



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

Ev.-Luth. Kirchengemeinde

Selb Christuskirche

AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort und Geltungsbereich	3
II.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	3
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	3
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	4
3.	Partizipation	4
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	5
4.1	Ansprechpersonen.....	5
4.2	Präventionsbeauftragte.....	7
5.	Präventives Personalmanagement.....	7
5.1	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende	8
5.2	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	8
5.2.1	Dokumentation.....	9
5.2.2	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen.....	10
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	10
6.1	Verhaltenskodex der Kirchengemeinde	10
6.2	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	11
7.	Schulung und Fortbildung	12
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	13
9.	Beschwerdemanagement	15
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	15
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	17
12.	Aufarbeitung	18
13.	Vernetzung und Kooperation.....	19
14.	Öffentlichkeitsarbeit	21
15.	Beschäftigtenschutz	21
	Anhang	23

I. Vorwort und Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für die gesamte Kirchengemeinde Selb Christuskirche. Es eröffnet einen Schutzraum für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinde – 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.

Die Arbeit am Schutzkonzept begann im März 2024 zunächst in einer regionalen Arbeitsgruppe der Kirchengemeinden Selb Christuskirche, Hohenberg und Marktleuthen. Durch diese Kooperation konnten verschiedene Blickwinkel und Gemeindeerfahrungen in den Prozess eingebracht werden. In einem zweiten Schritt hat eine Arbeitsgruppe der Kirchengemeinde konkrete Texte zu den einzelnen Punkten entworfen und dem Kirchenvorstand der Kirchengemeinde vorgelegt. Der KV hat engagiert darüber beraten und seine Änderungsvorschläge und Ergänzungen eingebracht.

Beschlossen wurde dieses Schutzkonzept vom Kirchenvorstand am 25. September 2025.

II. Bausteine unseres Schutzkonzeptes

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum Mai – Juli 2024 durchgeführt.

Sie dient uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Durch die Risiko- und Potentialanalyse wurden verschiedene Problemlagen erkannt, an deren Lösung die Arbeitsgruppe bereits gearbeitet hat und weiterarbeiten wird.

Es geht insbesondere um folgende Problemlagen:

- Wir haben manche Räume, in die man sich mit wenigen Personen zurückziehen kann und unbeobachtet ist.
- Fragen für Freizeiten, vor allem bei der Konfirmanden-Rüstzeit hinsichtlich der Zimmeraufteilung. Hier wird bereits so vorgegangen, dass die Jugendlichen nach Geschlechtern getrennt in verschiedenen Häusern untergebracht sind.
- Der private Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden ist vor allem in der Konfirmandenarbeit ein großes Thema. Es entstehen Freundschaften zwischen Konfis und Teamern. Aber auch in anderen Bereichen können leicht die Grenzen verschwimmen.
- Situation Fahrdienst: es muss offen und transparent sein, wer wen mitnimmt (insbesondere bei Kindern, wenn die Sorgeberechtigten nicht dabei sind).

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

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 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 körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit. Was das bedeutet, wird im Anhang erklärt.

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

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht: Homepage, Auslage im Pfarramt.

3. Partizipation

Es ist gut und wichtig, Menschen an den Entscheidungen zu beteiligen, die sie betreffen, wo immer das möglich ist. Uns ist bewusst, dass unsere Kirchengemeinde von Hierarchien geprägt ist. In manchen Bereichen sind diese notwendig. Wir möchten diese aber immer wieder auf ihren Sinn prüfen und ggf. korrigieren. Diejenigen, die bei uns teilnehmen, werden dazu ermutigt, Kritik zu äußern.

Leitung: Wer Leitungsaufgaben hat, achtet auf eine offene Kommunikation. Wo immer es möglich ist, werden Entscheidungen partizipativ getroffen. Damit dies gelingt, wird eine Art der Kommunikation eingeübt, die freie und ehrliche Meinungsäußerung fördert.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende: Dienst- und Teambesprechungen sind selbstverständlich. Aufgaben werden transparent verteilt. Alle halten sich an gemeinsam getroffene Absprachen.

