

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH:**



Schutzkonzept

**zur Prävention
sexualisierter Gewalt**



**in der
Christuskirchen-
gemeinde
Herrieden**



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Stand 07/2025

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort	3
II.	Geltungsbereich	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	3
1.	Risiko- und Potential-Analyse	3
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	4
3.	Partizipation	4
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	5
1.	Ansprechpersonen	5
2.	Präventionsbeauftragte	6
5.	Präventives Personalmanagement	6
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:	7
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	7
3.	Dokumentation	8
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	8
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	8
1.	Verhaltenskodex	9
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	10
7.	Schulung und Fortbildung	11
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	12
9.	Beschwerdemanagement	14
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	14
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	15
12.	Aufarbeitung	16
13.	Vernetzung und Kooperation	18
14.	Öffentlichkeitsarbeit	18
1.	Während der Schutzkonzepterstellung	19
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	19
3.	Homepage	19
4.	Gemeindebrief	20
5.	Pinnwand	20
15.	Beschäftigtenschutz	20

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

I. Vorwort

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt wurde innerhalb und für die Christuskirchengemeinde Herrieden erarbeitet.

Es wurde im Zeitraum 2024 bis 2025 erarbeitet.

Beteiligt waren die Ortspfarrer*innen Roland Höhr und Birgit Höhr, der Gemeindereferent Manuel Sept, der Kirchenvorstand und weitere Ehrenamtliche, hier besonders aus den Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit der Kirchengemeinde. Außerdem sind beratend beteiligt Mitarbeiterinnen aus der kirchengemeindlichen KiTa „Unterm Regenbogen“.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Evang.-Luth. Christuskirchengemeinde Herrieden.

In der Kindertagesstätte „Unterm Regenbogen“, deren Trägerin die Kirchengemeinde ist, gilt ein eigenes Schutzkonzept.



III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse



Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 5. März 2025 durchgeführt.

Im Vorfeld haben sich bereits verschiedene Ehren- und Hauptamtliche damit in Einzelarbeit beschäftigt. Beteiligt waren Mitarbeitende des Kirchenvorstands und des Kindergottesdienstes, ebenso der Jungschar.

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

In der Kirchengemeinde sind Personen mit **unterschiedlichem Schutzbedarf** vorhanden, u.a. Kinder und auch Menschen mit Behinderungen (Gabrieliheim).

Die Räumlichkeiten sind **überwiegend gut einsehbar** und bergen keine besonderen Risiken. Einzig der Raum unter der Treppe im Gemeindehaus ist nicht gut einsehbar. Auch der Turm ist mit dem Schlüssel für Gruppenleiter frei zugänglich.

In der Kirchengemeinde wird eine **offene Kommunikation** gepflegt – verschiedene Ansprechpartner sind bekannt.

Um einen Missbrauch melden zu können, hängt im Gemeindehaus ein **Plakat** mit entsprechenden Kontaktdaten aus.

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 ethnischer Herkunft.

In unserer Kirchengemeinde Herrieden (DB Ansbach) wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt.

Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, insbesondere Kinder und Jugendlichen und anderen schutzbedürftigen Personen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können.

Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht.

Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen.

Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

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

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

- Homepage, Hinweis im Gemeindebrief auf Homepage
- Aushang in Gemeindehaus und Kirche

Sobald das Leitbild von allen zuständigen Gremien beschlossen wurde, wird es sowohl im Gottesdienst als auch an einem Gemeindeabend den interessierten Gemeindegliedern vorgestellt.

Das Leitbild soll immer wieder thematisiert werden, z.B. wenn ehren- oder hauptamtliche Mitarbeitende neu ihren Dienst beginnen oder auch in den einzelnen Gruppen.



3. Partizipation

Wir als Christuskirchengemeinde Herrieden möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen.

Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt.

Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder und Besucher 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.

Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt werden.



Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

Kirchenvorstand (hier kann jedes Gemeindeglied Themen einbringen)

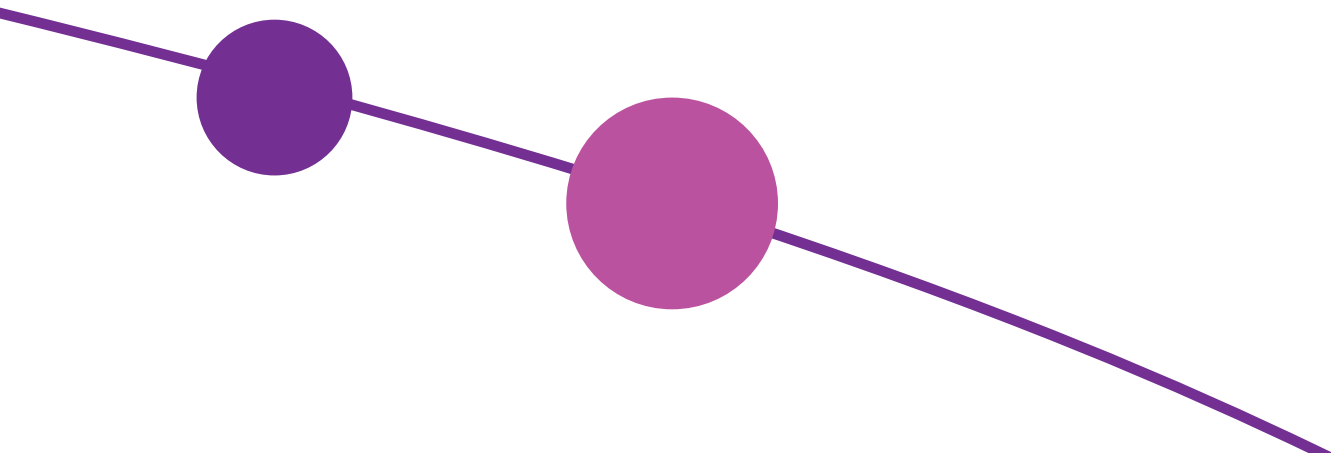
Vertrauenspersonen des Kirchenvorstands

Gemeindeversammlung

in verschiedenen Gruppen und Teams, beginnend von Jungschar und Kindergottesdienst bis hin zu den Senioren

Wünsche, (Termin-) Absprachen über das Pfarramt

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.



4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Kirchenvorstand hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre, also 2030.

4.1 Ansprechpersonen

Ansprechpersonen gibt es sowohl in der Kirchengemeinde wie auch darüber hinaus.

Manchen Betroffenen fällt es leichter, mit einer ihr bekannten Person zu sprechen; andere brauchen eher eine neutrale Ansprechpartnerin von außerhalb. Dafür tragen wir Sorge.

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der **Sitzung vom _____ berufen.**

Der Zugang für Ansprechpersonen soll möglichst niedrigschwellig sein. Deswegen sind die Kontakte innerhalb der Kirchengemeinde (Kirchenvorstand) zwar zur Verschwiegenheit verpflichtet, gleichzeitig sind die Kontaktaufnahmemöglichkeiten möglichst einfach gehalten.



Die Ansprechpersonen sind

- **innerhalb der Kirchengemeinde:**

**Alle Mitglieder des Kirchenvorstands
(Kontaktdaten auf der Homepage bzw.
im Gemeindebrief bzw. an der Pinnwand im Gemeindehaus)**

- **außerhalb der Kirchengemeinde:**

Pfarrer Jonathan Gerber
noch ergänzen
noch ergänzen

Meldestelle ELKB
Tel. 089 / 5595-342
meldestellesg@elkb.de

Rauhreif e.V. Ansbach
Tel. 0981 98848
info@rauhreif-ansbach.de

Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen.

Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing.

Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Handy

Die Ansprechpersonen außerhalb der Kirchengemeinde bekommen jeweils ein Handy von dem Dekanatsbezirk gestellt. Auf diesem sind sie für Hilfesuchende und Interessierte erreichbar. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

Bei Fragen im Datenschutz wenden Sie sich an den örtlichen Datenschutzbeauftragten.

Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen außerhalb der Kirchengemeinde bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. **Sie könnte folgenden Aufbau haben:**

Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen außerhalb der Kirchengemeinde 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.

4.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen.

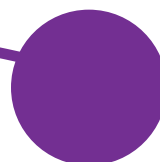
Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“.

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 für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind:

Pfr. Jonathan Gerber

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:



5. Präventives Personalmanagement

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

5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.

Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.

Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.

Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.

Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.

Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende:

Auch für die Beschäftigung von **ehrenamtlichen Mitarbeitenden** haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren. Dieses läuft über die Teams und den geschäftsführenden Pfarrer.

Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eigenschaft der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.

Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.

Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.

Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.

In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.

Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.



Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Zwei Beispiele:

In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und weiteren Schutzbedürftigen notwendig.

Für das Austragen des Gemeindebriefes ist kein erweitertes Führungszeugnis nötig.

