

# AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

## Evangelisch-Lutherischen Pfarrei Thurnauer Land-Rotmaintal

### Schutzkonzept für die Pfarrei Thurnauer Land-Rotmaintal

#### 1. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter, physischer und psychischer Gewalt

Die ELKB ist als Kirche eine Organisation, unter deren Dach Menschen zusammenkommen. Sie soll ein sicherer Ort für alle sein.

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, ethnischer Herkunft, körperlicher oder geistiger Befähigung. In unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) wollen wir diese Würde achten.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie sich entfalten und Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung).

Wir wissen 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 die Betroffenen uneingeschränkt.

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

#### 2. Verhaltenskodex

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung):

##### a) Grundlegend gilt:

Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns in der Kirchengemeinde keine Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich werden.

Ich nehme die individuelle Grenzempfindung anderer Personen wahr und ernst.

Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung, gegebenenfalls indem ich mir Unterstützung hole.

Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass sich andere in den Gruppen, Angeboten, Aktivitäten und Begegnungen ebenso verhalten.

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham anderer.

Ich achte in meinen Aufgaben und Tätigkeiten in der Kirchengemeinde auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.

Als verantwortliche oder mitarbeitende Person, nutze ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

Ich nehme Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, Angeboten, Aktivitäten und Begegnungen bewusst wahr und vertusche sie nicht. Ich weiß, dass ich und Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe bei den beauftragten Ansprechpersonen der Kirchengemeinde und des Dekanatsbezirks bekommen können.

Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation über die sozialen Netzwerke.

Ich verpflichte mich in meinem Aufgabengebiet verbindliche Verhaltensregeln mit den anderen Mitarbeitenden zu vereinbaren und einzuhalten.

**b) In Bezug auf Kinder und Jugendliche gilt insbesondere:**

Kinder und Jugendliche sind eine Gruppe in unserer Kirchengemeinde, die in besonderer Weise unserer Achtsamkeit bedürfen.

Die jungen Menschen werden uns von den Eltern anvertraut. Damit tragen wir eine große Verantwortung für ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl. Deshalb haben wir auch die Pflicht, sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen.

Dies bedeutet:

- Wir begegnen Kindern und Jugendlichen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte, ihre Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die heranwachsende Menschen bewegen.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Kindern und Jugendlichen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Kinder und Jugendliche müssen diese Haltung überall dort spüren und erleben können, wo sie uns in den Kirchengemeinden und Einrichtungen unseres Dekanatsbezirks begegnen. Sie müssen die Gewissheit haben, dass sie ernstgenommen werden, offen sprechen und bei Problemen Hilfe erwarten können. Denn Kinder und Jugendliche sollen sich bei uns wohlfühlen und sichere Lebensräume finden. Sie sollen schnelle und kompetente Hilfe erfahren, wenn ihnen bei uns oder anderswo sexualisierte, physische oder psychische Gewalt angetan wird.

Dieser Verhaltenskodex, sowie das Leitbild wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende (Ehrenamtliche, Nebenamtliche,

Hauptamtliche)

erhalten Leitbild und Verhaltenskodex zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Beides wird bei festen Teams einmal jährlich ins Gedächtnis gerufen und ins Gespräch gebracht. Dafür zuständig ist die Teamleitung. Wir sprechen es auch zu Beginn jedes Konfirmandenkurses an und zwar

bei Teamsitzungen der Konfiteamer und in der Konfirmandengruppe, sowie beim Elternabend.

Ebenfalls wird Leitbild und Verhaltenskodex bei der Vorbereitung von Kinder- und Jugendfreizeiten ins Team gebracht. Bei Projekten soll Leitbild und Verhaltenskodex ebenfalls angesprochen werden, auf jeden Fall geschieht dies bei Aktionen mit Übernachtung. Ebenso ist der Verhaltenskodex fester Bestandteil in den Mitarbeitenden-Jahresgesprächen. Zuständig ist hier der /die jeweilige Dienstvorgesetzte.

Weiter veröffentlichen wir unser Leitbild und den Verhaltenskodex einmal jährlich im Gemeindebrief.

Beides ist auch auf unserer Homepage zu finden.

### 3. Partizipation

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können.