Menschen aus den Zielgruppen: Sie wissen um ihr Recht, gehört und einbezogen zu werden. Entscheidungen, die sie betreffen, werden mit ihnen getroffen und der Ablauf wird transparent gemacht.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

Kirchenvorstand und seine Ausschüsse.

Das Schutzkonzept wird im Kirchenvorstand und den verschiedenen Gruppen der Gemeinde besprochen. Es gibt Möglichkeit zur Rückmeldung. Kritik und Rückmeldungen werden von den Verantwortlichen respektvoll aufgenommen.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Weitere Vernetzung in der Zusammenarbeit von Mitarbeitenden
- Schulung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden im Bereich Prävention von (sexueller) Gewalt
- Öffentlichkeitsarbeit

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, dass uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt beim Kirchenvorstand der Christuskirche.

Unser Kirchenvorstand hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept mind. einmal jährlich bzw. nach Bedarf, auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Das Schutzkonzept, das im Jahre 2025 beschlossen wurde, muss im Jahr 2030 überprüft und angepasst werden. Der/die Präventionsbeauftragte/-r hat die Überprüfung der Schutzkonzepte im Blick.

4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen ist für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom jeweiligen Dekanatsausschuss in den Sitzungen vom 05.03.2024 (Selb) und vom 02.06.2025 (Wunsiedel) berufen.

Die beiden Dekanatsbezirke Selb und Wunsiedel arbeiten hier zusammen und berufen jeweils eine Person für ein gemeinsames Team von Ansprechpersonen. Dabei wird darauf geachtet, dass eine Ansprechperson weiblich und eine männlich ist.

Die Ansprechpersonen sind:

im Dekanat Selb: *Heike Bayreuther*: ansprechperson.selb@elkb.de

im Dekanat Wunsiedel: *Herr Dr. Hubert Schirmer*: ansprechperson.wunsiedel@elkb.de

a) Aufgaben

Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden. Sie bekommen Unterstützung bei der Klärung der Situation und Beratung in Hinblick auf Handlungsmöglichkeiten. Die Ansprechpersonen hören und helfen zur ersten Klärung. Sie leiten Betroffene entsprechend dem Interventionsleitfaden weiter.

Über die Ansprechpersonen hinaus gibt es folgende Stellen:

- die **Ansprechstelle der Fachstelle „für Betroffene“ in der ELKB:**
Tel.: 089/5595 – 335 (Erreichbarkeit: Montag/ Dienstag/ Mittwoch/ Donnerstagvormittag)
Email: ansprechstellesg@elkb.de
- das **Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help**
(kein kirchlicher Träger)
- sowie **regionale Fachberatungsstellen**



Frauennotruf Hochfranken- Marktrechwitz
Fachstelle für Frauen und Mädchen sex. Gewalt

Telefon: 09231/ 971 3997 (Marktrechwitz)
09281/77677 (Hof)
E-Mail: frauennotruf@diakoniehochfranken.de

Beratungsstelle Häusliche Gewalt gegen **Männer**
(ISKA) – Region Nordbayern

In den Räumen von SySREP – Poststr. 15, 95028 Hof
Telefon: 091127299820
Email: bghm@iska-nuernberg.de

Diakonie **Selb**- Wunsiedel:
Erziehungsberatungsstelle – **Kinder/ Jugendliche**

Tel.: 09287 2770
Fax: 09287 4373
E-Mail: beratungsstelle.selb@diakonie-wun.de

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

(1) Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy entweder von dem Dekanat Selb oder Wunsiedel gestellt. Auf diesem sind sie telefonisch (per Mailbox) und per SMS erreichbar. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Kontaktdaten werden im Laufe der nächsten fünf Wochen gelöscht.

