Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Evangelisch
Lutherisches
Dekanat
Rothenburg o. d. T.

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Dekanat Rothenburg o. d. T.

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort....3
II. Geltungsbereich....3
III. Bausteine unseres Schutzkonzepts....3
1. Risiko- und Potential-Analyse....3
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt....3
3. Partizipation....5
4. Verantwortung und Zuständigkeiten....6
4.1. Ansprechpersonen....6
4.1.1. Aufgaben....6
4.1.2. Fortbildung und Vernetzung....6
4.2. Präventionsbeauftragte....7
5. Präventives Personalmanagement....7
5.1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufl. Mitarbeitende....7
5.2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende....7
5.3. Dokumentation....8
5.4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen....8
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz....9
6.1. Verhaltenskodex der ELKB....9
6.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum....11
7. Schulung und Fortbildung....12
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen....13
9. Beschwerdemanagement....14
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt....15
10.1. Unser Interventionsteam im Dekanat....16
10.2. Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort....17
10.3. Interventionsplan der ELKB....17
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen....19
12. Aufarbeitung....20
13. Vernetzung und Kooperation....21
14. Öffentlichkeitsarbeit....21
14.1. Während der Schutzkonzepterstellung....21
14.2. Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos....21
14.3. Homepage....22
14.4. Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation....22
14.5. Schaukästen/ Pinnwände....23
15. Beschäftigtenschutz....23

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept ist für den Dekanatsbezirk Rothenburg ob der Tauber im Auftrag des Dekanatsausschusses im Zeitraum 2024 – 2025 erstellt worden. Verfasst wurde es durch einen Ausschuss unter Leitung der Dekanin und bei Beteiligung der Arbeitsbereiche Dekanatsausschuss, Dekanatsjugend, Kirchenmusik und MAV.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für die Arbeitsbereiche des Dekanats mit Ausnahme der Verwaltungsstelle Rothenburg. Sie erhält als Mitglied im Zweckverband 5 ein eigenes Schutzkonzept.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum Mai bis Juni 2024 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Ausschuss Schutzkonzept des DA, Kirchenmusik und Dekanatsjugend.

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

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft. An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe festhalten, dass die Analyse zahlreiche Schwachstellen ergeben hat, insbesondere die Kommunikation und das Beschwerdemanagement betreffend. Darüber hinaus haben wir keine Maßnahmen und Handlungsschritte gefunden, die sich keinem Baustein zuordnen ließen.

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 unserem Dekanatsbezirk wollen wir diese Würde achten.

Wir schützen nach bestem Wissen und Gewissen die uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Solche Gewalt hat keinen Raum in unserem Dekanatsbezirk.

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 Gemeinschaft erlebt und Glaube geteilt werden können.

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

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.

Leitbild und Schutzkonzept werden auf folgenden Wegen veröffentlicht und den Mitarbeitenden zur Kenntnis gegeben: Sie liegen als Flyer in den Einrichtungen des Dekanats aus, der den Mitarbeitenden in die Hand gegeben wird. Darüber hinaus kann der Text auf der Webseite des Dekanats eingesehen werden. Neueingestellte Mitarbeitende erhalten das Schutzkonzept im Rahmen der Einarbeitung ausgehändigt. Darüber hinaus wird bei Schulungen oder Versammlungen in regelmäßigen Abständen darauf hingewiesen.

Sechs Merkmale einer Kultur der Achtsamkeit

1. **Umgang mit Fehlern**
   Es wird sowohl das Fehlverhalten einzelner Personen als auch des Dekanatsbezirks in den Blick genommen. Es geht darum, Verständnis für Fehler zu entwickeln und ein offenes Klima im Umgang mit diesen zu schaffen. Dies beinhaltet auch deren offene und wertschätzende Aufarbeitung.

2. **Beteiligungskultur**
   Zur Beteiligungskultur gehören gelebte Partizipationsmöglichkeiten der verschiedenen Zielgruppen, damit die uns vertrauenden Menschen selbst als aktive Gestalter*innen auftreten und agieren können.

3. **Sensibilität für organisationale Abläufe**
   Alle Beteiligten sollen ihre Organisation/Einrichtung gut kennen. Dies erfordert eine Herstellung von Transparenz nach innen und außen, insbesondere im Aufbau von Hierarchie, Kommunikations-strukturen und Räumlichkeiten.

