

**Tagesordnung
der öffentlichen Kirchenvorstandssitzung
am Mittwoch, 25. Februar 2026, um 19.30 Uhr,
im Jochen-Klepper-Haus**

Protokoll: Thomas Reiner / Ralf Diegritz

1. Andacht

2. Feststellung der Beschlussfähigkeit

3. Annahme der Tagesordnung (Beschluss)

Falls unter »Termine und Sonstiges« noch Themen besprochen werden sollen, müssen sie bei diesem Tagesordnungspunkt angemeldet werden.

4. Protokoll der letzten Sitzung (Beschluss)

5. Kooperation in der Region (Beschluss):

Pfarrer Städtler berichtet über den Ist-Stand und Hürden bei der Zusammenarbeit. Zu beraten und zu beschließen ist,

1. ob es eine gemeinsame Sitzung mit dem Kirchenvorstand Vöhringen geben soll, um die gemeinsame Kinder-, Jugend- und Konfi-Arbeit zu reflektieren und ggf. weitere Zusammenarbeit anzudenken,
2. ob die Kirchenvorstände der Region oder der Regionalausschuss aufgefordert werden sollen, eine Perspektive für die zukünftige Zusammenarbeit in der Region zu entwickeln inkl. der Frage, ob es gemeinsam genutzte Gebäude und gemeinsames Personal geben soll oder nicht.

6. Schutzkonzept (Beschluss)

Fiona Hoer, Britta Sager und Lara Bodroski haben ein Schutzkonzept (siehe Anhang) erarbeitet. Zu beraten und zu beschließen ist das Schutzkonzept als Ganzes sowie die Berufung von Lara Bodroski, Britta Sager und Fiona Hoer als Ansprechpersonen.

7. Lektoren

Es werden Lektoren benötigt für:

- Sa, 28.03.2026, 19:00, Städtler:
- So, 05.04.2026, 06:00, Städtler-Klemisch (2 Lektoren):
- Mo, 06.04.2026, 11.00 Uhr, Tiefenbach, Städtler:
- So, 12.04.2026, 10:15, Schmucker:

8. Termine und Sonstiges

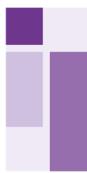
- Fundraising: Gibt es Personen, die diesbzgl. angesprochen werden könnten?
- Segnungsgottesdienst am 28.3.: Wer mag den Gottesdienst mitgestalten?
- Osterfrühstück am 5.4.: Wer kann mithelfen?
- Gottesdienst zur Entwidmung der Versöhnungskirche: Sonntag, 24.01.2027, 15.00 Uhr mit Regionalbischof Stiegler und Dekan Pommer
- Soll es 2026 einen KV-Tag/-Halbtag geben? Thema könnte sein, in welche Bereiche mehr Energie fließen soll (z.B. Bindung von Familiengottesdienstbesuchern, Stärkung der Peripherie)

9. Nicht öffentlich

10. Nicht öffentlich

11. Nicht öffentlich

12. Vaterunser und Segen



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Kirchengemeinde Illertissen

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

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	5
3.	Partizipation	5
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	6
4.1	Ansprechpersonen	6
4.2	Präventionsbeauftragte.....	7
5.	Präventives Personalmanagement.....	7
5.1	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:.....	7
5.2	Das Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende.....	8
5.3	Dokumentation.....	8
5.4	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	9
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	9
6.1	Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Illertissen.....	9
6.2	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	11
7.	Schulung und Fortbildung	13
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	14
9.	Beschwerdemanagement	15
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	16
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	18
12.	Aufarbeitung	18
13.	Vernetzung und Kooperation.....	20
14.	Öffentlichkeitsarbeit	21
14.1	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos.....	21
14.2	Homepage	22
14.3	Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation.....	22
14.4	Schaukästen/Pinnwände	22
15.	Beschäftigtenschutz.....	23

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde im Herbst und Winter 2025 verfasst von Lara Bodroski (Leitung für die Kinder-, Familien- und Jugendarbeit), Fiona Hoer (Mitglied des Kirchenvorstands und Jugendmitarbeiterin), Britta Sager (Mitglied des Kirchenvorstands), Anna Städtler-Klemisch (Gemeindepfarrerin und Verantwortliche für Seniorenarbeit) und Daniel Städtler (pfarramtlicher Geschäftsführer).

