



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern



EVANGELISCH-LUTHERISCHER  
**Dekanatsbezirk**  
**Neumarkt i.d.OPf.**

# **Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im Dekanat Neumarkt i.d.OPf.**

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

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

## Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort .....	3
II.	Geltungsbereich .....	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts .....	5
1.	Risiko- und Potential-Analyse .....	5
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt .....	6
3.	Partizipation.....	7
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten.....	8
1.	Ansprechpersonen .....	8
2.	Präventionsbeauftragte.....	9
5.	Präventives Personalmanagement .....	10
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende: .....	10
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende .....	10
3.	Dokumentation .....	11
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen.....	11
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz .....	12
1.	Verhaltenskodex der ELKB.....	12
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum .....	14
7.	Schulung und Fortbildung.....	16
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen .....	18
9.	Beschwerdemanagement .....	20
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	21
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen .....	23
12.	Aufarbeitung.....	24
13.	Vernetzung und Kooperation .....	26
14.	Öffentlichkeitsarbeit.....	27
1.	Während der Schutzkonzepterstellung.....	27
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos .....	27
3.	Homepage .....	28
4.	Dekanatsnewsletter .....	28
5.	Schaukästen/ Pinnwände .....	29
6.	Handreichungen .....	29
15.	Beschäftigtenschutz .....	30

## I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde für den Evangelisch-Lutherischen Dekanatsbezirk Neumarkt i.d.Opf. erstellt. Am 20. Juni 2023 wurde vom Dekanatsausschuss die Stelle einer Beauftragten für Prävention sexualisierter Gewalt beschlossen, welche seit dem 01.07.2023 besetzt ist. Der Prozess der Schutzkonzeptentwicklung wurde mit einer dekanatsweiten Basisschulung am 09.01.2024, für Haupt- und Ehrenamtliche gestartet.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig im Zeitraum von Januar 2024 bis September 2024 erarbeitet und wird fortlaufend weitergeschrieben. Das Konzept will Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt fördern und konkrete Präventionsstandards festschreiben. Nur ein gelebtes Präventionskonzept erfüllt seine Funktion.

An der Erarbeitung des Schutzkonzepts waren folgenden Arbeitsbereiche des Dekanats beteiligt:

- Leitung (Dekanin)
- Pfarrpersonen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Jugend
- Verwaltung
- Kirchenmusik
- Dekanatsynode
- Ansprechpersonen
- MAV

Das Schutzkonzept wurde am 13.11.2024 vom Dekanatsausschuss beschlossen und ist somit in Kraft getreten.

## II. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb des Dekanatsbezirks Neumarkt in der Oberpfalz.

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

Für folgende Arbeitsbereiche gelten zusätzliche Hinweise:

### **Kirchenmusik**

Die Kirchenmusikdirektorin ist in allen Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks Neumarkt i.d.Opf. aktiv. Daher muss die Kirchenmusikdirektorin über die individuellen Schutzkonzepte der Kirchengemeinden informiert werden. Wo kirchengemeindliche Schutzkonzepte Vorgehen festgelegt

haben, die über dieses Schutzkonzept hinausgehen, müssen diese umgesetzt werden. Bei der Zusammenarbeit mit externen Ensembles, Chören, Musikern etc. sind die Beteiligten über die Grundzüge dieses Schutzkonzepts und ggf. des vor Ort geltenden kirchengemeindlichen Schutzkonzepts zu informieren.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Die Öffentlichkeitsarbeit ist dem Dekanatsbezirk Neumarkt i.d.Opf zugeordnet. Der Mitarbeiter muss sich über die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden vor Ort informieren. Wo die Schutzkonzepte der jeweiligen Kirchengemeinden Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept hinausgehen, müssen diese umgesetzt werden.

### **Klinikseelsorge**

Die Klinikseelsorge ist dem Dekanatsbezirk Neumarkt i.d.Opf. zugeordnet. Die Arbeit findet derzeit vor allem im Klinikum Neumarkt und in der VAMED-Klinik Berching statt. Die Mitarbeitenden müssen sich über die Schutzkonzepte der Kliniken vor Ort informieren. Wo die Schutzkonzepte der jeweiligen Kliniken Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept hinausgehen, müssen diese umgesetzt werden.

### **Dekanatsjugend**

Die Evangelische Jugend ist Vorreiter in der Präventionsarbeit. Die Standards der EJ im Dekanatsbezirk Neumarkt i.d.Opf. gelten weiter, das vorliegende Schutzkonzept ergänzt die Standards für die Mitarbeitenden im Dekanatsbezirk. Die Mitarbeitenden in der Dekanatsjugend sind in allen Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks aktiv. Daher müssen sich die Jugendreferentinnen und ehrenamtlichen Jugendleiterinnen über die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden informieren. Wo die kirchengemeindlichen Schutzkonzepte Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept hinausgehen, müssen diese umgesetzt werden. Die Vorgaben Dritter für die Jugendarbeit, wie z. B. Kreisjugendring, Stadtjugendring oder Bezirksjugendring, sind zu beachten und umzusetzen.

