KIRCHENGEMEINDE
Neuhof a.d.Zenn

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn

Stand 17.12.2025

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort 4

II. Geltungsbereich 4

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts 5

1. Risiko- und Potential-Analyse 5

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt 6

3. Partizipation 6

4. Verantwortung und Zuständigkeiten 7

4.1 Ansprechpersonen 7

4.2 Präventionsbeauftragte*r 9

5. Präventives Personalmanagement 9

5.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende 9

5.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende und Honorarkräfte 11

5.3 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen 12

6. Verhaltenskodex 12

6.1 Verhaltenskodex Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn 14

6.2 Verhaltenskodex im digitalen Raum der Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn 16

7. Schulung und Fortbildung 17

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen 17

9. Beschwerdemanagement 19

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt 20

10.1 Interventionsleitfaden 21

10.2 Interventionsteam: 21

10.3 Verfahrensablauf: 22

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen 24

12. Aufarbeitung 24

12.1. Konkretes Vorgehen 25

12.2 Nachsorge in der Institution 26

13. Vernetzung und Kooperation 26

14. Öffentlichkeitsarbeit 27

14.1 Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos 27

14.2 Homepage 28

15. Beschäftigtenschutz 28

I. Vorwort

Die Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn ist ein einladender und sicherer Ort des Glaubens und der Gemeinschaft.
Kinder, Jugendliche und Erwachsene begegnen einander in Sicherheit und Respekt. Prävention ist Grundlage der Begegnungskultur.
Unser Konzept fördert Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt und schreibt konkrete Präventionsstandards fest.

Das vorliegende Schutzkonzept als Ausdruck gelebten Glaubens wurde im Zeitraum von August 2025 bis November 2025 erarbeitet und am 17.12.2025 vom Kirchenvorstand verabschiedet.

Dieses Konzept orientiert sich am Schutzkonzept des Dekanatsbezirks Neustadt an der Aisch

II. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt uneingeschränkt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn:

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

Weitere Bereich/Schnittstellen:

- Kirchenmusik
  Die Dekanatskantor*innen sind in allen Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks aktiv. Daher müssen sie sich über die individuellen Schutzkonzepte der Kirchengemeinden informieren. 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.
- Dekanatsjugend
  Die Standards der EJ Bayern gelten. Das vorliegende Schutzkonzept ergänzt die Standards für die Mitarbeitenden. Darüberhinausgehende Schutzkonzepte der Kirchengemeinden sind umzusetzen. Die Vorgaben Dritter für die Jugendarbeit, wie z. B. Kreisjugendring, Bezirksjugendring oder anderer Zuschussgeber in der Jugendarbeit, sind zu beachten und umzusetzen. Die EJ arbeitet ggf. mit einem angepassten Verhaltenskodex.

- Kindergärten/Kindertagesstätten
  In diesem Bereich wurden bereits eigene Schutzkonzepte erstellt.
- Schulreferat
  Religionspädagog*innen, Katechet*innen und Pfarrer*innen im Schuldienst und im Einsatz im Religionsunterricht setzen die Schutzkonzepte der Schulen um, an denen sie eingesetzt sind.
- Das Diakonische Werk sowie die Zentrale Diakoniestation gGmbH unterliegen den Vorgaben des Präventionsschutzkonzepts von Kirche und Diakonie.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde ab August 2025 durchgeführt.
Folgende Personen waren an der Erstellung und Überprüfung beteiligt:
- Pfarrstelleninhaber/in - Präventionsbeauftragter
- Kirchenvorstand
- Arbeitsgruppe Schutzkonzept

Als Grundlage für die Erstellung der Risikoanalyse diente die Vorlage des Dekanatsbezirk, welche durch den Präventionsbeauftragten in einem Kick-off Termin vorgestellt wurde.

Mit dieser Vorlage wurden alle relevanten Bereiche und Aktivitäten der Gemeinde begutachtet.
Die festgestellten Erkenntnisse und Maßnahmen sind hier dargestellt.

