



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern



# **Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde Seukendorf**

**AKTIV GEGEN . . .  
MISSBRAUCH**

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

## Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort .....	<u>Fehler! Textmarke nicht definiert.4</u>
II.	Geltungsbereich .....	<u>Fehler! Textmarke nicht definiert.4</u>
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts.....	5
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	5
1.1.	Vorläufige Risiko- und Potentialanalyse (Stand Mai 2024) ..	<u>Fehler! Textmarke nicht definiert.5</u>
1.2.	Vorläufige Erkenntnisse aus der Analyse.....	<u>510</u>
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	<u>611</u>
3.	Partizipation .....	<u>712</u>
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten .....	<u>813</u>
4.1.	Ansprechpersonen .....	<u>813</u>
4.2.	Präventionsbeauftragte .....	<u>914</u>
5.	Präventives Personalmanagement.....	<u>1815</u>
5.1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter*innen: .....	<u>1815</u>
5.2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende .....	<u>1815</u>
5.3.	Dokumentation .....	<u>1916</u>
5.4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen.....	<u>1916</u>
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz .....	<u>2017</u>
6.1.	Nähe und Distanz in der kirchengemeindlichen Arbeit .....	<u>2017</u>
6.2.	Verhaltenskodex.....	<u>2017</u>
6.3.	Voice, Choice, Exit .....	<u>2219</u>
6.4.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	<u>2219</u>
6.5.	Hinweise zur Thematisierung von Verhaltenskodex und Verhaltensregeln .....	<u>2320</u>
7.	Schulung und Fortbildung.....	<u>2421</u>
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen .....	<u>2522</u>
9.	Beschwerdemanagement.....	<u>2723</u>
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt .....	<u>2825</u>
10.1.	Anhang 1: Interventionsleitfaden der ELKB (liegt noch nicht endgültig vor, deshalb nur vorläufiger Interventionsplan) .....	<u>2827</u>
10.2.	Anhang 2: Interventionsteam im Dekanat Fürth .....	<u>3128</u>
10.3.	Anhang 3: Netzwerkpartner*innen .....	<u>3229</u>
10.4.	Anhang 4: Vorlage für die Dokumentation von Vermutungen etc.....	<u>3330</u>
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	<u>3633</u>
12.	Aufarbeitung .....	<u>3734</u>
13.	Vernetzung und Kooperation.....	<u>3936</u>
14.	Öffentlichkeitsarbeit .....	<u>4037</u>

14.1.	Ziele der Öffentlichkeitsarbeit.....	<u>4037</u>
14.2.	Umsetzung der Ziele .....	<u>4037</u>
14.3.	Verantwortlichkeiten für die Umsetzung .....	<u>4139</u>
15.	Beschäftigtenschutz.....	<u>4340</u>

# **AKTIV GEGEN MISSBRAUCH**

## I. Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt wurde zwischen 2023 und 2025 von der *Arbeitsgemeinschaft Prävention sexualisierter Gewalt* der Kirchengemeinden Cadolzburg, Zautendorf und Seukendorf im Auftrag der Kirchenvorstände und in Abstimmung mit den Pfarrämtern der drei Kirchengemeinden erarbeitet.

Wir veröffentlichen es in der Hoffnung, damit nicht nur der Prävention in unseren drei Kirchengemeinden zu dienen, sondern auch die Sensibilität für das Thema sexualisierte Gewalt in unseren Kirchengemeinden und bei unserer kirchlichen Arbeit deutlich zu erhöhen.

*Cadolzburg, Seukendorf, Zautendorf im Herbst 2025*

## II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde Seukendorf.

### III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

#### 1. Risiko- und Potential-Analyse

Wir haben im Sommer 2024 eine vorläufige Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt. Vorläufig bedeutet: Wir haben uns zunächst nur innerhalb der AG Prävention sexualisierter Gewalt Gedanken über die Risiken und Potentiale in unserer Kirchengemeinde gemacht.

Ziel ist es, nun im Zuge der Beschlussfassung dieses Schutzkonzeptes und der daraufhin erfolgenden Veröffentlichung, die Thematik Prävention sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde und der Nachbarschaft in die Breite zu tragen. Das wird vor allem im Jahr 2026 geschehen. Da wir dann auch in die einzelnen Gruppen und Kreise unserer Kirchengemeinde gehen werden, lässt sich in diesem Zusammenhang gut auch die Risiko- und Potentialanalyse auf eine breitere Grundlage stellen.

Federführend verantwortlich für diese Phase unserer Arbeit am Thema Prävention sexualisierter Gewalt werden (für die gesamte Nachbarschaft Cadolzburg-Seukendorf-Zautendorf) Pfarrer Lukas Borchardt (als für die Jugend zuständiger Pfarrer) und Frau Jule Engelhardt sein, die dabei mit der weiterbestehenden AG Prävention sexualisierter Gewalt zusammenarbeiten.

##### 1.1. Vorläufige Erkenntnisse aus der Analyse

- Wir wollen die Hausordnungen unserer Häuser durchsehen und im Hinblick auf das Thema Prävention aktualisieren.
- Wir wollen, wenn möglich, (auch) Ansprechpersonen haben, die nicht hauptamtlich in der Gemeinde (oder im Dekanat) tätig sind.
- Wir sensibilisieren unsere Gruppen und Kreise für das Thema sexualisierte Gewalt und befähigen sie dadurch zur Partizipation.
- Beim Tragen des Präventionsgedankens in die Gruppen und Kreise der Kirchengemeinde dürfte es sinnvoll sein, jeweils (mindestens) zu zweit dort aufzutreten.
- Es ist noch ein weiter Weg, bis wir Prävention als selbstverständlichen Baustein in der Breite unserer Arbeit und dem Leben unserer Gemeinde verankert haben. Diesen Weg wollen wir aber konsequent gehen.

