



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Kirchengemeinden Buchbrunn / Mainstockheim

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	3
II.	Geltungsbereich.....	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts.....	3
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	3
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	5
3.	Partizipation.....	6
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten.....	7
1.	Ansprechpersonen.....	7
2.	Präventionsbeauftragte.....	7
5.	Präventives Personalmanagement.....	8
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:.....	9
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende.....	9
3.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.0
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	10
1.	Verhaltenskodex der ELKB.....	11
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	13
3.	Verhalten für die Nutzung von Räumlichkeiten.....	13
.....4.	Verhalten für Einzelkontakte.....	14
7.	Schulung und Fortbildung.....	144
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.....	155
9.	Beschwerdemanagement.....	16
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	17
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	19
12.	Aufarbeitung.....	20
13.	Vernetzung und Kooperation.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.2
14.	Öffentlichkeitsarbeit.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.3
1.	Allgemeines und Ziele.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.3
2.	Umgang mit Fotos.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.3
3.	Veröffentlichungen.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.4
15.	Beschäftigtenschutz.....	25

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde gemeinsam mit Vertreter/innen aller Kirchengemeinden der Region Nord des Dekanates Kitzingen für die Kirchengemeinden Buchbrunn und Mainstockheim erarbeitet im Zeitraum von Mai bis September 2024.

Eine erste Veröffentlichung des Leitbildes stand im Gemeindebrief August 2024. Wie auch der Hinweis, dass aktuell am Schutzkonzept gearbeitet wird. Im Kirchenvorstand Buchbrunn und Mainstockheim wurde am 15. Oktober 2024 der „Verhaltenskodex“ besprochen und beschlossen. Im Gemeindebrief November 2024 wurde er abgedruckt und damit allen bekannt gemacht.

Beteiligt waren aus der Kirchengemeinde Buchbrunn:

Jennifer Hinnerkopf aus dem erweiterten Kirchenvorstand für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Richard Köhler aus dem Kirchenvorstand für die Arbeit mit Konfirmanden und beim Besuchsdienst
Aus der Kirchengemeinde Mainstockheim

Katrin Arzberger aus dem Kirchenvorstand Mainstockheim - Kindergartenbeauftragte

Reiner Knott aus dem Kirchenvorstand Mainstockheim für die Arbeit beim Besuchsdienst
Pfarrerin Doris Bromberger

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinden. Ausgenommen sind die Kindergärten, die eigene Schutzkonzepte erarbeitet haben.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde bei einer gemeinsamen Sitzung von Vertreter/innen der Nordregion am 20.6.2024 erarbeitet und in den Kirchengemeinden mit oben benannten Personen besprochen.

Bei der Bearbeitung der Risiko- und Potentialanalyse wurden folgende Aspekte eingebracht und Bedarfe offenkundig (laut Protokoll):

- Zielgruppen:
Kinder und Jugendliche aller Altersgruppen; MusikschülerInnen (Flöten,)),
Seniorenkreisteilnehmende, Gemeindemitglieder, die zum Geburtstag besucht werden, darunter auch Gebrechliche
allgemein: hauptamtliche, nebenamtliche (Sekretärin, OrganistInnen, MesnerInnen, KirchenmusikerInnen) und ehrenamtliche (Leitende von Gruppen und Kreisen, Kirchenvorstände, Besuchskreis-Mitarbeitende, Teilnehmende von Chören) Mitarbeitende
- Bedarf:
Sicherer Rahmen, Verhaltenskodex, der unterschrieben wird; Gespräch über Distanz und Nähe.
- Arbeitskontext:

Problemanzeigen: Seelsorge bei Kasualien (Trost bei Trauer, Freude und Berührungen); Kita-Besuch (Kinder drängen sich an einen ran); Grenzen von Distanz und Nähe bei Gottesdiensten (Friedensgruß, Segnungshandlungen), Hilfe bei Menschen mit Behinderung (vorher Fragen, ob Hilfe erwünscht); Aussteigerhilfe bei Busreisen, Fahrgemeinschaften mit Jugendlichen.