4. **Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen**
   Das schließt eine erhöhte Aufmerksamkeit gegenüber der arbeitsalltäglichen Routine mit ein. Sie ist immer wieder kritisch zu hinterfragen. In einer eingelebten Kultur der Achtsamkeit wird dies als willkommen und bereichernd wahrgenommen. Konkret bedeutet dies u.a. das Vermeiden von Klischees, Schubladendenken und Verallgemeinerungen.

5. **Wahrung der höchstpersönlichen Rechte**
   Die höchstpersönlichen Rechte von Menschen im Raum der Kirche, insbesondere die von Kindern, Jugendlichen und Menschen, die uns vertrauen, müssen geschützt, gesichert und gewahrt sein. Gleichzeitig müssen diese Rechte auch vermittelt werden, damit sie allen bekannt sind. Eine große Rolle spielt die Wahrung der individuellen Grenzen und Bedürfnisse.

6. **Sicherung von Mitsprache-, Wahl- und Ausstiegsoptionen**
   Angesichts gegebener Machtgefälle ist es unabdingbar, dass Angebote jeweils eine Mitsprache-, Wahl- und Ausstiegsoption beinhalten. Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Stimme zu erheben. Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen.
   Wo eine oder gar mehrere der Optionen nicht gegeben sind (z.B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht), ist umso mehr auf eine Atmosphäre zu achten, die es den Menschen ermöglicht, ihre Stimme zu erheben.

3. PARTIZIPATION

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, soweit es uns möglich ist. 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. Beteiligung findet auf folgenden Ebenen statt:

a. Dekanatsausschuss und -synode
b. Gremien der Jugendarbeit
c. MAV
d. Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Teams

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

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

a. Interventionspläne
   Nach der Erstellung geht es vor allem darum, die Wege der Veröffentlichung, Aktualisierungen oder Anpassungen regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre, zu überprüfen. Änderungen von Personen und/oder Kontakten erfolgen sofort. Die Interventionspläne werden mit dem Schutzkonzept auf den uns zur Verfügung stehenden Kommunikationswegen veröffentlicht.

b. Umgang mit Nähe und Distanz
   Insbesondere die dekanatliche Jugendarbeit ist beispielsweise von einem häufigen Mitarbeitendenwechsel und sich ändernden Formaten betroffen. Hierbei Regeln und Kenntnisse aktuell bzw. angepasst zu halten, verstehen wir als partizipative Aufgabe in diesem Bereich.

c. Beschwerdemanagement

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

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

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir jeweils zur Mitte einer DA-Periode.

Die Kontaktmöglichkeiten zu den Ansprechpersonen usw. werden auf der Webseite, in Flyern/Informationsplakaten bekanntgegeben. Wir reagieren auf Meldungen innerhalb von zwei Arbeitstagen.

4.1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand (Dekanatsausschuss, Einrichtungsleitung) in der Sitzung vom 20.11.2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

1. Raureif e.V.
   Telefon: 0981 988 48
   Montag, Donnerstag und Freitag 9:00–11:00 Uhr
   Dienstag 16:00–18:00
   Mail: info@rauhreif-ansbach.de
   Online-Beratung: https://rauhreif-ansbach.de/kontakt/

2. Petra Köhler
   Telefon: 0151 744 26 708
   Mail: Ansprechperson.Rothenburg@elkb.de
3. Tobias Göttfert
   Mail: **ansprechperson.stjakobrothenburg2@elkb.de**

4.1.1. Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PrävG von der Meldepflicht entbunden.

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 unser Dekanatsbezirk.

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

4.2. Präventionsbeauftragte

Der Dekanatsbezirk bestellt eine Person als Präventionsbeauftragte*n. Er/Sie ist Themenwächter*in. Die Aufgabe ist, darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Er/Sie ist Mitglied des Interventionsteams, achtet auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und macht die offiziellen Meldewege bekannt. Er/Sie wirbt für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiiert sie ggf. selbst in Kombination mit den umliegenden Dekanaten.

Die für uns zuständige Präventionsbeauftragte ist: Frau Beatrix Friedsmann
Sie ist zu erreichen unter: beatrix.friedsmann@elkb.de

Die Kontaktmöglichkeiten für Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragte werden in den uns zur Verfügung stehenden Medien veröffentlicht (v.a. Webseite des Dekanats und Flyer).

