



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Kirchengemeinde Erlöserkirche Bamberg

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------|---|----|
| I. | Vorwort | 1 |
| II. | Geltungsbereich..... | 1 |
| III. | Bausteine unseres Schutzkonzepts | 2 |
| 1. | Risiko- und Potentialanalyse | 2 |
| 2. | Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt | 5 |
| 3. | Partizipation | 6 |
| 4. | Verantwortung und Zuständigkeiten | 7 |
| 4.1 | Ansprechpersonen | 7 |
| 4.2 | Präventionsbeauftragte | 8 |
| 5. | Präventives Personalmanagement..... | 9 |
| 5.1 | Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende | 9 |
| 5.2 | Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende | 9 |
| 5.3 | Dokumentation | 10 |
| 5.4 | Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen..... | 10 |
| 6. | Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz | 11 |
| 6.1 | Verhaltenskodex der Erlöserkirche und in einfacher Sprache als Verpflichtungs- Erklärung (siehe Anlagen 1 und 2) | 11 |
| 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 | 17 |
| 12. | Aufarbeitung | 18 |
| 13. | Vernetzung und Kooperation | 20 |
| 14. | Öffentlichkeitsarbeit | 21 |
| 14.1 | Maßnahmen während der Schutzkonzepterstellung | 21 |
| 14.2 | Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos | 21 |
| 14.3 | Homepage..... | 22 |
| 14.4 | Gemeindebrief/Einrichtungspublikation | 22 |
| 14.5 | Schaukästen/Pinnwände..... | 22 |
| 15. | Beschäftigtenschutz | 23 |
| | Anlagen zu Pkt. 6.1 und Pkt. 10 des Schutzkonzepts | |

I. Vorwort

Das Schutzkonzept für die evangelisch-lutherische Kirchengemeinde Erlöserkirche Bamberg wurde im Zeitraum von November 2023 bis Juni 2024 erarbeitet. Auf dem Weg zur Erarbeitung haben sich in der Stadtregion die Kirchengemeinden St. Stephan Bamberg, St. Matthäus Gaustadt-Bischberg und Erlöserkirche Bamberg zusammengeschlossen. In gemeinsamen Sitzungen und auch in den je eigen kirchengemeindlichen Teams wurden die Punkte erarbeitet und in enger Absprache mit den Kirchenvorständen beschlossen.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde. Eigene Schutzkonzepte bestehen für den Bereich der Jugendarbeit sowie bei der Lebenshilfe, den Pfadfindern und der Evangelischen Jugend.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 25.01.2023 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde innerhalb des Schutzkonzeptteams erstellt, dem neben Kirchenvorsteherinnen, einer weiteren Ehrenamtlichen die Pfarrerin mit Pfarramtsführung und die Pfarrerin mit Schwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit sowie Arbeit mit Menschen mit Behinderungen angehören. Weitere Bereiche (Kinderchor/Kirchenmusik, Arbeit mit Senior*innen) wurden noch nicht einbezogen.

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

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

Zielgruppen und Angebote

- In unserer Kirchengemeinde gibt es viele Angebote für Menschen, die auf unterschiedliche Weise eine erhöhte Vulnerabilität gegenüber sexualisierter Gewalt aufweisen. Es gibt viele Angebote für Kinder aller Altersgruppen (KiGo, KiBiWo, Kinderchor, Gemeindefreizeit, etc.), Jugendliche (Konfirmand*innenkurs, Konfirmand*innenfreizeit, Teamer, etc.), Menschen mit Behinderungen (Glaube und Licht), Geflüchtete, hilfsbedürftige Menschen (Essenspakete) und Senior*innen (Seniorenachmittag, Besuchsdienste in Heimen, Betreuungsgruppe, etc.). Diesen soll in unserem Schutzkonzept besondere Aufmerksamkeit gezollt werden.
- Darüber hinaus sind aber auch Angebote für erwachsene Personen ohne Behinderungen oder Fluchterfahrungen zu beachten (Kreis junger Erwachsener, Frauengruppe, Chor, Seelsorgegespräche, Geburtstagsbesuche, Orgelunterricht etc.) insbesondere dort, wo eine enge räumliche oder emotionale Nähe zwischen Gemeindegliedern (Chor) oder Mitarbeiter*innen (Seelsorge) herrscht, Eins-zu-eins-Kontakte in geschlossenen Räumen stattfinden (Seelsorge, Orgelunterricht) oder eine hohe emotionale Bedürftigkeit bei Personen (Trauergespräche, Seelsorge) oder ein Zugang zu privaten Räumen von Gemeindegliedern besteht (Kreis junger Erwachsener, Geburtstagsbesuche, Kasualien, etc.).

