



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern

**SCHUTZKONZEPT**  
**ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT**  
**Subregion „Evangelisch am Schmausenbuck“**  
**Kirchengemeinden Heilig-Geist Kirche,**  
**St. Nikolaus und St. Ulrich und**  
**Auferstehungskirche**  
**Dekanat Nürnberg**

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

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



EVANGELISCH AM  
SCHMAUSENBUCK

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort 3
2. Risiko- und Potential-Analyse 3
3. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt 3
4. Partizipation 4
5. Verantwortung und Zuständigkeiten 5
6. Präventives Personalmanagement 7
7. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz 9
8. Schulung und Fortbildung 10
9. Sexualpädagogisches Konzept 10
10. Beschwerdemanagement 12
11. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt 12
12. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen 15
13. Aufarbeitung 15
14. Vernetzung und Kooperation 15
15. Öffentlichkeitsarbeit 18
16. Beschäftigtenschutz 20

## 1. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde im Zeitraum von *Januar 2024 bis Dezember 2025*) in der Region „Evangelisch am Schmausenbuck“ (Kirchengemeinden Heilig-Geist Kirche Laufamholz, St. Nikolaus und St Ulrich Mögeldorf, Auferstehungskirche Zerzabelshof) erarbeitet. An der Erstellung waren beteiligt:

Geschäftsführer\*innen Daniela Küster, Ulrich Bauer-Marks, Christoph Zeh, Jens Herning

Kirchenvorstände: Kathrin Bickelbacher, Johanna Hüttinger, Yasmin Chaudhri

Multiplikatorin: Annelore Marks

Jugendreferent: Bob Saeger

## Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Subregion „Evangelisch am Schmausenbuck“. Für den Bereich der Jugendarbeit gilt ergänzend das Schutzkonzept der Evangelischen Jugend Nürnberg (EJN).

## 2. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Laufe des Jahres 2024/25 durchgeführt.

Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Durchführung beteiligt:

Hauptamtliche, Kirchenvorstände (gut vernetzt mit den Gruppen/Arbeitsbereichen), Pfarramt, Jugendleiter, Kirchenmusik

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.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortlicher	Umzusetzen bis
Hausordnung erstellen	Pfarrämter	11/25
Gesprächsabend über die Haltungen zu verschiedenen sexuellen Orientierungen	Daniela Küster (stellt Unterlagen zur Verfügung)	Laho 09/24
Raumbegehung zur Risikoanalyse	Pfarrämter	11/25
Schlüsselkartei aktualisieren	Pfarrämter	11/25 und fortlaufend

### **3. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt**

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Beeinträchtigungen oder ethnischer Herkunft. In unseren Kirchengemeinden wollen wir diese Würde achten. Wir wollen Menschen Raum geben, so wie sie sind, ihren Glauben zu leben. Jede Person ist nach unserer Überzeugung von Gott geschaffen und gewollt, so wie sie ist, und damit gleichberechtigt. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor Vorurteilen, Diskriminierung und Hatespeech, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt und geistlichem Missbrauch. Gewalt hat keinen Raum in unseren Gemeinden.

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

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

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

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

Erstmals nach Inkrafttreten des Schutzkonzepts in unseren Gemeindebriefen in der Subregion (04/26), sowie dauerhaft auf den Homepages unserer Kirchengemeinden und der gemeinsamen Landingpage.

### **4. Partizipation**

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

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

Kirchenvorstandsarbeit mit seinen Ausschüssen; Mitarbeitendengespräche; Gemeindeversammlungen; Teambesprechungen; Dienstbesprechungen

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 folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

Hausordnungen

## **5. Verantwortung und Zuständigkeiten**

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jeder einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem jeweiligen Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unsere Kirchenvorstände haben 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. Wir erstellen einen Cloudordner mit allen notwendigen Dokumenten, Vorlagen und Aushängen auf die alle Mitarbeitenden Zugriff haben.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Das nächste Mal ist demnach Januar 2031. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung wird festgehalten.

### **5.1 Ansprechpersonen**

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da.

Unsere Ansprechpersonen wurden von den Kirchenvorständen in den November Sitzungen 2025 berufen.

Wenn möglich, sollen drei Personen berufen werden; idealerweise eine Person pro Gemeinde, verschiedenen Geschlechts, davon sowohl ehrenamtliche als auch hauptberufliche Personen.