# **AKTIV GEGEN ... MISSBRAUCH**

## 2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

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

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

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

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

Unser haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen werden über das Leitbild informiert, wenn sie den [Verhaltenskodex](#) (siehe Seite [Fehler! Textmarke nicht definiert.<sup>12</sup>](#)) unterzeichnen.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- dauerhaft auf der entsprechenden Seite unserer Homepage: [seukendorf-evangelisch.de/Praevention](http://seukendorf-evangelisch.de/Praevention)
- im Gemeindeblatt voraussichtlich Anfang 2026  
(am besten in einem Gemeindeblatt zum Thema Prävention sexualisierte Gewalt)

### 3. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde möchten Mitarbeiter\*innen und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, aktiv an Entscheidungen beteiligen, die sie betreffen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer 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. Die notwendigen Ressourcen (etwa Zeiten und Räume, Informationen und passende Formate) stellen wir zur Verfügung. Wir wollen offen kommunizieren, 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 insbesondere, aber nicht nur auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand und Ausschüsse des Kirchenvorstands
- Jugendausschuss
- Mitarbeiter\*innen-Kreise: z.B. Besuchsdienstkreis, Teams verschiedener gemeindlicher Angebote, Pfarramts-Team, Jugend-MAK; ...
- Treffen zur Jahresplanung
- Treffen zur Gottesdienstplanung (Lektor\*innen und Prädikant\*innen)
- Mitarbeiter\*innen-Jahrestreffen
- Persönliche Rückmeldungen an haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen

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

#### 4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft. Als Kirchenvorstand setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig (mindestens einmal im Jahr) auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Wir wollen sicherstellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in den täglichen Arbeitsabläufen unserer Gemeinde umgesetzt werden. Wir wollen dafür sorgen, dass sich unsere Mitarbeiter\*innen mit dem Thema befassen und die Prävention gestärkt wird. Dadurch soll die Kultur der Aufmerksamkeit für eigene Grenzen und die des Gegenübers gepflegt und weiterentwickelt werden.

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

##### 4.1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 15.10.2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind die Ansprechpersonen des Dekanats  
(siehe auch <https://www.fuerth-evangelisch.de/aktiv-gegen-missbrauch>):

- Pfr.in Karin Wildt
- Dekanatsjugendreferentin Carmen Dornberger
- Dekanatsjugendreferent Christian Neeß

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

- Pfarrerin Karin Wildt, Tel.: 0911-75801621, karin.wildt@elkb.de
- Religionspädagogin Carmen Dornberger, Tel.: 01522-6865589, dornberger@ej-fuerth.de
- Diakon Christian Neeß, Tel.: 0174-3637786, neess@ej-fuerth.de

##### 4.1.1. Aufgaben (siehe auch den Anhang 4.3)

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen. Gemeinsam soll nach Handlungsmöglichkeiten gesucht werden. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Das bedeutet vor allem, dass sie Betroffene mit deren Zustimmung an geeignete Stellen weiterleiten. Das sind zum Beispiel:

- die [Meldestelle der Fachstelle der ELKB für den Umgang mit sexualisierter Gewalt](#)
- das Hilfetelefon (**0800 5040112**) der [zentralen Anlaufstelle .help](#)
- regionale Fachberatungsstellen (siehe Anhang 10.3)

Die Ansprechpersonen sind nach § 5 (4) PrävG von der Meldepflicht entbunden.

##### 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 das Dekanat.

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

#### 4.2. Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter\*innen. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt 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. (Siehe auch die Aufgabenbeschreibung im Anhang 4.3)

Präventionsbeauftragte im Dekanat Fürth ist:

**Pfrin. Katharina Bach-Fischer**

Tel.: 0911-7663220 – Email: [katharina.bach-fischer@elkb.de](mailto:katharina.bach-fischer@elkb.de)

Für die Kirchengemeinde Cadolzburg kümmert sich Jule Engelhardt als Themenwächterin um das Thema Prävention. Kontaktdaten:

[MÜSSEN IN ABSPRACHE MIT JULE ENGELHARDT NOCH EINGEFÜGT WERDEN]

#### 4.3. Anhang: Aufgabenbeschreibungen für beauftragte Personen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

##### **Präventionsbeauftragte**

###### **1. Beauftragung**

---

Geeignete Personen sowie deren Vertreter\*innen werden durch die Leitung des Trägers benannt. Auf kirchlicher Ebene empfehlen wir, die/den Beauftragten durch die Gesamtkonferenz (früher erweiterte Pfarrkonferenz) zu wählen.

Die Beauftragung ist im Dienstumfang zu berücksichtigen, ähnlich wie bei Dekanatsjugendpfarrer\*innen.

Dies setzt die Besetzung durch haupt- bzw. nebenberufliche Personen voraus.

Darüber hinaus können auch besonders geeignete Ehrenamtliche für diese Aufgabe gewählt und berufen werden. Idealerweise ist zu empfehlen diese Position von einer EA und HB im Tandem zu besetzen.

###### **2. Rechtliche Stellung von Präventionsbeauftragten**

---

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeiten sind Präventionsbeauftragte *unabhängig* und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle und/oder Dienstvorgesetzten gebunden.

Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

###### **3. Anforderungsprofil**

---

###### **3.1. fachliche Qualifizierung**

---

Nach ihrer Benennung müssen die Präventionsbeauftragten im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem *Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte* teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag.

Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt.

Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben an den regelmäßigen Vernetzungstreffen, die durch die Fachstelle angeboten werden, teilzunehmen.

###### **3.2. Persönliche Eignung**

---

- keine Berührungsängste mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Freundliche Beharrlichkeit für das Thema einzustehen
- Einblick in und Vertrautheit mit kirchliche/n Strukturen

- Bewusstsein, Teil der ELKB zu sein und die Kirche auch nach außen zu vertreten
- Psychische Stabilität
- Bereitschaft zur eigenen Weiterbildung

#### **4. Aufgabenfeld**

---

##### **4.1. Grundlage**

Präventionsbeauftragte müssen sich gut in der konkreten kirchlichen *Struktur* vor Ort auskennen bzw. sich diesbezüglich rasch einarbeiten.

Sie machen sich außerdem mit den regional zuständigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden bekannt.

Die Kontaktdaten der Präventionsbeauftragten werden an die *Fachstelle* gemeldet. Die Präventionsbeauftragten sind über ihre Kontaktdaten zu erreichen.

Sie müssen mit der Fachstelle vernetzt sein.