Oft ist das Arbeitsverhältnis ein Dienstverhältnis mit Abhängigkeit. Oft ist die Autorität der Pfarr-Rolle Grund für Zurückhaltung mit Kritik

bei PräparandInnen- oder KonfirmandInnen-Kursen (insbesondere bei Spielen mit Körperkontakt), in Seelsorge-Situationen.

- Räume:

Nicht die Größe eines Raumes ist entscheidend, sondern seine Einsehbarkeit. Daher nicht allein mit einer Person in geschlossenem Raum aufhalten (Türen offenlassen, Licht an, Kellerräume sind ungeeignet für Gemeindegarbeit).

Kinder werden von Eltern gebracht, bzw. abgeholt. Die Aufsicht endet bei Musikkursen im Schulungsraum, nicht an der Eingangstüre.

Unbekannte Personen in kirchlichen Räumen werden umgehend angesprochen.

Schlüssellisten werden aktuell gehalten

- Regeln:

Es muss einen Verhaltenskodex in jeder Gemeinde geben (Hausordnung). Dieser Kodex muss allen Mitarbeitenden bekannt gemacht und von allen unterschrieben werden.

Auf Verhaltensregeln soll zu Beginn einer Veranstaltung hingewiesen werden. Mindestens einmal pro Jahr soll dieser Kodex thematisiert werden.

Auch Vereinbarungen für die Vermietung von Gemeinderäumen sollen einen Passus zum Schutzkonzept beinhalten.

Beim Fotografieren müssen Persönlichkeitsrechte geachtet werden: Wer nicht fotografiert werden will, darf auch nicht fotografiert werden! Das Gleiche gilt bei der Veröffentlichung in privatem oder öffentlichem Rahmen (wie social media oder Internet).

- Nähe und Distanz:

Achtung bei Hilfen im Hygiene-Bereich. Auch bei Anfragen von Kindern ist auf geschlechtsspezifisch getrennte Toilettenräume zu achten.

An Gruppenspielen bei z.B. Konfirmanden, wo es zu Körperkontakten kommen wird, sollten sich Hauptamtliche nicht aktiv beteiligen.

Auf Spiele mit unangemessenem Körperkontakt wird verzichtet.

- Kommunikationsstruktur

Mitarbeitende werden vor einer Veranstaltung auf Schutzkonzept, bzw. Verhaltenskodex hingewiesen. Mitarbeitende der EJ und Inhabende der JULEICA haben in der Regel eine Fortbildung auch zum Schutzkonzept erhalten.

- Beschwerdemöglichkeiten

Ansprechpersonen werden im Rahmen der Veröffentlichung dieses Schutzkonzeptes bekannt gemacht.

Sie werden sowohl im Gemeindebrief dauerhaft genannt, als auch in allen Schaukästen und der Homepage hinterlegt. Das Leitbild (Fachstelle) wird veröffentlicht und als Grundlage verstanden.

Anfragen und Beschwerden werden ernst genommen.

- Team-Umgang
Ansprache von Fehlern im Umgang und die Deeskalation von Konflikten haben Vorrang vor allem anderen. Bei der Gewinnung von ehren- und nebenamtlichen Mitarbeitenden wird auf das Schutzkonzept verwiesen. Die Unterschrift unter den Verhaltenskodex ist verpflichtend.
- Prävention von sexualisierter Gewalt
Am Schutzkonzept wird kontinuierlich weitergearbeitet.
Die Ansprechpersonen brauchen neben Fortbildung auch bei Bedarf Zugang zu Supervision.

