Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Evangelisch-lutherische Pfarrei
Ansbach-Christuskirche
Ernst-Körner-Ring 1a, 91522 Ansbach
Christuskirche – Meinhardswinden

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Christuskirche Meinhardswinden

Stand. 27.05.2025

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I Vorwort ... 3

II Geltungsbereich ... 4

III Bausteine unseres Schutzkonzepts ... 5

1. Risiko- und Potential-Analyse ... 5
2. Leitgedanken zum Umgang mit sexualisierter Gewalt ... 5
3. Partizipation ... 6
4. Verantwortung und Zuständigkeiten ... 6
5. Präventives Personalmanagement ... 8
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz ... 9
7. Schulung und Fortbildung ... 11
8. Sexualpädagogisches Konzept ... 12
9. Beschwerdemanagement ... 12
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ... 13
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen ... 13
12. Aufarbeitung ... 14
13. Vernetzung und Kooperation ... 15
14. Öffentlichkeitsarbeit ... 16
15. Beschäftigtenschutz ... 17
16. Inkrafttreten ... 19

IV Anhänge: 9 Anlagen ... 19

Anlage 1 Interventionsteam Dekanat Ansbach ... 20

Anlage 2 Der Interventionsleitfaden der ELKB ... 21

Anlage 3 Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtung ... 22

Anlage 4 Dokumentationsbogen Selbstverpflichtung ... 23

Anlage 5 Selbstverpflichtung ... 24

Anlage 6 Musterantrag erweitertes Führungszeugnis ... 26

Anlage 7 Anleitung Funktionsmail ... 27

Anlage 8 Beispielplakat Ansprechpersonen ... 31

Anlage 9 Kontaktliste Kooperationspartner/Netzwerkpartner ... 32

I Vorwort

Unser „Selbstverständnis“ in der Christuskirche Meinhardswinden

Wir glauben, dass der Mensch als Ebenbild Gottes erschaffen wurde, von Gott bedingungslos geliebt und angenommen ist. Diese Ebenbildlichkeit gilt von Mutterleib an und muss nicht durch bestimmte Leistungen erarbeitet werden. Jesus ist den Menschen auf Augenhöhe begegnet und hat ihnen Würde und Anerkennung verliehen.

Die Arbeit in unserer Gemeinde lebt durch vertrauensvolle Beziehungen von Menschen untereinander und der Beziehung zu Gott. Durch diese Beziehungen wollen wir Menschen helfen ihre Identität in Christus zu entdecken und zu stärken und sie befähigen, eine gesunde Beziehung zu Gott, ihren Nächsten und zu sich selbst zu entwickeln und zu leben. Damit dies geschehen kann, werden wir alles in unserer Macht stehende tun, dass dies in einem sicheren und geschützten Rahmen stattfinden kann. Das gilt im besonderen auch jungen Menschen, mit denen wir im Kontext unserer Kinder-, Jugend-, und Familienarbeit zu tun haben, auf der in unserer Gemeindearbeit ein besonderer Fokus liegt.

Als Kirchengemeinde Christuskirche sind wir Teil der Kirche Jesu Christi. Als Christen leben wir davon, dass Gott uns das Leben und alles was zählt, aus Gnade geschenkt hat und wir im Glauben an ihn leben. Wir laden andere zum Glauben an Jesus Christus ein und wollen uns gegenseitig auf dem Weg des Glaubens und in den Herausforderungen und Etappen des Lebens unterstützen.

Martin Luther hat das so ausgedrückt:

- **Allein Jesus Christus** ist unser Retter und Mittler zwischen Gott und uns Menschen. Aus Liebe starb er für uns, um uns von aller Schuld zu befreien und durch seine Auferstehung schenkt er uns sein neues Leben.
- **Allein aus Gnade** gilt uns seine Liebe und Zuwendung. Wir können sie uns nicht verdienen oder zu schlecht sein, als dass er uns nicht begegnen wollte.
- **Allein der Glaube** ist die rettende Antwort auf Gottes Liebe und seine Zuwendung. Ihm allein und nicht auf unsere Taten gilt es zu vertrauen und seinem Beispiel zu folgen.
- **Allein die Heilige** Schrift zeigt uns Gottes Handeln, seine Liebe, seine guten Worte und was er Gutes für uns im Blick hat. Wir wollen uns in ihrem Verständnis üben und sie als unseren Maßstab des Glaubens und Lebens achten.

Die Pfarrei Ansbach Christuskirche, bestehend aus der evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde Christuskirche Meinhardswinden, soll ein einladender und sicherer Ort des Glaubens und der Gemeinschaft sein, an dem Kinder, Jugendliche und Erwachsene einander in Sicherheit und Respekt begegnen können.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig im April 2025 erarbeitet und wird fortlaufend weitergeschrieben. Beteiligt waren Vertreter des Kirchenvorstandes, sowie Vertreter der Gruppen und Kreise. Das Konzept will Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt fördern und konkrete Präventionsstandards festschreiben. Mitarbeitende sind alle, die hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich tätig sind, ebenso Honorarkräfte.

Zwei wichtige Bausteine der Präventionsarbeit, die auch in diesem Schutzkonzept festgeschrieben sind, sollen hier herausgegriffen werden: die Schulung aller Mitarbeitenden, um über sexualisierte Gewalt zu informieren und sensibilisieren (Basisschulung) sowie die Selbstverpflichtungserklärung (Verhaltenskodex) aller Mitarbeitenden.

II Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Christuskirche Meinhardswinden

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

Für folgende Arbeitsbereiche gelten zusätzliche Hinweise:

Kirchenmusik
Die Organisten sind in der Meinhardswindener Kirche aktiv. Sie werden über das Schutzkonzept der Christuskirche informiert. Bei der Zusammenarbeit mit externen Ensembles, Chören, Musikern etc. wird in den Verträgen auf des Schutzkonzept hingewiesen. Es kann auf der Website der Gemeinde eingesehen werden.

CJB
Der Christliche Jugendbund in Bayern trägt zur Kinder- und Jugendarbeit in der Gemeinde bei. Er hat sein eigenes Schutzkonzept. Bei Nutzung der kirchengemeindlichen Räume ist dieses Präventionskonzept einzuhalten.

Kinder und Jugendarbeit
Die Kinder- und Jugendarbeit wird in Kooperation mit dem CJB durchgeführt. Die Kinderferienwoche wird in Kooperation mit Landeskirchlicher Gemeinschaft und Christlichem Jugendbund verantwortet. In MA-Besprechungen wird das Team auf das Konzept verwiesen.

Kindertagesstätte Christuskirche Meinhardswinden – Tannenweg 1
Die Kindertagesstätte ist in Trägerschaft der Kirchengemeinde Christuskirche Meinhardswinden. Die Kita hat ihr eigenes Schutzkonzept.

Besuchskreis
Der Besuchskreis in der Kirchengemeinde Christuskirche Meinhardswinden wird regelmäßig auf die Regelungen dieses Konzeptes hingewiesen.

Gemeindearbeit
Im Bereich der Gemeindearbeit gilt dieses Konzept vor allem in der Seniorenarbeit, der Kinderkirche, der Krabbelgruppe, für Gemeindeprojekte und -feste, für Filmabende, das „offene Gemeindehaus“ sowie Bildungsangebote.

Lektoren und Prädikanten
Sie unterliegen dem Schutzkonzept des Dekanats Ansbachs.

Treffen von Gruppen und Kreisen in privaten Räumen
Dies betrifft vor allem die Haus- und Gebetskreise sowie die Vorbereitungstreffen und den Besuchsdienstkreis. Hier können wir keine Vorschriften zu den Räumlichkeiten vorgeben, aber der Verhaltenskodex gilt für die Mitarbeitenden entsprechend.

III Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde zu Beginn der Erstellung des Schutzkonzeptes durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- CJB
- Kirchenvorstand
- Kindergottesdienst
- Gemeindereferentin
- Jungschar

Die Risiko- und Potentialanalyse diente ~~uns~~ als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Folgende konkrete Maßnahmen sind im Rahmen der Risikoanalyse festgehalten worden:

- Bei Fahrgemeinschaften und Fahrdiensten sollen Situationen vermieden werden, in denen sich eine mitarbeitende Person mit einer minderjährigen Person alleine im Fahrzeug befinden.
- Bei Hygieneunterstützung z.B. bei Kindern im Kindergottesdienst sollen Eltern geholt werden, bzw. Mitarbeiter mindestens zu zweit unterstützen oder ein weiteres Kind mitnehmen. Sie warten möglichst außerhalb der Toilette.
- Die Teilnahme bei Spielen mit Körperkontakt darf verweigert werden, Mitarbeitende weisen auf Regeln hin.
- Beschwerdemöglichkeiten sollen niederschwellig möglich sein. Es werden zusätzlich zum Kontakt übers Pfarramt weitere Kontakte für Anliegen und Beschwerden veröffentlicht (s. Kontaktliste im Anhang).
- Die internen und externen Ansprechpartner und das Schutzkonzept werden auf der Homepage der Christuskirche veröffentlicht (Anlage 9).

2. Leitgedanken zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, ethnischer Herkunft und ob geboren oder ungeboren. In unserer Gemeinde 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 Kirchengemeinde.

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 Selbstverständnis und dem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie diese Leitgedanken in unserer täglichen Arbeit konkret werden.

3. Partizipation

Wir als Gemeinde 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 Gemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder (Teilnehmer etc.) umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

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

- Reflektionsgespräche bei Angeboten für Kinder und Jugendliche
- öffentliche Kirchenvorstandssitzungen
- Beschwerdemanagement

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:

- Beschwerdemöglichkeiten per Telefon, E-Mail und QR-Code im Gemeindebrief und auf der Homepage

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Das Thema Sexualisierte Gewalt betrifft alle; jeder einzelne Mitarbeitende muss sich dem bewusst stellen. Der Kirchenvorstand stellt sicher, dass die Inhalte dieses Schutzkonzepts von den jeweils Verantwortlichen in der täglichen Arbeit umgesetzt werden. Er beschäftigt sich mit dem Schutzkonzept regelmäßig in seinen Sitzungen und unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und notwendigen Ressourcen. Das Schutzkonzept wird spätestens alle fünf Jahre überprüft; das Datum wird am Ende dieses Schutzkonzepts festgehalten.

4.1 Ansprechpersonen im Dekanat

Unsere Ansprechpersonen sind ~~nach~~ gemäß § 5 (7) Präventionsgesetz der ELKB für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie werden vom Dekanatsausschuss berufen. Im Anhang dieses Schutzkonzeptes ist ein Dokument mit den aktuellen Ansprechpartnern des Dekanats und deren Kontaktmöglichkeiten zu finden (Anlage 1).