##### **4.2. Einsatzbereich**

Die Größe der zu betreuenden Fläche kann von einer Kirchengemeinde bis zu einem Dekanatsbezirk reichen, soll diesen allerdings nicht überschreiten. Wünschenswert ist in großen Dekanaten, die Betreuung innerhalb von Regionen (wie Augsburg) oder Prodekanaten (wie Nürnberg). Darüber hinaus kann sich das Gebiet aber auch auf ein Arbeitsfeld und/oder Einrichtung beziehen, welches nicht in der Struktur Gemeinde/Dekanat abgebildet ist.

##### **4.3. Aufgaben der Präventionsbeauftragten**

- Sie tragen dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der *Schutzkonzepte* zur Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft im Blick bleibt.
- Sie kennen den *Interventionsleitfaden* (im besten Fall sind sie an der Erarbeitung beteiligt) und achten darauf, dass der im eigenen Schutzkonzept festgeschriebene Interventionsleitfaden aktuell bleibt.
- Sie sorgen dafür, dass den Mitarbeitenden der Kirche die *Meldewege* (Dienstweg, direkter Weg zur Meldestelle) und zuständige Stellen, wie z.B. Jugendamt oder Ansprechperson, bekannt sind.
- Präventionsbeauftragte sind Mitglied im Interventionsteam.
- Präventionsbeauftragte sind verpflichtet, im Falle *eigener Befangenheit* darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen. (z.B. Präventionsbeauftragte Nachbardekanat)
- Zudem sollen sie *Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote* initiieren. Dafür können sie Multiplikator\*innen buchen, und Fach-(beratungs)stellen vor Ort einbinden. Es wird darauf geachtet, dass alle Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen regelmäßig *geschult* werden.
- Für die Präventionsbeauftragten im Bereich der Landeskirche gilt darüber hinaus, dass sie *NICHT* automatisch im Sinne des 4-Augen-Prinzips bei *Verdachtsfällen* beratend hinzugezogen werden müssen. Präventionsbeauftragte beraten dahingehend, sich bei der Meldestelle Hilfe zu holen.
- Auf Anfrage können sie den Prozess der *Erstellung des individuellen/pasgenauen Schutzkonzepts* begleiten und beraten.

## **AKTIV GEGEN MISSBRAUCH**

Die Verantwortung für die Erstellung des Schutzkonzepts und die Bereitstellung aktueller Kontaktdaten des Interventionsteams, der Ansprechpersonen usw. liegt beim *Leitungsverantwortlichen*. Daher müssen diese dem Präventionsbeauftragten umgehend personelle Veränderungen melden. (Bringschuld)

Auch personelle/strukturelle Änderungen vor Ort, müssen von Seite der Kirchengemeindeleitung an den/die Präventionsbeauftragten weitergeleitet werden.

## **Ansprechperson**

### **1. Beauftragung**

---

Ansprechpersonen werden vom kirchlichen Leitungsgremium (Kirchenvorstand, Dekanatsausschuss etc.) berufen.

Wenn möglich, sollen zwei Personen, möglichst gemischtgeschlechtlich und eine ehrenamtliche und eine hauptberufliche Person, berufen werden.

Sie berichten unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Verschwiegenheit bei Bedarf in diesem Gremium und werden in ihrem Amt bestätigt.

### **2. Rechtliche Stellung von Ansprechpersonen**

---

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeit als Ansprechpersonen sind sie unabhängig und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden.

Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

### **3. Anforderungsprofil**

---

#### **3.1. fachliche Qualifizierung**

---

Nach ihrer Berufung müssen die Ansprechpersonen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem *Einführungsseminar für Ansprechpersonen* teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben an regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen, mit kollegialer Beratung teilzunehmen.

Das Einführungsseminar, die Fachtage und fortführend moderierte kollegiale Beratung werden von der Fachstelle angeboten.

Die Ansprechperson muss in Seelsorgegeheimnis- und Datenschutzbelangen unterwiesen sein.

Der Träger soll bei Bedarf der Ansprechperson Supervision ermöglichen.

#### **3.2. Persönliche Eignung**

---

- keine Berührungsängste mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- psychische Stabilität
- Verschwiegenheit
- wenn möglich Erfahrungen in der Beratungstätigkeit
- Bereitschaft zur Weiterbildung

### **4. Aufgabenfeld**

---

#### **4.1. Grundlage**

In Abgrenzung zur Vertrauensperson der Evangelischen Jugend und der Vertrauensperson im Kirchenvorstand wird das Wort "Ansprechperson" verwendet.

## **AKTIV GEGEN MISSBRAUCH**

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden an die *Fachstelle* für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB gemeldet.

Ansprechpersonen erhalten auf Wunsch eine *dienstliche Telefonnummer* (PrePaid) (Finanzierung durch den Träger).

Der Träger ermöglicht der Ansprechperson bei Bedarf *Supervision* und übernimmt die Kosten.

Ein jährliches "Dankeschön" ist vorgesehen (Träger).

Wie wird *bekannt*, wer Ansprechperson ist? Die Ansprechperson ist im individuellen Schutzkonzept benannt und ihre Kontaktdaten sollen auf Gemeinde- und Dekanatsebene sowie in Einrichtungen bekannt gemacht werden (Homepage, Gemeindebriefen, Plakate etc.).

Ansprechpersonen sollen grundsätzlich die Bereitschaft zur *persönlichen Begegnung* mit Betroffenen haben.

### **4.2. Einsatzbereich**

Die Ansprechpersonen sollen für "Regionen" innerhalb des Dekanats, z.B. in Gemeindeverbünden /Nachbarschaften zuständig sein. Bestehende Strukturen können genutzt werden. Auch trägerübergreifende und überregionale Vereinbarungen sind denkbar.

Das Amt der Ansprechperson und der Vertrauenspersonen der evangelischen Jugend werden vernetzt.

### **4.3. Aufgaben**

- Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden.
- Die Ansprechperson unterstützen von sexualisierter Gewalt *Betroffene* bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort (im Sinne von Clearing).
- Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen gehören *Zuhören und Clearing*, d.h. u.a. Vermitteln an die Ansprechstelle in der Fachstelle, in konkreten Notfallsituationen an das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle HELP sowie regionale Fachberatungsstellen.

