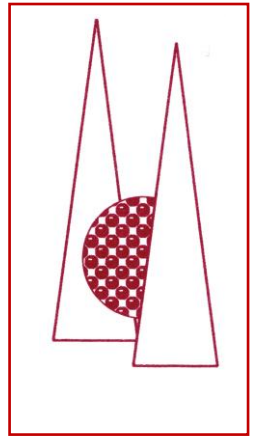




Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern



# **Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt**

## **Ev. Luth. Kirchengemeinde St. Johannis Würzburg**

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

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



## Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	4
II.	Geltungsbereich.....	4
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts .....	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt .....	5
3.	Partizipation .....	6
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten .....	6
1.	Ansprechpersonen .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
2.	Präventionsbeauftragte .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
5.	Präventives Personalmanagement.....	8
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende: .....	8
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende .....	8
3.	Dokumentation .....	9
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen .....	9
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz .....	10
1.	Verhaltenskodex der ELKB .....	10
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	12
7.	Schulung und Fortbildung .....	13
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen .....	13
9.	Beschwerdemanagement .....	15
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt .....	15
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen .....	19
12.	Aufarbeitung .....	19
13.	Vernetzung und Kooperation.....	21
14.	Öffentlichkeitsarbeit .....	21
1.	Während der Schutzkonzepterstellung .....	22
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos .....	22
3.	Homepage.....	22
4.	Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation .....	23
5.	Schaukästen/ Pinnwände.....	23
15.	Beschäftigtenschutz .....	23

## I. Vorwort

Das Schutzkonzept wurde nach der Kirchenvorstandswahl Ende 2024 bis einschließlich Dezember 2025 erarbeitet. Die Arbeitsgruppe bestand aus folgenden Mitgliedern:

- Andrea Seefried, Gemeindemitglied, frühere Kirchenvorsteherin
- Christof Rösel, Gemeindemitglied, Mitglied des Singkreises
- Ruth Schroedl, Mitglied des erweiterten Kirchenvorstands
- Inge Wollschläger, hauptamtliche Seniorenbeauftragte der Gemeinde
- Ulrike Mattke, Mitglied des Kirchenvorstands, Koordinatorin

Diskussionen zum Schutzkonzept fanden wiederholt im gesamten Kirchenvorstand statt: 10.12.2024, 13.05.2025, 09.12.2025.

## II. Geltungsbereich

Das erarbeitete Schutzkonzept gilt für sämtliche Bereiche der Kirchengemeinde. Für die Kindertagesstätten liegen eigene Schutzkonzepte vor.

## III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

### 1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 13.04.2025 durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe durchgeführt. Zudem wurde ein speziell überarbeiteter Fragebogen mit 14 Items und einer offenen Frage anonym an zwei, inzwischen volljährige, Kohorten ehemaliger Konfirmand\*innen, verschickt. Leider füllten nur 6 Personen diesen Fragebogen aus. Alle 6 Personen bejahen folgende Items: „Können Konfirmanden\*innen ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne negative Reaktionen befürchten zu müssen?“ und „Gehen die Mitarbeitenden respektvoll und freundlich mit den Konfirmanden\*innen um?“. Widersprüchliche Angaben liegen zu dem Vorhandensein von Regelungen in Bezug auf Nähe und Distanz vor. Keine Person kennt Beschwerdemöglichkeiten oder diesbezügliche Ansprechpartner\*innen.

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

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- **Kritische Punkte bzw. Risiken:**
  - Mitarbeiterinnen des Kigo-Teams fehlen Führungszeugnisse
  - Kein Beschwerdemanagement vorhanden
- **Potentiale:**
  - Offener Gemeindesaal mit großen von außen einsehbaren Fenstern

- Lebendige, überwiegend akademische und kritische Gemeinde

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*r	Umzusetzen bis
Führungszeugnisse für Kigo-Mitarbeiterinnen	Diakon Richter	
Beschwerdemanagement		Übernahme desjenigen des Dekanats

Da aktuell aufgrund eines Besuchermangels keine Kindergottesdienste mehr gehalten werden, hat sich das Einholen von Führungszeugnissen hier erübrigt.

