



# Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Lukas-Gemeinde Fürth (Für- berg)

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

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

# Inhaltsverzeichnis

## 1 Vorwort

Mit diesem Präventionskonzept will die **Lukas-Gemeinde Fürth (Fürberg)** den Schutz vor sexualisierter und anderer Gewalt so gut es geht gewährleisten und stetig weiterentwickeln. Das Konzept ist zwischen Februar und November 2024 von einer vom Kirchenvorstand eingesetzten Arbeitsgruppe erarbeitet und an die Fachstelle der ELKB zur Überprüfung weitergeleitet worden. Es wurde vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom ... beschlossen.

Die Arbeitsgruppe bestand aus dem diensthabenden Pfarrer, dem Kirchenvorstand, ehrenamtlich Mitarbeitenden aus der Kinder-, Jugend-, Konfirmanden- und Seniorenarbeit sowie dem Chor und weiteren Gemeindegliedern mit ausgewiesener Expertise (Psychologie, Psychotherapie, Arbeitsrecht, Personalverantwortung, Pflege, Qualitätsmanagement, Elternsein, Pädagogik).

## 2 Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt in der Evang.-Luth. Lukas-Gemeinde Fürberg für die Gesamtheit ihrer Gruppen, Tätigkeitsbereiche, Räume, Publikationen und Kommunikationskanäle und -weisen.

## 3 Bausteine unseres Schutzkonzepts

### 3.1 Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse (RPA) wurde in der Sitzung der AG Schutzkonzept am 28. Februar 2024 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Kinder-, Jugend-, Konfirmanden- und Seniorenarbeit, Chor, Kirchenvorstand.

Die RPA diene uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet.

### 3.2 Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt ist mit dieser gottgegebenen Würde unvereinbar und hat deshalb keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Vertrauen, 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. Mit diesen werden wir offen und transparent umgehen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, werden wir tätig. Wir unterstützen aktiv den Umgang mit Fehlern, Beschwerden und Meldungen. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der achtsamen Fürsorge (dazu s.u. Anhang 1).

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

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

Auf unserer Homepage [www.lukasgemeinde-fuerberg.de](http://www.lukasgemeinde-fuerberg.de)

In der Churchpool-Gemeinde-App

Im Gemeindezentrum und Pfarramt (Daueraushang)

### 3.3 Partizipation

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

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

- Leitung der Gemeinde (Kirchenvorstand & Pfarrperson)
- Hauptberuflich Beschäftigte
- Gemeindeguppen und -gremien und die Leitenden
- Ehrenamtlich Mitarbeitende
- Arbeitsgruppen
- Gemeinde

Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir bestmöglich zur Verfügung. Wenn diese Ressourcen einmal nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind, kommunizieren wir unter allen Umständen offen, wenn wir uns in diesen Fällen ausnahmsweise auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir die Themen ermittelt, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen.

### 3.4 Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft. Als Kirchenvorstand setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Wir wollen sicherstellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in den täglichen Arbeitsabläufen unserer Gemeinde umgesetzt werden. Wir wollen dafür sorgen, dass sich unsere Mitarbeitenden mit dem Thema befassen und die Prävention gestärkt wird. Dadurch soll die Kultur der Aufmerksamkeit für eigene Grenzen und die des Gegenübers gepflegt und weiterentwickelt werden.

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

#### 3.4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 26. Oktober 2023 berufen.

Die Ansprechpersonen sind: Pfr.in Karin Wildt; Dekanatsjugendreferentin Carmen Dornberger und Dekanatsjugendreferent Christian Neeß

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

PfarrerIn Karin Wildt, Tel.: 0911-75801621, karin.wildt@elkb.de

Religionspädagogin Carmen Dornberger, Tel.: 01522-6865589, dornberger@ej-fuerth.de

Diakon Christian Neeß, Tel.: 0174-3637786, neess@ej-fuerth.de

#### 3.4.2 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 mit deren Zustimmung an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen.

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

#### 3.4.3 Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt das Dekanat.

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

#### 3.4.4 Präventionsbeauftragte

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

Die im Dekanat zuständige Präventionsbeauftragte ist Pfarrerin Katharina Bach-Fischer.