Ansprechpersonen sind verpflichtet, im Falle *eigener Befangenheit* die meldende Person darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen z.B. an die Ansprechstelle der ELKB oder Fachberatungsstellen verweisen.

## **1. Anmeldeverfahren**

---

Aufgabe von Dekanaten, Kirchengemeinden, Arbeitsfeldern und Einrichtungen der ELKB soll es sein, qualifizierte Personen für die Aufgabe von Multiplikator\*innen anzuwerben sowie diese im Fortgang zu beauftragen und zur Ausbildung zu schicken.

Alternativ können sich Interessierte an ihren zuständigen Rechtsträger wenden, sich vorstellen und beauftragen lassen.

Darüber hinaus können sich Interessierte an die Fachstelle wenden und sich, unter Voraussetzung der persönlichen und fachlichen Eignung für die Multiplikator\*innenausbildung anmelden.

## **2. Anforderungsprofil**

---

### **2.1. fachliche Qualifizierung**

---

Die Multiplikator\*innen werden zentral von der *Fachstelle* für den Umgang mit sexualisierter Gewalt ausgebildet, erfasst, betreut und dauerhaft bei ihrer Arbeit unterstützt.

Verpflichtend ist die Teilnahme an einem 2x2-tägigen Ausbildungsseminar, welches von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB regelmäßig angeboten wird. Außerdem ist die Teilnahme an jährlich stattfindenden *Netzwerktreffen* der Fachstelle verpflichtend. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass sie zur *weiteren Qualifizierung* an weiterführenden themenbezogenen Schulungen und/oder Fachtagen teilnehmen.

Die Fachstelle bietet *kollegiale Beratung* an, die auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen werden kann.

### **2.2. Persönliche Eignung**

---

- Grundkenntnisse zum Themenbereich sexualisierte Gewalt
- Interesse am Thema
- Sprachfähigkeit zum Thema sexualisierte Gewalt
- psychische Stabilität
- Vermittlungskompetenz
- Erfahrung mit Gruppen- und Schulungsarbeit
- Gruppenleitungskompetenz
- Strukturkenntnisse Kirche *und/oder Diakonie*
- Bereitschaft zur Weiterbildung
- Bereitschaft für Netzwerkarbeit und Selbstreflexion

Im Rahmen des Anmeldeverfahrens werden die fachlichen Voraussetzungen durch ein persönliches Gespräch mit Vertreter\*innen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB überprüft.

## **3. Aufgabenfeld**

---

# **AKTIV GEGEN MISSBRAUCH**

## **3.1. Grundlage**

Multiplikator\*innen sind von ihrer beauftragten Stelle benannt. Darüber hinaus sind ihre Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB gemeldet. Die Kontakte der Multiplikator\*innen werden im Internet auf den Seiten von Hinschauen-Helfen-Handeln (EKD) und der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB veröffentlicht.

## **3.2. Einsatzbereich**

Multiplikator\*innen werden für Schulungen von ihrer beauftragten Stelle (Dekanat, Region, Arbeitsfeld) eingesetzt. Hauptzielgruppe ihrer Schulungen sind Kirchengemeinden und Dekanate mit ihren Mitarbeitenden. Auch Mitarbeitende eines Arbeitsfeldes und/oder Einrichtung können geschult werden, welche nicht in der Struktur Gemeinde/Dekanat abgebildet ist.

## **3.3. Aufgaben**

Aufgabe der Multiplikator\*innen ist es, hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende in der ELKB zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt fortzubilden. Zu diesem Zweck führen sie insbesondere Basisschulungen und im weiteren Verlauf regelmäßige Auffrischungsschulungen durch.

Hierfür wird ihnen ausgearbeitetes Schulungsmaterial zur Verfügung gestellt.

---

## **4. Finanzierung**

Soweit die Multiplikator\*innen von einem Rechtsträger der ELKB beauftragt sind, übernimmt dieser die Kosten für die Aus- und Fortbildung des\*der Multiplikator\*in.

Darüber hinaus können Interessierte selbstfinanziert an der Schulung zur Multiplikator\*in teilnehmen und auf Honorarbasis Schulungen anbieten.

## Weiteres

Es können Stellen kombiniert werden, wie z.B. Multiplikator\*in und Ansprechperson, jedoch nicht das Amt der Ansprechperson und der\*des Präventionsbeauftragten.

## 5. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Haupt- und Nebenberufliche, sowie Regelungen für die Mitarbeit von Ehrenamtlichen.

### 5.1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter\*innen:

- 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.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber\*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der\*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- 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.
- 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.

Ausführlichere Hinweise zur Gestaltung von Bewerbungsverfahren im Hinblick auf das Thema sexualisierte Gewalt enthält die Arbeitshilfe der ev. Landeskirche Württemberg „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten.“. Sie ist im Netz zugänglich:

[https://www.elk-wue.de/fileadmin/Bewerbungsverfahren\\_achtsam\\_gestalten.pdf](https://www.elk-wue.de/fileadmin/Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf)

### 5.2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

- Wir achten bei der Auswahl von Ehrenamtlichen auf Motivation und persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Personen.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt.
- Der Verhaltenskodex wird von jedem\*r Ehrenamtlichen unterschrieben.
- In einem Reflexionsgespräch in den ersten sechs Monaten des Ehrenamtes wird der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Ehrenamtlichen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- In diesem Gespräch werden auch Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der/die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Zwei Beispiele:
  - *In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.*
  - *Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.*

### 5.3. Dokumentation

Die Dokumentation der Erfüllung der oben beschriebenen Erfordernisse wird bei Hauptamtlichen in der Personalakte abgelegt. Für die Ehrenamtlichen gibt es eine tabellarische Übersicht, in der die Erfüllung dokumentiert ist. Dabei geht es um:

- den unterschriebenen Verhaltenskodex
- ggf. das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- ggf. die Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- ggf. Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

### 5.4. 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 haupt- oder nebenberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Hospitierende und Praktikant\*innen werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

## 6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

### 6.1. Nähe und Distanz in der kirchengemeindlichen Arbeit

Die Arbeit in der Kirchengemeinde Seukendorf lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Durch diese Arbeit mit Menschen, die uns anvertraut sind und/oder uns vertrauen, entsteht Nähe zwischen diesen Menschen und uns sowie Nähe zwischen uns Mitarbeiter\*innen. Dessen sind wir uns bewusst, und das wollen wir uns immer wieder vor Augen führen. Als Mitarbeiter\*innen der Kirchengemeinde sind wir in der Verantwortung, diese Nähe so zu gestalten, dass trotzdem eine gewisse Distanz gewahrt bleibt, damit es nicht zu verletzenden Grenzüberschreitungen im Miteinander kommt.