5. Präventives Personalmanagement

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

5.1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberuflich Mitarbeitende

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild ausgehändigt und in Grundzügen besprochen. Näheres kann in der Einarbeitungsphase besprochen werden. Die Mitarbeitenden-vertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Er wird im Einstellungsgespräch von der*die neuen Mitarbeitenden unterschrieben.
- 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 zum nächstmöglichen Termin, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

5.2. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen.
- Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt werden Schutzkonzept, Verhaltenskodex und Leitbild ausgehändigt und besprochen. Der Kodex wird von den neuen Mitarbeitenden unterschrieben.
- In der Einarbeitungsphase wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche innerhalb von zwei Jahren 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.
- Dokumentation

5.3. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse erfolgt durch das Dekanat. Alt-Mitarbeitende sollen baldmöglichst die nötigen Nachweise erbringen. Einsicht in die Führungszeugnisse nimmt der Dekan/die Dekanin vor, ggfs. die Stellvertretung. Datum der Vorlage, sowie Art und Datum von Fortbildungen werden in einer digitalen Liste im Dekanat geführt.

Dokumentiert werden:

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

5.4. 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, die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen durch hauptberufliches Personal begleitet tätig sein. Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, übernehmen wir den Verhaltenskodex der ELKB. *(Verhaltenskodex siehe 6.1.)*

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

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption" allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise *(Verhaltensregeln für den digitalen Raum siehe 6.2.)*. Dabei orientieren wir uns am Datenschutzgesetzt der EKD.

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum: Bei Neueinsteigern, Dekanatssynoden, Informationsabenden (z.B. vor Freizeiten).

6.1. Verhaltenskodex der ELKB

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 folgendem 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 Abstinenzgebot[1] und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.

7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.

9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

…….. ……

Ort, Datum Name

……..

Dekanatsbezirk Rothenburg

[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

6.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

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

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

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserem Dekanatsbezirks 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 alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden nach der Richtlinie der EKD verpflichtet.

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

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet in Kooperation mit anderen Dekanaten einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Onlineschulung ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine besucht haben. Unser Dekanat bietet in Kooperation mit anderen Dekanaten Schulungen, auch online, für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unser Dekanat informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.
- Nach zweifacher Erinnerung sucht die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen, ob sie von der Mitarbeit ausgeschlossen wird. Bei Mitarbeitenden im Dienst oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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

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

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

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

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die unsere Gruppen und Kreise beschäftigen. Wir behandeln sie nach Bedarf der betroffenen Menschen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde (Dekanat, Einrichtung). Wenn Paarbeziehungen entstehen, sorgen wir für eine klare Kommunikation über die jeweilige Rolle innerhalb der Gruppe. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit dazu.

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

Wir veröffentlichen die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

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

9. BESCHWERDEMANAGEMENT

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unseres Dekanatsbezirks wahr- und ernst genommen. Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe. Wir stellen niedrigschwellige und entwicklungsangepasste Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung. 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.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen im Dekanatsbezirk folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Eingaben bei der MAV
- Briefkasteneinwurf im Dekanat
- Informationen und Kontaktmöglichkeiten auf der Homepage
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Kindern soll im Rahmen von Feedbackschleifen die Möglichkeit gegeben werden, ihre Anliegen vorzubringen.

Die Beschwerdewege werden auf der Webseite und in den entsprechenden Informationsflyern veröffentlicht.

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, erfolgt unsererseits eine schnellstmögliche Reaktion. Der Briefkasten des Dekanats wird an jedem Werktag von den Sekretärinnen geleert. Nach Leerung und Sichtung der Beschwerden antworten wir innerhalb von zwei Arbeitstagen. Eingegangene Beschwerden werden anschließend im Dekanatsausschuss besprochen. Dies gilt auch für Beschwerden, die per Mail an das Dekanat bzw. die Ansprechperson gerichtet werden. Die Ansprechperson bietet zudem die Möglichkeit einer Mobilbox an. Einsicht in Beschwerden haben Dekan/Dekanin sowie die Mitglieder des Interventionsteams.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

Leitungsverantwortliche müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität. Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dem Dekan/ der Dekanin abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden:
Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich (siehe 10.3., S. 19).