Räumlichkeiten

- Im Blick auf die Räumlichkeiten ist zu beachten, dass besonders während Randzeiten vor und nach dem Beginn von Veranstaltungen Menschen auch unbemerkt das Gemeindezentrum betreten, z. B., um die Toilette zu benutzen, die dabei auch Kindern, Jugendlichen oder anderen Gemeindegliedern in diesen Räumlichkeiten begegnen können. Da sich das Gemeindezentrum unter der Kirche quasi im Keller befindet, gibt es bei abgeschaltetem Licht auch dunkle Ecken, die nicht sofort einsehbar sind. Unbekannte Personen werden dabei auch nicht sofort nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt. Eine gültige Liste über die Personen, die Schlüssel besitzen, gibt es sowie eine Möglichkeit der geschlechtergetrennten Nutzung von Toilettenräumen.

Regeln

- Es gibt eine Hausordnung, die aushängt. Auf deren Einhaltung muss immer wieder hingewiesen werden.

Umgang mit Nähe und Distanz

- Das Abstinenzgebot wird thematisiert und eingehalten.
- Allgemeine Regeln für Nähe und Distanz sowie Angebote an Mitarbeitende, ihren Umgang mit Nähe und Distanz regelmäßig zu reflektieren, gibt es bisher nicht. Dies wird durch den Verhaltenskodex nachgeholt.
- Private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden sind nicht immer transparent.
- Regelungen für Unterstützung im Pflegebereich und konkrete Anweisungen an pädagogische Mitarbeitende bestehen.
- Für Eins-zu-eins-Kontakte gibt es keine verschriftlichten Regelungen.

Kommunikationskultur

- Die Kommunikationskultur in unserer Gemeinde ist seitens der Mitarbeitenden von Kritikfähigkeit, Achtsamkeit und Wertschätzung geprägt.

Beschwerdemöglichkeiten

- Auf der Website sind Ansprechpersonen für Beschwerden veröffentlicht. Diese könnten aber noch niedrigschwelliger und breiter kommuniziert werden, insbesondere in den Gruppen und Kreisen besonders schutzbedürftiger Personen, die vielleicht nicht von sich aus die Fähigkeit haben, sich auf der Website darüber zu informieren (Menschen, die nicht lesen können, wenig/kein Deutsch sprechen, kein Internet nutzen). Bei Beschwerden gehen die Leitenden normalerweise angemessen mit Kritik um.
- Es gibt eine Fehlerfreundlichkeit in Teams, eine Atmosphäre, in der Grenzverletzungen angesprochen werden können.

Mitarbeitende

- Die hauptamtlich Mitarbeitenden haben Führungszeugnisse vorgelegt und sind zum Thema „sexualisierte Gewalt“ geschult. Beides findet bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden noch selten statt. Für neu dazukommende Mitarbeitende wurde damit begonnen.

Organisations- und Entscheidungsstruktur

- Aufgabenbereiche, Kompetenzen und Rollen von Mitarbeitenden werden meist klar definiert und Entscheidungen und Zuständigkeiten transparent kommuniziert. Informelle oder heimliche Hierarchien gibt es dabei nicht. Entscheidungsstrukturen werden regelmäßig reflektiert. Sorgeberechtigte wissen, welche Personen für die von ihnen betreute Person zuständig sind.

Prävention sexualisierter Gewalt

- Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt für alle ehrenamtlich Mitarbeitenden (Schulungen, allgemein verbindliche Richtlinien, regelmäßige Thematisierung, Verhaltenskodex, zielgruppengerechte präventive Bildung für schutzbedürftige Gruppen) bestehen derzeit noch nicht, sind aber in Planung.

Interventionspläne

- Klare und verbindliche Verfahrensabläufe bei Verdachtsfällen gibt es mittlerweile, auch wenn diese noch besser an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden müssen. Interventionspläne sind noch nicht öffentlich zugänglich, aber die Zuständigkeiten/Ansprechpersonen sind auf der Homepage angegeben und als Aushang in den Gemeinderäumen verfügbar. Das Interventionsteam weiß um seine Zuständigkeit und ist mit der Fachberatungsstelle vernetzt.

