

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt für die Evang.-Luth. Kirchengemeinden Marktbreit und Segnitz



1. Vorwort

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinden Marktbreit und Segnitz sollen ein einladender und sicherer Ort des Glaubens und der Gemeinschaft sein, an dem Kinder, Jugendliche und Erwachsene einander in Sicherheit und Respekt begegnen können.

Prävention ist in den Kirchengemeinden ein großes Anliegen. Im Mai und September 2022 führte Judith Grosser, Mitglied des Präventionsteams der ELKB, im Rahmen der Pfarrkonferenzen die Basisschulung für die Hauptamtlichen im Bereich Gemeindearbeit, Kirchenmusik und Dekanatsjugend des Dekanats durch. Im März und April fanden für Kirchenvorsteher*innen und Präventionsteams online-Schulungen (Basisschulung und Informationen zur Schutzkonzepterstellung) statt.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig im Zeitraum von Dezember 2024 bis Juni 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.

2. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinden Marktbreit und Segnitz 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.

Für folgende Arbeitsbereiche gelten zusätzliche Hinweise:

- Kindergärten/Kindertagesstätten
In diesem Bereich wurden bereits eigene Schutzkonzepte erstellt; eine Mitarbeiterin wurde zur Präventionsbeauftragten für Kitas fortgebildet.

3. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Dezember 2025 durchgeführt; dabei waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

- Kinder- / Jugendgruppe und Ihre MitarbeiterInnen
- Krabbelgruppe
- KindergottesdienstmitarbeiterInnen
- Teamer und MitarbeiterInnen in der Konfirmandenarbeit
- Gospelchor
- MesnerInnen, Sekretärinnen

Bei der Bearbeitung der Risiko- und Potentialanalyse wurde Folgendes offenkundig:

- Es fehlen Regelungen und verbindliche Vereinbarungen zu Nähe und Distanz; ebenso Regelungen zum Umgang mit Gerüchten.
- Für Beschwerdemöglichkeiten fehlen verbindliche Regelungen und Ansprechpersonen.
- Es gibt keine Rückmeldekultur zu grenzverletzendem Verhalten.
- Die Fehlerfreundlichkeit in Teams sollte verbessert werden.
- Das Verfahren zur Vorlage und Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis ist nicht transparent kommuniziert.
- Die Kommunikations- und Entscheidungsstruktur muss regelmäßiger reflektiert werden.
- Verhaltenskodex fehlt.
- Interventionspläne fehlen.
- Präventionsarbeit fehlt.
- Die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema muss ausgebaut werden.

Diese Punkte wurden bei der Erarbeitung der verschiedenen Bausteine des Schutzkonzepts berücksichtigt.

4. 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. Alle Mitarbeitenden übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Auch alle anderen Mitglieder des Dekanatsbezirks sind aufgerufen, sich dafür mitverantwortlich zu fühlen, damit Gewalt und Grenzüberschreitungen keinen Raum in unserer Kirchengemeinde haben.

Wir wollen allen 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.

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. 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 vorgestellt bekommen und unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild, der Verhaltenskodex und das Schutzkonzept als Ganzes werden auf der Homepage der Kirchengemeinden Marktbreit und Segnitz veröffentlicht. Die Dokumente können im Pfarramt eingesehen werden.

5. Partizipation

Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, werden nach Möglichkeit an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligt. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen

unseres Dekanatsbezirks und unserer Kirchengemeinden notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und wertschätzendem Umgang mit Ideen und Impulsen der Beteiligten 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, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Einzelgespräche
- Gemeindeversammlung
- Kirchenvorstandssitzungen
- Vorbereitungsteams für kirchliche Veranstaltungen
- Elternbeirat/Kindergarten-Team
- Treffen der ehrenamtlichen „Berufsgruppen“
- Dienstbesprechung der beiden Sekretärinnen