Die Ansprechpersonen sind: Annelore Marks und Bob Saeger

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Annelore Marks:

[annelore.marks@elkb.de](mailto:annelore.marks@elkb.de)

Handynummer wird eingerichtet

Bob Saeger:

[bob.saeger@elkb.de](mailto:bob.saeger@elkb.de)

+49 151 51875170

#### 5.1.1 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, regionale Fachberatungsstellen.

#### 5.1.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Die Erreichbarkeit der Ansprechpersonen muss gewährleistet sein.

##### 5.1.2.1 Handy

Ein Handy kann von der Subregion gestellt werden.

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

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

##### 5.1.2.2 Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Sie könnte folgenden Aufbau haben: [ansprechperson.kirchengemeinde/einrichtung@elkb.de](mailto:ansprechperson.kirchengemeinde/einrichtung@elkb.de). Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort. Eine automatische Antwort mit Infos zur Rücklaufzeit und Notfall-Kontakten wird eingerichtet.

##### 5.1.2.3 Urlaubsregelung

Die beauftragten Ansprechpersonen müssen sich bei ihrem Urlaub absprechen, um sich gegenseitig vertreten zu können.

#### 5.1.3 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 unsere Kirchengemeinden.

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

Ergänzend zu den Ansprechpersonen in Kirchengemeinden, Einrichtungen und Diensten werden zwei Ansprechpersonen auf Dekanatsebene berufen. Für den Bereich der Kinder- und Jugendarbeit im Dekanat gibt es zwei Ansprechpersonen der EJM, **welche nur für diesen Arbeitsbereich zuständig sind.**

<b>Ansprechperson</b>	<b>Funktion / Ort</b>	<b>Kontakt</b>	<b>Mail</b>
Dr. Sabine Arnold	Ansprechperson Dekanat Nürnberg	0176 45504130	ansprechperson.nuernberg@elkb.de
Anne Lüters	Ansprechperson Dekanat Nürnberg	0176 45 57 22 70	ansprechperson.nuernberg@elkb.de
Jasmin Wagner	Ansprechperson EJM	0176 45568817 0911 214 23 25	jasmin.wagner@elkb.de
Gerhard Mayerhofer	Ansprechperson EJM	0911 801 69 19	gerhard.mayerhofer@elkb.de

## **5.2 Präventionsbeauftragte**

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter. 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 Interventionsteam, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten des Dekanats sind:

Diakonin Sonja Lichteneber

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

**Mobil:** 0175 - 96 62 532

**E-Mail:** sonja.lichteneber@elkb.de

## **6. Präventives Personalmanagement**

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

### **Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:**

Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerberinnen und Bewerber 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 Bewerberinnen und Bewerbern schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.

Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.

Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

### **Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende**

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

Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.

Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.

Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.

Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.

In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.

Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.

Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.

Zwei Beispiele:

*In unserer Subregion ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.*

*Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.*

### **Dokumentation**

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt:

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

### **Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten/Praktikantinnen**

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikanten/Praktikantinnen ohne Vertrag (z.B. Schüler/Schülerinnen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikanten/Praktikantinnen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in unseren Kirchengemeinden tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

### **7. 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, nutzen wir den Verhaltenskodex der ELKB bzw. den der EJB.

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.

Zur Stärkung der Selbstbestimmung und Handlungssicherheit von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen werden in allen Angeboten Voice-, Choice- und Exit-Optionen geschaffen. Voice bedeutet, dass Teilnehmende ihre Meinung und Wahrnehmung äußern dürfen und ermutigt werden, dies zu tun. Choice bedeutet, dass sie Wahlmöglichkeiten erhalten, z. B. bei Aktivitäten, Gesprächssituationen oder körpernahen Handlungen wie Spielen oder Begrüßungsformen. Exit bedeutet, dass sie jederzeit die Möglichkeit haben, sich aus einer Situation oder einem Angebot zurückzuziehen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Diese Prinzipien sollen in allen Bereichen der Gemeindegemeinschaft mitgedacht, kommuniziert und in der Praxis umgesetzt werden.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise. Hierfür sind die Verhaltensregeln im digitalen Raum der ELKB verbindlich.

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

HA Runden, Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden, Teamer Trainings und ähnliches

## **8. Schulung und Fortbildung**

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

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

Jugendleiter/ Jugendleiterinnen unter 15 Jahren erhalten im Zuge des Teamer-Trainings eine Schulung

Jugendleiter/ Jugendleiterinnen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem O-Kurs der EJK teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.

Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikatoren durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich ([www.aktiv-gegen-missbrauch.de/veranstaltungen](http://www.aktiv-gegen-missbrauch.de/veranstaltungen)). Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.

Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.

Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Unsere Pfarrämter informieren über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentieren Teilnahmebescheinigungen und erinnern an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem zuständigen Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden.

Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

## **9. Sexualpädagogisches Konzept**

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

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

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

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

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

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

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

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial (z.B. von BZgA) im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit beim Teamertraining dazu.

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

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen (z.B. Wildwasser e.V., Jungenbüro) 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 darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

### **10. Beschwerdemanagement**

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Subregion 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.

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

- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson (im jeweiligen Pfarramt)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende (Dekanat)

Damit Hinweisgeber oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

### **11. 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.

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dem zuständigen Dekan bzw. der zuständigen Dekanin abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine Entscheidungen alleine treffen

- 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. (wird ergänzt, sobald der Interventionsleitfaden der ELKB vorliegt).

Im Fall eines Verdachtes auf sexualisierte Gewalt gilt folgendes Vorgehen:

1. Situation auflösen. Wird eine übergriffe Situation beobachtet oder bemerkt, wird eingeschritten und nachgefragt. Bei Bedarf wird Hilfe geholt.
2. Ruhe bewahren. Betroffener Person zuhören. Inhalte vertraulich behandeln. Keine voreiligen Aktionen, keine alleinigen Entscheidungen, keine Vermittlungsversuche und kein „Nachbohren“.
3. Dokumentieren. Vorfall wird nach Möglichkeit anonymisiert schriftlich dokumentiert (ggf. Gedächtnisprotokoll). Was, Wann, Wer.
4. Einbeziehung der Ansprechperson oder Ansprechstelle durch betroffene Person / in Absprache mit dieser. Diese ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und ist von der Meldepflicht befreit. Ansprechpersonen sind im konkreten Vorgehen bei Verdachtsfällen geschult und sind für Betroffene und Zeugen als Erstkontakt und zum Clearing zuständig.
5. Pfarramtsführung wird informiert - mit Einverständnis der betroffenen Person! Falls die Pfarramtsführung selbst involviert / verdächtigt ist, die nächsthöhere Leitungsebene (Dekan\*in) informieren (Meldepflicht)
6. Zuständige\*r Dekan\*in wird durch Pfarramtsführung informiert.
7. Interventionsteam wird durch Dekan\*in einberufen. Der Vorfall wird auf dieser Ebene in Zusammenarbeit mit der Leitung der Kirchengemeinde weiterbearbeitet.
8. (Anonyme) Beratung über weiteres Vorgehen mit der Meldestelle der ELKB (und unabhängigen Fach- und Beratungsstellen, s. Netzwerkpartner (Punkt 15). Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich bei der Meldestelle (anonym) beraten zu lassen.

### **WICHTIG: Meldepflicht**

Erhärten sich Verdachtsmomente, d.h. es erscheint sehr wahrscheinlich, dass sexualisierte Gewalt vorliegt, haben Mitarbeitende der Landeskirche die Pflicht, dies der Meldestelle der ELKB mitzuteilen. Tel.: 089 / 5595 – 342

### **WICHTIG: Wahrung der Persönlichkeitsrechte**

Die Persönlichkeitsrechte von betroffenen und unter Verdacht stehenden Personen müssen gewahrt werden. Das bedeutet, dass sie das Recht haben, ihre Identität zu schützen. Ihre Anonymität muss gewahrt werden. Daher sind alle Inhalte vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

### „Nur“ eine Grenzverletzung?

Handelt es sich um eine einmalige, unbeabsichtigte Grenzverletzung, die vor Ort für alle Parteien zufriedenstellend geklärt werden kann, wird der Vorfall von der Pfarramtsführung dokumentiert und im Pfarramt sicher verwahrt. Von einer Meldung kann abgesehen werden. Bei wiederholten Grenzverletzungen durch dieselbe Person ist eine Beratung im weiteren Vorgehen (Ansprechstelle, Meldestelle (anonym)) einzuholen. Entscheidungen werden nicht allein getroffen.