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Tel.: 0911-7663220, katharina.bach-fischer@elkb.de

In der Lukas-Gemeinde ernennt der Kirchenvorstand zwei seiner Mitglieder als Themenwächter\*innen, die vor Ort darauf achten, dass das Schutzkonzept gelebt und in regelmäßigen Abständen bedacht wird.

### 3.5 Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie Regelungen für die Mitarbeit von Ehrenamtlichen.

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.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsprozess werden Verhaltenscodex und ggf. das Leitbild vorgelegt und besprochen. Der Verhaltenscodex wird als Bestandteil des Arbeitsvertrages unterschrieben.
- Die MAV ist im üblichen Rahmen beteiligt.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt soll im ersten Dienstjahr erfolgen, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Regelungen für ehrenamtlich Mitarbeitende

- Im Gespräch wird der Verhaltenscodex ausgehändigt und seine Bedeutung erläutert. Über den Umgang mit Nähe und Distanz wird gesprochen. Die Unterschrift des Verhaltenscodex ist Voraussetzung für die Mitarbeit.
- 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. Zwei Beispiele:
  - In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Konfirmand\*innen- bzw. Jugendfreizeiten notwendig. Die Kosten übernimmt die Kirchengemeinde.
  - Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

Dokumentation

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

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

Umgang mit Hospitierenden und Praktikant\*innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant\*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler\*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenscodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant\*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

### 3.6 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 Tätigkeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert (s.u.).

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Eine Zustimmung zum Verhaltenskodex ist erforderlich, um einen Dienst oder ein Ehrenamt ausführen zu dürfen.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice, Choice und Exit“ (s. Anlage 1) allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden in unserer Gemeinde als jederzeit von ihnen anwendbare und zu respektierende Handlungsoption bekannt gemacht wird.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise (s.u. Verhaltensregeln für den digitalen Raum).

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

- Neue Gruppe oder personelle Neuzusammensetzung von bereits bestehenden Gruppen
- Einstellung neuer Personen für Tätigkeiten/Ehrenämter
- In festgelegtem zeitlichen Turnus in bestehenden Gruppen (z.B. eine Art Wiederbekenntnis alle 2 Jahre)

#### Verhaltenskodex sowie Verhaltensregeln im digitalen Raum

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Daher werde ich alles in meinen Möglichkeiten Stehende tun, dass niemand den mir anvertrauten Menschen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt antut. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zur Orientierung an folgendem Verhaltenskodex sowie den Verhaltensregeln im digitalen Raum:

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. Mein Verhalten und meine Kommunikation sind angemessen, respektvoll und wertschätzend, sowohl im analogen wie im digitalen Raum. Sollte anderen an meinem Verhalten oder meiner Kommunikation Unangemessenes auffallen, bin ich ansprechbar.
3. Ich nehme die individuellen Grenzen der Menschen um mich herum und meine eigenen sensibel wahr und respektiere diese.
4. Ich trage mit meinem gesamten Verhalten aktiv dazu bei, damit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter\*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz, wahre stets die definierten Grenzen meiner Rolle und missbrauche diese nicht.
6. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
7. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches noch grenzüberschreitend sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten benenne ich und setze damit Grenzen.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit oder der von anderen bemerke oder von ihr erfahre, handle ich umgehend und leite Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein. Dazu wende ich mich an die im Schutzkonzept genannten Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen (s. im Schutzkonzept Abschnitt ...), um mich beraten zu lassen.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan (s. im Schutzkonzept Abschnitt 3.10) vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich verpflichte mich auf diesen Verhaltenskodex.

.....  
Ort, Datum

Name

.....  
kirchliche Dienststelle

.....  
Ort, Datum

Name

.....  
kirchliche Dienststelle

### Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Wir halten den rechtlich festgelegten Datenschutz und Jugendschutz ein und beachten die Persönlichkeitsrechte. Das schließt vor allem die Veröffentlichung von Bild- und Tonmaterial mit ein. (S. Homepage der Lukas-Gemeinde, „Datenschutzerklärung“)
- Wir sensibilisieren für einen zurückhaltenden Umgang mit privaten Handynummern und werben für Churchpool.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen im dienstlichen Kontext Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen nur über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde pflegen keine privaten Internetkontakte mit Kindern oder Jugendlichen (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, Messenger). Sie grenzen sich von medialen Kontaktanfragen von Kindern oder Jugendlichen im bestehenden Arbeitskontext ab, um keine missverständlichen Signale bezüglich der Beziehungsebene zu senden.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden dazu ermutigt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Churchpool), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

### 3.7 Schulung und Fortbildung (DB)

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

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

- Jugendleiter\*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung.
- Jugendleiter\*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an 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 sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unser Pfarramt 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.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde (im Dekanatsbezirk) ausgeschlossen werden.
- Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu prüfen.