4.2 Aufgaben der Ansprechpersonen im Dekanat

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) gemäß Präventionsgesetz der ELKB von der Meldepflicht entbunden.

4.3 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

- Handy
  Die Ansprechpersonen bekommen jeweils eine Mobile-Simkarte vom Dekanatsbezirk gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen. Bei Fragen im Datenschutz wenden Sie sich an den örtlichen Datenschutzbeauftragten.
- Funktionsemailadresse
  Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB: ansprechperson.dekanatansbach@elkb.de. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort. Die Einrichtung einer ELKB-Emailadresse ist im Anhang beschrieben (Anlage7).
- Fortbildung und Vernetzung
  Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt der Dekanatsbezirk

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

4.3 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht im Arbeitsalltag vergessen werden. 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 Präventionsbeauftragten sind ebenfalls als Dokument im Anhang aufgeführt und werden an den im Schutzkonzept festgelegten Stellen innerhalb unserer Gemeinde veröffentlicht (Anlage 1; Anlage 8).

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:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber und Bewerberinnen 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 Bewerbern und Bewerberinnen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreiben neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex im Rahmen der Selbstverpflichtung (Anlage 4)
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft (Anlage 3).
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Ehrenamtliche werden im Rahmen von Mitarbeiterbesprechungen unterwiesen und daran erinnert, wie wir das Miteinander und die ehrenamtliche Arbeit in unserer Kirchengemeinde gestalten wollen.
- Ehrenamtliche müssen den Verhaltenskodex als Selbstverpflichtung unterschreiben.
- Im Rahmen des Kennenlernens werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt wird angesprochen.
- In den ersten Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der/die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der/die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.

- Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Leitung von Chören und Besuchsdienstmitarbeitenden wird im Dekanat organisiert.
- Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist eine Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nicht notwendig.

5.3 Dokumentation

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

- Die Selbstverpflichtung mit dem unterschriebenen Verhaltenskodex (Anlage 5)
- 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 werden im Pfarramt dokumentiert. Die Dokumentation enthält das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses und einen einfachen Vermerk über das Nichtvorliegen von Ausschlussparagrafen (Anlage 3)

5.4 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant/innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Teilnehmende an Praktika ohne Vertrag (z.B. Schüler/innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant/innen werden durch Hauptamtliche Mitarbeiter der Kirchengemeinde begleitet.
- 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, leben wir den ausgehend vom Verhaltenskodex der ELKB erarbeiteten Verhaltenskodex:

6.1 Verhaltenskodex in der Christuskirche Meinhardswinden

Als Christuskirche wollen wir gemeinsam als Christen leben. In unseren unterschiedlichen Bezügen soll alles Christsein von Jesus Christus, von seinen Worten und seinem Wesen geprägt sein. Das hat Folgen für unser persönliches Leben und unser Miteinander, wie wir miteinander umgehen wollen.

1) Unser Miteinander soll von gegenseitigem Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolles Miteinander darf dabei nicht ausgenutzt werden.

2) Wir stärken die uns anvertrauten Menschen. Wir gehen achtsam mit ihnen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.

3) Wir tragen dazu bei, alles zu tun, dass bei uns Vernachlässigung, sexuelle Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.

4) Wir nehmen die individuellen Grenzempfindungen der anderen Menschen wahr und respektieren ihre Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze.

5) Wir leben einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.

6) Wir verzichten auf abwertendes Verhalten in verbaler und nonverbaler Form. Wir achten auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang untereinander.

7) Wir wissen um die Verantwortung als Mitarbeitende und wir missbrauchen diese Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den uns anvertrauten Menschen.

8) Wir reagieren angemessen auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten.

9) Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch an Minderjährigen, sowie Formen der Vernachlässigung vermuten.

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

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

- **Voice** bedeutet, dass man seine Stimme erheben und sich äußern kann
- **Choice** bedeutet, dass man eine Wahl hat und nicht zwangsläufig in einer Situation bleiben muss
- **Exit** bedeutet, dass man eine Situation verlassen kann, wenn sie als gefährlich oder belastend empfunden wird

6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern.
- Die Nummern von Teilnehmenden und Ehrenamtlichen dürfen nicht ohne ihr Einverständnis an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Wir geben bei der Nutzung von Messengerdiensten keine persönlichen Daten der uns anvertrauten Personen weiter.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.

- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich im Gemeindekontext online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Churchpool, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Wir thematisieren den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum regelmäßig im Gemeindekontext.

7. Schulung und Fortbildung

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

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

- Jugendleiter/innen sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator/innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme findet innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit statt. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende nehmen innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teil, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden, die Kirchengemeinde übergreifend angeboten wird
- Das Dekanatsbüro zusammen mit dem Präventionsbeauftragten informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

8. Sexualpädagogisches Konzept

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

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

Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden. Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde.

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 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. 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 Gemeinde 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:

- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Gesprächsmöglichkeit mit unserem Pfarrer
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitervertretung für Mitarbeitende
- Telefonnummer, Beschwerde-Email und Hinweis im Gemeindebrief und auf der Homepage

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

Veranstaltungen und Gruppen in unserer Kirchengemeinde ist zu beachten, dass wir grundsätzlich die Haltung vermitteln: *„Rückmeldungen und Beschwerden sind willkommen!“.* Wir verstehen Beschwerden und Rückmeldungen als Anregung, etwas zu verbessern.