5.3 Dokumentation

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

- der unterschriebene Verhaltenskodex

- das Zertifikat für die absolvierte Basis-schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt

- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt

- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

- die Datenschutzerklärung

- die Empfangsbestätigung eines Schlüssels für Kirche bzw. Gemeindehaus

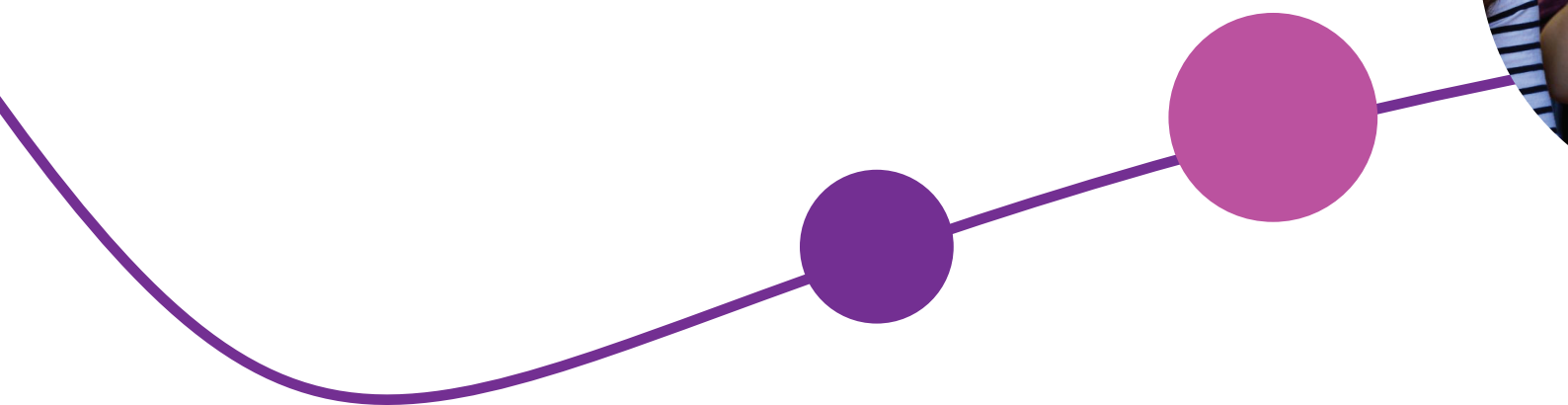
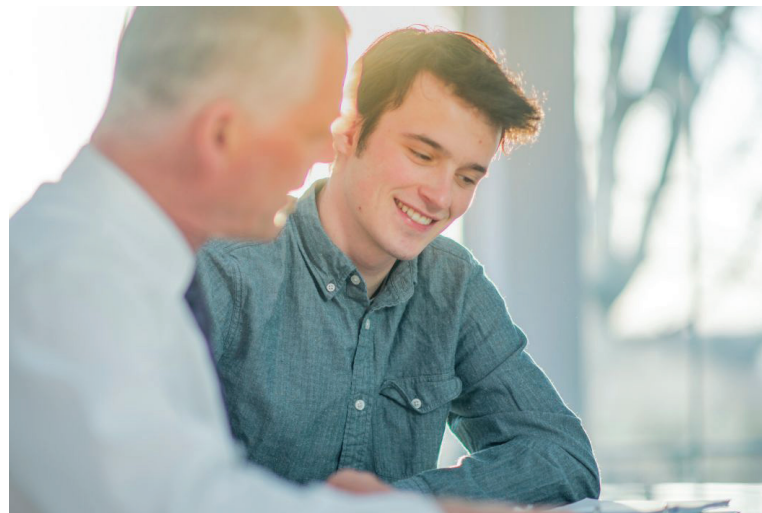
Die Dokumentation wird von dem geschäftsführenden Pfarrer vorgenommen und verwaltet. Er wird dabei von der Pfarramtssekretärin unterstützt.

5.4 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.

Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch erfahrene Mitarbeitende in der Kirchengemeinde tätig sein.

Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.



6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt.

Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert.

Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, wurde ein Verhaltenskodex formuliert.

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

Mit jedem ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeiter wird der Verhaltenskodex und die „Verhaltensregeln für den digitalen Raum“ besprochen. Der/die Mitarbeitende erklärt durch ihre Unterschrift ihr Einverständnis mit dem Verhaltenskodex und den „Verhaltensregeln für den digitalen Raum“.