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

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Zum Schutz der Pfarramtssekretärin und auch der Pfarrpersonen sollen Pfarrämter mit funktionierenden Gegensprechanlagen ausgestattet werden	Pfarrerin/ KV/	Mit Pfarrhaussanierung beim Stellenwechsel
Einführung der Präventionsbeauftragten in einem Gottesdienst mit Segnung	Dekanat	
Regionale Ansprechpersonen sollen die Möglichkeit zur Supervision erhalten.	Pfarrer/in	Bei Bedarf

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde. Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, 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:

Im Gemeindebrief und auf der Homepage,
es hängt im Gemeindehaus aus und wird auf Verlangen ausgehändigt

3. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde 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 Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder und der uns anvertrauten Menschen 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 das Recht auf freie Meinungsäußerung 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:

- Öffentliche Kirchenvorstandssitzungen und jährliche öffentliche Gemeindeversammlungen als Kommunikations-Plattform
- Einrichtung spezieller Beauftragter bzw. Ansprechpartner (Kirchenvorstand) für verschiedene Bereiche im Gemeinatenzwerk (z.B. Jugendarbeit, Senioren, Bauausschuss, Kindergarten ...)
- Teilhabe an Informations- und interaktiven Chat-Plattformen: Print-Medien (z.B. Kirchengemeindebrief), und virtuelle Homepages, in denen Anliegen (z.B. wichtige Bauvorhaben) und Entscheidungen transparent und begründet kommuniziert werden.
- Wertschätzende Teilhabe von Mitarbeitenden, z.B. durch regelmäßige Dankfeiern.

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:

- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden werden über konkrete Kommunikations- und Verfahrenswege bei Verdacht von sexualisierter Gewalt auf geeignete Weise informiert und Gesprächsmöglichkeiten zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsmanagement angeboten.

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 Kirchenvorstand hat sich diesem Thema in besonderer

Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

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

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

4.1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung.

Sie wurden vom Team und vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom berufen.

Als Ansprechpersonen der Region Nord erklären sich bereit: Richard Köhler und Jennifer Hinnerkopf.

Die Liste der Ansprechpersonen inkl. Kontaktmöglichkeiten und die Aufgabenbeschreibung ist dem Schutzkonzept als Anlage beigelegt (Anhang Interventionsteam und Aufgabenbeschreibung).

4.1.1. Aufgaben

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

In unserer Region haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

4.2. Präventionsbeauftragte (in der Region Nord und im Dekanat Kitzingen)

4.2.1. Aufgabe der Präventionsbeauftragten

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

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragte ist in der Liste der Ansprechpersonen vermerkt.

4.2.2. Fortbildung und Vernetzung

Präventionsbeauftragte nehmen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte teil sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag; diese werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der

Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt. Sie nehmen an den regelmäßigen Vernetzungstreffen teil, die durch die Fachstelle angeboten werden.

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 Präventionsbeauftragten werden über das Dekanat und die Kirchengemeinde bekannt gegeben. Außerdem in Gemeindebrief, Schaukasten, Gemeinderäumen und Homepage.

4.3. Kontakte

Die Adressen stehen im Anhang.

Im Dekanat Kitzingen sind folgende Ansprechpartner im Dekanat zuständig:

Dr. Dieter Schirm, Brigitte Lemsch.

Für die Region Nord stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung:

Richard Köhler: Tel.: 0171 7831341 und Jennifer Hinnerkopf, Tel. 09321-924920

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktions-Email-Adresse der elk.

Sie könnte so aussehen: Ansprechperson.Region.Nord-DBKT@elkb.de.

Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen in der Regel innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

4.4. Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernehmen die Kirchengemeinden bzw. der Dekanatsbezirk.

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

Es wird darauf hingewiesen, dass den Präventionsbeauftragten und Ansprechpersonen bei Bedarf die Möglichkeit zu Supervision zu gewähren ist.

5. Präventives Personalmanagement

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

5.1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren gilt:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die

Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.

- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Dienstbeginn ausgehändigt. Der/die neue Mitarbeitende unterschreibt den Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum zusammen mit dem Arbeitsvertrag bzw. bei Dienstbeginn.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt. Am Willkommenstag für neue Mitarbeitende wird das Thema Prävention sexualisierter Gewalt angesprochen.
- Die Jahresgespräche bieten Raum und eine offene Atmosphäre für das Ansprechen und Reflektieren von etwaigen Grenzüberschreitungen.
- Für den Bereich Kindergarten/Kita gibt es ein im Schutzkonzept geregeltes Verfahren - s. dort.