Beschwerdemöglichkeiten

Beispiele für Kinder:

- Ritualisierte Gesprächs- oder Austauschrunden, in der die persönlichen Gefühle und Meinungen von Kindern einen Platz haben.
- Kinder zeigen ihren Unmut verbal oder nonverbal – wir nehmen das wahr und reagieren entsprechend.
- Befragungen von Kindern – nach der Betreuung, z.B.:
  - *Konntest du das Programm mitbestimmen?*
  - *Wurde deine Meinung von Kinderbetreuer/innen ernst genommen?*
  - *Wie zufrieden bist Du mit dem Team der Kinderbetreuer/innen?*
  - *Was hat Dich besonders gefreut bei den Kinderbetreuer/innen?*
  - *Was hat Dich besonders geärgert bei den Kinderbetreuer/innen?*
  - *Hast Du Dich während der Betreuung wohl gefühlt? (Wohlfühlbarometer)*

Beispiele für Eltern:

- Elternbefragungen – nach der Betreuung, z.B.:
  - *Wie ging es Ihrem Kind in der Kinderbetreuung?*
  - *Wie würden Sie das Angebot der Kinderbetreuung beurteilen?*
- Schriftliche oder mündliche Rückmeldungen an das Team, den Träger

Beispiele für Ehrenamtliche:

- Befragung von Kinderbetreuer/innen
- Personalgespräch
- Teamgespräche

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Der Interventionsleitfaden befindet sich noch in Arbeit. Bei Fragen zum Vorgehen im Verdachtsfall wenden Sie sich bitte an die Meldestelle.

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigten Person,

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

Folgendes gilt es zu beachten:

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

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 Gemeinde?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Gemeinde?

- Konnten wir den Betroffenen vermitteln, dass wir sie ernstnehmen?

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

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

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

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

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

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

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

13. Vernetzung und Kooperation

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

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,

- durch neue Perspektiven wertvolles Feedback von außen zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Wir legen das Schutzkonzept der zuständigen ELKB-Fachberatungsstelle vor und erhalten eine Rückmeldung
- Wir ziehen örtliche externe Fachberatungsstellen bei Bedarf beratend hinzu und beachten dabei unsere und deren Regelungen zur Schweigepflicht.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen thematisieren wir das Schutzkonzept zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in verschiedenen Gremien.

In der Anlage dieses Schutzkonzeptes ist eine Kontaktliste unserer Netzwerkpartner/-innen vor Ort zu finden (Anlage 9).

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 Selbstverständnis und die Leitgedanken zum Umgang mit sexualisierter Gewalt sind allen Mitarbeitenden und der gemeindlichen Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

14.1. Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Für Fotos von Kindern oder Jugendlichen holen wir auf geeignete Weise die Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten ein. Ebenso holen wir bei erwachsenen Personen die Zustimmung ein.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir in der Regel den Verwendungszweck. Möchte jemand eine Veröffentlichung von Bildern im Internet nicht, ist der Passus in der Einwilligung durchzustreichen.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht ohne Zustimmung mit Klarnamen untertiteln oder 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.

14.2. Homepage

- Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:
    - Unser Selbstverständnis als Christuskirche Meinhardswinden
    - unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
    - ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten usw.)
    - die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB

14.3. Gemeindebrief

In unserem Gemeindebrief werden folgende Inhalte in regelmäßigen Abständen eingefügt:

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

- In unserem Gemeindebrief/ unserer Einrichtungspublikation informieren wir anlassbezogen wichtige Themen.

14.4. Pinnwände

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

15. Beschäftigtenschutz

15.1. Allgemeine Informationen

Das Präventionsgesetz der ELKB bezieht sich nicht nur auf sexualisierte Gewalt, die an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und weiteren anvertrauten Personen in Kirche oder Diakonie verübt wird. Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg/innen, Vorgesetze oder den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen.

Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision beziehungsweise 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.

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg/innen oder Dienstvorgesetzte erfahren.

Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen.

Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem Pfarrerdienstrecht stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verpflichtungen dar und kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Belästigung wird im Regelfall zugleich eine erhebliche Störung des Friedens in dem betreffenden Arbeitsbereich bedeuten.

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

15.2. Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden

Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der/dem nächsthöheren nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden.

Alle Personen unterliegen der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene/r und Vorgesetzte/r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

Es ist dringend geboten, externe Beratung zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.

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

15.3. Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden

Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung.

In diesem Kontext ist es dringend geboten, externe Beratung zu einzuholen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

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

15.4. Regelungen im Präventionsgesetz

„Die bislang bestehende Ordnung für den Beschäftigtenschutz vom 20. April 1999 (RS 803), die vom Landeskirchenrat im Einvernehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission und dem Diakonischen Rat erlassen wurde, wird von den Regelungen des Präventionsgesetzes überlagert und mit den bereits im Entstehen begriffenen und künftig weiter entstehenden Schutzkonzepten in Einklang zu bringen sein oder von diesen abgelöst werden. Ihre Änderung beziehungsweise Aufhebung wird parallel zur Erarbeitung des Rahmenkonzeptes erfolgen.“
(Präventionsgesetz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern).

Es ist geplant, für die den Beschäftigtenschutz betreffenden Regelungen ein separates Konzept zu formulieren im Sinne eines bereichsübergreifenden Schutzkonzepts. Es wird die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufnehmen und sich an dessen Handlungsempfehlungen orientieren.