#### **Interventionsteam:**

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

Dekanin: Christine Schürmann

Stellvertretender Dekan: Ulrich Bauer-Marks

Präventionsbeauftragte des Dekanats: Diakonin Sonja Lichteheber

Pressesprecher des Dekanats: Diakon Joachim Baumgardt

Pfarramtsführung der jeweiligen Gemeinde (einzusehen auf Homepage)

weitere Person mit benötigter Fachexpertise:

z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Jugendamt, Kinderschutzbund, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge

Vom konkreten Fall abhängig:

ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist

#### **Dokumentation:**

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

#### **Beratungsrecht und Meldepflicht:**

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

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

## **12. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen**

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind 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 zu Unrecht 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 ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

## **13. Aufarbeitung**

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

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus

machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

- Was braucht der bzw. die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeugen, 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?
- 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 Experten und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

#### **14. Vernetzung und Kooperation**

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen als auch mit externen Kooperationspartnern, 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.

#### ***Kooperationspartner:***

##### **Wildwasser e.V. (Fachberatungsstelle für Mädchen und Frauen).**

Erreichbarkeit: Montag 12–14 Uhr, Dienstag 8:30–10:30 Uhr, Donnerstag 16–18 Uhr.  
Telefon: 0911 331330.  
E-Mail: [info@wildwasser-nuernberg.de](mailto:info@wildwasser-nuernberg.de).

##### **Frauen Beratung Nürnberg (Beratung für Mädchen und Frauen).**

Erreichbarkeit: Montag, Mittwoch, Donnerstag und Freitag 10–13 Uhr, Dienstag 16–18 Uhr.  
Telefon: 0911 284400.  
E-Mail: [kontakt@frauenberatung-nuernberg.de](mailto:kontakt@frauenberatung-nuernberg.de).

##### **Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei Mittelfranken:**

Frau Boßert und Herr Richter.  
Telefon: 0911 2112-1344.  
E-Mail: (nicht angegeben).

##### **Jungenbüro Nürnberg (Fachberatung für Jungen und junge Männer).**

Erreichbarkeit: Montag 15–17 Uhr, Dienstag und Mittwoch 11–13 Uhr, Donnerstag 13–15 Uhr, Freitag 11–13 Uhr.  
Telefon: 0911 52814751.  
E-Mail: [sbauer@schlupfwinkel.de](mailto:sbauer@schlupfwinkel.de).

##### **Gewaltberatung Nürnberg (Beratung für Täter\*innen und Opfer).**

Erreichbarkeit: Montag 10–20:30 Uhr, Mittwoch 17:30–20 Uhr.  
Telefon: 0911 2315556.  
E-Mail: [info@gewaltberatung-nuernberg.de](mailto:info@gewaltberatung-nuernberg.de).

**Kinderschutzbund Kreisverband Nürnberg e.V.**

Erreichbarkeit: Montag bis Dienstag 9–13 Uhr, Donnerstag 9–16 Uhr.

Telefon: 0911 92919000.

E-Mail: [kontakt@kinderschutzbund-nuernberg.de](mailto:kontakt@kinderschutzbund-nuernberg.de).

**Fliederlich e.V. (Queer-Beratung).**

Erreichbarkeit: Montag ab 16 Uhr, Dienstag und Mittwoch 11–14 Uhr.

Telefon: 0911 4234570.

E-Mail: [beratung@fliederlich.de](mailto:beratung@fliederlich.de)

**Sozialstiftung Bamberg**

E-Mail: [kein-taeter-werden@sozialstiftung-bamberg.de](mailto:kein-taeter-werden@sozialstiftung-bamberg.de)

Telefon: +49 951 503 26 449

**LMU Klinikum - Ambulanz für sexuelle Gesundheit und Sexualmedizin in Regensburg**

E-Mail: [rgb-praevention@med.uni-muenchen.de](mailto:rgb-praevention@med.uni-muenchen.de)

Telefon: +49 941 85 08 93 95

*Konkret heißt das für uns:*

Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch: (evang. und kath. Nachbargemeinden, Diakonie, Schulen und Kitas vor Ort).

Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.

In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle (Wildwasser Nürnberg 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 (Kirchenvorstand, Mitarbeitendenkreise, Teamer Training, Vorbereitung zur Konfifreizeit).

**15. 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 unserer Gemeinden bekannt.

Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.

Das Engagement unserer Kirchengemeinden 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:*

Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen 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“.

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 Adressatenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.

Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.

Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.

Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.

Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:

- auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
- die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden, fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

### **Homepage**

Auf unseren Homepages 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](http://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.

### **Gemeindebrief**

In unsere Gemeindebriefe 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 unseren Gemeindebriefen 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.

### **Schaukästen/ Pinnwände**

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt wird aufgehängt
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen wird aufgehängt

## **16. Beschäftigtenschutz**

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

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung), auch dem der

Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

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

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

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.