Für Zeiten der längeren Abwesenheit werden eine Vertretungsansage und weitere Hilfsangebote für den akuten Notfall mit Nummern aufgesprochen (siehe 4.1 a), z.B. Ansprechstelle für „Betroffene“ Fachstelle der ELKB, Soforthilfe psychologischer Krisendienst (0800 6553000), Polizei (112).

(2) Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen haben eine Funktionsemailadresse. Die ELKB-Hilfesuchenden können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort. Für Zeiten der längeren Abwesenheit wird eine automatische Antwort eingerichtet. Die Abwesenheitsmeldung wird mit Hilfsangeboten versehen. (siehe 4.1a)

Dekanat Selb (weibl.): Ansprechperson.dekanat.selb@elkb.de

Dekanat Wunsiedel (männl.): Ansprechperson.dekanat.wunsiedel@elkb.de

(3) Veröffentlichung

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden als Plakat im Schaukasten, auf der Website, in der Christuskirche (auch in der Toilette) und im Gemeindebrief veröffentlicht.

c) Fortbildung und Vernetzung

Die Ansprechpersonen werden für die Aufgabe von der Fachstelle geschult. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt unser Dekanatsbezirk.

4.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte achten darauf, dass die Schutzkonzepte im Bewusstsein gelebt und weiterentwickelt werden. Sie sind Mitglied des Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und der offiziellen Meldewege. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten (mit Kontaktdaten) sind:

Dekanat Selb: Relpäd. Miriam Zöllner (miriam.zoellner@elkb.de, 0151/54705692)

Dekanat Wunsiedel: Relpäd. Stefanie Hopp (stefanie.hopp@elkb.de, 0151/72542888)

5. Präventives Personalmanagement

Für die Einstellung von Hauptamtlichen sowie die Auswahl und Einarbeitung von Ehrenamtlichen gibt es geregelte Verfahren.

5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende

- Im Bewerbungsgespräch wird der Umgang mit Nähe und Distanz, Machtausübung und sexualisierter Gewalt angesprochen. Dabei kommt die Voreinstellung der Bewerber*innen mit dem Thema zur Sprache.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und wird zur Kenntnis gegeben.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen bei der Einstellung ausgehändigt und von Ihnen unterschrieben.
- Für die Einstellung ist die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nötig. Sie wird dokumentiert. Dies muss alle fünf Jahre wiederholt werden.
- Die Teilnahme an einer zertifizierten Basisschulung ist im ersten Dienstjahr verpflichtend.
- Die MAV ist über das Verfahren informiert.

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Einarbeitungsverfahren.

- Durch Hauptamtliche wird der Umgang mit Nähe und Distanz, auch in Bezug auf Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt, situationsgerecht angesprochen. Ehrenamtliche werden über das Schutzkonzept informiert, dieses liegt in den Pfarrämtern aus und kann auf der Homepage gelesen werden.
- Alle Ehrenamtlichen werden für das Thema „Prävention Sexualisierter Gewalt“ sensibilisiert
- 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. In diesem Zuge wird der Verhaltenskodex ausgehändigt und unterschrieben.
Alle **Gruppenleitungen** und **Stellvertretungen** (z.B. Seniorenkreis, Kirchenchor, Tanztreff...), **KV-Mitglieder** und **Ausschussmitglieder** sind verpflichtet, eine Basisschulung zu besuchen.
- Alle Ehrenamtlichen werden von Verantwortlichen der Gemeindeleitung zu diesem Thema sensibilisiert und motiviert, diese können sich vom Präventionsteam Unterstützung holen.
- Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, die in der **aktiven Mitarbeit**, sind werden je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Mitarbeit eingruppiert, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. (Siehe Eingruppierung „Notwendigkeit“)

Es ist ein erweitertes Führungszeugnis notwendig: Wenn in der ehrenamtlichen Tätigkeit eine Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung oder Ausbildung **von Schutzbefohlenen**, die von einer hohen Intensität des Kontakts geprägt ist, regelmäßig stattfindet oder bei Freizeiten und mehrtägigen Projekten teilnehmen.