16. Inkrafttreten

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Pfarrei Christuskirche Meinhardswinden tritt zum [Datum] in Kraft.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt. Nach Rückmeldung der Fachstelle hat der Kirchenvorstand das vorliegende Schutzkonzept eingesehen und beschlossen.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig geprüft, spätestens alle fünf Jahre. Sollte eine Intervention notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts spätestens nach Abschluss der Intervention statt.

IV **Anhänge:** 9 Anlagen

Anlage 1 Interventionsteam Dekanat Ansbach

Unser Interventionsteam im Dekanat Ansbach

Dekan/Verfahrensleitung	
Name: Dr. Matthias Büttner	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail: matthias.buettner@elkb.de

Stellvertretung Dekan	
Name: Holger Bär	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Präventionsbeauftragter	
Name: Jonathan Gerber	Erreichbarkeit:
Fon: 0981/62480	E-Mail:

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Dr. Friederike Oertelt	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Notfallseelsorgerin	
Name: Simone Sippel	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Insoweit erfahrene Fachkraft	
Name: Wietfeld	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Meldestelle ELKB	
Name:	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Anlage 2 Der Interventionsleitfaden der ELKB

[Dokument folgt]

Anlage 3 Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtung

Dienstgeber:
Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Christuskirche Meinhardswinden,
Ernst-Körner-Ring 1a, 91522 Ansbach
vertreten durch Pfr. Tristan Schuh

Angaben Mitarbeitende:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ, Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Einsichtnahme meines erweiterten Führungszeugnisses und Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Dokumentation der Einsichtnahme	Ausstellungsdatum Führungszeugnis:	
	Datum der Einsichtnahme:	
Der/die oben genannte Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Es ist kein Eintrag wegen einer Straftat nach den Paragraphen 171, 174, 174a, 174b, 174c, 176, 176a, 176b, 177, 178, 179, 180, 180 a, 181a, 182, 183, 183a, 184, 184a, 184b, 184c, 184d, 184e, 184f, 225, 232, 233, 233a, 234, 235, 236 des StGB vorhanden.		
Ort, Datum	Unterschrift des Dienstgebers	Wiedervorlage (5-Jahres-Turnus)

Datum der unterschriebenen Selbstverpflichtung	
Datum Teilnahme an Basisschulung	

Anlage 4 Dokumentationsbogen Selbstverpflichtung

Dienstgeber:
Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Christuskirche Meinhardswinden,
Ernst-Körner-Ring 1a, 91522 Ansbach
vertreten durch Pfr. Tristan Schuh

Angaben Mitarbeitende:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ, Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Datum der unterschriebenen Selbstverpflichtung	
Datum Teilnahme an Basisschulung	

Anlage 5 Selbstverpflichtung

1) Selbstverständnis der Christuskirche Meinhardswinden

Wir glauben, dass der Mensch als Ebenbild Gottes erschaffen wurde, von Gott bedingungslos geliebt und angenommen ist. Diese Ebenbildlichkeit gilt von Mutterleib an und muss nicht durch bestimmte Leistungen erarbeitet werden. Jesus ist den Menschen auf Augenhöhe begegnet und hat ihnen Würde und Anerkennung verliehen.

Die Arbeit in unserer Gemeinde lebt durch vertrauensvolle Beziehungen von Menschen untereinander und der Beziehung zu Gott. Durch diese Beziehungen wollen wir Menschen helfen ihre Identität in Christus zu entdecken und zu stärken und sie befähigen, eine gesunde Beziehung zu Gott, ihren Nächsten und zu sich selbst zu entwickeln und zu leben. Damit dies geschehen kann, werden wir alles in unserer Macht stehende tun, dass dies in einem sicheren und geschützten Rahmen stattfinden kann. Das gilt im besonderen auch jungen Menschen, mit denen wir im Kontext unserer Kinder-, Jugend-, und Familienarbeit zu tun haben, auf der in unserer Gemeindearbeit ein besonderer Fokus liegt.

Als Kirchengemeinde Christuskirche sind wir Teil der Kirche Jesu Christi. Als Christen leben wir davon, dass Gott uns das Leben und alles was zählt, aus Gnade geschenkt hat und wir im Glauben an ihn leben. Wir laden andere zum Glauben an Jesus Christus ein und wollen uns gegenseitig auf dem Weg des Glaubens und in den Herausforderungen und Etappen des Lebens unterstützen.

Martin Luther hat das so ausgedrückt:

- **Allein Jesus Christus** ist unser Retter und Mittler zwischen Gott und uns Menschen. Aus Liebe starb er für uns, um uns von aller Schuld zu befreien und durch seine Auferstehung schenkt er uns sein neues Leben.
- **Allein aus Gnade** gilt uns seine Liebe und Zuwendung. Wir können sie uns nicht verdienen oder zu schlecht sein, als dass er uns nicht begegnen wollte.
- **Allein der Glaube** ist die rettende Antwort auf Gottes Liebe und seine Zuwendung. Ihm allein und nicht auf unsere Taten gilt es zu vertrauen und seinem Beispiel zu folgen.
- **Allein die Heilige** Schrift zeigt uns Gottes Handeln, seine Liebe, seine guten Worte und was er Gutes für uns im Blick hat. Wir wollen uns in ihrem Verständnis üben und sie als unseren Maßstab des Glaubens und Lebens achten.

