

Evangelisch-Lutherisches Dekanat Schweinfurt,
Martin-Luther-Platz 18,
97421 Schweinfurt

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

**Schutzkonzept
zur Prävention sexualisierter
Gewalt
für den Dekanatsbezirk
Schweinfurt**

Stand 04.09.2025



Evang.- Luth. Dekanat Schweinfurt

evangelisch zwischen Main und Rhön

Inhalt

Vorwort2

Bausteine des Schutzkonzeptes7

1. Risiko- und Potentialanalyse7
2. Leitbild9
3. Partizipation10
4. Verantwortung und Zuständigkeiten11
5. Präventives Personalmanagement14
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz17
7. Schulung und Fortbildung21
8. Sexualpädagogisches Konzept23
9. Beschwerdemanagement25
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt26
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen29
12. Aufarbeitung31
13. Vernetzung und Kooperation34
14. Öffentlichkeitsarbeit35
15. Beschäftigtenschutz38



Vorwort

Das Thema sexualisierte Gewalt und Missbrauch ist in den Kirchen seit vielen Jahren virulent. Übergriffe, die bekannt wurden, sind von den Verantwortlichen zu wenig ernstgenommen, sondern heruntergespielt und nicht befriedigend aufgearbeitet worden. Für die Kirchen, auch in der ELKB, hat dies einen enormen Vertrauensverlust bewirkt.

Seit 1. Dezember 2020 gilt in der gesamten ELKB für alle Kirchengemeinden und Einrichtungen ein Präventionsgesetz. Alle Mitarbeitenden haben inzwischen an den verpflichtenden Basisschulungen teilgenommen. Doch erst die Veröffentlichung der ForuM-Studie der EKD, unter Mitarbeit auch der ELKB, hat die enorme Tragweite des Machtmissbrauches und sexualisierter Gewalt in Kirche und Diakonie öffentlich belegt und dokumentiert. Der daraus resultierende Vertrauensverlust für unsere Kirche und ihre Untergliederungen ist unabweisbar deutlich geworden.

Professionelle Prävention und Intervention sind für die Glaubwürdigkeit unserer Kirche existentiell notwendig. Besonders muss es auch um die Aufarbeitung von Missbrauchs- und Gewalterfahrungen Betroffener in unserem Dekanat gehen.

Dazu wurde für den Dekanatsbezirk Schweinfurt das vorliegende Schutzkonzept erarbeitet.

Dekanatsbezirk

Der Dekanatsbezirk umfasst 27 Kirchengemeinden und die Gesamtkirchengemeinde Schweinfurt.

Die Organe des Dekanatsbezirks sind

- *die Dekanatssynode*
- *der Dekanatsausschuss (vertritt den Dekanatsbezirk rechtlich nach innen und außen)*
- *der Dekan / die Dekanin (vertritt den Dekanatsausschuss)*

Folgende nicht selbständige Einrichtungen sind dem Dekanatsbezirk zugeordnet:

- *Evangelische Jugend im Dekanatsbezirk Schweinfurt*
- *Schulreferat im Dekanatsbezirk Schweinfurt*
- *Evang.-Luth. Kindertagesstättenverbund im Dekanatsbezirk Schweinfurt*

Das Konzept wurde von einer Arbeitsgruppe erarbeitet, die aus folgenden Mitgliedern bestand:

Oliver Bruckmann

Dekan, Projektleitung

Anja Oberst-Beck

Lehrerin, Präside der Dekanatssynode,

Heiko Kuschel

stv. Dekan, Öffentlichkeitsreferent

Dr. Wolfgang Weich

Pfarrer, Senior des Pfarrkapitels,

Katharina von Wedel

*Religionspädagogin,
Dekanatsjugendreferentin,
Vertrauensperson der Evang. Jugend,*

Elke Steinruck

Pfarramtssekretärin, Vorsitzende der MAV

Mitglied des Dekanatsausschusses

Eva-Maria Hubmann

Diakonin, Präventionsbeauftragte

Markus Vaupel

Pfarrer, Präventionsbeauftragter

Die Arbeitsgruppe konstituierte sich am 25.04.2024.