### 3.8 Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (ELKB / DB)

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

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

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

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

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

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

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

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit dazu.

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

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage. Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

### 3.9 Beschwerdemanagement (LK / DB)

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 dem Alter und der Entwicklung angemessene Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden immer 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:

- Veröffentlichen: Verfahrensablauf bei Beschwerden. Grundsatz: Die Beschwerde wird ernst genommen. Wir schaffen Handlungssicherheit für Mitarbeitende.
- Rückmeldekasten (mit Sichtfensterchen) für Lob und Tadel (regelmäßige Leerung, Protokoll, verantwortliche Person; obligatorisch: Möglichkeiten der Verknüpfung von Betroffenen und Vertrauenspersonen schaffen, z.B. im Gemeindebrief, Churchpool, Abkündigung; Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt dazuhängen).
- Sprechzeiten einer Leitungsperson bekannt geben.
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt (Information hängt im Gemeindezentrum aus und wird monatlich im Monatsgruß bekannt gegeben)
- Meldestelle der ELKB nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

### 3.10 Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt (DB)

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

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der jeweiligen Leitungsebene. Die örtliche Leitungsebene muss je nach Fall entscheiden, ob sie die Leitung bzw. ein Mitglied des dekanatlichen Interventionsteams einbezieht. Die dekanatliche Leitungsebene muss entscheiden, ob sie das Interventionsteam einbezieht. Bei Unsicherheiten sollte auf jeden Fall auf diese Weise Beratung eingeholt werden. Alle daraus folgenden Maßnahmen müssen mit der Leitung des dekanatlichen Interventionsteams abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich (siehe Anhang).

Interventionsteam:

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

- Dekan Jörg Sichelstiel, Stellvertretung: Dekanin Almut Held
- Pfarrerin Katharina Bach-Fischer, Präventionsbeauftragte
- Öffentlichkeitsreferentin Pfr.in Christiane Lehner
- Dipl.Psych. Elfriede Lutz, Diakonisches Werk Fürth, Erziehungsberatungsstelle
- Fallbezogen Dekanatsbeauftragte Notfallseelsorge
- Fallbezogen juristische Expertise o.ä.

Dokumentation:

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

Beratungsrecht und Meldepflicht:

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

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

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

Mail: [meldestellesg@elkb.de](mailto:meldestellesg@elkb.de)

Unser Interventionsteam im Dekanat Fürth  
(Stand: Mai 2024)

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name: Jörg Sichelstiel	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 7666 490, 0175 9737953, priv. 01775816265	E-Mail: joerg.sichelstiel@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Almut Held	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 605087, priv. 0151 20204261	E-Mail: almut.held@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Katharina Bach-Fischer	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 7663220 , priv. 0162 4082730	E-Mail: katharina.bach-fischer@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Christiane Lehner	Erreichbarkeit:
Fon: 0176 342 93084	E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit.fuerth@elkb.de

Notfallseelsorger*in: fallbezogen hinzuziehen	
Name: Udo Götz oder Christian Krause	Erreichbarkeit:
Fon: 0800 1414148	E-Mail: udo.goetz@elkb.de; christian.krause@elkb.de

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name: Elfriede Lutz	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 7493335, priv. 0163 4807513	E-Mail: elfriede.lutz@diakonie-fuerth.de; elfriede-l@outlook.de

Meldestelle ELKB	
	Erreichbarkeit:
Fon: 089 5595 342 oder 089 5595 676	E-Mail: meldestellesg@elkb.de

