besprechung mit Mitarbeitenden

wird angesprochen, dass die „Voice-, Choice- und Exitoption“ auch für Mitarbeitende gilt.

Voice-, Choice- und Exit-Option

Die Kultur der Achtsamkeit beschreibt zum Schutz der Rechte von Kindern und Jugendlichen die sogenannte Choice-, Voice- und Exit-Option. Wir erweitern dies als ELKB auf alle Menschen, die uns vertrauen.

Voice meint das Recht, die eigene Stimme zu erheben, Wünsche und Bedürfnisse äußern zu können, aber auch Kritik und Änderungsvorschläge mitzuteilen, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

Choice bedeutet, dass die betreffende Person immer die Wahl haben muss, ob sie sich in der Situation befinden will oder nicht.

Exit bietet den Anwesenden die Möglichkeit, jederzeit aus einer Situation aussteigen zu können. Diese Option sichert, dass Grenzen der Einzelnen gewahrt werden. Ein vereinbartes Zeichen wie „Stopp, das mag ich nicht“ kann dabei genauso hilfreich sein wie die „Kultur der offenen Tür“ in Gruppenräumen.

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: bei Beginn der Tätigkeit; bei der Planung eines Projekts, etc. Wir orientieren uns am Verhaltenskodex der ELKB, den wir für unsere Situation adaptiert haben.

6.1 Verhaltenskodex

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgenden 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 trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ (Balance von Nähe und Distanz) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex an.

6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern.
- Die Kontaktdaten von Teilnehmenden und Mitarbeitenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.

¹ 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

- 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.
- Wir sind aktiv und aufmerksam in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Jede Form digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Sollte diese in unsrem 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 Dekanatsbezirke wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. E-Mailverteiler, App-Churchpool, 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 Pfarrei 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.
- 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 angestellten und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet. So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Jugendliche Mitarbeiter*innen unter 15 Jahren erhalten eine allgemeine Sensibilisierung zum Thema, z.B. im Zuge des Schnupperkurses der EJ.
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs der EJ teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit vulnerablen Gruppen und Schutzbefohlenen in Kontakt treten, verweisen wir auf Schulungen, die vor Ort stattfinden, und auf die online-Schulungen, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden.
- Haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Das Pfarrbüro 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 der Pfarrei Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Vorgesetzte das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen, ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Pfarrei ausgeschlossen werden soll. Bei Ehrenamtlichen wird in die Entscheidung der Kirchenvorstand, bzw. ein Ausschuss des Kirchenvorstands, einbezogen. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept



Sexualität ist ein wesentlicher Bestandteil der Persönlichkeit jedes Menschen und zeigt sich in unterschiedlichen Lebensphasen auf verschiedene Weisen. Alle Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass Sexualität vielfältig gelebt wird. Diese Vielfalt in Lebens- und Familienformen sowie in Rollenbildern bereichert unsere Gemeinschaft und zeigt, dass jeder Mensch ein geliebtes Geschöpf Gottes ist.

In den verschiedenen Arbeitsbereichen der Pfarrei befinden sich Mitarbeitende im Aus-

tausch mit Menschen aller Altersgruppen. Es ist wichtig, dass alle, insbesondere Kinder und Jugendliche, ihre Fragen zur Sexualität offen stellen können und altersgerechte Antworten erhalten. Bei Bedarf finden spezielle Schulungen mit Fachpersonal für die Mitarbeitenden statt.

In der kirchlichen Arbeit ist es unerlässlich, das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung zu respektieren. Die Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass persönliche Gefühle und Erfahrungen in die Veranstaltungen einfließen können, und dass vor Ort Emotionen entstehen. Sie bieten einen Raum, in dem diese Gefühle angesprochen werden können und helfen, positive Erfahrungen in freundlichen, nicht-sexuellen Beziehungen zu sammeln.

Es ist entscheidend, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind: Was ist mir im Umgang mit der Gruppe angenehm? Wo muss ich anderen Freiräume lassen? Solche Fragen helfen, die eigenen Grenzen und die der anderen zu respektieren.

In den Fort- und Weiterbildungsprogrammen werden auch Themen der sexuellen Bildung behandelt, die an die spezifischen Zielgruppen angepasst sind.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Pfarrei wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

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

In unserer Pfarrei stehen folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt.
- Kontakt zur Leitungsperson: Geschäftsführende/r Pfarrer/in.
- Angepasste Feedbackmöglichkeit bzw. Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung) sowie innerhalb bestehender Gruppen und Kreise.
- Meldestelle der ELKB.
- Regelmäßige Feedbackmöglichkeiten innerhalb bestehender Gruppen und Kreise sowie bei einzelnen Veranstaltungen bei der/dem Veranstalter*in.