Notwendigkeit:

Die Notwendigkeit ist abhängig von unterschiedlichen Faktoren.

Wenn davon auszugehen ist, dass nur ein minimales Gefährdungspotential besteht, kann auf die Einsicht in ein Erweitertes Führungszeugnis verzichtet werden.

Faktoren:	notwendig	nicht notwendig
<u>Art</u> des Kontakts	Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung, usw. Hierarchie-, Macht-, Abhängigkeitsverhältnis Große Altersdifferenz Besonderes Abhängigkeitsverhältnis/Schutzbedürfnis	Keine Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung, usw. Kein Hierarchie-, Macht-, Abhängigkeitsverhältnis Niedrige Altersdifferenz Kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis/Schutzbedürfnis
<u>Intensität</u> des Kontakts	Einzelbetreuung der Gruppe Geschlossener Kontext (Räumlichkeiten, strukturelle Zusammensetzung, ...) Intimität, Wirken in die Privatsphäre	Mehrere Personen betreuen zeitgleich die Gruppe Offener Kontext (Räumlichkeiten, strukturelle Zusammensetzung, ...) Keine Intimität, kein Wirken in die Privatsphäre
<u>Dauer</u> des Kontakts	Regelmäßige Tätigkeit Immer die gleiche Gruppe Freizeiten/mehrtägige Projekte	Punktuelle oder einmalige Tätigkeit Unterschiedliche Gruppen

Beispiele für oder gegen ein Führungszeugnis:

„In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.“

„Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.“

5.2.1 Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird bei **Hauptamtlichen** in der Personalakte abgelegt:

- das unterschriebene Leitbild samt Verhaltenskodex
- das Zertifikat der absolvierten Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Bei **Ehrenamtlichen** wird in einer Exceltabelle vermerkt, ob diese an einer Basisschulung teilgenommen haben und der Verhaltenskodex unterschrieben wurde.

5.2.2 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Hospitierende und Praktikant*innen werden auf Leitbild und Verhaltenskodex verpflichtet.
- die zuständige haupt- oder nebenamtlich mitarbeitende Person klärt sie über die Bedeutung des Schutzkonzeptes auf und macht es zugänglich
- Auf Schweigepflicht und Datenschutz wird selbstverständlich hingewiesen.

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

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. Für uns gilt das Prinzip der „offenen Türen“. D.h. wenn Menschen in 1:1 Situationen kommen, z.B. zu Beginn oder am Ende von Gruppentreffen, dann bleiben Türen geöffnet, um so einen „öffentlichen Raum“ herzustellen. Dies gilt nicht bei seelsorgerlichen Gesprächen. Hier achten wir auf eine angemessene Distanz zum Gegenüber.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit an, ihren Umgang mit Nähe und Distanz regelmäßig zu reflektieren.

Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert.

6.1 Verhaltenskodex der Kirchengemeinde

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

- Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
- Ich tue alles dafür, dass durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
- Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.

- Ich beachte das Abstandsgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
- Ich möchte respektvoll und wertschätzend kommunizieren, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
- Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
- Wenn ich eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
- Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme. Solange sich dieser Interventionsleitfaden noch in der Erarbeitung befindet, wende ich mich an die benannten Ansprech- und Vertrauenspersonen in der Region oder auf Ebene der Landeskirche (www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de).

Hiermit verpflichte ich mich, mir diesen Verhaltenskodex zu eigen zu machen.

.....

Ort, Datum Name

.....

kirchliche Dienststelle

Voice-, Choice, Exit-Option

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

Zur Sicherstellung ihrer höchstpersönlichen Rechte müssen alle teilnehmenden Personen immer

- eine Stimme (voice*) haben, um ihre Interessen deutlich machen zu können,
- die Wahl (choice*) haben, ob sie sich in der Situation befinden wollen,
- einen Ausweg (exit*) haben, um aus der Situation treten zu können.