2) Verhaltenskodex in der Christuskirche Meinhardswinden

Als Christuskirche wollen wir gemeinsam als Christen leben. In unseren unterschiedlichen Bezügen soll alles Christsein, von Jesus Christus, von seinen Worten und seinem Wesen geprägt sein. Das hat Folgen für unser persönliches Leben und unser Miteinander, wie wir miteinander umgehen wollen.

1. Unser Miteinander soll von gegenseitigem Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolles Miteinander darf dabei nicht ausgenutzt werden.
2. Wir stärken die uns anvertrauten Menschen. Wir gehen achtsam mit ihnen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.
3. Wir tragen dazu bei, alles zu tun, dass bei uns Vernachlässigung, sexuelle Gewalt und andere Formen von Gewalt verhindert werden.

4. Wir nehmen die individuellen Grenzempfindungen der anderen Menschen wahr und respektieren ihre Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze.
5. Wir leben einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
6. Wir verzichten auf abwertendes Verhalten in verbaler und nonverbaler Form. Wir achten auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang untereinander.
7. Wir wissen um die Verantwortung als Mitarbeitende und wir missbrauchen diese Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den uns anvertrauten Menschen.
8. Wir reagieren angemessen auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten.
9. Wir suchen kompetente Hilfe, wenn wir gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch an Minderjährigen, sowie Formen der Vernachlässigung vermuten.

3) Verhaltensregeln für den digitalen Raum

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern.
- Die Nummern von Teilnehmenden und Ehrenamtlichen dürfen nicht ohne ihr Einverständnis an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Wir geben bei der Nutzung von Messengerdiensten keine persönlichen Daten der uns anvertrauten Personen weiter.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich im Gemeindekontext online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Churchpool, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Ich nehme das Selbstverständnis der Christuskirche Meinhardswinden, den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum zur Kenntnis.

……..
Name, Vorname der/des Mitarbeitenden

……..……., ……., ……
Ort Datum Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Anlage 6 Musterantrag erweitertes Führungszeugnis

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30 a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätige/n ich/wir

KG, DB oder sonstiger Träger	Vertreten durch
Anschrift (PLZ, Ort, Straße)	

dass Frau/Herr

Name	Vorname	Geburtsdatum
Anschrift (PLZ, Ort, Straße)		

gemäß § 30 a Abs. 1 des Bundezentralregistergesetzes zur Ausübung einer

- ❑ Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a des Achten Sozialgesetzbuches bedarf
- ❑ Beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient
- ❑ Beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakte zu Minderjährigen aufzunehmen
- ❑ Ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient
- ❑ Ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