### **Schulreferat**

Religionspädagoginnen, Katechetinnen und Pfarrer\*innen im Schuldienst müssen sich über die Schutzkonzepte der Schulen, an denen sie eingesetzt sind, informieren und diese umsetzen.

### **Altenheimseelsorge**

Die Altenheimseelsorge ist dem Dekanatsbezirk Neumarkt i.d.Opf. zugeordnet. Die Arbeit findet grundsätzlich in allen Altenheimen im Dekanatsbezirk statt. Die Mitarbeitenden müssen sich über die Schutzkonzepte der Altenheime vor Ort informieren. Wo die Schutzkonzepte der jeweiligen Altenheime Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept hinausgehen, müssen diese umgesetzt werden.

Für *Lektorinnen und Prädikantinnen* gelten die Regelungen der individuellen Schutzkonzepte der jeweiligen Kirchengemeinde(n), in der (denen) sie tätig sind.

Die Evangelische Verwaltungsgemeinschaft der Dekanate Altdorf, Hersburck, Neumarkt und Nürnberg und die zuständigen Verwaltungstellen erstellen je eigene Schutzkonzepte für ihre Geltungsbereiche.

Die Diakonie NAH e.V. unterliegt ebenfalls den entsprechenden Vorgaben des Präventionsschutzkonzepts, das für den Bereich von Kirche und Diakonie gilt.

Das Evangelische Bildungswerk NAH e.V. unterliegt auch den entsprechenden Vorgaben des

Präventionsschutzkonzepts, das für den Bereich von Kirche und Diakonie gilt.  
Beide Einrichtungen erstellen eigene Schutzkonzepte.

### III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

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

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum von Februar bis Mai 2024 durchgeführt.  
Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Leitung (Dekanin)
- Pfarrpersonen
- Präventionsbeauftragte
- Öffentlichkeitsarbeit
- Jugend
- Verwaltung
- Kirchenmusik
- Dekanatssynode
- Ansprechpersonen
- MAV

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

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Die Räumlichkeiten des Dekanats beschränken sich faktisch auf die Büro- und Besprechungsräume der Dekanatssekretärin und der Dekanin, welche im Evangelischen Zentrum Neumarkt untergebracht sind. Dekanatsweite Gruppentreffen und Veranstaltungen finden meistens in den weiteren Räumen des Evangelischen Zentrums, welche der Kirchengemeinde Neumarkt gehören. Deswegen werden Themen, die die Räumlichkeiten betreffen, in Kooperation mit dem Kirchenvorstand und der Geschäftsführung der Kirchengemeinde festgelegt.

## 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 übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in 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 Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können. Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit. In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

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

- Dekanatskonferenz (ab 11.2024)
- Homepage
- Social Media
- Gemeindebriefe und Dekanatsnewsletter
- Dekanatssynode
- Pfarrkonferenzen
- Tagung der Kirchenvorsteher\*innen
- Mitarbeiterjahresgespräche und Neueinstellungen

### 3. Partizipation

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

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll, und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Dekanatsausschuss
- Dekanatssynode
- Mitarbeitenden Vertretung
- Kirchenvorsteher\*innen Tagungen
- Hauptamtlichen Konferenz

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:

- Entwicklung einer Hausordnung für die Räumlichkeiten des Evangelischen Zentrums unter der Beteiligung des Kirchenvorstandes und der Geschäftsführung der Kirchengemeinde Neumarkt
- Möglichkeit Anregungen und Kritik, auf Wunsch anonym, über verschiedene Wege zu kommunizieren (siehe Punkt 6.9)

## 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 Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

### 1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 14.05.2024 berufen.

Die Ansprechpersonen sind: **N.N.** und **Kathrin Gross** (Ehrenamtliche im Dekanatsausschuss)

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

**N.N.:** Tel.: , [beiunsnicht.dekanat-neumarkt@elkb.de](mailto:beiunsnicht.dekanat-neumarkt@elkb.de)

**Kathrin Gross:** Tel.: 0170 2699355, [beiunsnicht.dekanat-neumarkt@elkb.de](mailto:beiunsnicht.dekanat-neumarkt@elkb.de)

Ehrenamtliche Ansprechpersonen werden auf Basis der Ehrenamtspauschale stundenweise für ihre Tätigkeit entschädigt.