Wichtig ist, dass dies allen Teilnehmenden bewusst ist. Es geht dabei um die Sicherstellung der höchstpersönlichen Rechte. Es geht nicht darum, ob bspw. ein Konfi keine Lust mehr hat, am Konfi-Tag teilzunehmen. Das ist auf anderer Ebene zu klären.

¹ Präventionsgesetz § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

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

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

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

6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende des Dekanatsbezirks Selb dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanatsbezirks Selb wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

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

7. Schulung und Fortbildung

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 alle hauptberuflichen und leitende ehrenamtlichen Mitarbeitenden (siehe 5.2) 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 leitende ehrenamtliche Mitarbeitende 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 und hauptberuflichen 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 soll innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen im Laufe eines Jahres an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. 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.
- Im Pfarramt werden Listen aller leitenden Ehrenamtlichen geführt, es wird hier die Teilnahme an Schulungen dokumentiert. Es wird regelmäßig über jährliche Schulungen in Präsenz und online informiert.
- Nach wiederholter Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Sieht sich eine Leitungsverantwortliche ehrenamtliche Person nicht in der Lage, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit im Dekanatsbezirk weiterhin tragbar ist. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen. Aus seelsorgerlicher Verantwortung kann die personalverantwortliche Person von der Teilnahmepflicht absehen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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

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

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. 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 Kirchengemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen und Kinder bekannt sind, legen wir Informationsmaterial in den Räumen der Kinder – und Jugendarbeit aus. Situationsorientiert gestalten wir Themeneinheiten dazu oder laden uns Fachpersonal dazu ein. (**Kontakt und Material:** Avalon – Fachstelle Prävention Sex. Gewalt- <https://www.avalon-bayreuth.de/>)

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.

Deshalb wird empfohlen vor jeder Freizeit bzw. Aktion mit allen Mitarbeiter*innen eine Checkliste zu Nähe und Distanz durchzugehen (siehe Anhang) und mit den Teilnehmer*innen feste Regeln für ein Miteinander festzusetzen (Beispiel siehe Anhang). Bei regelmäßigen Gruppen soll die Checkliste zu Beginn bzw. situationsbedingt angesprochen werden. Dies hilft, eigene Grenzen und die der anderen wahrzunehmen und 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 Kirchengemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

Diese Grundsätze gelten auch für unsere Angebote für Menschen im Erwachsenenalter. Wichtig ist uns dabei das situationsbezogene Aufgreifen des Themas.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernstgenommen. Wir ermöglichen niedrigschwellig Partizipation und das Melden von Vorfällen von sexualisierter Gewalt, auch für Kinder und Jugendliche.

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

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

- Feedback am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen/ Kreise und Gremien
- Meldung ans Pfarramt oder im Briefkasten der Kirchengemeinde per Brief, Mail oder Nachricht (ggf. anonym)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt und der Meldestelle
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Diese Beschwerdemöglichkeiten werden umgesetzt und an Hauptberufliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen weitergegeben, auf der Website, im Gemeindebrief und im Schaukasten veröffentlicht.

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, erhalten diese zeitnah Rückmeldung, sofern Kontaktdaten vorhanden sind.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

Die Leitungsverantwortlichen 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 wichtig: **Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene.**

Alle Maßnahmen müssen mit Dekan Pröbstl oder Dekan Bauer abgestimmt sein. Die Vertretung übernehmen sie gegenseitig.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden:

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

Interventionsteam:

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

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

Dekan/ Verfahrensleitung	Dekan Volker Pröbstl	01575/4144121 Volker.proebstl@elkb.de
Stellvertretende Dekanin	Pfarrerin Sandra Herold	09287/60554 sandra.herold@elkb.de
Präventionsbeauftragte	DJRin Miriam Zöllner	01515 / 470 56 92 miriam.zoellner@elkb.de
	DJRin Stefanie Hopp	01517 / 254 28 88 stefanie.hopp@elkb.de
Ansprechpartner*innen	Frau Heike Bayreuther	01515 / 470 56 92 ansprechperson.selb@elkb.de
	Dr. Hubert Schirmer	ansprechperson.wunsiedel@elkb.de
Notfallseelsorge DB Selb/ Wunsiedel	Pfarrer Kai Steiner	09231 / 647 77 27 kai.steiner@elkb.de
	Pfarrerin Andrea Münster Pfarrer Andreas Münster	09287 / 772 33 andrea.muenster@elkb.de andreas.muenster@elkb.de
Notfallseelsorge	Leitstelle Hof	112