Kurze Beschreibung der Tätigkeit und Vergütung

Datum, Unterschrift der auffordernden Person/KG/DB oder sonstiger Träger

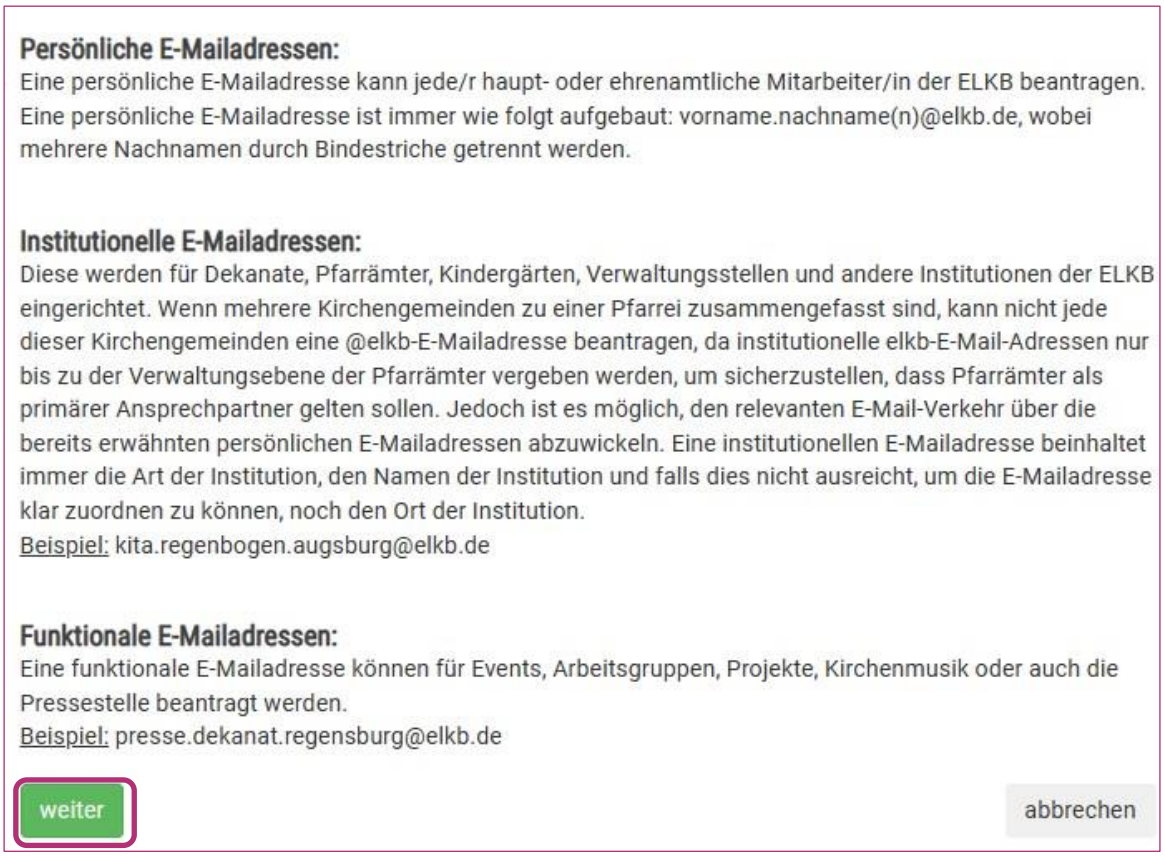
Stempel der auffordernden Stelle

Anlage 7 Anleitung Funktionsmail

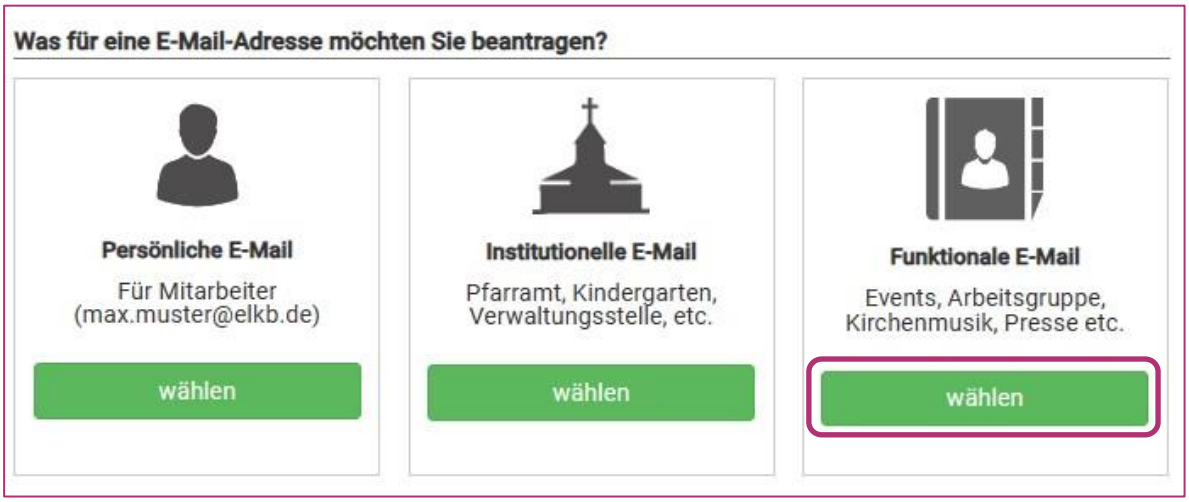
Anleitung für die Beantragung einer Mailadresse für Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Gewalt in der ELKB:

Wenn Sie eine Mailadresse für Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Gewalt in der ELKB erstellen wollen, benötigen Sie einen Zugang zum Intranet der ELKB und gehen wie folgt vor:

1. Öffnen Sie diesen Link: https://www2.elkb.de/apps/email/office365.
2. Falls Sie noch nicht im Intranet eingeloggt sind, melden Sie sich an.
3. Anschließend erscheint folgende Übersicht:



4. Klicken Sie auf „weiter“.



5. Klicken Sie auf „wählen“ bei Funktionale E-Mail.

6. Wählen Sie „Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt“.

7. Die E-Mailadressen haben immer ein festes Schema. Ergänzen Sie den Namen Ihrer Kirchengemeinde.

8. Klicken Sie auf „Diese E-Mail-Adresse prüfen“.

9. Sollte die E-Mailadresse mit dem Namen ihrer Kirchengemeinde schon an eine Gemeinde mit identischem Namen vergeben sein, ergänzen Sie noch Ihren Ort mit einem Bindestrich, z.B. christuskirche-musterstadt.