Gleichzeitig geht es auch um die Nähe, die zwischen Teilnehmer\*innen unserer gemeindlichen Angebote entstehen kann. Hier gilt es (insbesondere bei der Arbeit im Kinder- und Jugendbereich), aufmerksam für zwischenmenschliche Dynamiken zu sein, um auch auf diesem Feld Grenzüberschreitungen und den dadurch möglichen Verletzungen vorzubeugen.

Um die zwischenmenschlichen Beziehungen, die im Rahmen unserer gemeindlichen Arbeit entstehen, für alle Beteiligten in diesem Sinne angemessen zu gestalten, haben wir für unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen einen Verhaltenskodex formuliert. (siehe 6.2)

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeiter\*innen unterschrieben. Neue Mitarbeiter\*innen erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „*Voice-, Choice- und Exitoption*“ allen Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht. (siehe 6.3)

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb haben wir für den digitalen Raum spezielle Verhaltensregeln formuliert. (siehe 6.4)

### 6.2. Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex hat folgenden Wortlaut [SIEHE NÄCHSTE SEITE]:

## **Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt**

1. Ich trage durch mein Verhalten 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 Mitarbeiter\*innen und Vorgesetzten.
2. Ich trage durch mein Verhalten dazu bei, dass in meinem Arbeitsbereich keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung oder andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern reagiere der Situation entsprechend (wie im Folgenden aufgeführt).
4. Ich will mich unmittelbar einmischen, wenn Personen ihr Unwohlsein und somit ihre Beschwerde über das Erlebte nicht selbst zum Ausdruck bringen können.
5. Ich halte gegenseitiges Hinweisen und Korrigieren im Bereich wahrgenommener Grenzverletzungen für notwendig und erwünscht.
6. Ich wende mich ggf. an Vorgesetzte, an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
7. Grundsätzlich bemühe ich mich, die individuellen Grenzen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
8. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
9. Ich bin mir bewusst, dass vier Augengespräche besonders sensible Situationen sind. Nach Möglichkeit suche ich dafür helle und einsehbare Räume auf oder lasse jemanden dritten wissen, wo das Gespräch stattfindet - auch zum eigenen Schutz. [VORSCHLAG SEUKENDORF]
10. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
11. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter\*in bewusst, verhalte mich verantwortungsvoll hinsichtlich Nähe und Distanz zu Menschen in meinem Arbeitsfeld und missbrauche meine Rolle gegenüber diesen Menschen nicht.
12. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot<sup>1</sup> und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

Ich verpflichte mich, mein Verhalten an diesem Kodex auszurichten und im digitalen Raum zusätzlich an den Verhaltensregeln zum digitalen Raum (siehe 6.4.1 für Hauptamtliche und 6.4.2 für Ehrenamtliche).

.....  
Ort, Datum

.....  
Name / Unterschrift

<sup>1</sup> Präventionsgesetz der ELKB, § 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

### 6.3. Voice, Choice, Exit

Es entspricht dem Verhaltenskodex, wenn wir grundsätzlich bei unserer Arbeit darauf achten, dass alle Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen stets (mindestens) folgende drei Optionen haben:

- **Voice:** Sie haben die Möglichkeit, ihre Stimme zu erheben, um ihre Interessen/Grenzen zu wahren und auf Probleme im Hinblick auf Nähe und Distanz hinzuweisen.
- **Choice:** Sie haben die Wahl, ob sie sich in einer Situation befinden wollen oder nicht.
- **Exit:** Sie haben eine Möglichkeit, aus der Situation aussteigen zu können.

### 6.4. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind aus 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, dass mit der Nutzung solcher Werkzeuge Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing und andere Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, gelten bei uns Verhaltensregeln für den Umgang miteinander im digitalen Raum. Dabei unterscheiden wir zwischen den Regeln für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen.

#### 6.4.1. Verhaltensregeln für den digitalen Raum für hauptamtliche Mitarbeiter\*innen

Für unsere hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen vereinbaren wir folgende Regelungen für den digitalen Raum:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmer\*innen oder deren Sorgeberechtigten, sofern vorhanden, eine dienstliche Nummer. Denn die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmer\*innen dürfen nicht ohne deren Einwilligung (oder die Einwilligung der Erziehungsberechtigten) an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Hauptamtliche Mitarbeiter\*innen der Kirchengemeinde dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an Grundsätze des Datenschutzes.
- 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.
- Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an, damit Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen selbst entscheiden können, welche Kommunikationswege sie nutzen wollen.

#### *6.4.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum für ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen*

Für unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen vereinbaren wir folgende Regelungen für den digitalen Raum:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern.
- Die Nummern von Teilnehmer\*innen und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen dürfen nicht ohne deren Einwilligung (oder die Einwilligung der Erziehungsberechtigten) an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Ehrenamtliche der Kirchengemeinde dürfen im Kontext ihrer Arbeit nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über 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 [= Kirchengesetz über den Datenschutz der EKD] 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.
- Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an, damit Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen selbst entscheiden können, welche Kommunikationswege sie nutzen wollen.