Ansprechstellen/ Netzwerkpartner:

Fachberatungsstelle für Frauen	Frauennotruf Marktrechwitz und Hof	09231 / 971 39 97 (Marktrechwitz) 09281/77677 (Hof) frauennotruf@diakonie-hochfranken.de
Fachberatungsstelle für Männer	Beratungsstelle Häusliche Gewalt gegen Männer (ISKA) – Region Nordbayern	In den Räumen von SySREP – Poststr. 15, 95028 Hof 091127299820 bghm@iska-nuernberg.de

Fachberatung Kinder und Jugendliche	Erziehungsberatungsstelle Diakonie Selb-Wunsiedel	Tel.: 09287 2770 Fax: 09287 4373 beratungsstelle.selb@diakonie-wun.de
	Insoweit erfahrene Fachkraft - Landratsamt Wunsiedel Jörg Schöffel	09232 / 80 319 joerg.schoeffel@landkreis-wunsiedel.de
Krisendienst Oberfranken		0800 6 655 30 30
Fachberatungsstelle Avalon Bayreuth		0921 / 512 525
HELP – Zentrale Anlaufstelle	(kostenlos/ anonym)	0800 / 504 01 12 www.anlaufstelle.help
Meldestelle ELKB		089 / 5595 342 oder meldestellesg@elkb.de

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. Sie sollte enthalten: Ort, Datum, Uhrzeit, Geschehen und ggf. Personen, die dies bestätigen können.

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

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
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit 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 kreativer 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 Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

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

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

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, schließen sich folgende Gemeinden des Dekanats Selb zusammen:

Zusammenarbeit/ Austausch der Kirchengemeinden:

Schönwald/ Erkersreuth/ Thierstein – Höchstädt

Zusammenarbeit/ Austausch der Kirchengemeinden:

Großwendern/ Marktleuthen/ Christuskirche Selb/ Hohenberg

Zusammenarbeit/ Austausch der Kirchengemeinden:

Spielberg/ Kirchenlamitz/ Stadtkirche Selb

Die Einrichtungen des Dekanatsbezirkes werden in die Kommunikation eingebunden (EEB, EJ Fichtelgebirge, Kita-Zweckverband).

- In unserem Einzugsgebiet gibt es folgende regionale Fachberatungsstellen:

AVALON Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt – Beratung und Prävention e.V.
(Zuständig: auch für Landkreis Wunsiedel)
Casselmannstr. 15 / 95444 Bayreuth
Tel: 0921 512525
Email: info@avalon-bayreuth.de

Frauennotruf Hochfranken- Marktreutitz
Telefon: 09231 971 3997
E-Mail:
frauennotruf@diakonie-hochfranken.de

Beratungsstelle Häusliche Gewalt gegen Männer (ISKA) – Region Nordbayern
In den Räumen von SySREP – Poststr. 15,
95028 Hof
Telefon: 091127299820
Email: bghm@iska-nuernberg.de

Diakonie **Selb**- Wunsiedel:
Erziehungsberatungsstelle
Kinder/ Jugendliche
Tel.: 09287 2770
Fax: 09287 4373
E-Mail: beratungsstelle.selb@diakonie-wun.de

Mit diesen Beratungsstellen haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen und sie als regionale Fachstellen zu Präventionsveranstaltungen einladen, um gemeinsam präventiv zu arbeiten.

- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt in folgenden Bereichen zu thematisieren:
 - Kirchenvorstand/ Dekanatsausschuss
 - Dekanatssynode
 - Mitarbeitendenkreis
 - Hauptberuflichenkonferenzen

In allen Leitungsgremien, die in Kirche tätig sind.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Im Arbeitsbereich „Umgang mit sexualisierter Gewalt in unserer Kirche und deren Prävention“ braucht es einen **sensiblen** Umgang der Kommunikation nach außen.

Wir machen unseren aktiven Einsatz bei Prävention und Intervention deutlich und achten darauf, dass das Thema nicht plakativ in den Vordergrund tritt. Dabei ist es uns wichtig die Kommunikation „nach innen“ von der „nach außen“ zu unterscheiden.

Alle Mitarbeitenden,

- werden über Leitbild, Verhaltensregeln informiert und ggf. darauf verpflichtet.
- werden über Schulungsangebote informiert.
- haben Kenntnis über die Ansprechpersonen regional und landeskirchenweit.
- haben Kenntnis über den beschriebenen Beschwerdeweg.

Verantwortlich Mitarbeitende (hauptamtlich, nebenamtlich, leitend ehrenamtlich)

- bekommen das Schutzkonzept ausgehändigt
- kennen den Interventionsleitfaden und die Mitglieder des Interventionsteams.

In der Öffentlichkeit und darüber hinaus,

- wird über Ansprechpersonen (regional, landeskirchenweit) durch Aushänge informiert.
- wird über das Erstellen des Schutzkonzeptes informiert.

Bei allen Veröffentlichungen halten wir uns an die geltenden Regelungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte und zum Datenschutz (Bilder, Namen, Adressen).

Dauerhaft veröffentlichen wir auf der Homepage, wiederkehrend im Gemeindebrief, sowie per Aushang die Kontaktdaten von Ansprechpersonen und der Fachstelle.

Auf der Homepage erscheinen zusätzlich das Leitbild, der Verhaltenskodex und die regionalen Beratungsstellen.

Anlassbezogen informieren wir auf der Homepage und im Gemeindebrief durch

- gelegentliche Berichte zur Erarbeitung des Schutzkonzeptes.
- Bekanntgabe von Terminen von Präventionsschulungen.

15. Beschäftigtenschutz

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

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld 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.

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.

Kultur der Achtsamkeit

Merkmale einer Kultur der Achtsamkeit

Die Kultur der Achtsamkeit kennzeichnet sich durch sechs Merkmale:

① FEHLERKULTUR

Nicht nur das Fehlverhalten einzelner Personen wird in den Blick genommen, sondern vor allem die Organisation/Einrichtung als Ganzes. Es geht darum, ein offenes Klima im Umgang mit Fehlern zu schaffen.

② BETEILIGUNGSKULTUR

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

③ SENSIBILITÄT FÜR ORGANISATIONALE ABLÄUFE

Alle Beteiligten sollen ihre Organisation/Einrichtung gut kennen. Dies erfordert die Herstellung von Transparenz nach innen und außen, insbesondere im Aufbau von Hierarchie, Kommunikationsstrukturen und Räumlichkeiten.

④ 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. Anregungen werden als Bereicherung erlebt.

⑤ WAHRUNG DER HÖCHSTPERSÖNLICHEN RECHTE

Die Rechte von 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.

⑥ SICHERUNG VON VOICE-, CHOICE- UND EXIT-OPTIONEN

Gerade, weil in der Kirche durch ihre Struktur an einigen Stellen ein Machtgefälle besteht, ist es unabdingbar, dass Angebote jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle 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.