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

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir Themen festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Regelungen zum Thema Nähe und Distanz
- Regelungen zum Umgang mit Gerüchten
- Verbindliche Regelungen und Ansprechpersonen für Beschwerdemöglichkeiten
- Rückmeldekultur zu grenzverletzendem Verhalten
- Fehlerfreundlichkeit in Teams
- Das Verfahren zur Vorlage und Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis soll transparent kommuniziert werden.
- Die Kommunikations- und Entscheidungsstruktur muss regelmäßiger reflektiert werden.
- Verhaltenskodex erarbeiten und veröffentlichen.
- Interventionspläne erarbeiten.
- Präventionsarbeit starten.
- Die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema muss ausgebaut werden.
- Erarbeitung eines sexualpädagogischen Konzepts

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Unsere Kirchenvorstände übernehmen die Verantwortung, für die Umsetzung, indem sie sicherstellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in der täglichen Arbeit umgesetzt werden.

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

Das Schutzkonzept wird spätestens alle fünf Jahre überprüft. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

6.1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach §5(7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand Marktbreit in der Sitzung vom 19.03.2024 und vom Kirchenvorstand Segnitz in der Sitzung vom 04.03.2024 berufen.

Die Ansprechpersonen sind der aktuell zu haltenden Anlage „Plakat Ansprechpersonen“ zu entnehmen. Die Ansprechpersonen sind unter ihrer jeweiligen elkb – Mailadresse und einer Telefonnummer erreichbar. Die Kirchengemeinden stellen, ein Handy mit Prepaid-Karte zur Verfügung.

6.1.1. 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. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

6.1.2. 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 übernehmen die Kirchengemeinden.

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

6.2. Präventionsbeauftragte

6.2.1. Aufgabe der Präventionsbeauftragten

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

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragte ist Angelika Senft, Michelfeld, Mail: angelika.senft@elkb.de.

6.2.2. Fortbildung und Vernetzung

Präventionsbeauftragte nehmen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte teil sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag;

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.

7. Präventives Personalmanagement

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

7.1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren gilt:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Dienstbeginn ausgehändigt. Der/die neue Mitarbeitende muss den Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum zusammen mit dem Arbeitsvertrag bzw. bei Dienstbeginn unterschreiben.
- 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.
- Für den Bereich Kindergarten/Kita gibt es ein im Schutzkonzept geregeltes Verfahren – s. dort.

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- Verhaltensregeln für den digitalen Raum
- 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

7.2. Umgang mit ehrenamtlich Mitarbeitenden

- Ehrenamtliche, insbesondere diejenigen, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, werden über das Anliegen des Schutzkonzepts informiert. Ebenso wird 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 wie z.B. Kirchenkaffee ist die Vorlage 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
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

7.3. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) geben mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes ab.
- Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:
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

7.4. Erweitertes Führungszeugnis

7.4.1. Haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

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 Kosten hierfür trägt die Kirchengemeinde.

Die Zuständigkeit ist folgendermaßen geregelt:

Der/die Pfarramtsführer/in delegiert an personalaktführende Stelle, d.h.

- an Mitarbeitende im Pfarramt für dort geführte Personalakten
- an die Personalabteilung der Verwaltungsstelle.

7.4.2. Ehrenamtliche Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

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.

8. Der Verhaltenskodex der ELKB - Nähe und Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert.

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

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „**Voice-, Choice- und Exit-Option**“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.

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.

(vgl. Oppermann et al. (Hg.), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Einrichtungen, 2018, S. 41ff.)

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise (s. unten 8.2).

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

- Versammlung aller Mitarbeitenden
- Kinder- / Jugendgruppe
- MesnerInnen
- SekretärInnen
- Seniorenarbeit

8.1. 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 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.

8.2. Verhaltenskodex im digitalen Raum

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

- Ich achte auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern; ich benutze für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten nach Möglichkeit eine dienstliche Nummer.
- Die Nummern und privaten Mailadressen von Teilnehmenden gebe ich weder ohne deren Einwilligung an andere weiter noch teile ich sie durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen ungefragt.
- Ich habe nur über datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen. Nach Möglichkeit nutze ich die Churchpool-App zur Kommunikation.
- Ich halte mich bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB.