#### *6.4.3. Ausführlichere Hinweise*

Ausführlichere Hinweise zum Verhalten und zum Schutz im digitalen Raum finden sich in folgendem Dokument der Unabhängigen Beauftragten des Bundes für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs:  
[https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user\\_upload/Schutzkonzepte\\_fuer\\_den\\_digitalen\\_Raum\\_aktualisiert.pdf](https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf)

### *6.5. Hinweise zur Thematisierung von Verhaltenskodex und Verhaltensregeln*

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

- Alle Mitarbeiter\*innen unterschreiben den Verhaltenskodex.
- Allen Mitarbeiter\*innen werden die Verhaltensregelungen für den digitalen Raum bekannt gemacht.
- auf unserer Homepage [seukendorf-evangelisch.de](http://seukendorf-evangelisch.de)

## 7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeiter\*innen in unserer Kirchengemeinde für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter\*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen 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. Sie erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Leitungen von Gruppen und Kreisen sind angehalten an einer Basisschulung oder einem adäquaten Kurs teilzunehmen.
- Der Kirchenvorstand legt fest, für welche Tätigkeitsbereiche die Teilnahme anderer Mitarbeiter\*innen an einer Basisschulung oder einem adäquaten Kurs sowie an Schulungen verpflichtend ist. Er empfiehlt die Teilnahme.
- In unserem Dekanat bietet das Erwachsenenbildungswerk einmal im Jahr wenigstens eine Basisschulung für Mitarbeiter\*innen an. Die Schulung kann auch online erfolgen.
- 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.
- Alle sechs Jahre sollte 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 Mitarbeiter\*innen 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 Mitarbeiter\*innen im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

## 8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder und Jugendlichen 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 Mitarbeiter\*innen in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualität und das Bewusstsein für die Bedeutung dieses Themas tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen für junge Menschen anerkannt werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. [SIEHE AUCH DIE „CHECKLISTE“ ZUR EIGENEN SEXUALITÄT IM ANHANG ZU DIESEM BAUSTEIN: 8.1] Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Das Bewusstsein über 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 Mitarbeiter\*innen 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 bei uns 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 Kinder und Jugendliche beschäftigen und dementsprechend in der pädagogischen Arbeit berücksichtigt werden müssen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Kirchengemeinde. Damit die Schutzzaltersgrenzen 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 in anderen Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind – z. B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe, was mag ich nicht? 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 Kirchengemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

# **AKTIV GEGEN ... MISSBRAUCH**

## 8.1. Anhang: „Checkliste“ – wodurch ist meine Sexualität geprägt?

Wir alle sammeln im Laufe unseres Lebens unterschiedliche Prägungen und Erfahrungen. Diese schlagen sich in unseren persönlichen Haltungen, im Umgang mit Sexualität, in Werten und Normen nieder. Um mit dem Thema Sexualität gut und professionell umzugehen, ist es hilfreich, die eigene Prägung zu reflektieren. Folgende Fragen können dabei helfen:

- Was hat mich im Umgang mit meinem Körper geprägt?
- Wie wurde in meiner Familie mit Nacktheit, Fragen zu Sexualität und Lust umgegangen?
- Habe ich viele prägende Beziehungsabbrüche erlebt? Was vermittele ich in meiner (ehrenamtlichen) Arbeit über den Themenbereich Beziehungen?
- Wie wurden Geschlechterrollen und -zuschreibungen in meiner Herkunftsfamilie gelebt? Wie lebe ich sie heute?
- Was vermeide ich eher beim Thema Sexualität, was befördere ich? – Im Umgang mit mir und anderen?
- Bin ich mir meiner eigenen Toleranzgrenzen im Sexuellen bewusst?
- Kann ich meine persönlichen Grenzen setzen und verteidigen?
- Bin ich mir über die Wirkung meiner Person auf andere bewusst?
- Welche Akzeptanz habe ich gegenüber verschiedenen individuellen sexuellen Neigungen und Identitäten?
- Welche Werte und Normen habe ich in Bezug auf Sexualität?
- Reflektiere ich eigene Regel- und Normverletzungen?

Und im Bezug auf unsere Kirchengemeinde (Einrichtung, Dekanatsbezirk):

- Werden Abhängigkeitsverhältnisse in Beziehungen thematisiert?
- Vermitteln wir Mut, Gewalterfahrungen verschiedenster Art zum Thema zu machen?

## 9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden<sup>2</sup> werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernstgenommen. 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 Rückmeldungen zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach. Wir vermitteln dadurch die Haltung: „*Rückmeldungen und Beschwerden sind willkommen!*“; „*Wir verstehen Beschwerden und Rückmeldungen als Anregung, etwas zu verbessern.*“

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

- regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise in einer der jeweiligen Gruppe angemessenen Form
- Kummerkasten (fest installiert und abschließbar) in jedem Gemeindehaus (regelmäßige Leerung durch die Vertrauenspersonen des KVs)
- anonymer digitaler Kummerkasten auf unserer Homepage (im Gemeindeblatt per QR-Code verlinkt)
- Auf unserer Homepage verweisen wir darüber hinaus auf das digitale Beschwerdemanagement des Dekanats.
- über die Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt (siehe BAUSTEIN 4)
- über die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz:  
<https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb>
- für Mitarbeiter\*innen über die MAV
- Grundsätzlich sind Beschwerden auch über alle klassischen Kommunikationswege möglich. (Telefon, Post, ...)

Damit Hinweisgeber\*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten:

- Feedbackrunden: bis zum nächsten Treffen der entsprechenden Gruppe
- Kummerkasten: bis zum Ende des nächsten Kalendermonats
- digitaler Kummerkasten: innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Beschwerde

---

<sup>2</sup> „Beschwerden sind ... Rückmeldungen über (wahrgenommenes oder vermutetes) Fehlverhalten im Sinne von Regelverstößen und dem nicht Einhalten von ... Versprochenem. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, die benannten Belange – und damit den/die Beschwerdeführer\*in – ernst zu nehmen, den Beschwerdegrund möglichst abzustellen und die Erkenntnis über die Ursachen der Beschwerde zur Weiterentwicklung zu nutzen.“ (Kita als sicherer Ort. Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas. S. 27)

## 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 Pfarrerin Kreß abgestimmt sein. Die Vertretung übernimmt Pfarrer Borchardt bzw. die jeweilige Vertretungsperson.