#### a) 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, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

In unserem Dekanatsbezirk haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

#### b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

##### (1) Handy

Die Ansprechpersonen haben jeweils ein Handy vom Dekanatsbezirk erhalten. Auf diesem sind sie per SMS oder WhatsApp 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.

Bei Abwesenheit wird sich um eine qualifizierte Vertretung gekümmert.

#### *(2) Funktionsemailadresse*

Die Ansprechpersonen haben eine Funktionsemailadresse der ELKB erhalten. Sie lautet: [beiunsnicht.dekanat-neumarkt@elkb.de](mailto:beiunsnicht.dekanat-neumarkt@elkb.de). Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

#### *c) 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.

#### *d) Kommunikation*

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden regelmäßig in den Gemeindebriefen und dem Dekanatsnewsletter kommuniziert und sind auf der Homepage des Dekanatsbezirks zu finden.

Die Ansprechpersonen bemühen sich regelmäßig um Kontakt mit Mitarbeitenden und Teilnehmenden, um persönliche Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen. Beispiele hierfür sind dekanatsweite Veranstaltungen, Konferenzen des Hauptamts, Dekanatssynoden und Sitzungen des Dekanatsausschusses.

Es werden Plakate mit Kontaktdaten und relevanten Adressen in den Räumen des Dekanats und der Kirchengemeinde Neumarkt (Evangelisches Zentrum) angebracht.

## **2. Präventionsbeauftragte**

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

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragte ist: **Nicole Markhof**

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Tel.: 0151 29085545

E-Mail: [nicole.markhof@elkb.de](mailto:nicole.markhof@elkb.de)

## 5. Präventives Personalmanagement

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

### 1. 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 Bewerber\*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber\*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der\*die 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.

### 2. 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\*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der\*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.

- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der\*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.

Hierzu einige Beispiele:

- *In unserem Dekanat ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Freizeitmaßnahmen mit Übernachtungen (z.B. Kinder-/Jugendfreizeiten, (Nach-)Konfi-Freizeiten, Kirchenübernachtungen, etc.) und bei regelmäßigem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen (Kinder-/Jugendgruppen, regelm. Teilnahme bei Kinderaktionen) notwendig.*
- *Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.*
- *Ehrenamtliche im seelsorgerischen Bereich (Klinikseelsorge) und im Besuchsdienst sollen ein Führungszeugnis vorlegen.*

### 3. 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

### 4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant\*innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant\*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler\*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant\*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal im Dekanat tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.
- Sie sollen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen

## 6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

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

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

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

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

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

- Dekanatskonferenz (ab 11.2024)
- Homepage
- Social Media
- Gemeindebriefe und Dekanatsnewsletter
- Dekanatssynode
- Pfarrkonferenzen
- Mitarbeiterjahresgespräche und Neueinstellungen

### 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 Kinder, 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<sup>1</sup> 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 und halte mich daran:

.....  
Ort, Datum

.....  
Name

.....  
kirchliche Dienststelle

---

<sup>1</sup> § 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

## 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 des Dekanatsbezirk 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 die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanatsbezirks 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.

### a) *Kommunikation des Verhaltenskodex*

Der Verhaltenskodex soll von allen Mitarbeitenden des Dekanats gelesen und unterschrieben werden. Im Bewerbungsprozess wird der Verhaltenskodex ausgehängt und soll spätestens bei Einstellung mit den weiteren Personalunterlagen unterschrieben werden.

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

Der Verhaltenskodex soll in regelmäßigen Abständen (zeitgleich mit dem gesamten Schutzkonzept) auf Aktualität überprüft werden.

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

- Dekanatskonferenz (ab 11.2024)
- Homepage
- Social Media
- Gemeindebriefe und Dekanatsnewsletter
- Dekanatssynode
- Pfarrkonferenzen
- Mitarbeiterjahresgespräche und Neueinstellungen

## 7. Schulung und Fortbildung

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

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

- Jugendleiter\*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter\*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einer JULEICA zertifizierten Schulung 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 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. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und 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.
- Unser Dekanatsbüro informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Dekanatsbüro 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 (im Dekanatsbezirk) ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

- Neue Mitarbeitende werden am dekanatsweiten Willkommenstag über die vorhandenen Strukturen informiert und darauf hingewiesen, dass sie verpflichtet sind eine Basisschulung zu besuchen.

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

*In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder 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 im Dekanat 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 Kinder- und Jugendarbeit im Dekanat. 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 beschäftigen und dementsprechend berücksichtigt werden müssen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb des Dekanats. 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, wie z. B.: 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 hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Erziehungs- 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 des Dekanatsbezirk darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

Die Auseinandersetzung mit Sexualität betrifft nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern Menschen jeden Alters. Wir wollen eine Kultur schaffen, in der Sexualität Thema sein darf und eine offene Kommunikation möglich ist.