Checkliste – Allg. für Freizeiten und Aktionen mit Kindern und Jugendlichen

- **Regeln für den Umgang miteinander am ersten Tag festlegen.** Gemeinsam mit den Kids entscheiden: Wie wollen wir in unserer Freizeitgruppe miteinander umgehen? Regeln gemeinsam besprechen und im Freizeithaus/ Raum aufhängen.
- **Nähe und Distanz:** Meine eigenen Grenzen kennen und auch vertreten und die der Anderen akzeptieren. Aussage: „Ich mag dich auch, brauche aber gerade ein bisschen mehr Abstand – das ist mir zu nah.“ (WICHTIG: Gilt für Kinder und Mitarbeiter*innen)
- **Spiele mit Körperkontakt:** Das Spiel erklären und vorher bei den Teilnehmer*innen abfragen, ob sie mitspielen wollen. Wichtig: Stopp – Regeln einbauen und gegenseitig ernstnehmen.

Übernachtungen:

Zimmersituationen vor Ort:

- Mädchen und Jungs schlafen in getrennten Zimmern/ getrennten Etagen. Bei Übernachtungen in einem großen Raum/Kirche, werden auch die Geschlechter getrennt (z.B. Mädels auf der einen Seite, Jungs auf der anderen Seite)
- Mitarbeiter*innen sind als feste Ansprechpersonen zugeteilt und können in der Nacht/ Tag ansprechbar für 2-4 Mädels/ Jungs sein (geschlechtliche Zuteilung)
- Umziehsituation: Mädchen und Jungs sollen sich getrennt im Bad/ Toilette oder eigenem Zimmer umziehen.
- Körperpflege: Kinder und Jugendliche an Körperpflege erinnern. (Zähne putzen/ umziehen/ wechseln der Klamotten, frische Wäsche/ Gesichter waschen)
- Darauf achten, dass alle Kinder bzw. Jugendliche einen Überblick über ihr Gepäck haben. (Wo ist mein Pulli oder dicke Socken, wenn ich friere...)
- Notfall-Schlaf-Kiste vorstellen: Diese ist mit Nachtlicht (z.B. Klogang), Gute-Nacht-Geschichte, Kuscheltiere, Kuscheldecke bestückt. (An das Alter der Kinder bzw. Jugendliche anpassen)
- Alle Bewohner eines Zimmers sollen im eigenen Zimmer bleiben oder man fragt, ob man reinkommen darf: „Name sagen, darf ich reinkommen?“ – Antwort abwarten – erst dann eintreten (Mädels nur auf Mädelszimmer – Jungs nur auf Jungszimmer)

Nachtwache:

- Einschlafhilfe: Gute-Nacht Geschichte vorlesen, Was hat dir heute am besten gefallen? (Immer an das Alter der Kinder oder Jugendliche angepasst)
- Die Mitarbeiter*innen der Gruppe sind für ihre zugeordneten Teilnehmer*innen die ganze Nacht zuständig und ansprechbar – bei Heimweh oder anderen Problemen wird die Leitung aufgeweckt.

Uneinsehbare Ecken und Räumlichkeiten:

- z.B. Tischtennisraum / Kickerraum (Privatsphäre)
 - ➔ Tür zum Kickerraum bleibt offen
 - ➔ In der freien Spielzeiten -> Mitarbeiter*innen schauen regelmäßig vorbei (alle 30 Minuten)
- Bei Übernachtung: Auf den Zimmern (Privatsphäre wahren) - **wichtig sensibler Umgang!**
- Eingangstüren: ab 22.00 Uhr verschlossen bzw. zugesperrt, kein Zutritt für Fremde
- Toiletten und Duschräume: Räume der Achtsamkeit – **Intimsphäre muss gewahrt sein!**

Während der Aktion / Freizeit ...

**SIND WIR EIN
TEAM!**



SAGEN WIR:

BITTE

DANKE

**HÖREN WIR
ANDEREN ZU.**



SIND WIR MUTIG.

♥ **SIND WIR** ♥
FREUNDLICH.

**ACHTEN WIR
AUFEINANDER**

**GEBEN
WIR
NIEMALS
AUF!**



**LERNEN
WIR AUS
UNSEREN
FEHLERN.**



**SIND WIR
OFFEN,
NEUES ZU
LERNEN.**

**BEFOLGEN WIR DIE
ANWEISUNGEN.**