Die Leitungsebene muss je nach Fall entscheiden, ob sie die Leitung bzw. ein Mitglied des dekanatlichen Interventionsteams einbezieht. Die dekanatliche Leitungsebene muss entscheiden, ob sie das Interventionsteam einbezieht. Bei Unsicherheiten sollte auf jeden Fall auf diese Weise Beratung eingeholt werden. Alle daraus folgenden Maßnahmen müssen mit der Leitung des dekanatlichen Interventionsteams abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

### **Interventionsleitfaden:**

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich. (*siehe Anhang – bisher noch in Arbeit*)

### **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: Dekan Jörg Sichelstiel - **Stellvertretung: Dekanin Kathrin Klinger**
- Präventionsbeauftragte: Pfarrerin Katharina Bach-Fischer
- Öffentlichkeitsreferentin: Pfarrerin Christiane Lehner
- Dipl.psych. Elfriede Lutz, Diakonisches Werk Fürth, Erziehungsberatungsstelle
- fallbezogen: Dekanatsbeauftragte Notfallseelsorge
- fallbezogen: Personen mit juristischer Expertise
- fallbezogen: gegenüber beschuldigter Person weisungsbefugte Person

### **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 Mitarbeiter\*innen 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 die Leitung des Interventionsteams. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeiter\*innen oder Betroffene selbst erfolgen.

**Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:**

Tel.: 089 5595 342

Mail: [meldestellesg@elkb.de](mailto:meldestellesg@elkb.de)

**Anhang:**

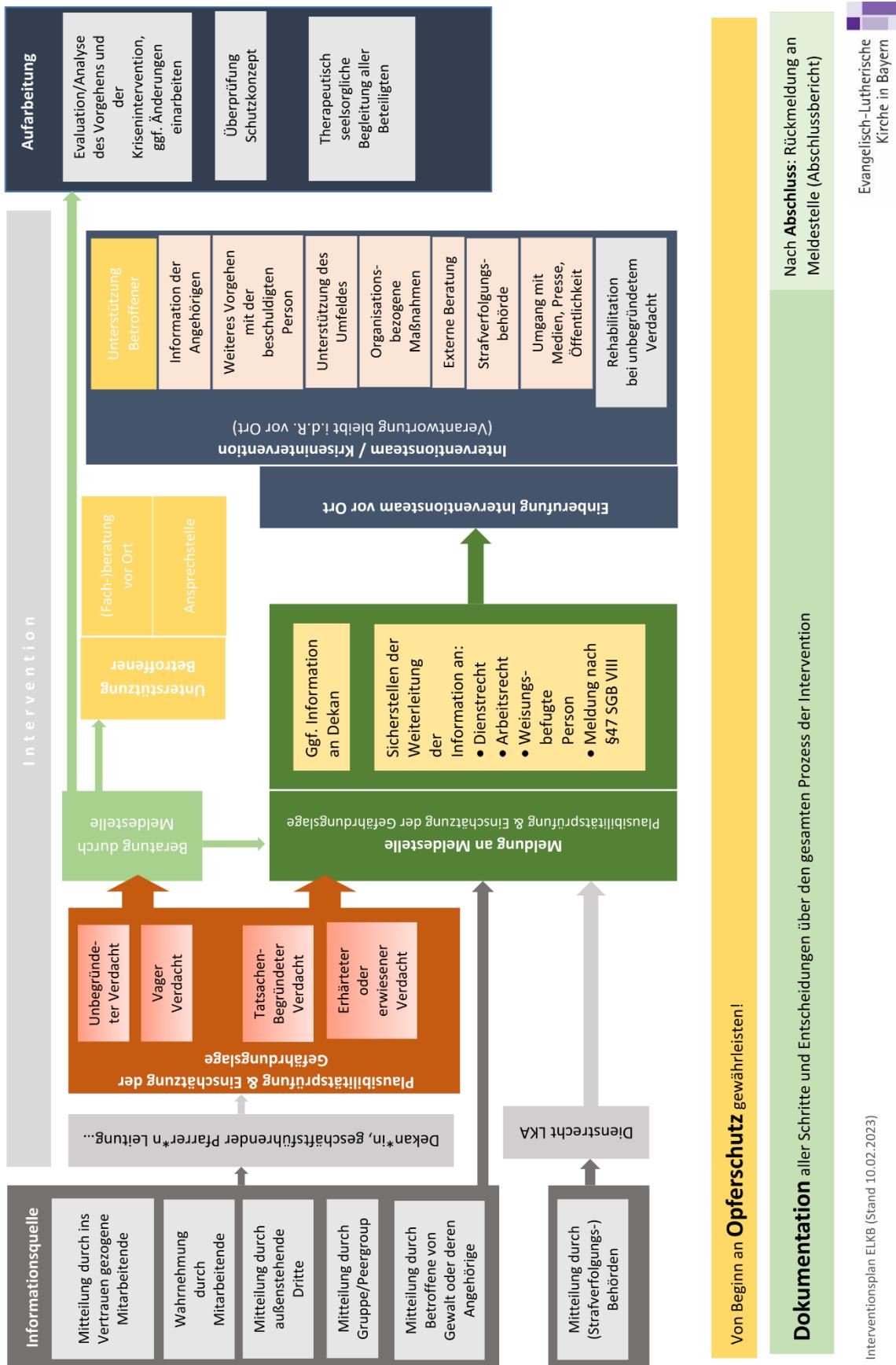
- Interventionsleitfaden der ELKB (liegt noch nicht vor)
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner\*innen
- Vorlage für die Dokumentation von Vermutungen etc.

# AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

## 10.1. Anhang 1: Interventionsleitfaden der ELKB

(liegt noch nicht endgültig vor, deshalb nur vorläufiger Interventionsplan)

### Interventionsplan ELKB (wird von Fachstelle noch überarbeitet)



10.2. Anhang 2: Interventionsteam im Dekanat Fürth

**Unser Interventionsteam im Dekanat Fürth**

(Stand: Mai 2024)

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name: Jörg Sichelstiel	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 7666 490, 0175 9737953, priv. 01775816265	E-Mail: joerg.sichelstiel@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Almut Held	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 605087, priv. 0151 20204261	E-Mail: almut.held@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Katharina Bach-Fischer	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 7663220 , priv. 0162 4082730	E-Mail: katharina.bach-fischer@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Christiane Lehner	Erreichbarkeit:
Fon: 0176 342 93084	E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit.fuerth@elkb.de