¹ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

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

- Ich administrierte die von mir genutzten digitalen Kanäle aktiv, um Menschen vor belästigenden und beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Sollte diese in meinem Einflussbereich stattfinden, bringe ich sie zur Sprache, dokumentiere sie, damit die Dienststelle konkrete Interventionsmaßnahmen einleiten kann.
- Ich weiß, dass ich mich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanatsbezirks wenden kann, wenn ich mich online belästigt oder bedroht fühle. Ich informiere auch die Teilnehmenden und Mitarbeitenden darüber.
- Ich biete in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

8.3. Verhalten für die Nutzung von Räumlichkeiten

- Für die Nutzung des Gemeindehauses Markbreit gilt die Hausordnung im Anhang.

8.4. Verhalten für Einzelkontakte

In einigen Arbeitsbereichen sind Einzelkontakte notwendig, z.B. Arbeits- und Seelsorgegespräche.

Um allen Beteiligten Sicherheit zu geben, können folgende Absprachen/Maßnahmen hilfreich sein:

- Das Setting des Beisammenseins wird geklärt.
- Die Anwesenheit einer dritten Person ist jederzeit möglich.
- Die Räume bleiben unverschlossen.
- Der Termin ist in einem Kalender, z.B. Belegungsplan o.a. dokumentiert.

9. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde für dieses Thema sensibilisiert sind.

Sie müssen wissen,

- was sexualisierte Gewalt ist,
- welche Strategien Täter*innen verfolgen,
- welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen,
- was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind,
- was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht.

Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

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

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung

- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit vulnerablen Gruppen und Schutzbefohlenen in Kontakt treten, verweisen wir auf die online-Schulungen, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Das 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 der Kirchengemeinde dem Pfarramt 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 Kirchengemeinde ausgeschlossen werden soll. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

10. Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität gehört zur Persönlichkeit eines jeden Menschen und wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Allen Mitarbeitenden ist bewusst, dass sich Sexualität unterschiedlich zeigt und gelebt wird. Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass alle Menschen geliebte Geschöpfe Gottes sind.

In den verschiedenen Arbeitsfeldern im Dekanatsbezirk treffen Mitarbeitende auf Menschen jeden Alters. Alle Altersgruppen sollen dort offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und vor allem Kinder und Jugendliche sollen alters- und entwicklungsgemäße Antworten erhalten. Bei Bedarf finden dazu thematische Schulungen mit Fachpersonal statt.

In allen Bereichen kirchlicher Arbeit des Dekanatsbezirks gilt es, das sexuelle Selbstbestimmungsrecht zu beachten. Die Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich in den Veranstaltungen mit einfließen; ebenso entstehen vor Ort Emotionen. Die Mitarbeitenden bieten bei Bedarf Raum, diese Gefühle anzusprechen und positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen zu sammeln.

Vorkehrungen sorgen dafür, dass die Grenzen jeder*jedes Einzelnen nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind: Was mag

ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem Anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen im Vorfeld helfen, die eigenen 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 alle diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte sowie Interessierte. Das ist v. a. vor größeren Maßnahmen wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit, mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

In den Fort- und Weiterbildungsangeboten werden Themen der sexuellen Bildung mit aufgenommen. Diese sind angepasst an die jeweilige Adressatengruppe.

11. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen 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 Kirchengemeinde stehen folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Angepasste Feedbackmöglichkeit bzw. Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung) sowie innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Kummerkasten im Gemeindehaus Marktbreit mit monatlicher regelmäßiger Leerung (Leerung wird ersichtlich auf dem Kummerkasten vermerkt).
- Kummerkasten in der Kirche St. Martin, Segnitz mit monatlicher regelmäßiger Leerung (Leerung wird ersichtlich auf dem Kummerkasten vermerkt).
- Standardisierter Beschwerde- und Mitteilungsbogen (siehe Anhang)
- Erreichbarkeit der Pfarrperson über Tel. 0 93 32/1449 (AB) oder Mail: eva.thelen@elkb.de.
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf der Homepage
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende (MAV)
- Meldestelle der ELKB nach dem Hinweisgeberschutzgesetz mit digitaler & anonymer Beschwerdemöglichkeit

11.1. Bearbeitung der Beschwerde

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

Beschwerden, die z.B. über den Kummerkasten eingehen, werden von einer bestimmten Person (z.B. Leitungsperson oder Vertrauensperson des Kirchenvorstands) entgegengenommen. Die Entscheidung, in welchem Umfang die Beschwerde weiterverfolgt wird, geschieht im 4-Augen-Prinzip.