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde mit Ausnahme der Evangelischen Kindertagesstätte „Haus der bunten Worte“. Dort liegt ein eigenes Schutzkonzept vor.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde **6.10.2025** durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Familienarbeit
- Kinder- und Jugendarbeit
- Konfirmandenarbeit
- Seniorenarbeit
- Hauptamtliche, die auch als Vertreter der anderen Arbeitsbereiche anwesend waren

Folgende Personen(-gruppen) mit erhöhtem Schutzbedarf wurden in der Gemeinde ermittelt:

U7	Kirchenpiraten, Kinderbibeltag
U14	Konfirmanden, Kirchendetektive, Kirchenpiraten
U18	Konfirmanden, Konfi-Team, Besucher Jugendtreff, Jugendmitarbeiter
Seelsorge	Klienten in Kasual- und Seelsorgegesprächen
Mitarbeitende	Mitarbeiter in Personalgesprächen, Sekretärin, Reinigungskraft

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

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.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*	Umzusetzen bis
Abschließen von Heizungsraum und Brennofenraum	Daniel Städtler	

Klare Regeln für Fahrdienste durch Ehrenamtliche/andere Sorgeberechtigte	Lara Bodroski	
Klären, wie schutzbedürftige Gruppen angemessene vorbeugende Bildung, vor allem im Hinblick auf Nähe und Distanz und ihre Rechte erhalten können	Lara Bodroski	
Eine Kultur des Ansprechens etablieren für den Fall, dass man unbekannten Personen im Haus begegnet.	Daniel Städtler	

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Das nachfolgende Leitbild fasst zusammen, welche Überzeugungen uns hinsichtlich der Prävention von sexualisierter Gewalt leiten.

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt 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. In unserem Verhaltenskodex wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

3. Partizipation

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

Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand
- Dienstbesprechung der Hauptamtlichen
- Gruppen und Kreise

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 Kirchenvorstand. Wir sind 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 im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten.

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

4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktemöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom _____ berufen.

Die Ansprechpersonen sind: Lara Bodroski, Britta Sager und Fiona Hoer.

Die Möglichkeiten, sie zu kontaktieren werden auf der Webseite und im Gemeindebrief veröffentlicht.

a) 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 in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PrävG von der Meldepflicht entbunden.

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB

Ansprechperson.Illertissen@elkb.de

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

c) Fortbildung und Vernetzung

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

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: Tina Griffith und Ute Kling

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Tina.Griffith@elkb.de

und

Ute.Kling@elkb.de

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 Mitarbeiter:innen

- 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 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 Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden ist ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren analog zum Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende nicht umsetzbar. Wir stellen aber Folgendes sicher:

- Personen, die Interesse an ehrenamtlicher Tätigkeit haben, sind uns grundsätzlich immer willkommen. Unverbindlich punktuell mitzuarbeiten, ist möglich.
- Mit Personen, die regelmäßig in Arbeitsbereichen tätig sind, die laut Gefahrenanalyse besondere Aufmerksamkeit erfordern, wird ein Gespräch geführt, in dem der Verhaltenskodex, die Verhaltensregeln für den digitalen Raum, das Leitbild und das Schutzkonzept besprochen werden. 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. Der Verhaltenskodex ist zu unterschreiben.
- Personen, die ein solches Gespräch nicht geführt haben, dürfen nur unter Aufsicht einer solchen Person Umgang mit den Personengruppen haben, die laut Gefahrenanalyse besondere Aufmerksamkeit erfordern.
- 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. Beispiele:
 - *In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.*
 - *Wer im Rahmen seiner ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt oder betreut, ohne dass deren Sorgeberechtigten anwesend sind, muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.*
 - *Bei gelegentlicher Beteiligung wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst ist die Vorlage nicht notwendig.*

5.3 Dokumentation

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

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

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 hauptberufliches Personal 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, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert. Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb haben wir für den Umgang miteinander im digitalen Raum besondere Verhaltensregeln.

6.1 Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Illertissen

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:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit anderen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit 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.
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. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

Ort, Datum

Name _____

kirchliche Dienststelle

1 § 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 Telefonnummern. Hauptamtliche benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Kein Ehrenamtlicher ist verpflichtet, für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder anderen Ehrenamtlichen seine private Telefonnummer zu verwenden. Die Kommunikation kann in diesem Fall immer über den oder die zuständige hauptamtliche Person erfolgen.
- Allen Hauptamtlichen steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer oder E-Mail-Adresse 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 der Kirchengemeinde nutzen nach Möglichkeit im dienstlichen Kontext für Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen nur dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle.
- 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 der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

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

Dieser Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden in den einzelnen Teams besprochen und von allen hauptamtlichen Mitarbeitenden unterschrieben. Ob und ggf. wann sie von Ehrenamtlichen zu unterschrieben sind, ist in 5.2 geregelt.

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

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

- Dienstbesprechungen
- Neueinstellungen
- Teambesprechungen

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 nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ erhalten, die sie gemäß dieses Schutzkonzeptes erhalten müssen:

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Teamer-Ausbildung eine Schulung.
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Basisschulungen anderer Träger werden anerkannt, sofern sie den Standards der ELKB entsprechen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ besucht werden.
- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde 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.