## 2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten und verteidigen. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen sowie der bei uns beschäftigten haupt-, neben- und ehrenamtlich arbeitenden Menschen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Kirchengemeinde. Wir wollen allen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem 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
- Information bei Gemeindeversammlung nach Gottesdienst am 19.10.2025

### 3. Partizipation

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

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. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Im Kirchenvorstand
- In **allen** Gruppen und Kreisen
- durch Gespräche mit Gemeindemitgliedern und Besucher\*innen beim wöchentlichen Kirchenkaffee

In St. Johannis wollen wir unterschiedlichsten Stimmen Gehör geben und uns falls erforderlich gegenseitig daran erinnern.

Strukturell verankert ist Partizipation in folgenden Gremien:

- Präsidium
- Kirchenvorstand
- Pastorales Team
- Mitarbeiterbesprechung

In unserer Kirchengemeinde stellen wir übereinstimmend das Vorhandensein eines hohen Maßes an Partizipation fest und sehen diesbezüglich keinen weiteren Handlungsbedarf.

### 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. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben ein großes Interesse an der Umsetzung unseres Schutzkonzeptes in den täglichen Arbeitsabläufen. Dazu setzen wir unser Schutzkonzept auf Wunsch und bei Bedarf auf die Tagesordnung.

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir umgehend bei konkreten Vorfällen und spätestens alle sechs Jahre mit Beginn einer neuen Wahlperiode des Kirchenvorstands und beim Auftreten konkreter Vorfälle.

## 1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort im Dekanat Würzburg und damit auch für unsere Kirchengemeinde sind:

- Frau Heike Richartz, Tel.: 0160 / 92 13 13 98, E-Mail: Ansprechperson.Dekanat-Wue-1@elkb.de, Homepage: <https://www.wuerzburg-evangelisch.de> und
- Herr Ruben Beyer, Tel.: 0160 / 40 61 31 4, E-Mail: Ansprechperson.Dekanat-Wue-2@elkb.de; Homepage: <https://www.wuerzburg-evangelisch.de>.

Wir informieren über diese Personen auf unserer Homepage.

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.

In unserem Dekanatsbezirk haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen, über die wir in St. Johannis informieren.

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 unser Dekanatsbezirk.

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

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Johannis hat bereits im April 2024 einen sehr gut besuchten öffentlichen Vortrag zur ForuM-Studie (Referentin Professorin Dr. Ulrike Mattke) durchgeführt und im Oktober 2025 eine Gemeindeversammlung zum Thema Prävention und Schutzkonzept veranstaltet. Als Diskussionsgrundlage diente dabei das Wimmelbild der Reformierten Kirche Zürich (<https://www.zhref.ch/>). Vorgestellt wurde auch das konkrete Leitbild unserer Kirchengemeinde. Die Gemeindeversammlung war im üblichen Umfang mit knapp 40 Personen recht gut besucht. Von wesentlicher Bedeutung erscheinen jedoch die vorherigen Einladungen zu der Gemeindeversammlung mit Hinweisen auf das Thema: zweimal in unserem Gemeindebrief, der so genannten Johannisbrücke, die insgesamt 256-mal digital an mit der Kirchengemeinde verbundene Personen verschickt wird und zweimal in den Abkündigungen im Gottesdienst. Zudem wurden die Eltern der Kinderchöre von der Kantorin zu dem Termin eingeladen.

## 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.

Der für das Dekanat Würzburg zuständige Präventionsbeauftragte Diakon Florian Kühling ist aktives Mitglied unserer Kirchengemeinde und ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

- Diakon Florian Kühling: Tel.: 0931 79625 – 68, E-Mail: [florian.kuehling@elkb.de](mailto:florian.kuehling@elkb.de)

## 5. Präventives Personalmanagement

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

### 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.

### 2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung 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.
- In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.
- Bei regelmäßiger Mitarbeit in der Konfiarbeit, insbesondere in Kleingruppen oder im direkten Kontakt mit Minderjährigen, ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erforderlich.
- Bei punktuellen Unterstützungsaufgaben ohne direkten oder unbeaufsichtigten Kontakt zu Minderjährigen – z. B. beim Auf- und Abbau beim Johannisfest oder Kindermusical– ist die Vorlage in der Regel nicht notwendig.
- Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