Damit Beschwerdeführer*innen Vertrauen in das Verfahren haben können, ist es wichtig, dass die entgegennehmende Person namentlich benannt ist. (z.B. auf dem Schild des Kummerkastens).

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält zeitnah (festgelegter und bekanntgegebener Zeitraum) eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren. Auch wenn keine Maßnahmen folgen, erhält die beschwerdeführende Person (sofern bekannt) eine Rückmeldung mit Begründung.

11.2. Reaktion/Rückmeldung

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

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

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

Die Beschwerdemöglichkeiten werden im Gemeindehaus und auf der Homepage veröffentlicht und zugänglich gemacht.

Damit Hinweisgeber*innen wissen, dass ihre Beschwerde ernst genommen wird, kommunizieren wir die jeweilige Rücklaufzeit.

12. 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.

Um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden, ist unverzügliches Handeln nötig. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit der Pfarrperson abgestimmt werden. Sollte die Pfarrperson Teil des Verdachtes sein, müssen alle Maßnahmen mit der Dekanin / dem Dekan abgestimmt werden.

12.1. Interventionsleitfaden

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

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Handlungsleitfaden:

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

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

N – Nachfragen: Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: 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.

12.2. Interventionsteam

Das Interventionsteam unterstützt die Leitungsverantwortlichen, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher. Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Pfarrperson (Verfahrensleitung)
- Stv. Vorsitz KV
- Ansprechpersonen f. sexualisierte Gewalt der jeweiligen Kirchengemeinde
- Person mit Fachexpertise
- Beauftragte*r für die Notfallseelsorge
- Ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet. Die konkreten Personen sind im Anhang des Schutzkonzeptes aufgelistet.

12.3. Vorgehen auf Leitungsebene

Die **Aufgaben des/der Dienstvorgesetzten** sind:

- Opfer schützen
- mit dem/der Beschuldigten angemessen umgehen (Fürsorgepflicht)
- das Umfeld informieren und begleiten
- den Sachverhalt auf Plausibilität prüfen
- das Verfahren koordinieren

Der Pfarrperson ist bewusst, dass sie hier in der Rolle der Dienstvorgesetzten agiert und nicht als Seelsorgerin.

12.3.1. Verfahrensablauf

- Die Pfarrperson als Vorgesetzte ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte die Pfarrperson Teil des Verdachts sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
- Die Pfarrperson beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachtes das Interventionsteam ein.
- Mögliche Befangenheiten werden zu Beginn des Interventionsprozesses geklärt.
- Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
- Die Pfarrperson informiert die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; zeitgleich wird der/die Dekan*in in Kenntnis gesetzt.
- Der Prozess wird aussagekräftig dokumentiert.
- Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den/die Beschuldigte*n bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Vermittlung von Beratungsangeboten).
- Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. werden diese eingeleitet:
 - weitere Beobachtung
 - disziplinarisches Gespräch
 - Übergabe an die Dienstrechtsabteilung
 - Einschalten der Strafverfolgungsbehörde
 - Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

12.3.2. 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.

12.4. 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 die Pfarrperson.

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

Kontakt Daten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation:

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 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.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Die Öffentlichkeit wird nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. informiert.

14. Aufarbeitung

14.1. Fragestellungen

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 zu kreativen Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus erhalten Betroffene transparente Informationen über die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist.

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

Folgende Leitfragen sind 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 Gemeinde?

- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

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. Leitend sind folgende Fragen:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde/Region?
- 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?