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



Zur Erklärung:

Voice: Ich kann jederzeit sagen, wie es mir geht und was mich stört.

Choice: Ich habe die Wahl und kann mir aussuchen, was ich machen möchte.

Exit: Ich darf „aussteigen“, wenn ich mich unwohl fühle.

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



6.1 Verhaltenskodex

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 folgenden Kodex:

Analoges Verhalten

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, respektvolles und ermutigendes Miteinander mit allen Menschen zu schaffen und zu erhalten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren sowie mir meiner eigenen Grenzen bewusst zu sein.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
6. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt. Bemerke ich, dass ich mich selber unangemessen verhalten habe, suche ich das Gespräch.
7. Wenn ich eine Grenzüberschreitung (an mir selbst oder anderen) bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg. Ich ergreife angemessene Massnahmen und/oder wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
8. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....
Ort, Datum

.....
Name

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:

Digitales Verhalten

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Kontaktdaten (z.B. Handynummern und Email-Adressen).
- Allen Mitarbeitenden steht auf Wunsch für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine elkb-Email-Adresse zur Verfügung.
- Die privaten Kontaktdaten von Mitarbeitenden und 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 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 die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese uns zur Kenntnis kommen, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten entsprechende Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanats wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Ich nehme die Verhaltensregeln für den digitalen Raum zur Kenntnis.

.....
Ort, Datum

.....
Name

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 ehrenamtlichen Mitarbeitenden **verpflichtet**.

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

✓ Jugendliche Leiter*innen sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.

✓ Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die (Basis-) 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 wird, 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. Dies geschieht in der Personal- bzw. Ehrenamtsakte. 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 ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen.

Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten.

Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

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

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

Wir 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 Kirchen-

gemeinde. 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.

Je nach Alter der zu betreuenden Personen gelten die gesetzlichen Schutzaltergrenzen (bis 14 Jahre, 14-16 Jahre, 16-18 Jahre, über 18 Jahre). Diese beachten wir genauso wie die (Macht-) Abhängigkeiten der Schutzbefohlenen.

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. Hier gilt das „Voice-, Choice- und Exit-Prinzip“.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Generell gibt es die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.



9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen.

Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden.

Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

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

Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

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

- Feedbackrunde z.B. nach der Konfirmit
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson (Pfarrer/PfarrerIn im Pfarramt nach Bedarf)
- Rückmeldung über das Pfarramt: Tel 09825/4884; Regelmäßige Öffnungszeiten: Mittwochs und freitags zwischen 8.30 und 11.30 Uhr
- **Gemeindeversammlung**
- Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt: **Im Dekanat Pfarrer Jonathan Gerber und XXX**
- Meldestelle der ELKB
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende im Dekanat

Die Beschwerdemöglichkeiten werden veröffentlicht

- auf der Homepage
- auf der Pinnwand im Gemeindehaus/Kirche

Jeder Erstkontakt einer Beschwerde informiert (nach Rücksprache mit dem/der Betroffenen) immer den geschäftsführenden Pfarrer bzw. den Ansprechpartner im Dekanat. Diese klären dann, wie weiter zu verfahren ist. Bei Unklarheiten wird auf jeden Fall die Meldestelle der ELKB informiert.



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.

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 Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dem Ortspfarrer bzw. der Ortspfarrerin (2025 Pfarrer Roland Höhr bzw. Pfarrerin Birgit Höhr) abgestimmt sein. Falls diese nicht erreichbar sind, sollte der Beauftragte im Dekanat Pfr. Gerber bzw. der Dekan informiert werden.

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 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:

- Leitung: Pfarrer Roland Höhr bzw. Pfarrerin Birgit Höhr
(roland.hoehr@elkb.de;
birgit.hoehr@elkb.de;
Tel.: 09825/4884)
- Meldestelle der ELKB
(ansprechstellesg@elkb.de;
Tel.: 089/5595-335)
- **Der Präventionsbeauftragte des Dekanats: Pfarrer Jonathan Gerber (Kon-taktdaten)**
- Bei Bedarf Notfallseelsorge: Pfarrerin Simone Sippel
(simone.sippel@elkb.de;
Tel.: 0177/9318036)
- Bei Bedarf Dekan Dr. Matthias Büttner (matthias.buettner@elkb.de;
Tel.: 0981/9523110)

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. Vorlagen dazu sind zu finden unter <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/materialien/>.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den Dekan bzw. Dekanin. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:
Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676
Mail: meldestellesg@elkb.de