Sexuelle Bildung

- Die Mitarbeitenden haben nur teilweise Fachwissen zu Sexualität und sexueller Bildung. Es gibt noch kein sexualpädagogisches Konzept. Klare und angemessene Sprache für Sexualität und Begriffe für Körper- und Geschlechtsteile wird weiter eingeübt.

Öffentlichkeitsarbeit

- Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sowie die Ansprechpersonen sind auf der Website und in den Printmedien der Gemeinde klar sichtbar. Es liegen in öffentlichen Räumen auch Plakate und Flyer der Ansprechstelle aus.

Positionierung der Gemeinde zum Thema sexualisierte Gewalt

- Die Gemeinde hat sich in einem eigenen Selbstverständnis zum Thema sexualisierte Gewalt positioniert. Dies ist auf der Homepage abrufbar.

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. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt soll keinen Raum in unserer Gemeinde haben.

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, 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, Aushang.

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, werden deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinungen einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Wir wollen Kinder und Jugendliche, die an den für sie geschaffenen Angeboten in unserer Gemeinde teilnehmen (Kindergottesdienst, KiBiWo, Kinderchor, Konfirmand*innengruppen, etc.) auf eine jeweils altersangemessene Weise befragen, ob sie sich in unserer Gemeinde sicher und wohl fühlen und was es bräuchte, damit sie sich sicherer fühlen würden.
- Wir wollen ebenso Senior*innen auf eine für sie angemessene Weise befragen, ob sie sich in unserer Gemeinde sicher vor Grenzverletzungen fühlen und was wir tun können, damit sich ihr Sicherheitsgefühl verbessert oder einstellen kann.
- Weitere Möglichkeiten der strukturellen Partizipation gibt es in unserer Gemeinde in unterschiedlichen Formen, z. B. eines Jugendausschusses, eines Kirchengeschäftes und eines Chorrates.
- Da wir diese Befragungen aus Gründen begrenzter Zeit und Ressourcen nicht in jeder Gruppe in unserer Gemeinde durchführen können, wollen wir nach Gottesdiensten mithilfe von Pinnwänden, Briefkästen, Gesprächsangeboten oder im Gemeindebrief weitere Wege schaffen, wie Menschen in unserer Gemeinde ihre Ideen und Verbesserungswünsche an uns als Team des Schutzkonzeptes herantragen können.

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.

In unserer Risiko- und Potentialanalyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir partizipativ weiterarbeiten wollen:

- Gebäudeanalyse der Nutzerinnen und Nutzer,
- Aushänge in einfacher Sprache (z. B. Hausordnung, Plakate),
- niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten (Briefkasten mit regelmäßiger Leerung).

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

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

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

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

4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 18.09.2023 berufen.

Die Ansprechpersonen sind: Anette Simojoki (Pfarrerin) und Heike Thomas (Mitglied im Kirchenvorstand). Daneben gibt es auch die Möglichkeit, sich an die Ansprechpersonen aus unseren Gemeinden in der Stadtregion (St. Stephan und St. Matthäus) zu wenden.

Die Ansprechpersonen der Erlöserkirchengemeinde sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Pfarrerin Anette Simojoki, Mail: anette.simojoki@elkb.de, Tel.: 0951 2080934
Heike Thomas, Mail: heike.thomas@elkb.de, Tel.: 015679 422629

Die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde St. Stephan sind:

Pfarrer Walter Neunhoeffer, Mail: walter.neunhoeffer@elkb.de, Tel.: 0951 9551753
Elke Habermeier, Mail: elke.habermeier@t-online.de

Die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde St. Matthäus sind:

Pfarrerin Jutta Müller-Schnurr, Mail: jutta.mueller-schnurr@elkb.de, Tel.: 01512 0646067
Falk Gierschner, Tel.: 0176 49708033.

Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help sowie regionale Fachberatungsstellen.

In den Kirchengemeinden der Stadtregion haben wir dafür Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy von der Kirchengemeinde gestellt. Auf diesem sind sie durch Anruf erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

Funktionsmailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsmailadresse der ELKB. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

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 Mitglieder 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 zuständige Präventionsbeauftragte ist: Pfarrerin Dorothea Münch

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Tel.: 0951 1808345, Mail: dorothea.muench@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 Mitarbeitende

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden bauen wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren auf. Wir beginnen dabei mit den regelmäßig ehrenamtlich Tätigen.