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 allen). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Jutta Holzheuer, Dekanin
- Beatrix Friedsmann (Die Präventionsbeauftragte)
- Jutta Holzheuer, Dekanin (auch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)
- Vertretung von Rauhreif Ansbach e.V.
- Pfarrer/Pfarrerin der Gemeinde des Betroffenen
- Vertretung des Dekanatsausschusses (z.B. Präside oder ehrenamtlicher Vorsitz)

Öffentlichkeitsarbeit

Presseanfragen werden ausschließlich von der Dekanin/dem Dekan bzw. einer benannten stellvertretenden Person beantwortet. Richten sich die Anfragen an andere kirchliche Personen oder Gremien, verweisen diese an das Dekanat.

Dokumentation:

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

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über Dekanin Jutta Holzheuer. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

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

10.1. Unser Interventionsteam im Dekanat

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name: Holzheuer Jutta	Erreichbarkeit: Montag – Freitag 8 - 18 Uhr
Fon: 09861 700 611	E-Mail: jutta.holzheuer@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Birgit Schwalbe, Seniorin	Erreichbarkeit: Montag – Freitag 8 - 18 Uhr
Fon: 09868 224	E-Mail: birgit.schwalbe-eberiuselkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Beatrix Friedsmann	Erreichbarkeit: Montag – Freitag 8 – 18 Uhr
Fon:	E-Mail: beatrix.friedsmann@elkb.de

Notfallseelsorger*in	
Name:	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Holzheuer Jutta	Erreichbarkeit: Montag – Freitag 8 - 18 Uhr
Fon: 09861 700 611	E-Mail: dekanat.rothenburg@elkb.de

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name:	Erreichbarkeit: in der Regel Montag, Dienstag, Donnerstag vormittags
Fon: 089/5595 – 335	E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Meldestelle ELKB	
Name: Stephanie Betz	Erreichbarkeit:
Fon: 089/5595 – 342	E-Mail: meldestellesg@elkb.de
Name: Carola Reichl	Erreichbarkeit:
Fon: 089/5595 – 342	E-Mail: meldestellesg@elkb.de

10.2. Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name:	Erreichbarkeit: in der Regel Montag, Dienstag, Donnerstag vormittags
Fon: 089/5595 – 335	E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Weißer Ring Ansbach (Stadt + Kreis)	
Name: Elly Albaner	Erreichbarkeit:
Fon: 0151/55164844	Website: ansbach-bayern-nord.weisser-ring.de E-Mail: albaner.elly@mail.weisser-ring.de

Polizeipräsidium Mittelfranken	
Name: Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsopfer	Erreichbarkeit: Richard-Wagner-Platz 1, 90443 Nürnberg
Fon: 0911/2112-1344 (AB)	https://www.polizei.bayern.de/schuetzen-und-vorbeugen/beratung/beauftragte-der-polizei-fuer-kriminalitaetsopfer/index.html

Staatsanwaltschaft Ansbach	
Name:	Erreichbarkeit: Promenade 4, 91522 Ansbach
Fon: 0981 / 58-0	E-Mail: poststelle@sta-an.bayern.de

Rauhreif e.V.	
Name:	Erreichbarkeit: Platenstraße 28, 91522 Ansbach
Fon: 0981 988 48 Montag, Donnerstag u. Freitag 9:00–11:00 Uhr Dienstag 16:00–18:00	E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de

10.3. Interventionsplan der ELKB

Wir arbeiten mit dem Inventionsleitfaden der ELKB.

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

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

12. AUFARBEITUNG

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

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

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

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

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

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

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?

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

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

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 den inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch: Dekanate Leutershausen und an Sulzach und Wörnitz.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle Rauhreif e.V. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Dekanatssynode, Dekanatsausschuss.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

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

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

14.1. Während der Schutzkonzepterstellung

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

14.2. Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.

- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
    - weitgehend auf die Darstellung von Personen verzichten.
    - 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.

14.3. Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten…),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

14.4. Einrichtungspublikationen

In unseren Einrichtungspublikationen werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

In unserem Gemeindebrief/ unserer Einrichtungspublikation informieren wir anlassbezogen über:

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

14.5. Schaukästen/ Pinnwände

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

15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetze 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 unseres Dekanatsbezirk, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

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

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

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

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