Notfallseelsorger*in: fallbezogen hinzuziehen	
Name: Udo Götz oder Christian Krause	Erreichbarkeit:
Fon: 0800 1414148	E-Mail: <a href="mailto:udo.goetz@elkb.de">udo.goetz@elkb.de</a> ; christian.krause@elkb.de

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name: Elfriede Lutz	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 7493335, priv. 0163 4807513	E-Mail: <a href="mailto:elfriede.lutz@diakonie-fuerth.de">elfriede.lutz@diakonie-fuerth.de</a> ; elfriede-l@outlook.de

Meldestelle ELKB	
Name:	Erreichbarkeit:
Fon: 089 5595 342 oder 089 5595 676	E-Mail: meldestellesg@elkb.de

## Anlaufstellen für von sexualisierter Gewalt Betroffene:

### Regional:

1. Wildwasser – Fachberatungsstelle für Mädchen und Frauen gegen sexuellen Missbrauch und sexuelle Gewalt, Nürnberg, Tel.: 0911/331330
2. Kinderschutzbund Nürnberg, Tel.: 0911/929190000
3. Beratungsstelle des Frauenhauses Fürth, Tel.: 0911/13090506
4. Frauennotruf Nürnberg, Frauenberatung für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen, Tel.: 0911/284400
5. Polizei: Beauftragte für Frauengewalt, Frau Steiger, Tel.: 0911/75905-317
6. Beauftragte für Frauen und Kinder beim Polizeipräsidium Mittelfranken, Nürnberg, Tel: 0911/2112078 oder 0911/2112193
7. Jungenbüro Nürnberg, Schlupfwinkel e.V., Tel.: 0911/52814751
8. ISOFA, Insofern erfahrene Fachkraft zum Kinderschutz, Jugendamt Landkreis Fürth, Frau Himmelhuber, Tel.: 0911/97731272

### Überregional:

1. help – Zentrale Anlaufstelle – unabhängige Info für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie, Tel.: 0800/5040112
2. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Tel.: 030/185551865
3. Gewalt gegen Frauen, Hilfetelefon: 08000/116016

## 10.4. Anhang 4: Vorlage für die Dokumentation von Vermutungen etc.

### 10.4.1. 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		
Beschuldigte Person: Name, Alter, Geschlecht		
Zeugen: Namens		
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?		

## **AKTIV GEGEN ... MISSBRAUCH**

Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Nächste Schritte ...	
----------------------	--

*10.4.2. Reflexionsdokumentation*

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
mögliche Unterstützung der*des Betroffenen aus dem Umfeld	
mögliche Gefahren für die*den Betroffenen durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Nächste Schritte ...	

## 11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person.
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde.
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam (siehe Anhang 10.2) berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der\*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (siehe Anhang 10.2) ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB sollte eingeholt werden.
- 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 Verdachtfällen 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 ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

## 12. Aufarbeitung

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

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

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

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

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

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung?  
Oder auch: Welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Kirchengemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte?  
Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

## **AKTIV GEGEN MISSBRAUCH**

**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, beschäftigen wir uns **einmal jährlich in unserer Nachbarschaft** in einer Besprechung der Hauptamtlichen mit dem Schutzkonzept.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es verschiedene Fachberatungsstellen. (siehe Anhang 10.3. Netzwerkpartner\*innen).
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir, die Prävention sexualisierter Gewalt **einmal jährlich im Kirchenvorstand und einmal jährlich im Jugendausschuss** zum Thema zu machen.

## 14. Öffentlichkeitsarbeit

### 14.1. Ziele der Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Diese Möglichkeiten wollen wir nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeiter\*innen 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 Mitarbeiter\*innen und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Kirchengemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeiter\*innen sind über die sie betreffenden Themen wie Schulungen, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

### 14.2. Umsetzung der Ziele

#### 14.2.1. Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen im Zuge der Verabschiedung des Schutzkonzepts Artikel in unserem Gemeindeblatt und Beiträge auf unserer Homepage sowie in den sozialen Medien, die Gemeindeglieder und Öffentlichkeit über das Schutzkonzept informieren.

#### 14.2.2. Homepage

**Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:**

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen  
(Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten ...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement
- die Beschwerdemöglichkeit für Mitarbeiter\*innen nach dem [Hinweisgeberschutzgesetz](#)
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu [www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB
- das Plakat der Fachstelle
- die Kontaktdaten der mit dem Dekanat 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 aus dem Themenfeld Prävention sexualisierter Gewalt

#### 14.2.3. Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation

**In unser Gemeindeblatt werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:**

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind
- QR-Code für den digitalen Kummerkasten
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen

**In unserem Gemeindeblatt 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 aus dem Themenfeld Prävention sexualisierter Gewalt

**14.2.4. Schaukästen / Pinnwände / Gemeindehäuser / ...**

In unsere Schaukästen / an unsere Pinnwände / an geeignete Orte in den Gemeindehäusern (insbesondere auch in die Toiletten) kommen, je nach vorhandenem Platz, folgende Informationen:

- **mindestens** ein Hinweis mit dem Logo „Aktiv gegen Missbrauch“, den wichtigsten Kontaktmöglichkeiten (Ansprechpersonen; Beratungsstellen) und einem QR-Code, der auf die entsprechende Seite unserer Homepage verweist
- nach Möglichkeit mehr Informationen als nur dieser Hinweis (z.B. ein größeres Plakat mit den Ansprechpersonen und weiteren Anlaufstellen etc.)
- evtl. das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

**14.2.5. 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 Teilnehmer\*innen 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:
  - soweit technisch möglich, den Download von Fotos von unserer Homepage erschweren oder uninteressant machen.
  - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.
  - besonders zurückhaltend sind bei der Veröffentlichung von Fotos auf Social-Media- und ähnlichen Kanälen.

**14.3. Verantwortlichkeiten für die Umsetzung**

- für das Gemeindeblatt: Redaktion

## **AKTIV GEGEN MISSBRAUCH**

- für die Homepage: Pfarrerin Kreß
- für die Aushänge in Schaukästen etc.: Pfarramt

## 15. Beschäftigenschutz

Kirchliche Mitarbeiter\*innen 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, auch dem der Mitarbeiter\*innen.

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeiter\*innen sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeiter\*innen 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 Unterstützungs möglichkeiten 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.