### 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

### 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.

## 5. 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.

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

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

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

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

- Mitarbeiterbesprechung
- Kirchenvorstandssitzung

## 6. Verhaltenskodex der Ev. Lutherischen St. Johanniskirche Würzburg

Aktivitäten und Tätigkeiten in unserer Kirchengemeinde finden durch soziale Beziehungen und in spirituellen Praktiken statt. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und alten Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Auch im Umgang von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden untereinander wollen wir Achtung und Respekt wahren, besonders bei inhaltlichen Kontroversen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich verpflichte mich, bei meiner Tätigkeit in der St. Johanniskirche Würzburg, darauf zu achten, dass keine Grenzverletzungen verbaler, nonverbaler oder körperlicher Art und keine sexualisierte, psychische, spirituelle oder körperliche Gewalt stattfinden können.
2. Ich unterlasse abwertendes, deskriminierendes, sexistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten. Ich achte darauf, dass auch andere Personen sich entsprechend verhalten.

3. Ich achte das Nähe- und Distanzempfinden meines Gegenübers, besonders die persönliche Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham. Ich nehme diese Grenzen bewusst wahr und respektiere sie.
4. Bei meiner Tätigkeit gestalte ich Beziehungen zu anderen Menschen transparent und mit positiver Zuwendung und mit einem verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz.
5. Mir anvertraute Kinder, Jugendliche, schutzbedürftige Erwachsene und alte Menschen will ich vor körperlichem und seelischem Schaden, Missbrauch jeder Art, insbesondere Ausgrenzung und Gewalt schützen.
6. Mir ist bewusst, dass in der Kirche besondere Vertrauensverhältnisse bestehen, die zu Abhängigkeit und Machtausübung führen können. Besonders anfällig sind die Beziehungen zu Minderjährigen und anderen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie Seelsorge- und Beratungsverhältnissen.
7. Sexuelle Kontakte zu Personen innerhalb einer Seelsorge-, Vertrauens- oder anderen Abhängigkeitsbeziehung sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig.
8. In keinem Fall werde ich meine Stellung ausnutzen zur Befriedigung meiner Bedürfnisse oder für sexuelle Kontakte mit den mir anvertrauten Menschen. Ich werde psychische und körperliche Grenzen achten.
9. Grenzüberschreitungen durch andere Personen nehme ich nicht hin. Ich spreche sie an und weiß, wo ich fachliche Unterstützung und Hilfe finde und an welche Verantwortlichen ich mich wenden kann.
10. Mir ist bewusst, dass ein Verstoß gegen diese Verhaltensregeln disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann.

Ich versichere, dass derzeit gegen mich weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

Ich verpflichte mich hiermit, diesem Verhaltenskodex zu entsprechen.

.....

Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle

## 7. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

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

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

Die Inhalte des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln im digitalen Raum wurden sowohl im Kirchenvorstand auch in den Dienstbesprechungen ausführlich erläutert.

## IV. 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:

- Jugendleiter\*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter\*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Haupt-, nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende haben im Februar/März 2025 bzw. im Mai 2025 an einer intern durchgeführten Schulung nach den Standards und Vorgaben der ELKB teilgenommen. Die entsprechenden Zertifikate mit den vermittelten Inhalten sind sowohl an die Teilnehmenden verschickt als auch im Pfarramt abgelegt worden. Zudem wurde im Juli eine leicht verkürzte Basis-Schulung für interessierte Mitglieder des Kirchenvorstands durchgeführt, an der auch die Kantorin und ihr aktueller Praktikant teilgenommen haben, so dass nahezu der gesamte Kirchenvorstand eine Schulung zu dem Thema mit jeweils intensiven Diskussionen erhalten hat.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- 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.

## V. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In den beiden Kindertagesstätten unserer Gemeinde sind eigene Schutzkonzepte vorhanden ebenso wie in der von der Evangelischen Jugend getragenen Konfirmandenarbeit.