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage veröffentlicht.



10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt



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

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

Zentral wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Dekanin Uta Lehner abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

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

10.1 Handlungsleitfaden

E – Erkennen: Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatelisieren.

R – Ruhe bewahren: Überlegt agieren; keine Dramatisierung und keine Überstürzung; wichtig: Reflexion und Beratung.

N – Nachfragen: Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist. Vorsicht: nicht nachbohren und zu sehr ins Detail gehen; intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.

S – Sicherheit herstellen: Die/der Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene*n und Beschuldigte*n trennen; überlegen, ob die/der Betroffene eine*n Helfer*in an der Seite benötigt.

*T – Täter*innen* stoppen: klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen

10.2 Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die Leitungsverantwortlichen unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Zu Beginn werden Fragen der Befangenheit geklärt. Das Interventionsteam wird im Anhang zum Schutzkonzept beschrieben.

Es besteht aus folgenden Personen:

- Dekanin Uta Lehner oder Stellvertretung
- Pfrin. Ulrike Moritz die Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk
- Dekanin Uta Lehner, eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist
- Pfr. Wigbert Lehner, Notfallseelsorge
- Diakonin Claudia Grunwald, Notfallseelsorge
- Diakonin Heike Ammer-Klein
- Darüber hinaus, fallbezogen, eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist

10.3 Dokumentation

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

10.4 Beratungsrecht und Meldepflicht

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

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation:

- Die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person.
- Die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Pfarrei.
- 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 der ELKB 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.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Gegebenenfalls wird das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Die Öffentlichkeit wird nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person gegebenenfalls informiert.

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 Pfarrei in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

12.1. Leitfragen

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 Pfarrei?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Pfarrei 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 Pfarrei?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welches Bedürfnis haben die Betroffenen in Ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: Welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Pfarrei dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.

- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

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

13. Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit,



sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

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

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch: Gemeinden in unserer Region.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Kirchenvorstandssitzungen, Gemeindeversammlung.

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.

14.1 Allgemeines und Ziele:

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 Pfarrei 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 Pfarrei zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

14.2 Umgang mit Fotos

Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“. (sh. Anhang)

14.3 Veröffentlichungen

Auf der Homepage der Pfarrei 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 Beratungsstellen.
- Das Schutzkonzept zum Download.

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.

14.4 Aushänge (z. B. Schaukästen/ Pinnwände)

- Informationen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Pfarrei und im Dekanatsbezirk.
- Plakate zu den Ansprechpersonen werden in den Toiletten ausgehängt

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 Pfarrei, 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 in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Überprüfung des Schutzkonzepts

Das Schutzkonzept wird i.d.R. alle fünf Jahre überprüft. Die nächste Überprüfung erfolgt Januar 2031.

Anhänge:

- Anlage 1 Verhaltenskodex für die Pfarrei (zusätzlich im Fließtext).
- Anlage 2 Selbstauskunftsverklärung für Hospitierende bzw. Praktikant*innen
- Anlage 3 Interventionsplan (Grafik) und Interventionsteam
- Anlage 4 Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
- Anlage 5 Umgang mit Fotos gemäß der Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“

Anlage 1: Verhaltenskodex

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgenden Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot² (Balance von Nähe und Distanz) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex an.