- 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.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Zwei Beispiele:
 - In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.
 - Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z. B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Erlöserkirchengemeinde Bamberg

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. Studierende, 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 und 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 die Verhaltensregeln für den digitalen Raum: neuer Konfirmand*innenjahrgang, neue Konfiteamer, Einrichtung von Gruppen in Signal und Threema.

6.1 Verhaltenskodex der Erlöserkirche und in einfacher Sprache als Verpflichtungserklärung (siehe Anlagen 1 und 2)

Die beiden inhaltlich gleichen Fassungen werden jeder sich verpflichtenden Person gleichzeitig ausgehändigt. Sie entscheidet selbstständig, welche sprachliche Fassung von ihr unterschrieben wird.

6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene digitale Kanäle (z. B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.

- 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. E-Mail-Verteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind 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 der Evangelischen Jugend teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Angedacht ist, dass seitens des Dekanats Schulungen für alle Mitarbeitenden der Region angeboten werden. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten wird, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit, geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. auf 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*die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine regelmäßig mitarbeitende ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen, ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen wird.
Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind ggf. arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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 wahrgenommen 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 und jeder 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 bzw. 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.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Um die Grundvoraussetzung für eine 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,
- Kummerkasten (regelmäßige Leerung immer sonntags nach dem Gottesdienst),
- regelmäßige Öffnungszeiten des Pfarramtes,
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt,
- Vertretung für Mitarbeitende.

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

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Pfarrerin Anette Simojoki abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden

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

Interventionsteam (siehe auch Anlagen)

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:

- Dorothea Münch (Pfarrerin)
- Astrid Popp (Vertrauensfrau des Kirchenvorstandes)
- Christine Föbel (Kirchenvorsteherin)
- Mitarbeitende der Beratungsstelle Notruf bei sexualisierter Gewalt / SkF e. V.
- Melanie Becker (Diplom-Psychologin)
- anlassbezogen ggf. weitere Personen (wie z. B. anfangs Ansprechperson)

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 die Dekanin Sabine Hirschmann.

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB

Tel.: 089 5595-342 oder 089 5595-676

Mail: meldestellesg@elkb.de

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss diese 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.
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

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

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Kirchengemeinde?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (Ehrenamtliche wie Hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir Folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v. a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: Welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?

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

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

13. Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit sowohl innerhalb unserer Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir im Gespräch mit den Gemeinden St. Matthäus und St. Stephan und der Evangelischen Jugend Bamberg.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle Notruf bei sexualisierter Gewalt des SkF e. V., Luitpoldstraße 28, 96052 Bamberg. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Bei Kirchenvorstandssitzungen, im Jugendausschuss, beim Mitarbeitendenkreis der Kirche mit Kindern.

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 Selbstverständnis unserer Kirchengemeinde 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.

14.1 Maßnahmen während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief und Beiträge auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

14.2 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.

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Erlöserkirchengemeinde Bamberg

14.3 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

14.4 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,
- 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.

14.5 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 (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.

Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde Erlöserkirche in Bamberg

von Mitarbeiter*in _____



Die Arbeit der evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde Erlöserkirche lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

In der Kirche bestehen besondere Vertrauensverhältnisse, die zu Abhängigkeit und Machtausübung führen können. Besonders anfällig sind die Beziehungen zu Minderjährigen und anderen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie Seelsorge-, Beratungs- und Dienstverhältnisse.

Wir in der Erlöserkirchengemeinde sehen uns grundsätzlich dazu verpflichtet, Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die unsere Angebote wahrnehmen, wirkungsvoll vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgenden Verhaltenskodex:

1. Ich verpflichte mich, dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene zu schaffen und/oder zu erhalten.
2. Ich will diese Menschen vor körperlichem und seelischem Schaden, Missbrauch jeder Art und Gewalt schützen.

Ich verpflichte mich, alles Mögliche zu tun, dass durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.

3. Ich mache mir bewusst, dass es individuelle Grenzempfindungen bei Menschen gibt. Ich beachte die persönliche Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham.
4. Bei meiner Tätigkeit gestalte ich Beziehungen zu anderen Menschen transparent und mit positiver Zuwendung. Dabei gehe ich verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um und missbrauche meine Rolle nicht.