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

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

5.2. Umgang mit ehrenamtlich Mitarbeitenden

- Ehrenamtliche, insbesondere diejenigen, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, werden über das Anliegen des Schutzkonzepts informiert. Ebenso wird der Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen.
- Leitbild und Verhaltenskodex werden ausgehändigt, besprochen und von den Ehrenamtlichen unterschrieben.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist (bei Engagement im Bereich Familien- und Jugendarbeit ist es erforderlich, bei Tätigkeiten wie z.B. Kirchenkaffee ist die Vorlage nicht notwendig).

- Mit Lektor*innen und Prädikant*innen wird der Verhaltenskodex zusammen mit der Vereinbarung über den Dienst besprochen und unterschrieben.

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in einer Akte abgelegt:

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

5.3. .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.
- Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:
Name, Vorname, Geburtsdatum
Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meiner/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

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

6.1. Verhaltenskodex der ELKB

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit 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 will die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrnehmen und respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ 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 vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber 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.

¹ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

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

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

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

.....
Ort, Datum

.....
Name

.....
kirchliche Dienststelle

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Auch im Konfirmandenunterricht sollte der Verhaltenskodex thematisiert werden.

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

Voice meint das Recht, die eigene Stimme zu erheben, Wünsche und Bedürfnisse äußern zu können, aber auch Kritik und Änderungsvorschläge mitzuteilen, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

Choice bedeutet, dass die betreffende Person immer die Wahl haben muss, ob sie sich in der Situation befinden will oder nicht.

Exit bietet den Anwesenden die Möglichkeit, jederzeit aus einer Situation aussteigen zu können. Diese Option sichert, dass Grenzen der Einzelnen gewahrt werden. Ein vereinbartes Zeichen wie „Stopp, das mag ich nicht“ kann dabei genauso hilfreich sein wie die „Kultur der offenen Tür“ in Gruppenräumen.

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

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

6.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Ich achte auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern; ich benutze für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten nach Möglichkeit eine dienstliche Nummer.
- Die Nummern und privaten Mailadressen von Teilnehmenden gebe ich weder ohne deren Einwilligung an andere weiter noch teile ich sie durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen ungefragt.
- Ich habe nur über datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen. Nach Möglichkeit nutze ich die Churchpool-App zur Kommunikation.
- Ich halte mich bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB.
- Ich administriere die von mir genutzten digitalen Kanäle aktiv, um Menschen vor belästigenden und beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Sollte diese in meinem Einflussbereich stattfinden, bringe ich sie zur Sprache, dokumentiere sie, damit die Dienststelle konkrete Interventionsmaßnahmen einleiten kann.
- Ich weiß, dass ich mich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanatsbezirks wenden kann, wenn ich mich online belästigt oder bedroht fühle. Ich informiere auch die Teilnehmenden und Mitarbeitenden darüber.
- Ich biete in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

6.3. Verhalten für die Nutzung von Räumlichkeiten.

In den Gemeindehäusern und Kirchengebäuden wird auf respektvollen Umgang geachtet. Eine Hausordnung wird für alle Gemeindehäuser erarbeitet, die auch auf den „Verhaltenscodex“ hinweist.

Fremde Personen werden umgehend angesprochen.

Bei Raumvermietungen wird dem Nutzungsvertrag der „Verhaltenscodex“ beigelegt.

6.4. Verhalten für Einzelkontakte

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

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

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

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

- im Besuchsdienstkreis
- vor Konfirmanden- und anderen Freizeitmaßnahmen
- im Team für Kindergottesdienst und Jugendarbeit
- im Kirchenvorstand
- bei Einzelunterricht (Musik)

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,
- was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht.