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

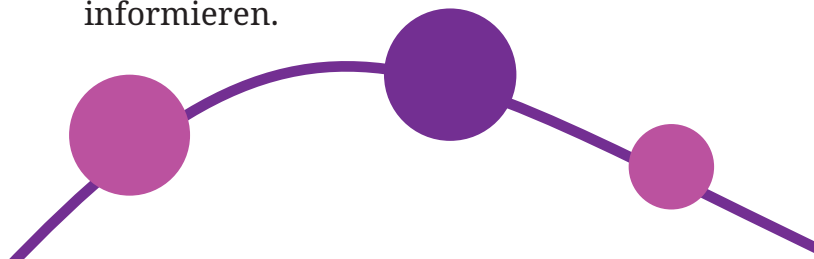
Ziel der Rehabilitation ist

- 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 nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.



12. Aufarbeitung

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

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt.

Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen.

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

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer 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, sind wir mit folgenden Gemeinden im Gespräch: Dekanat Ansbach Süd (= Kirchengemeinden Sommersdorf-Thann, Weidenbach, Bechhofen-Sachsbach, Königshofen, Burk)
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle Rauhreif. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen werden wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt im Kirchenvorstand und der Gemeindeversammlung ansprechen.

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 ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- 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.

Maßnahmen:

1. Während der Schutzkonzepterstellung:

Wir informieren in unserem Gemeindebrief und auf unserer Homepage über den Prozess und den aktuellen Stand des Schutzkonzeptes.

2. 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“ (siehe <https://datenschutz.ekd.de/infothek-items/verarbeitung-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.
- Ansonsten verwenden wir Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.

3. Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

4. Gemeindebrief

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

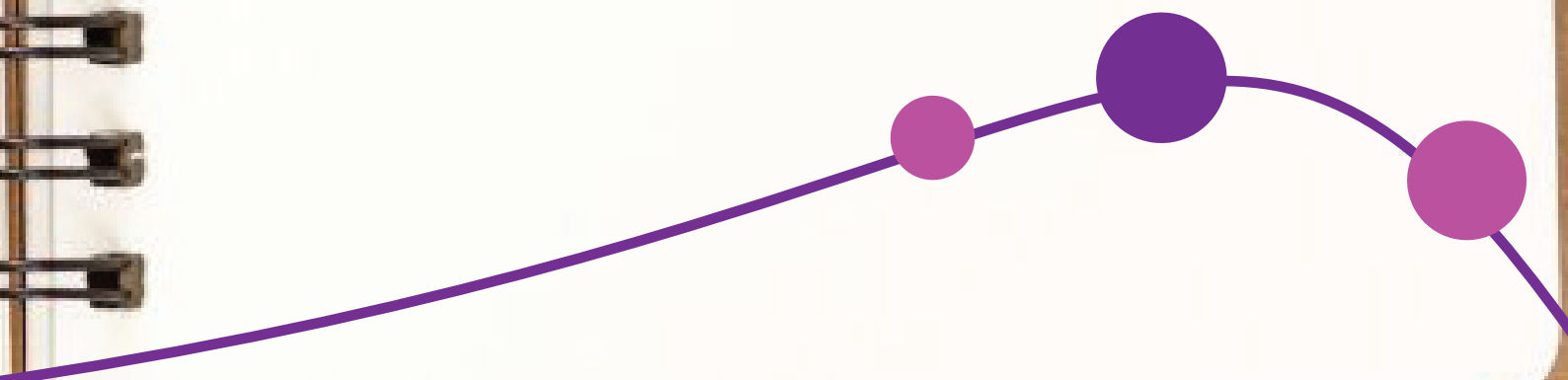
- Ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- Telefon und Email der Ansprechpersonen

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

5. Pinnwand

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



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).

Dabei sind ausdrücklich auch die Mitarbeitenden der der Kirchengemeinde angeschlossenen KiTa „Unterm Regenbogen“ zu nennen.

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

ßerdem 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.

Herausgeberin:

Evang.-Luth. Christuskirchengemeinde
Vertreten durch Pfr. Roland Höhr
Ansbacher Str. 28
91567 Ansbach
Tel. 09825 4884
Email pfarramt.herrieden@elkb.de
www.herrieden-christuskirche.de

Bildquellen: canva.de sowie Ev. Pfarramt Herrieden
Redaktion Anja Köpplinger