Wenn Kinder und Jugendliche ihre Fragen zur Sexualität stellen, erhalten sie von uns alters- und entwicklungsangemessene Antworten. Wir setzen uns 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.

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.

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

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die bei der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen berücksichtigt werden müssen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Dass die Schutzzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, ist durch die verpflichtende Teilnahme am Grundkurs und/oder Teamerkurs bzw. der Basisschulung sichergestellt. Vor allen Veranstaltungen, die diesbzgl. besondere Aufmerksamkeit brauchen, z.B. Übernachtungen, führen die zuständigen Hauptamtlichen ein Gespräch mit den Mitarbeitenden.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte von Mitarbeitenden; Eltern bzw. Sorgeberechtigte von Teilnehmenden informieren wir bei Interesse. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernstgenommen. 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 Kirchengemeinde folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Kontakt zur Leitung für die Kinder-, Familien- und Jugendarbeit
- Meldekasten (Schutzkasten) für Jugendliche und Jugendmitarbeiter, der wöchentlich von der Leitung für die Kinder-, Familien- und Jugendarbeit geleert wird. Auf dem Kasten wird der Name der leerenden Person und der Zeitpunkt der nächsten Leerung vermerkt.
- Kontakt zur geschäftsführenden Pfarrperson
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Bekanntmachung der Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Umgang mit Beschwerden

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

Nach dem Eingang einer Beschwerde bekommt der/die Beschwerdeführer*in immer eine unmittelbare Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und die geplante weitere Vorgehensweise (Prüfung, klärendes Gespräch, Entscheidung über Weiterleitung).

Weiteres Vorgehen

Jede eingegangene Beschwerde wird sorgfältig geprüft und bearbeitet. Entsprechende Maßnahmen werden ggf. eingeleitet. Am Abschluss eines jeden Beschwerdeverfahrens steht eine abschließende Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer*in und ggf. auch an den/die Beschuldigte*n, sofern er/sie eingeweiht war. Wird die Beschwerde als unberechtigt bewertet, so muss dies dem/der Beschuldigten mitgeteilt werden. Zudem sind ggf. weitere Mitteilungen an andere Personen im Sinne einer Rehabilitation nötig. Wer von einer Beschwerde/einem Verdacht wusste, muss nun auch von der Klärung erfahren.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte 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 Jürgen Pommer bzw. stellvertretender Dekanin Ruth Simeg oder stellvertretendem Dekan Frank Bienk abgestimmt sein.

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. Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Dekan Jürgen Pommer bzw. stellvertretende Dekanin Ruth Simeg oder stellvertretender Dekan Frank Bienk
- Tina Griffith / Ute Kling
(Die Präventionsbeauftragten)
- Michaela Kargl, Religionspädagogin
- Ggf. weitere Person mit benötigter Fachexpertise, z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge
- 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 Leiter des Dekanatsbezirks, Dekan Jürgen Pommer, oder stellvertretende Dekanin Ruth Simeg oder stellvertretenden Dekan Frank Bienk. 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

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 (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 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 vermitteln. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen sind, 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 in unserer 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.

Folgende Einrichtungen sind unsere Kooperationspartnerinnen:

AWO Frauenberatung und Notruf

Silcherstraße 45
89231 Neu-Ulm
Telefon: 0731 / 37 839 676; E-Mail: notruf@awo-neu-ulm.de

Fachberatung bei sexueller Gewalt gegen Kinder

Marlene-Dietrich-Str. 3; 89231 Neu-Ulm
Telefon: 0731 / 76050; E-Mail: eb.neu-ulm@kjf-kjh.de

Kriminalpolizeiinspektion Neu-Ulm

Reuttier Str. 64; 89231 Neu-Ulm
Telefon: 0731 / 8013-270 , pp-sws.neu-ulm.kpi@polizei.bayern.de

Staatsanwaltschaft Memmingen Zweigstelle Neu-Ulm

Schützenstr. 17; 89231 Neu-Ulm
Telefon: 0731 / 70793-0

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 Schutzkonzept ist allen Mitarbeitenden bekannt und der Öffentlichkeit zugänglich.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

14.1 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“.
- 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 machen die Gesichter unkenntlich.
- 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:
 - Gesichter auf Bildern im Internet generell verpixeln.
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

14.2 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- unser Schutzkonzept
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- die Beschwerdemöglichkeit für Mitarbeitende nach dem Hinweisgeberschutzgesetz,
- 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,
- Link zu den Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- Änderungen am Schutzkonzept (z.B. beim Beschwerdemanagement)
- weitere aktuelle Themen.

14.3 Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation

In unseren Gemeindebrief 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.

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

14.4 Schaukästen/Pinnwände

- 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.

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 Unterstützungs möglichkeiten 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.