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

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

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

Das Dekanatsbüro informiert über die jeweils aktuellen Schulungen. Das Pfarramt der Kirchengemeinden dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Vorgesetzte das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit ausgeschlossen werden soll. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder 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 achten 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 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 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.

9. Beschwerdemanagement

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

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

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

- Feedbackbogen/runden nach besonderen Veranstaltungen (Freizeiten, Tagungen, Seminare - für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Austausch unterhalb der Pfarrers-Dienstgemeinschaft
- Kummerkasten an gut zugänglichen Orten in Kirche und Gemeindehaus (regelmäßige Leerung, z.B. immer erster Montag im Monat)
- Im Falle eines Verdachtes bezüglich des Schutzkonzeptes wird Kontakt zu den im Anhang aufgeführten Anlaufstellen aufgenommen.
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf Homepage
- Meldestelle der ELKB

- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage veröffentlicht.

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.

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

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

10.1. Interventionsleitfaden

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

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Handlungsleitfaden:

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

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

N – Nachfragen: Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist. Vorsicht: nicht Nachbohren und zu sehr ins Detail gehen; intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.

S – Sicherheit herstellen: Die/der Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene*n und Beschuldigte*n trennen; überlegen, ob die/der Betroffene eine*n Helfer*in an der Seite benötigt.

T – Täter*innen stoppen: klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen.

10.2. Interventionsteam

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

- Dekan*in (Verfahrensleitung)
- Stv. Dekan*in
- Ansprechpersonen f. sexualisierte Gewalt im DB Kitzingen
- Person mit Fachexpertise
- Beauftragte*r für die Notfallseelsorge
- Ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

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

10.3. Vorgehen auf Leitungsebene

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

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

Dem/der Dekan*in ist bewusst, dass er/sie hier in der Rolle des/der Dienstvorgesetzten agiert und nicht als Seelsorger*in.

10.3.1. Verfahrensablauf

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

- weitere Beobachtung
- disziplinarisches Gespräch
- Übergabe an die Dienstrechtsabteilung
- Einschalten der Strafverfolgungsbehörde
- Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

10.3.2. Dokumentation

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

10.4. Beratungsrecht und Meldepflicht

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

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

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation:

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb 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 der ELKB ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.

- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Die Öffentlichkeit wird nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. informiert.

12. Aufarbeitung

12.1. Fragestellungen

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

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

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

Folgende Leitfragen sind dabei wichtig:

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

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

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?

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

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

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

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in 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.

12.2. Konkretes Vorgehen

12.2.1. Unterstützung der Betroffenen

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

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

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

12.2.2. Nachsorge in der Institution

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

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

12.2.3. Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall

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

Anhang:

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

13. Vernetzung

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

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

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit den Dekanatsbezirken in Unterfranken und der Diakonie Schweinfurt im Gespräch.

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

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.

14.1. Allgemeines und Ziele

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen im 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 Dekanatsbezirks zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

14.2. Umgang mit Fotos

Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.

- Fotos von Kindern oder Jugendlichen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Ebenso werden Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung veröffentlicht.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos wird der Verwendungszweck und die Medien der Veröffentlichung benannt.
- Fotos von Kindern und Jugendlichen werden nur dann veröffentlicht, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.

- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren, die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden, fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

14.3. Veröffentlichungen

Auf der **Homepage** der Pfarrei werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

In unserem jährlichen **Dekanatsbericht** werden folgende Inhalte aufgenommen:

- Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- Verweis auf durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

Auf der **Pinnwand im Bürobereich** werden veröffentlicht:

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

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

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 Fortbildungssituation sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

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

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

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

Anlagen

Dokumentation

Interventionsteam im Dekanat

Netzwerkpartner/innen

Aufgabenbeschreibung für beauftragte Personen

Dokumentation von Vermutungen

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz	
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Fon, Mail...)	
Betroffene:	

Name, Alter, Geschlecht		
Täter*in: Name, Alter, Geschlecht		
Zeugen: Namen		
Die Beobachtung betrifft eine Situation ...	intern (z.B. Angebote der Kirchengemeinde und des Dekanats ...)	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...)
Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		
Was wurde genau beobachtet?		
Wie war die Gesamtsituation?		
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?		