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

14.2. Konkretes Vorgehen

14.2.1. Unterstützung der Betroffenen

Den Betroffenen werden ab Bekanntwerden, Meldung und/oder Erstgespräch hauptamtliche Personen genannt, die sie jederzeit kontaktieren können. Das können auch abweichende Personen zu den Personen sein, die für die Bearbeitung des Vorfalls zuständig sind, um ggf. das Seelsorgegeheimnis zu wahren. Sowohl die Personen, die den Vorfall bearbeiten, als auch die Personen, die ggf. für die Begleitung der Betroffenen verantwortlich sind, melden sich aktiv in gewissen Zeitabständen bei den Betroffenen.

Wenn es sich bei Betroffenen um Minderjährige handelt, werden die Eltern und ggf. die Familie in die entsprechende Unterstützung einbezogen. In den Gesprächen wird festgestellt, was die Betroffenen benötigen; ggf. wird Kontakt zu beratenden oder betreuenden Stellen und Hilfsangeboten hergestellt.

Wenn der Vorfall im Bereich der Ehren- und Hauptamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Unterstützung der Betroffenen.

14.2.2. Nachsorge in der Institution

Nachsorge beginnt bereits im Rahmen der Bearbeitung eines Vorfalls; dazu gehört, dass die beteiligten Personen, die die Gespräche führen und zuständig sind, im Nachgang der Gespräche regelmäßig die Gespräche sowie eigene Grenzen und Belastungen reflektieren; sie beraten sich kollegial. Bei Bedarf wird die Fachstelle hinzugezogen. Die begleitenden Personen wissen um die Möglichkeiten wie kollegiale Beratung, Supervision und Coaching und nehmen sie bei Bedarf in Anspruch. Diese Angebote sind auf dem Dienstweg bei der zuständigen Abteilung im Landeskirchenamt zu beantragen und werden von der Landeskirche entsprechend den Richtlinien finanziell gefördert.

Wenn der Vorfall im Bereich der Ehren- und Hauptamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Verarbeitung und Aufarbeitung.

14.3.3 Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall

Während der Bearbeitung eines Vorfalls sind die Schritte des Schutzkonzeptes zu überprüfen. Änderungsbedarf wird von den bearbeitenden Hauptamtlichen dokumentiert. Im Anschluss werden die Änderungsvorschläge mit der Pfarrperson und den zuständigen Verantwortlichen besprochen und eingearbeitet. Die Änderungen und das aktualisierte Schutzkonzept sind in allen Geltungsbereichen bekannt zu geben. Die zuständigen Verantwortlichen der Arbeitsbereiche sollen bei ihren Teambesprechungen das geänderte Schutzkonzept thematisieren.

15. Vernetzung

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 den Kirchengemeinden der Region und der Diakonie im Gespräch.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Erziehungsberatungsstelle des Landkreises, Wildwasser e.V. Würzburg, Fachberatungsstelle bei häuslicher und sexualisierter Gewalt in der Region Main-Rhön (Schweinfurt).
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen thematisieren wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten: Kirchenvorstand, Mitarbeitertreffen.

16. 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.

16.1. Allgemeines und Ziele

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen in der Kirchengemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

16.2. 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“.

- Fotos von Kindern oder Jugendlichen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Ebenso werden Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung veröffentlicht.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos werden 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.

16.3. Veröffentlichungen

Auf der **Homepage der Kirchengemeinde** 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.

Gut sichtbar im Eingangsbereich **der Kirchen und in den Toilettenkabinen aller kircheigenen Gebäuden** werden veröffentlicht:

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.

Außerdem muss bei kirchengemeindeübergreifenden Gruppen ein Plakat mit allen Ansprechpartnern der Kirchengemeinden in der Region veröffentlicht werden.

Bei Bedarf stellen wir das Plakat mit den Ansprechpersonen den Kirchengemeinden zur Verfügung.

17. 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 Fortbildungssituation sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

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

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird.

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

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

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

Dieses Schutzkonzept wurde in einer gemeinsamen Sitzung der Kirchenvorstände Markbreit und Segnitz am 07.10.2025 beschlossen.

Anlagen

Interventionsteam

Verhaltenskodex

Hausordnung des evangelischen Gemeindehauses Markbreit