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

Maßnahme/Erkenntnis	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Es fehlen Regelungen und verbindliche Vereinbarungen zu Nähe und Distanz; ebenso Regelungen zum Umgang mit Gerüchten und Regelverstößen	Kirchenvorstand	Ende 2026
Es fehlen Regelungen für Fahrdienste im Rahmen der Mitarbeit	Kirchenvorstand	Ende 2026
Es fehlen Übersichten welche Mitarbeitenden für besonders Schutzbedürftige Personen (Kinder) bei Angeboten zuständig sind	Kirchenvorstand	Mitte 2026
Nicht alle Mitarbeitenden haben die Basisschulung zur Prävention sexueller Gewalt	Kirchenvorstand	Mitte 2027
Es fehlen Ansprechpersonen zum Thema sexuelle Gewalt,	Kirchenvorstand	Wird im Schutzkonzept erledigt.

bzw. sie sind nicht veröffentlicht		
Es fehlen Interventionspläne.	Kirchenvorstand	Wird im Schutzkonzept erledigt.
Es fehlt ein Verhaltenskodex	Kirchenvorstand	Wird im Schutzkonzept erledigt.
Der Dachboden/Keller im Gemeindehaus ist unverschlossen	Pfarramtsführung	Anfang 2026

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. Alle Mitarbeitenden übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Auch alle anderen Mitglieder der Kirchengemeinde sind aufgerufen, mit Verantwortung zu übernehmen, dass Gewalt und Grenzüberschreitungen keinen Raum in unserer Gemeinde haben.

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.

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

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

Das Leitbild, der Verhaltenskodex und das Schutzkonzept als Ganzes werden auf der Homepage veröffentlicht.

3. Partizipation

In den Strukturen unserer Kirchengemeinde gibt es notwendige Hierarchien und Machtgefälle. Transparenz, Partizipation und wertschätzender Umgang mit allen Beteiligten stärken deren Position und verringern das Machtgefälle.

Wir kommunizieren begründet Ziele und Vorhaben, damit Beteiligte dazu beitragen und Ideen einbringen können. Wir stellen Ressourcen, wie Zeit, Raum, Informationen und passende Formate zur Verfügung und machen transparent, wie Beiträge berücksichtigt wurden.

Strukturen und Prozesse der Beteiligung werden aktiv geschaffen, in denen möglichst viele ihre Perspektiven einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen.

Da Zeit und Ressourcen auch für Partizipation begrenzt sind, kommunizieren wir offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Gemeindeversammlung
- Dienstbesprechungen
- Kirchenvorstand
- Ehrenamtliche Teams

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das alle Mitarbeitenden und Teilnehmenden betrifft. Der Kirchenvorstand stellt sicher, dass das Schutzkonzept konkret umgesetzt wird.

Es wird regelmäßig auf die Tagesordnung gesetzt, um die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und Ressourcen zu unterstützen. Der/die Präventionsbeauftragte/r kann des Dekanats kann hierzu jederzeit eingeladen werden,

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

4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontakt vor Ort zur Verfügung

Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung am 17.12.2025 berufen.

Die Ansprechperson in der Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn ist:

Andrea Schneider
Tel. 0151 501 117 05
Ansprechperson.NeuhofanderZenn@elkb.de

Zusätzlich stehen die Ansprechpersonen des Dekanats zur Verfügung.

Die Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk sind:
Johannes Kestler
Tel. 0174 162 081 7
johannes.kestler@elkb.de

und
Esther Schmidt
Tel. 09161 087 338 66

esther.schmidt@elkb.de

Unter https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/ stehen weitere Ansprechpersonen außerhalb unseres EBWs zur Verfügung.

Außerdem stehen über die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB weitere Ansprechpersonen zur Verfügung, sollte ein/e Betroffene/r einen männlichen Ansprechpartner oder eine weniger bekannte Person bevorzugen:
https://www.info-fachstellesg-elkb.de/beratungsmoeglichkeiten

Sollte ein/e Betroffene/r lieber Hilfe außerhalb der Evangelische Kirche in Anspruch nehmen, verweisen wir auf die Anlaufstelle Help und die regionale Fachberatungsstellen Weißer Ring e.V.:

Zentrale Anlaufstelle Help zentrale@anlaufstelle.help 0800 – 50 40 112
www.anlaufstelle.help

Weißer Ring e.V. – Außenstelle Neustadt a.d.Aisch-Bad Windsheim (Kreis)
Außenstellenleitung: Barbara Hieronymus
hieronymus.barbara@mail.weisser-ring.de
Mobil: 0151/55164690
Fax: 09104/824751
neustadt-a-d-aisch-bad-windsheim-kreis-bayern-nord.weisser-ring.de

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.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Telefon
Die Ansprechperson ist über die oben genannte Telefonnummer erreichbar.
Im Regelfall meldet 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.

Emailadresse
Die Ansprechperson ist unter der oben genannten Emailadresse der ELKB erreichbar. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.
Bei Abwesenheit informiert ein automatischer Abwesenheitsassistent.

Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechperson verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die Kirchengemeinde.
Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

4.2 Präventionsbeauftragte*r
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.

Das Dekanat Neustadt an der Aisch hat einen Präventionsbeauftragten für alle der angeschlossenen Kirchengemeinden bestimmt. Der aktuelle Präventionsbeauftragte wurden in der Dekanatsausschusssitzung vom 16.10.2025 berufen.

Der für uns zuständigen Präventionsbeauftragte ist:
Philipp Fiedler
Tel. 0151 569 697 64
philipp.fiedler@elkb.de

Alle Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragte, sowie deren Kontaktmöglichkeiten kommunizieren wir über
- einen entsprechenden Aushang in den Büroräumen
- unsere Website
- persönlichen Begegnungen auf unseren Veranstaltungen, in denen wir auf die entsprechenden Möglichkeiten der Kontaktaufnahme hinweisen.

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.
Präventionsbeauftragte nehmen an den regelmäßigen Vernetzungstreffen teil, die durch die Fachstelle angeboten werden.
Die Kosten für die Fortbildung übernimmt unser Dekanatsbezirk.

5. Präventives Personalmanagement

5.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende
Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche Mitarbeitende sowie dessen Dokumentation und die Erfordernisse eines Erweiterten Führungszeugnisses ist verbindlich geregelt

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahrung 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

Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse werden in der Personalakte abgelegt.
Dazu zählen:

- 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

Erweitertes Führungszeugnis

Bei Einstellung wird gemäß §4 Abs. 3 Präventionsgesetz der ELKB von den benannten Mitarbeitenden ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis angefordert. Es muss vor Arbeitsbeginn vorliegen. Die Kosten hierfür trägt der/die Bewerber*in (§4 Abs. 7 PrävG). Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dokumentiert (Ausstellungsdatum und Datum der Einsichtnahme), das Dokument verbleibt bei den Mitarbeitenden.

Auf Anforderung, jedoch spätestens alle fünf Jahre, muss erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und die Einsichtnahme dokumentiert werden. Die Kosten hierfür trägt der Anstellungsträger.

Die Kontrolle und Dokumentation der Führungszeugnisse erfolgt vom Pfarramtsführer/in.

Weiter Zuständigkeiten sind folgendermaßen geregelt:

Der/die zuständige Dekan*in delegiert an die personalaktführende Stelle, d.h.

- an Mitarbeitende im Dekanatsbüro bzw. Schulreferat für dort geführte Personalakten (Pfarrer*innen, Diakon*innen, Kirchenmusiker*innen, Religionspädagog*innen).
- an die Personalabteilung der Verwaltungsstelle.
- Das Dekanat fordert das erweiterte Führungszeugnis für seine oben benannten Geltungsbereiche an, sofern es nicht durch übergeordnete Stelle im Landeskirchenamt erfolgt (Pfarrer*innen, Diakon*innen, Kirchenmusiker*innen, Religionspädagog*innen).

5.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende und Honorarkräfte

Alle Kirchengemeinden und Arbeitsbereiche im Dekanat und regeln verbindlich die Mitarbeit Ehrenamtlicher und je nach Arbeitsbereich die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses,

Verbindliche Regelungen zur Mitarbeit Ehrenamtlicher

- 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.
Dies sind:

- 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

Führungszeugnis bei Ehrenamtliche Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde
In bestimmten sensiblen Bereichen siehe gemäß § 4 Abs. 3 Präventionsgesetz der ELKB wird auch von Ehrenamtlichen ein erweitertes Führungszeugnis gefordert. Die Gebühr ist bei Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit durch den Dienstgeber kostenfrei.

Dies umfasst insbesondere alle Bereiche, in denen Mitarbeitende mit Kindern, Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten.

Bei uns gelten dafür hinaus folgende dekanatsweite Regelungen:

- Dekanatsjugend: Der/die zuständige Dekanatsjugendreferent*in führt eine Liste der ehrenamtlich Mitarbeitenden, nimmt Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis und dokumentiert dies, fordert nach 5 Jahren ein neues Dokument an.

- Kirchenmusik: Die zuständige Dekanatskantorin führt eine Liste der ehrenamtlichen/nebenamtlichen Organist*innen, Chor- und Band-Leitungen; bei Maßnahmen mit Kindern und Jugendlichen auf Dekanatsebene lässt sie sich ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und dokumentiert dies.

5.3 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen
Der Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen folgendermaßen geregelt:

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.