--	--

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

Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	

mögliche Unterstützung der*des Betroffenen aus dem Umfeld	
mögliche Gefahren für die*den Betroffenen durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	

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

Unser Interventionsteam im Dekanat

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name: Kerstin Baderschneider	Erreichbarkeit:
Fon: 09321-8028 0176-50533244	E-Mail: kerstin.baderschneider@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Eva Thelen	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail: eva.thelen@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Judith Grosser	Erreichbarkeit:
Fon: 0173-4588557	E-Mail: judith.grosser@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit

Name: Kerstin Baderschneider	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Notfallseelsorger*in	
Name: Pfr. Paul Häberlein	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail: paul.haeberlein@elkb.de

Person mit Fachexpertise	
Name: Fritz Zeltner (Erziehungsberatungsstelle)	Erreichbarkeit:
Fon: 09321-7817	E-Mail: Erziehungsberatung-Kitzingen@t-online.de

Insoweit erfahrene Fachkraft	
Name: Susanne Wech (Kita-Bereich)	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

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

Ehrenamtliche im DB Kitzingen	
Name: Dieter Schirm	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Ehrenamtliche im DB Kitzingen	
Name: Richard Köhler	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Ehrenamtliche im DB Kitzingen	
Name: Brigitte Lemsch ?	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle Erziehungs- und Familienberatungsstelle	
Name: Fritz Zeltner	Erreichbarkeit:
Tel: 09321-7817	E-Mail: Erziehungsberatung-Kitzingen@t-online.de

Weißer Ring Kitzingen	
Name: Heinrich Halbleib	Erreichbarkeit:
Tel: 0170/4425548	E-Mail: halbleib.heinrich@mail.weisser-ring.de

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Name:	Erreichbarkeit:
Tel: 09321/141-0	E-Mail:

Zuständige Staatsanwaltschaft	
Name: Staatsanwaltschaft Würzburg	Erreichbarkeit:
Tel: 0931 / 381-0	E-Mail:

Verein Wildwasser Würzburg e.V.	
Name:	Erreichbarkeit:
Tel: 0931 – 13287	E-Mail: info@wildwasserwuerzburg.de Online-Beratung: https://wildwasserwuerzburg.assisto.online/

Ansprechstelle der ELKB	
Name: Maren Schubert und Sabine Böhlau	Erreichbarkeit:
Tel: Tel. 089 5595 – 335	E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Help. Zentrale Anlaufstelle - unabh. Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evang. Kirche und der Diakonie	
Name:	Erreichbarkeit:
Tel: 0800-5040112	E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Evangelische Telefonseelsorge	
Name:	Erreichbarkeit:
Tel: 0800-1110111 (gebührenfrei und anonym)	E-Mail:

Hilfeportal Sexueller Missbrauch	
Name:	Erreichbarkeit:
Tel: 0800-2255530	E-Mail: info@hilfe-portal-missbrauch.de

Anhang 4.1

Aufgabenbeschreibungen für beauftragte Personen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

IV. Präventionsbeauftragte

11. Beauftragung

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

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

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

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

12. Rechtliche Stellung von Präventionsbeauftragten

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

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

13. Anforderungsprofil

1. fachliche Qualifizierung

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

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

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

2. Persönliche Eignung

- keine Berührungsängste mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Freundliche Beharrlichkeit für das Thema einzustehen
- Einblick in und Vertrautheit mit kirchliche/n Strukturen
- Bewusstsein, Teil der ELKB zu sein und die Kirche auch nach außen zu vertreten
- Psychische Stabilität
- Bereitschaft zur eigenen Weiterbildung

3. Aufgabenfeld

4. Grundlage

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

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

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

Sie müssen mit der Fachstelle vernetzt sein.

5. Einsatzbereich

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

6. Aufgaben der Präventionsbeauftragten

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

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

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