## Anlaufstellen für von sexualisierter Gewalt Betroffene:

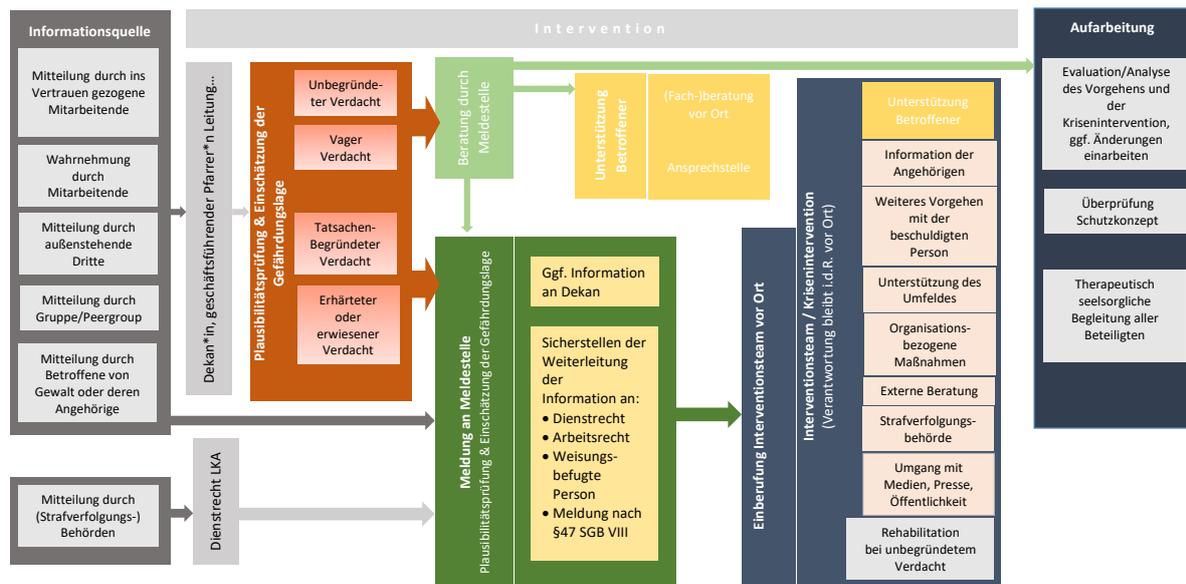
### Regional:

- Wildwasser – Fachberatungsstelle für Mädchen und Frauen gegen sexuellen Missbrauch und sexuelle Gewalt, Nürnberg, Tel.: 0911/331330
- Kinderschutzbund Nürnberg, Tel.: 0911/929190000
- Beratungsstelle des Frauenhauses Fürth, Tel.: 0911/13090506
- Frauennotruf Nürnberg, Frauenberatung für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen, Tel.: 0911/284400
- Polizei: Beauftragte für Frauengewalt, Frau Steiger, Tel.: 0911/75905-317
- Beauftragte für Frauen und Kinder beim Polizeipräsidium Mittelfranken, Nürnberg, Tel.: 0911/2112078 oder 0911/2112193
- Jungenbüro Nürnberg, Schlupfwinkel e.V., Tel.: 0911/52814751
- ISOFA, Insofern erfahrene Fachkraft vom Kinderschutz, Jugendamt Landkreis Fürth, Frau Himmelhuber, Tel.: 0911/97731272

### Überregional:

- help – Zentrale Anlaufstelle – unabhängige Info für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie, Tel.: 0800/5040112
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Tel.: 030/185551865
- Gewalt gegen Frauen, Hilfetelefon: 08000/116016

## Interventionsplan ELKB



Von Beginn an **Opferschutz** gewährleisten!

**Dokumentation** aller Schritte und Entscheidungen über den gesamten Prozess der Intervention

Nach **Abschluss**: Rückmeldung an Meldestelle (Abschlussbericht)

### 3.11 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
- 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.
- Im Weiteren verweisen wir auf den entsprechenden Passus im Schutzkonzept des Dekanatsbezirks Fürth.

### 3.12 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 weitere Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

- Was braucht der\*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 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 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.

### 3.13 Vernetzung und Kooperation

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

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

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, beschäftigen wir uns einmal jährlich in der kirchengemeindlichen Nachbarschaft unserer Dekanats-Region in einer Besprechung der Hauptamtlichen mit dem Schutzkonzept.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es verschiedene Fachberatungsstellen. Wir haben sie informiert, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufgenommen haben.