Ort, Datum, Unterschrift

6. Verhaltenskodex

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende unserer Gemeinde sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert.

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

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

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

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

Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex, sowie einen Verhaltenskodex im digitalen Raum formuliert (siehe unten).

Dieser Verhaltenskodex wird von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Verhalten für die Nutzung von Räumlichkeiten:
Für die von der Kirchengemeinde genutzten Räume werden Hausordnungen erstellt. Bei Veranstaltungen der Dekanatsjugend gelten die Standards der EJ Bayern, ggf. ergänzt durch das vorliegende Schutzkonzept.

Verhalten bei Einzelkontakten
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.

6.1 Verhaltenskodex Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn

KIRCHENGEMEINDE
Neuhof a.d.Zenn

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Verhaltenskodex der Mitarbeitenden der Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Dieser Verhaltenskodex gilt für Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeitende unserer Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn.

Diese Haltung findet Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot[1] und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

[1] (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

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 meiner/s Dekanats/Kirchengemeinde/Einrichtung vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und verpflichte mich, nach ihm zu handeln.

……. ……

Ort, Datum Vor- und Nachname, Unterschrift

6.2 Verhaltenskodex im digitalen Raum der Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn

KIRCHENGEMEINDE
Neuhof a.d.Zenn

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Verhaltenskodex im digitalen Raum der Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn

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, 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 folgende Regelungen:

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

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und verpflichte mich, nach ihm zu handeln.

…….. ……

Ort, Datum Vor- und Nachname, Unterschrift

7. Schulung und Fortbildung

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

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 alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet, die mit vulnerablen Gruppen und Schutzbefohlenen in Kontakt treten.

Wir stellen sicher, dass diese haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten.

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:

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

Das Dekanatsbüro informiert die Kirchengemeinden über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.

Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise der Kirchengemeinden 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 täglichen 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, über Hilfestellungen beim Wickeln, beim Trösten und

Versorgen in hilfsbedürftigen Situationen, bei Anleitungen von Kindern und Jugendlichen 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 Kirchengemeinde 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 zur Persönlichkeit eines Menschen. 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. 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 unserer Gemeinde.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, sowie 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.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit Dekan/in und Präventionsbeauftragtem unseres Dekanats darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

Vorkehrungen sorgen dafür, dass die Grenzen jeder*jedes Einzelnen nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem Anderen Freiräume lassen?

Die Evangelische Jugend hat ein eigenes, altersangepasstes sexualpädagogisches Konzept, mit dem sie arbeitet.
In den Fort- und Weiterbildungsangeboten werden Themen der sexuellen Bildung mit aufgenommen. Diese sind angepasst an die jeweilige Adressatengruppe.

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 entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen ebenso 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 eine offene Beschwerdekultur für alle Altersgruppen zugänglich ist, müssen Kinder und Jugendliche ebenso geeignete und altersgerechte Beschwerdemöglichkeiten haben wie Erwachsene. Neben dem direkten Gespräch sollen auch alternative und anonyme Meldewege existieren, um mögliche Hemmschwellen wie Unsicherheit oder Scham abzubauen.

Eine gelebte Beschwerdekultur basiert auf gegenseitigem Respekt und echter Dialogbereitschaft. Beschwerden werden nicht bagatellisiert, sondern als wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung verstanden. Jeder Rückmeldung wird nachgegangen, und es wird sichergestellt, dass Anliegen konstruktiv bearbeitet werden.

Eine konstruktive Feedback- und Beschwerdekultur erfordert Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Anliegen ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu äußern. Damit dieser wertschätzende Umgang mit Beschwerden nachhaltig verankert wird, ist es notwendig, dass alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden über das Beschwerdemanagement Bescheid wissen. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit wird ein Beschwerdemanagement proaktiv und niederschwellig zur Verfügung gestellt, und muss nicht erst eingefordert werden.

Das Beschwerdemanagement besteht aus vier Schritten:

Anregung zur Beschwerde

Alle Teilnehmenden an unseren Angeboten werden von den zuständigen Mitarbeitenden angeregt, Rückmeldungen und Beschwerden abzugeben. Das geschieht durch die unten aufgeführten Beschwerdemöglichkeiten.