Sowohl die Kinderchöre als auch die Familiengottesdienste werden unter hoher Transparenz hinsichtlich des Proberaums und der Ablaufgestaltung durchgeführt. Es gilt das Prinzip der unverschlossenen Tür.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

## VI. 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:

- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson (Orts- und Zeitangabe erfolgen nach Ende der Vakanz)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

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

## VII. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Zentral wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Dekan Dr. Wenrich Slencza abgestimmt sein. Die Vertretung übernimmt die stellvertretende Dekanin Sabine Schrick.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

**Interventionsleitfaden:**

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

### **Interventionsteam:**

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

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name: Dr. Wenrich Slenczka	Erreichbarkeit:
Fon: 0931 354120	E-Mail: dekanat.wuerzburg@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Sabine Schrick	Erreichbarkeit:
Fon: 0931 22 565	E-Mail: sabine.schrick@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Tilman Schneider	Erreichbarkeit:
Fon: 09360 99 137	E-Mail: tilman.schneider@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Florian Kühling	Erreichbarkeit:
Fon: 0151 18 50 79 99	E-Mail: florian.kuehling.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Yvonne Meier	Erreichbarkeit:
Fon: +49 151 27 14 79 41	E-Mail: yvonesusan.meier@elkb.de

Notfallseelsorger*in	
Name: Pfr. Hofmann-Kasang	Erreichbarkeit:
Fon: 09367 98 20 301	E-Mail: evang.estenfeld@t-online.de

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name: Elisabeth Kirchner / Wildwasser e.V.	Erreichbarkeit:
Fon: 0931 – 1 32 87	E-Mail: info@wildwasserwuerzburg.de

Insoweit erfahrene Fachkraft	
Name:	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail:

Meldestelle ELKB	
Name: Stephanie Betz	Erreichbarkeit:
Fon: 089 / 5595 – 342	E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Meldestelle ELKB	
Name: Carola Reichl	Erreichbarkeit:

Fon: 089 / 5595 – 342	E-Mail: <a href="mailto:meldestellesg@elkb.de">meldestellesg@elkb.de</a>
-----------------------	--

Juristische Beratung	
Name: RA Konrad Abelmann-Brockmann	Erreichbarkeit:
Fon: 0931 50301	E-Mail: <a href="mailto:konrad.abelmann-brockmann@t-online.de">konrad.abelmann-brockmann@t-online.de</a>

#### **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 Dekan Dr. Slenczka. 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](mailto:meldestellesg@elkb.de)

## Ansprechpersonen im Evang.-Luth. Dekanatsbezirk



### Wer sind wir?

- Wir sind unabhängige und neutrale Ansprechpersonen bei Erfahrungen von sexualisierter Gewalt im Bereich der Evang.-Luth. Kirche in Bayern
- Wir sind geschulte ehrenamtliche Ansprechpersonen im Auftrag des Evang.-Luth. Dekanats Würzburg

### Was machen wir?

- Wir sind für alle da, die eine belastende Grenzverletzung oder einen sexuellen Übergriff erlebt haben
- Wir behandeln alle Anfragen und Anliegen absolut vertraulich
- Wir hören zu, unterstützen und helfen weiter
- Wir können bei Bedarf Kontakt zu Fachberatungsstellen herstellen

### Frau Heike Richartz



**0160 / 92 13 13 98**



**Ansprechperson.Dekanat-Wue-1@elkb.de**



**<https://www.wuerzburg-evangelisch.de>**



### Herr Ruben Beyer



**0160 / 40 61 31 4**



**Ansprechperson.Dekanat-Wue-2@elkb.de**



**<https://www.wuerzburg-evangelisch.de>**



**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern



## VIII. 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.

## IX. 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.

## X. Vernetzung und Kooperation

Konkrete Vernetzungen sind aktuell nicht vorhanden. Uns stehen als Ansprechpartner das Ev. Beratungszentrum der Diakonie Würzburg ebenso wie die Fachberatungsstelle Wildwasser zur Verfügung. Mit beiden Einrichtungen haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.

- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: im Kirchenvorstand, bei Gemeindeversammlungen und mindesten einmal jährlichen Fachvorträgen.

## XI. 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 bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

**Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:**

### 1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir haben während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Informationen in unserem Gemeindebrief veröffentlicht sowie bei einer Gemeindeversammlung und auf der regelmäßig aktualisierten Homepage.

### 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“.
- 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.

### 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,
- 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](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.

#### 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,
- 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 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. Schaukästen/ Pinnwände

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

## XII. Beschäftigtenschutz

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

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

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der\*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten.

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

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

Eine Überprüfung dieses Schutzkonzepts erfolgt spätestens mit der Wahl des neuen Kirchenvorstands, nach fünf Jahren, im Winter 2030 oder unmittelbar beim Auftreten von Fällen (sexualisierter) Gewalt.