### 3.14 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 bekannt und öffentlich zugänglich.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde 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.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

- Während der Schutzkonzepterstellung  
Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief und Beiträge auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.
- Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos
  - Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt: Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
  - Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
  - Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat\*innenkreis, holen wir hierfür schriftlich eine gesonderte Einwilligung ein.
  - Wir prüfen bei Fotos von Kindern und Jugendlichen, ob der Zweck der Veröffentlichung auch mit Bildern aus Gruppensituationen oder mit Gruppenfotos erreicht werden kann.
  - Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
  - Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
  - Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
    - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
    - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
    - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.
- Homepage  
Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt bzw. über einen Link auf die Dekanatsseite zur Verfügung gestellt:
  - das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
  - ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
  - die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu [www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de),
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- die Kontaktdaten von Anlaufstellen von sexualisierter Gewalt Betroffener.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage z. B. über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

- **Gemeindebrief**

In unseren Gemeindebrief wird folgender Inhalt dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen z.B. über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

- **Schaukästen / Pinnwände**

- Schaukästen: Hinweis mit Logo “Aktiv gegen Missbrauch” und qr-code auf Homepage des Dekanats
- Pinnwände je nach Möglichkeiten, aber wenigstens an einem Ort mit Publikumsverkehr:
  - das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
  - das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen Dekanat

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

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

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der\*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene\*r und Vorgesetzte\*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

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

## 4 Anhang 1

Zur Information: Kultur der achtsamen Fürsorge

Was bedeutet achtsame Fürsorge?

Der Begriff „Achtsamkeit“ ist im säkularen, wie auch im kirchlichen Kontext vielfältig besetzt. Was verstehen wir also im Zusammenhang des Umgangs mit sexualisierter Gewalt damit?

Die ELKB ist als Kirche eine Organisation, unter deren Dach Menschen zusammenarbeiten und Angebote entwickeln. Sie ist ein wichtiges Sozialisationsfeld für Kinder und Jugendliche und ein Ort für Menschen, die dazugehören, sich engagieren und ihren Glauben teilen wollen. Sie soll ein möglichst sicherer Ort für alle sein. An einem Ort, wie der Kirche, wo verschiedene Menschen mit ihren je eigenen Bedürfnissen und biographischen Erfahrungen zusammenkommen, ist es wichtig, achtsam und fürsorglich miteinander umzugehen. Wenn dennoch Krisen eintreten, können diese schnell und flexibel bearbeitet werden.

Was bedeutet „Kultur“?

Um einen umfassenden Schutz für die Menschen, für die die Kirche Verantwortung trägt, zu sichern und zu gewährleisten, ist der Blick auf die herrschende Kultur zu lenken. Die Organisationskultur kann als etwas verstanden werden, das von allen beteiligten Akteur\*innen der Kirche (hier: Gemeinde- und Dekanatsbezirk) gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und Handeln hergestellt wird. Sie ist nichts Fixes, sondern verändert sich ständig, ist also dynamisch und prozesshaft. Sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die Akteur:innen grundsätzlich miteinander teilen. Als Teil der Prävention sexualisierter Gewalt wollen wir uns als Gemeinde der ELKB auf den Weg hin zu einer Kultur der achtsamen Fürsorge machen.

Merkmale einer Kultur der achtsamen Fürsorge

Die Kultur der achtsamen Fürsorge kennzeichnet sich durch sechs Merkmale:

Fehlerkultur

Nicht nur das individuelle Fehlverhalten einzelner Personen wird in den Blick genommen, sondern vor allem die Organisation/Einrichtung als Ganzes. Hier geht es darum, Verständnis für Fehler zu entwickeln und ein offenes Klima im Umgang mit diesen zu schaffen. Dies beinhaltet auch eine offene und wertschätzende Aufarbeitung von Fehlern.

Beteiligungskultur

Zur Beteiligungskultur gehören gelebte Partizipationsmöglichkeiten der verschiedenen Zielgruppen, damit die uns vertrauenden Menschen selbst als aktive Gestalter\*innen auftreten und agieren können.

Sensibilität für organisationale Abläufe

Alle Beteiligten sollen ihre Organisation/Einrichtung gut kennen. Dies erfordert in der Komplexität der kirchlichen Strukturen eine Herstellung von Transparenz nach innen und außen, insbesondere im Aufbau von Hierarchie, Kommunikationsstrukturen und Räumlichkeiten.

Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen

Das schließt eine erhöhte Aufmerksamkeit mit ein, nicht stur der arbeitsalltäglichen Routine zu folgen, sondern diese immer wieder kritisch zu hinterfragen und neu zu bewerten. In einer gelebten Kultur der achtsamen Fürsorge wird dies als willkommen wahrgenommen und als Bereicherung erlebt. Konkret bedeutet dies u.a. das Vermeiden von Klischees und Schubladendenken, sowie die Vermeidung von Verallgemeinerungen.

### Wahrung der höchstpersönlichen Rechte

Die höchstpersönlichen Rechte von Kindern, Jugendlichen, Menschen, die uns vertrauen, und Mitarbeitenden müssen geschützt, gesichert und stets gewahrt werden. Gleichzeitig müssen diese Rechte auch vermittelt werden, damit sie allen bekannt sind. Eine große Rolle spielt die Wahrung der individuellen Grenzen und Bedürfnisse.

### Sicherung von Voice-, Choice- und Exit-Optionen

Gerade angesichts der strukturell bedingten Machtasymmetrie der Kirche ist es unabdingbar, dass Angebote jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice) und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen (Exit).

Wo eine oder gar mehrere der Optionen nicht gegeben sind (z.B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht), ist umso mehr auf eine Atmosphäre zu achten, die es den Menschen ermöglicht, ihre Stimme zu erheben.

## 5 Anhang 2

### Risiko- und Potenzial-Analyse der Lukas-Gemeinde Fürberg

Durchgeführt am 28.02.2024 in der Lukas-Gemeinde  
Revision am Ende der vorläufigen Erstellung des Schutzkonzepts durch die vom KV eingesetzte AG am  
16.12.2024

#### 1. Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es bei uns in der Gemeinde?

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Kinder unter 7 Jahren	x			
Kinder unter 14 Jahren	x			
Jugendliche unter 18 Jahren	x			
Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf			x	
Menschen mit Behinderungen			x	
Menschen in Seelsorgesituationen	x			
Menschen in Beratungssituationen	x			
Menschen mit Hilfebedarf	x			
Menschen mit psychischen Belastungen	x			
Mitarbeitende	x			

a) Schutzbedürftigkeit infolge von: Abhängigkeitsverhältnissen, Alter, Not

b) Vermutete / tatsächliche Bedürfnisse der Menschen in Bezug auf Schutz bzw. Maßnahmen:

- Kinder: Professionelle Barrieren und klare Regeln und Verfahrensweisen (z.B. bei Trostsituationen); aktive Aufforderung zur Grenzsetzung und Schulung
- Seelsorge: Distanz wahren / keine „Angebote“ für körperliche Kontaktaufnahme (stattdessen: Tränensituationen aushalten, nachfragen, was gut täte)
- Information über die geltenden Regeln, Verfahrensweise und Strukturen
- Regelmäßige präventive Veranstaltungen zum Thema (Kinder/Jugendliche schulen, z.B. „Trau dich“)
- Kommunikative Kompetenz
- von der Kirche unabhängige Melde- und Anlaufstellen (s. safe space), differenziert für Kinder / Jugendliche / Erwachsene
- klar definierte und barrierefrei auffindbare Ansprechpersonen + Alternative
- Verhaltenskodex (auch im Kontext Hausordnung)
- Kultur des Umgangs mit Fehlern

#### 2. In welchen konkreten Arbeitskontexten tauchen die von Ihnen angekreuzten Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf auf?

Wer	Wo
Kinder	Kindergruppe, Familienaktionen, Familienkirche, Chor, Taufen, Freizeiten, Übernachtungen, Gemeindefest, Kino, Kinderbibeltag
Jugendliche	Konfiks, Freizeiten, Jugendgruppe, Übernachtungen, Einzelaktionen, Teamertreffen und -einsätze, Kino, Chor, Gemeindefest
Alle anderen	Gruppen & Kreise, Seelsorge im Amtszimmer, Pfarramt, Haus-Besuche, Feste

#### 3. Räumlichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?	x			Lichtschalter Kirche, Bewegungsmelder in Toiletten
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (und werden diese kontrolliert)?	x	x		Abstellraum ...

Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?			Nur für Vermietung	
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?			je nach Veranstaltung	
Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?	x			
Gibt es Sanitäranlagen, die eine geschützte Privatsphäre gewährleisten?			Pissoir im Männerklo leicht einsehbar	

#### 4. Regeln

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge
Gibt es eine Hausordnung?		x		
Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?			für Vermietungen	
Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen?	x		Beteiligung hätte größer sein können	
Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?			wir werden sehen	Themenwächter*innen 3.4.4
Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?	3.10			

#### 5. Umgang mit Nähe und Distanz

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge
Gibt es klare und verbindliche Regeln dafür, wie man sich in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf verhalten sollte?	3.6			
Gibt es klare und verbindliche Regeln für das Verhalten der Mitarbeiter*innen untereinander, die festlegen, wie sie sich in Bezug auf Nähe und Distanz zueinander verhalten sollten?	3.6 3.15			
Wird allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?	3.7			
Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden/Kindern/Jugendlichen offengelegt?	3.6			Churchpool als Kommunikationsplattform
Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?		x		
Gibt es Regelungen zur Unterstützung bei der Hygiene für besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?		x		
Gibt es konkrete Handlungsanweisung für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z.B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)?	3.6			
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?	3.6			

#### 6. Kommunikationskultur

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge
Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne negative Reaktionen befürchten zu müssen?	3.9			
Besteht unter den Mitarbeitenden eine offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Kritik, sowohl in Leitungsrunden als	x			

auch in Teams?				
Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?	3.11			
Gehen die Mitarbeitenden respektvoll und freundlich miteinander um?	x			

## 7. Beschwerdemöglichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?	3.9			
Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?	3.9			
Sind die Möglichkeiten, Beschwerden einzureichen, leicht verständlich und einfach genug, damit sie im Alltag problemlos genutzt werden können?	3.9			
Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?	3.4.4			Themenwächter*innen
Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?	3.4.4			Themenwächter*innen
Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber der Institution?	x			

## 8. Fehlerfreundlichkeit in Teams<sup>1</sup>

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden in Teams Fehler offen angesprochen und als Gelegenheit zur Weiterentwicklung betrachtet?	3.4.4			Themenwächter*innen
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer angstfreien Atmosphäre klar thematisiert und bearbeitet werden?	3.4.4			Themenwächter*innen
Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?	3.9 3.10			
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?	3.9 3.10			

## 9. Mitarbeitenden - Personalmanagement

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge
Spielen die Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?	3.5			
Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?	3.5 3.6			
Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?	3.7			
Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?	3.5			
Sind die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse bekannt?	x			

## 10. Organisations- und Entscheidungsstruktur

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge

1 Der Begriff Teams meint alle Teamkonstellationen, die es in Kirchengemeinden vor Ort gibt, z.B. Kirchenvorstand, Dienstbesprechung, Leitungsteams von Aktionen / Projekten / Maßnahmen...)

Sind Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?	x			
Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?	x			
Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?		x		
Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?	x			
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?	x			

### 11. Prävention von sexualisierter Gewalt

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?	3.7			Im Prozess
Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?	3.6 3.4.4			Im Prozess Themenwächter*innen
Hat die Kirchengemeinde einen Verhaltenskodex?	3.6			Im Prozess
Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/ Maßnahmen/ beim Neueinstieg in die Rolle)?	3.5 - 3.7			Im Prozess Themenwächter*innen
Erhalten schutzbedürftige Gruppe angemessene vorbeugende Bildung, vor allem im Hinblick auf Nähe und Distanz und ihre Rechte?	3.6 3.7			Im Prozess

### 12. Interventionspläne

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?	3.5 - 3.7			
Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?	3.10			
Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat, welches bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt?				Interventionsleitfaden der ELKB
Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?	3.10			
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-)Beratungsstellen?	3.10			

### 13. Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge
Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?	3.8			
Gibt es im Team eine klare angemessene Sprache zur Sexualität?	3.8			
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzen-wahrenden Umgang mit Körperlichkeit?	3.8			
Gibt es in der Gemeinde eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)?	x			
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?	3.8			

### 14. Öffentlichkeitsarbeit

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info / Vorschläge

Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?	x			
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?	x			
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?	x			
Liegen in öffentlichen Räumen der Gemeinde Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?	x			Im Prozess