Alle Mitglieder des Kirchenvorstandes sind ansprechbar, wenn es von Seiten der Gemeindegliedern oder Mitarbeitenden Fragen, Anregungen, Beschwerden gibt. Im Einvernehmen mit den betreffenden Personen bringen sie die Probleme und Vorschläge in den Kirchenvorstand ein oder sorgen dafür, dass die betreffende Person persönlich ihr Anliegen schildern kann. Wir streben im Gespräch nach einvernehmlichen Lösungen und/oder begründeten Entscheidungen.

Die Hauptamtlich Leitenden haben wöchentliche Dienstbesprechungen und regeln dort gemeinschaftlich alle anstehende Angelegenheiten und Entscheidungen. Wir teilen die Aufgaben untereinander Gaben- und Kompetenzorientiert.

In den Teams wird für eine Atmosphäre vertrauensvoller Zusammenarbeit gesorgt.

Jeder/jede darf zu Wort kommen und wird von allen angehört.

Diskussionen werden ermöglicht und befördert.

Entscheidungen werden mehrheitlich getroffen.

Niemand wird zur Übernahme einer Aufgabe oder Verantwortung gedrängt.

Die Übernahmen von Aufgaben und Verantwortlichkeiten muss altersgemäß sein und den Fähigkeiten der Person entsprechen. Darauf hat die Leitung zu achten.

Mitarbeitende im Team werden ermutigt sich etwas zuzutrauen und sich in einer Aufgabe auch einmal ausprobieren. Dazu wird Hilfe und Unterstützung angeboten.

Es wird eine Kultur des Austausches und der Reflexion gelebt. Also immer die Möglichkeit gegeben darüber zu sprechen, wie man sich (und andere) in einer bestimmten Aufgabe erlebt hat.

Die Teams der einzelnen Gruppen und Kreise organisieren sich selbstständig und treffen ihre Entscheidungen innerhalb des Teams. Sie haben ein eigenes Budget über das sie verfügen können.

Termine für Kirchenvorstandssitzungen werden im Gemeindebrief veröffentlicht. Die Tagesordnung für den öffentlichen Teil der Sitzungen kann spätestens drei Tage vor der Sitzung im Schaukasten (Ort angeben) eingesehen werden.

#### 4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede\*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Unsere leitenden Gremien sind entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept jährlich auf die Tagesordnung des Kirchenvorstandes und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen (z. B. personeller, materieller, finanzieller Art).

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

#### Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. In unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

Die Ansprechpersonen sind: Dhana Müller-Trautner und Tim Herzog

Dhana Müller-Trautner und Tim Herzog wurden vom Dekanatsausschuss Thurnau in seiner Sitzung vom 12. September 2024 berufen

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Dhana Müller-Trautner: [Ansprechperson.Dekanat-Thurnau@elkb.de](mailto:Ansprechperson.Dekanat-Thurnau@elkb.de)

Tim Herzog: [Ansprechperson2.Dekanat-Thurnau@elkb.de](mailto:Ansprechperson2.Dekanat-Thurnau@elkb.de)

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

Ansprechpersonen geben Unterstützung für Betroffene bei der Klärung ihrer Situation und schauen mit Ihnen nach Handlungsmöglichkeiten. 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 der ELKB (089 / 5595 – 3357 [ansprechstellesg@elkb.de](mailto:ansprechstellesg@elkb.de)), das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help (0800 5040112 / [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)), sowie regionale Fachberatungsstellen: Avalon Bayreuth (0921 512525 / [info@avalon-bayreuth.de](mailto:info@avalon-bayreuth.de))

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

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

## 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:  
wir konnten bisher keine eigenen Präventionsbeauftragten finden.

Wir werden hier eng mit dem Dekanat Kulmbach zusammenarbeiten. Dort ist Pfarrerin Anja Strehlau die Präventionsbeauftragte

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen: Tel +4916096235911 / [anja.strehlau@elkb.de](mailto:anja.strehlau@elkb.de)

## 5. Präventives Personalmanagement

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende:

### **Bewerbungsgespräch:**

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

### **Einstellungsgespräch:**

- Der sich bewerbenden Person werden Schutzkonzept und Leitbild von dem\*der Vorgesetzten vorgelegt und in Grundzügen besprochen, ebenso der Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex wird vor Arbeitsbeginn von der sich bewerbenden Person unterschrieben
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre erneut eingefordert.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlich Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

### **Erstgespräch:**

- Von der Gruppenleitung werden das Schutzkonzept und Leitbild, sowie der Verhaltenskodex vorgelegt und besprochen.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der\*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Innerhalb dieser ersten 6 Monate im Ehrenamt unterschreibt der\*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- 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.
  - *In unserer Kirchengemeinde (Einrichtung) ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses von ehrenamtlich Mitarbeitenden vor der Teilnahme an*