10. Ihre E-Mailadressen für Ansprechpersonen können also folgendermaßen aussehen:

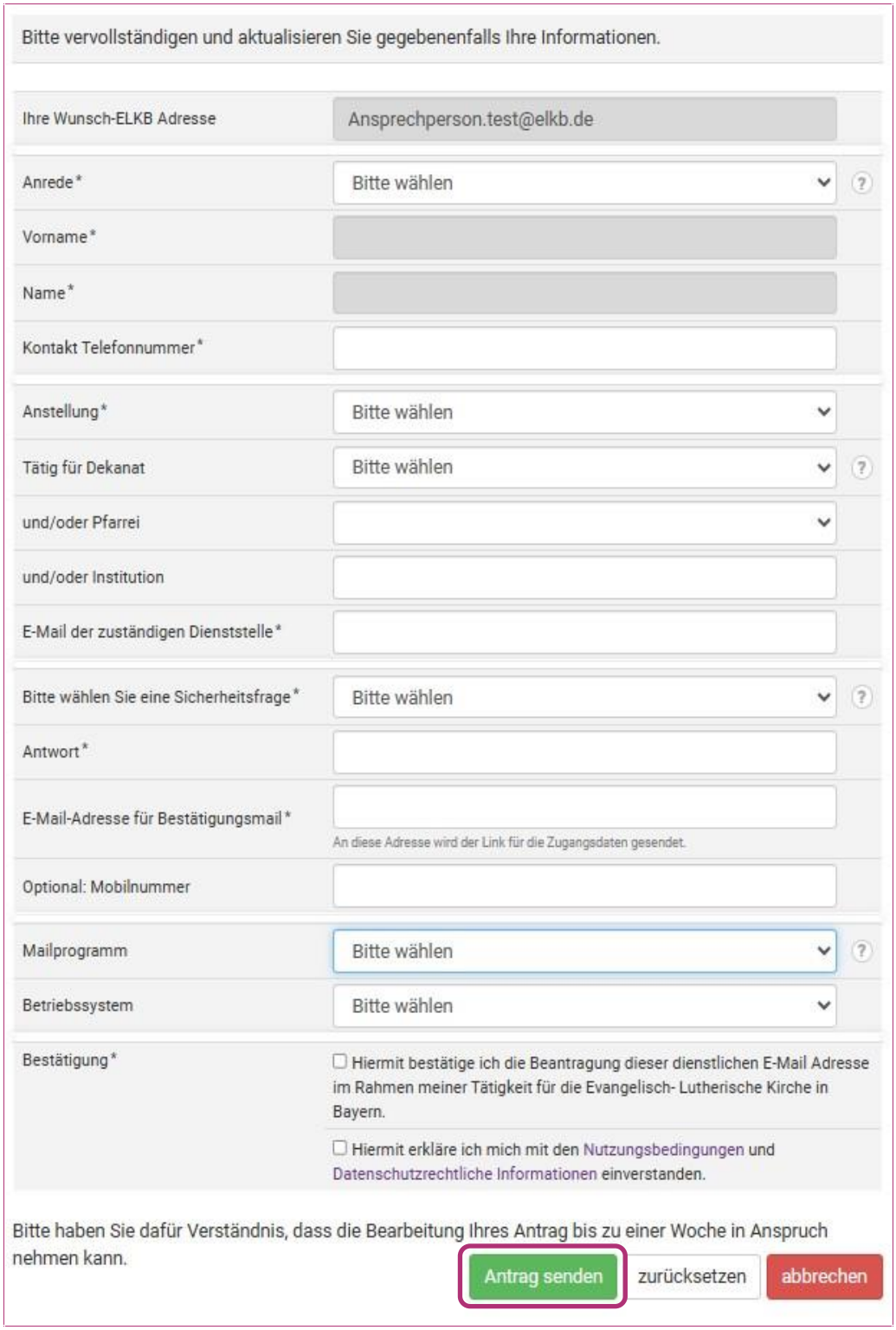
Ansprechperson.KG-Name@elkb.de

Ansprechperson.KG-Name-Ort@elkb.de

11. Ist Ihre gewünschte Mailadresse noch verfügbar, erscheint folgendes Fenster:

12. Klicken Sie auf den Beantragen-Button.

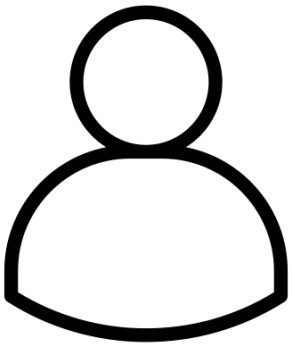
13. Füllen Sie das folgende Formular aus. Alle mit einem Stern gekennzeichneten Felder sind Pflichtfelder. Senden Sie den Antrag anschließend mit einem Klick auf „Antrag senden“ ab:

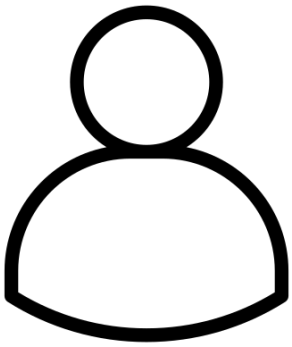


14. Diese Anleitung wurde im März 2024 erstellt. Wir hoffen sie führt Sie gut durch den Beantragungsprozess. Senden Sie Rückfragen und Verbesserungsvorschläge an: praevention@elkb.de.

Anlage 8 Beispielplakat Ansprechpersonen

Ansprechpersonen unserer Kirchengemeinde





Pfarrerin Simone Sippel | **Astrid Wiedfeld**

Unser Grundsatz:

Wir sind auf der Seite der Betroffenen!

Was machen wir?

- Wir sind für alle da, die eine belastende Grenzverletzung oder einen sexuellen Übergriff erlebt haben.
- Wir hören zu, schenken Glauben, unterstützen und helfen weiter.
- Wir stehen in Kontakt mit vielen Fachberatungsstellen.

Wie sind wir erreichbar?

0123/4567890

ansprechperson.dekanatansbach@elkb.de

www.dekanat-ansbach.de

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Anlage 9 Kontaktliste Kooperationspartner/Netzwerkpartner

Unsere Netzwerkpartner/innen vor Ort:

Fachberatungsstelle Rauhreif	
Name: Rauhreif e.V. – Hilfe bei sexualisierter Gewalt	Erreichbarkeit: Mo/Do/Fr.: 09.00-11.00 und Di.: 16.00-18.00
Tel: 0981 98848	E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de

Weißer Ring…	
Name: Elly Albaner	Erreichbarkeit:
Tel: 0151/55164844	E-Mail: albaner.elly@mail.weisser-ring.de

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Name: Frau Petzold, Frau Boßert , Herr Richter	Erreichbarkeit:
Tel: 0911/2112-1344	E-Mail:

Zuständige Staatsanwaltschaft	
Name: Staatsanwaltschaft Ansbach	Erreichbarkeit: Montag bis Freitag: 8.00 bis 12.00 Uhr
Tel: 0981 / 58-0	E-Mail: poststelle@sta-an.bayern.de