5. Ich nutze meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Ich will gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung beziehen oder mir entsprechende Unterstützung holen.
7. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
8. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
9. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern handle angemessen. Bei Unsicherheiten wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
10. Bei jeder Vermutung von sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt werde ich entsprechend dem Interventionsplan der Kirchengemeinde vorgehen.
11. Falls gegen mich wegen sexualisierter Gewalt strafrechtlich ermittelt wird oder ich rechtskräftig verurteilt wurde, informiere ich eine der Ansprechpersonen.

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen.

Ich bin bereit, entsprechende Fortbildungen wahrzunehmen.

Ort, Datum, Unterschrift der/s Mitarbeitenden

In einfacher Sprache

Verpflichtungs-Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde Erlöserkirche in Bamberg

von Mitarbeiter*in _____



Gewalt bedeutet:

Ein Mensch erlebt etwas gegen seinen Willen.

Oder: Ein Mensch wird gezwungen, etwas zu tun, was er nicht will.

Die Erlöserkirchengemeinde ist eine evangelische-lutherische Kirchengemeinde.

Für die Arbeit der Gemeinde ist die Beziehung zu Gott wichtig.

Und die Beziehung der Menschen miteinander.

In unserer Arbeit respektieren und wertschätzen wir die Menschen.

Wir vertrauen uns.

In der Kirche bestehen besondere Vertrauens-Verhältnisse.

Manchmal sind Menschen dann von anderen Menschen abhängig.

Zum Beispiel:

- in der Seelsorge oder
- in der Beratung.

Manche Menschen üben Macht über andere Menschen aus.

Das kann zu Gewalt führen.

In der Erlöserkirchengemeinde soll es keine Gewalt geben.

Viele Menschen nehmen an unseren Angeboten teil.

Wir wollen alle vor sexualisierter Gewalt schützen.

Wir haben ein Konzept geschrieben. Ein Konzept ist eine Anleitung.

Darin steht, wie wir miteinander umgehen wollen. Und an welche Regeln wir uns halten.

1. Ich trage dazu bei:
 - ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen zu schaffen.
 - Ich trage dazu bei, dieses sichere Umfeld zu erhalten.

2. Ich will diese Menschen
 - vor körperlichem und seelischem Schaden schützen,
 - vor jedem Missbrauch schützen,
 - vor Gewalt schützen.

Ich verpflichte mich, dass durch meine Tätigkeit

 - keine sexualisierte Gewalt geschieht,
 - keine Vernachlässigung geschieht oder
 - andere Formen der Gewalt möglich werden.



3. Jeder Mensch hat eigene Grenzen.
Ich beachte diese Grenz-Empfindungen bei Menschen.
Ich beachte die persönliche Intim-Sphäre.
Ich beachte die persönlichen Grenzen der Scham.
4. Ich begegne den Menschen mit positiver Zuwendung.
Ich gestalte die Beziehungen zu anderen Menschen durchschaubar.
Ich achte auf das richtige Verhältnis von Nähe und Distanz.
Ich missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich nutze meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Ich will aktiv Stellung beziehen gegen gewalttätiges Verhalten wegen
 - des Geschlechts,
 - der Herkunft,
 - der Religion oder
 - einer Beeinträchtigung.Bei Bedarf werde ich mir Unterstützung holen.
7. Meine Kommunikation ist respekt-voll und wert-schätzend.
Das gilt im direkten Gespräch. Das gilt auch im digitalen Raum.
8. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden.
Wenn anderen ein unpassendes Verhalten an mir auffällt, bin ich offen für Kritik.
9. Wenn ich eine Grenz-Überschreitung im Rahmen meiner Tätigkeit bemerke oder davon erfahre:
Ich schaue nicht weg.
Ich handle angemessen.
Wenn ich unsicher bin, wende ich mich an die Ansprech-Personen.
Oder an die Fach-Beratungs-Stellen.
10. Bei jeder Vermutung von sexuellen Übergriffen oder sexualisierter Gewalt halte ich mich an die Vorgaben der Kirchengemeinde.
Ich gehe danach vor.
11. Ich informiere eine Ansprech-Person, wenn:
 - gegen mich wegen sexualisierter Gewalt strafrechtlich ermittelt wird oder
 - ich rechtskräftig verurteilt wurde.

Diese Verhaltens-Regeln sind der Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich bin bereit, an Fortbildungen zu diesem Thema teilzunehmen.

Ort, Datum, Unterschrift der/s Mitarbeitenden