*Jugendfreizeiten notwendig. Ebenso bei der regelmäßigen Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit, bei regelmäßigem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Mitarbeit oder in der Arbeit mit vulnerablen Personen.*

- *Bei Mitarbeit ausschließlich in Erwachsenengruppen oder bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.*

#### Dokumentation:

Das Pfarrbüro dokumentiert für alle Mitarbeitenden (ehren-, neben- und hauptamtlich) folgende Punkte in einem eigenen Ordner:

- die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung (Verhaltenskodex)
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt (alle fünf Jahre erneuern)
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses (soweit erforderlich) Es wird alle fünf Jahre erneut vorgelegt.

## 6. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

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

- Jugendleiter\*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter\*innen ab 15 Jahren sollten zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator\*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Alle fünf Jahre soll 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.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht eine Person des Vertrauens (Pfarrer\*in, Vorsitzende\*r im Kirchenvorstand, Gruppenleiter\*in) das Gespräch, um die Gründe für die bisherige Nichtteilnahme zu hören und um zu einer zeitnahen zukünftigen Teilnahme zu ermutigen. Ist die Person weiterhin nicht zu einer Fortbildung gewillt, trifft sich das Interventionsteam des Dekanatsbezirks/ der Kirchengemeinde und bespricht, ob die Person von der Mitarbeit in unserer Gemeinde entbunden werden muss.
- Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen, sowie haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden des Dekanatsbezirks an. Dazu wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.

## 7. 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.

Leitungsverantwortliche in unseren Kirchengemeinden (Dekanat, Einrichtungen) 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 Dekan\*in abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

### Interventionsleitfaden:

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

### Interventionsteam:

Das 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:

Martina Beck / Vertretung Fritz Hohenberger

- .....  
(Dekan\*in (Einrichtungsleitung) und Stellvertretung benennen)

Noch nicht benannt / Zusammenarbeit mit Kulmbach  
dort ist die Präventionsbeauftragte Pfarrerin Anja Strehlau

- .....  
(Die\*der Präventionsbeauftragte)

Dana Müller-Trautner / Tim Herzog

- .....  
(Die Ansprechpersonen)

Martina Beck / Vertretung: Fritz Hohenberger

- .....  
(eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)

Stefanie Betz / Carola Reichel / Michaela Urbanek: Fon: 089 / 5595 – 342  
E-Mail: meldestellesg@elkb.de

- .....  
Meldestelle der ELKB (weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B.  
Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz,  
Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)

Maren Schubert / Sabine Böhlau: Fon: 089 / 5595 – 335  
E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

- .....  
Ansprechstelle der ELKB (weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B.  
Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz,  
Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)

- .....  
(ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person  
weisungsbefugt ist)

### **Dokumentation:**

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

### **Beratungsrecht und Meldepflicht:**

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete

Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den\*die Dekan\*in  
Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

## 8. 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 (des Dekanatsbezirkes, der Einrichtung)
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der\*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen von Anfang an in das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren einbezogen 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.

Das beteiligte Umfeld und/oder eine weitere Öffentlichkeit ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren. (Maßnahmen zur Rehabilitation und Information sind z. B.: Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung...)

## 9. Aufarbeitungsprozesse

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. Das Interventionsteam ist verantwortlich, dass eine Aufarbeitung angestoßen und gegebenenfalls begleitet wird.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen. Verantwortlich ist der Kirchenvorstand und / oder der Dekanatsausschuss

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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde (Dekanat, Einrichtung) 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?

- Was hat unsere Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- 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.

## 10. Öffentlichkeitsarbeit

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

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) bekannt und zugänglich.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

**Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:**

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex
- 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](http://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,
- weitere aktuelle Themen.

### In unseren Gemeindebrief/ unsere Einrichtungspublikation werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

### In unserem Gemeindebrief/ unserer Einrichtungspublikation informieren wir anlassbezogen über:

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

### Schaukästen/ Pinnwände

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

### Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Da wir in der Veröffentlichung von Fotos ein Gefahrenpotential sehen, verpflichten wir uns auf folgende Regeln zum Umgang mit Fotos:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat\*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos 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.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
  - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
  - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
  - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

## 11. 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung), auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

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

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

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

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

### Anhänge

- Interventionsleitfaden bzw. Interventionsplan
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner\*innen
- Risikoanalyse