Ort, Datum

Name

kirchliche Dienststelle

² 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

Anlage 2: Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname

Geburtsdatum

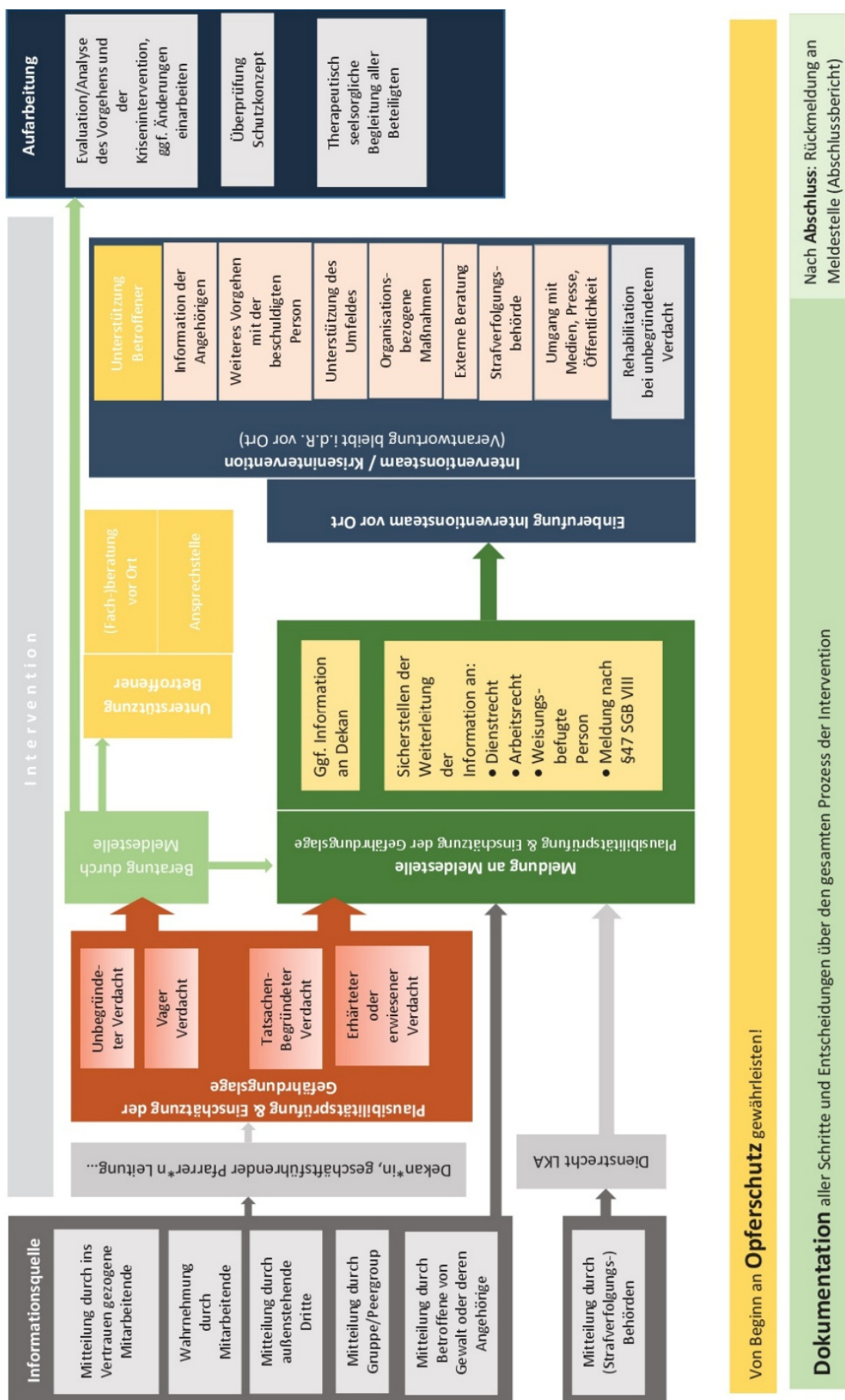
Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meiner/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 3: Interventionsplan:

Interventionsplan ELKB



Interventionsplan ELKB (Stand 10.02.2023)

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Interventionsteam:

10.2 Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die Leitungsverantwortlichen unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Zu Beginn werden Fragen der Befangenheit geklärt. Das Interventionsteam wird im Anhang zum Schutzkonzept beschrieben.

Es besteht aus folgenden Personen:

- Dekanin Uta Lehner oder Stellvertretung
- Pfrin. Ulrike Moritz die Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk
- Dekanin Uta Lehner, eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist
- Pfr. Wigbert Lehner, Notfallseelsorge
- Diakonin Claudia Grunwald, Notfallseelsorge
- Diakonin Heike Ammer-Klein
- Darüber hinaus, fallbezogen, eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist

Dokumentation von Vermutungen

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

Datum und Uhrzeit dieser Notiz	
--------------------------------	--

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

Was wurde genau beobachtet?	
Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Nächste Schritte	
------------------	--

Reflexionsdokumentation

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

Nächste Schritte	
------------------	--

Anlage 5: Umgang mit Fotos

gemäß der Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“:

- Fotos von Kindern oder Jugendlichen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Personensorgeberechtigten gemacht werden. Ebenso werden Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung veröffentlicht.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos wird der Verwendungszweck und die Medien der Veröffentlichung benannt.
- Fotos von Kindern und Jugendlichen werden nur dann veröffentlicht, 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.