Auf diesen Wegen wollen wir das Sexualpädagogische Konzept kommunizieren:

- Wird mit dem Schutzkonzept und dem Verhaltenskodex kommuniziert
- Wird explizit in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit besprochen

## 9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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 zur 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 unserem Dekanatsbezirk folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Möglichkeit der Beschwerde und Kritik über die Homepage
- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

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

Beschwerden und Rückmeldungen werden individuell nach ihrer Art beurteilt und behandelt. Feedback zu einzelnen Veranstaltungen, werden direkt von dem durchführenden Hauptamtlichen (und ggf. dem Team) evaluiert und bei Bedarf für weitere Planungen berücksichtigt. Gegebenfalls erhält die Person eine direkte Rückmeldung (bspw. bei Rückmeldung die persönlich an Mitarbeitende herangetragen werden und nicht über eine Feedback-Methode erbracht werden).

Bei Beschwerden die dritte Personen betreffen oder so weitreichend sind, dass (öffentliche) Auswirkungen zu erwarten sind (im Sinne von strafrechtlicher Relevanz, öffentlichem Interesse, u.Ä.), wird das Interventionsteam in der passenden Zusammensetzung berufen, um weitere Schritte abklären zu können.

Beschwerden, die die Mitarbeitende betreffen, werden von Dekanin Murner und im Dialog mit den betreffenden Personen aufgearbeitet.

## 10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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 Dekanin Christiane Murner (bzw. dem stellv. Dekan Andreas Grell) abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen
- Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein
- Keine Kommunikation mit Presse und Öffentlichkeit von direkt im Prozess beteiligten Personen

### **Interventionsleitfaden:**

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

### **Interventionsteam:**

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

- ...**Dekanin Christiane Murner, stellv. Dekan Andreas Grell** .....
- ...**Nicole Markhof**.....  
(Präventionsbeauftragte des Dekanats)
- ...**Tobias Markhof**.....  
(Referent für Öffentlichkeitsarbeit)
- ...**ggf. N.N.**.....  
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)
- ...**ggf. Präventionbeauftragte/r Diakonie NAH**.....  
(bspw. bei Befangenheit der Präventionsbeauftragten)
- .....

(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)

- .....  
(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 im Tresor des Dekanats aufbewahrt und ist so vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt.

**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 Christiane Murner**.

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676

Mail: meldestellesg@elkb.de

**Anhang:**

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner\*innen

## 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 des Dekanatsbezirkes
- 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 unseres Dekanatsbezirk 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 unserem Dekanatsbezirk?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem Dekanat 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 unserem Dekanatsbezirk?
- 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 unser Dekanatsbezirk dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

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

## 13.Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner\*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

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

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch: **Diakonie NAH, Dekanate Altdorf und Hersbruck** (soll initiiert werden).
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Kirchliche Allgemeine Sozialarbeit. Mit dieser soll ein Kontakt hergestellt werden und evtl. als Beratungskontakt im Schutzkonzept aufgenommen werden.
- Wir stehen im Kontakt mit der Kommunalen Jugendarbeit, die uns bei allgemeinen Fragen und insbesondere zum Thema Führungszeugnisse unterstützt
- Wir bekommen Rückmeldung von der Kommunalen Jugendarbeit zu unserem fertigen Schutzkonzept.
- Wir stellen Kontakt zu bereits vorhandenen Strukturen her, wie beispielsweise der Polizei, dem Landratsamt und ähnliches.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: **Mitarbeitendenkreis, Dekanatssynode, Dekanatsausschuss, Pfarrkonferenzen**

## 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.

Zuständig für die Veröffentlichung und Pflege der Öffentlichkeitsarbeit ist die Präventionsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Öffentlichkeitsreferenten des Dekanats.

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 des Dekanatsbezirk bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement des Dekanatsbezirk zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

### Maßnahmen:

#### 1. Während der Schutzkonzepterstellung

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

#### 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:
  - 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.
- Es wird von allen hauptamtlichen Mitarbeitenden eine schriftliche Zustimmung zur Veröffentlichung von Foto- und Videoaufnahmen eingeholt

### 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](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.

### 4. Dekanatsnewsletter

**In unserem Dekanatsnewsletter 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 Dekanatsnewsletter 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.

### 5. Schaukästen/ Pinnwände

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

### 6. Handreichungen

- Lesezeichen mit Kontaktinformationen der Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragten

## 15. Beschäftigtenschutz

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

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserem 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. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene\*r und Vorgesetzte\*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

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.

## 16. Nächster Termin zur Überarbeitung

Das Schutzkonzept soll im November 2029 überarbeitet werden.