Annahme von Beschwerden

Grundsätzlich sind alle verantwortlichen Personen unserer Angebote im Dekanatsbezirk für Rückmeldungen ansprechbar. Falls eine Klärung nicht möglich oder erfolgreich ist, stellen wir folgende Möglichkeiten bereit:

- Erreichbarkeit der Pfarramtsführung über das Büro, per Mail oder mobil
- Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf der Homepage, bzw. im Schutzkonzept
- Vertretung für Mitarbeitende (MAV)
- Meldestelle der ELKB
- Angepasste Feedbackmöglichkeit bzw. Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung) sowie innerhalb bestehender Gruppen und Kreise

- Beschwerde über die Meldesoftware der ELKB (Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern Hinweisgebersystem | Start)

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage veröffentlicht

Bearbeitung der Beschwerde

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

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält zeitnah (in der Regel innerhalb von zwei Woche) eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren. Auch wenn keine Maßnahmen folgen, erhält die beschwerdeführende Person (sofern bekannt) eine Rückmeldung mit Begründung.

Reaktion/Rückmeldung

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

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

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

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 oberste Priorität

Die Zuständigkeit liegt im Dekanat.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

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

Eine erste, ganz grundlegende, Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“. Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen 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*r und Beschuldigte*r 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 soll die/den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allen).

Das Interventionsteam besteht aus:

- Dekan*in (Verfahrensleitung)
- Senior*in
- Präventionsbeauftragte*r
- Person mit Strukturkenntnis vor Ort. In der Regel ist dies die geschäftsführende Pfarrperson oder deren Vertretung
- Gegebenenfalls Beratung durch (externe) Personen mit Expertise aus den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Recht, Psychologie, Trauma, Beratung, Seelsorge

Zum aktuellen Zeitpunkt sind diese Stellen folgendermaßen besetzt:

Dekanin Ursula Brecht
(ursula.brecht@elkb.de); Tel. 0911 431 892 44

Senior Christian von Rotenhan
(christian.rotenhan@elkb.de); Tel. 09102 997 889

Präventionsbeauftragte/r Philipp Fiedler
(philipp.fiedler@elkb.de); Tel 0151 569 697 64

10.3 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

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

Beratungsrecht und Meldepflicht:
Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht.

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

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 Dienstvorgesetzen agiert und nicht als Seelsorger*in.

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist:
- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde Neuhof an der Zenn,
- 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
- 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, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren

12. Aufarbeitung

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

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

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:
- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Kirchengemeinde?

- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

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

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:
- Was braucht der*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 vor allem soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle.
Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten.

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

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

12.1. Konkretes Vorgehen

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 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 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.

Während der Bearbeitung eines Vorfalls sind die Schritte des Schutzkonzepts zu überprüfen. Änderungsbedarf wird von den bearbeitenden Hauptamtlichen dokumentiert.

Im Anschluss werden die Änderungsvorschläge mit der/dem Dekan*in und den zuständigen Präventionsverantwortlichen 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.

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. Dieses hilft uns unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

- Das Thema regelmäßiges in Konferenzen und Arbeitskreisen zu thematisieren.

Konkret heißt das für uns:
- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit den Kirchengemeinden in der Nachbarschaft, unserem Dekanatsbezirk und dem Diakonischen Werk 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 Erziehungsberatung des DW in Neustadt a.d. Aisch
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen thematisieren wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten: Kirchenvorstandssitzungen, Gemeindeversammlungen
- Wir recherchieren darüber hinaus, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.

14. Öffentlichkeitsarbeit

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

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:
- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen unserer Kirchengemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

14.1 Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck.
- Wir waren 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 achten drauf Bildrechte zu kennzeichnen.

- 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.

14.2 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 der Ansprechperson (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten…)
- Möglichkeit zur Beschwerde über oben dargestellte Wege
- 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

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechperson,
- aktuell stattfinden/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- weitere aktuelle Themen.

15. Beschäftigtenschutz

Das Präventionsgesetz der ELKB bezieht sich nicht nur auf sexualisierte Gewalt, die an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und weiteren anvertrauten Personen in unserer Kirchengemeinde verübt wird.

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetze oder durch 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.

„Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und diakonischen Dienstverhältnissen.
Eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen.

Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht.“ (Präambel der Ordnung zum Beschäftigtenschutz (BeschSchO) vom 20. April 1999, RS 803).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spannt den rechtlichen Rahmen für diese Zielgruppe hin zum Beschäftigtenschutz. Hier finden sich Regelungen gegen Benachteiligung, gegen

Diskriminierung und gegen (sexuelle) Belästigung. Der § 3 Abs. 4 AGG ist die Grundlage für das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Kirchengemeinde, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird.
Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen Vorgesetzten. 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.

Das Schutzkonzept wir spätestens am 17.12.2030 überprüft.