Weitere Arbeitseinheiten folgten am 15.05.24 | 04.06.24 | 25.06.24 | 17.09.24 | 24.09.24 | 30.09.24 | 09.10.24 | 23.10.24 | 19.11.24 | 26.11.24 | 03.12.24 | 09.12.24 | 14.01.25 | 28.01.25 | 04.02.25 | 11.02.25 | 13.03.25 | 25.03.25 | 03.07.25 | 28.07.25 | 13.08.25 | 21.10.25

Themen und Fragen im Prozess:

- 25.04.24 Konstituierende Sitzung der Arbeitsgruppe. Benennung Interventionsteam
- 15.05.24 Mögliche Ansprechpersonen für Betroffene, Öffentlichkeitsarbeit. Beginn Risiko- und Potentialanalyse. Führungszeugnisse.
- 04.06.24 Fortsetzung Risiko- und Potentialanalyse. Interventionsleitfaden.
- 25.06.24 Schutzkonzepte in den Kirchengemeinden. Kompetente Einrichtungen außerhalb des Systems ELKB. Sofortmaßnahmen Öffentlichkeitsarbeit.
- 17.09.24 Erarbeitung: „Leitbild“.
- 24.09.24 Interventionsliste. Ansprechpersonen. . Thema Netzwerk. Erarbeitung: „Verhaltensregeln im digitalen Raum“.
- 30.09.24 Bearbeitung Verhaltenskodex.
- 09.10.24 Thema Schulung und Fortbildung (nur Fotoprotokoll).
- 23.10.24 Mögliche Ansprechpartner. Thema Fortbildungen. Öffentlichkeitsarbeit. Thema Vernetzung.
- 19.11.24 Bearbeitung: Präventives Personalmanagement.
- 26.11.24 Änderung Textbaustein Verhaltenskodex nach Einspruch MAV. Erarbeitung: Text „Partizipation“.
- 03.12.24 Überarbeitung Text „Partizipation“. Hinweis auf BeNe (Betroffenennetzwerk EKD). Erarbeitung Textbaustein „Beschwerdemanagement“.
- 14.01.25 Praktische Umsetzung Beschwerdemanagement: Umgang mit Beschwerden. Integration diverser Arbeitsbereiche in das Konzept: KHS KiMu, NFS, Seelsorge in JVA, Tourismus-Seelsorge.
- 28.01.25 Regelungen für dekanatsweite Dienste, die auf LK-Ebene behandelt werden. Konzepte für EJ und regionale Referent:innen, Benennung der Ansprechpartner:innen im DB. Erarbeitung Text „Beschäftigtenschutz“
- 04.02.25 Tourismusseelsorge. Erarbeitung Text: Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen. Thema: Aufarbeitung.
- 11.02.25 Risiko- und Potentialanalyse.
- 13.03.25 Aufarbeitung von Fällen im DB Schweinfurt. Risiko- und Potentialanalyse: Räume und Veranstaltungen des Dekanates. Regelungen für Veranstaltungen in eigenen und Räumen Dritter.
- 25.03.25 Risiko- und Potentialanalyse.



- 03.07.25 Vorwort. Abgleich von Textbausteinen und Protokollen. Risiko- und Potentialanalyse. Ergänzung Verhaltenskodex, Verhaltensregeln für den digitalen Raum, Partizipation. Dokumentation von Vermutungen. Mailadressen und Telefonnummern für Ansprechpersonen.
- 28.07.25 Abgleich / Ergänzung Textbausteine und Protokolle
(von Wedel/Bruckmann)
- 13.08.25 Aktualisierung Interventionsteam / Kompetenz Öffentlichkeitsarbeit / Transparenz und Dokumentation in der Aufarbeitung / Thema: Vernetzung / Thema: Sexualpäd. Konzept
- 21.10.25 Ergebnisse der Vorprüfung des Konzepts (Rückmeldungen der Fachstelle): Überarbeitung und Ergänzung der Bausteine „Verantwortung und Zuständigkeit“, „Beschwerdemanagement“ und „Beschäftigtenschutz“. Klärung Kontrakt für die Begleitung des Interventionsteams durch Therapeutin Daniela Rottmann (Würzburg).

Beschlüsse des Dekanatsausschusses

- 05.11.24 Leitbild, Verhaltenskodex, Verantwortlichkeiten, Interventionsteam, Schulung und Fortbildung
- 14.01.25 Verhaltenskodex aufgrund Veto der MAV, Partizipation, Beschwerdemanagement
- 26.02.25 Beschäftigtenschutz, Nähe und Distanz, Schulung und Fortbildung, Rehabilitation, Intervention (fehlend: Interventionsleitfaden Landeskirche)
- 13.11.25 Beschluss des Präventionskonzeptes

Beteiligte Arbeitsbereiche

An der Erarbeitung des Schutzkonzeptes waren insbesondere die folgenden Arbeitsbereiche beteiligt:

- Öffentlichkeitsarbeit
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ehren- und Hauptamt
- Kindertagesstättenverbund im Dekanatsbezirk
- Jugend- und Konfirmandenarbeit
- Religionsunterricht
- Krankenhausseelsorge
- Tourismus und Kurseelsorge

- Notfallseelsorge
- Justizseelsorge
- Kirchenmusik (Instrumentalunterricht, Chorleitung, Stimmbildung)

Die selbständigen Vereine und Einrichtungen erarbeiten eigenverantwortlich Schutzkonzepte und legen diese vor:

- Diakonisches Werk Schweinfurt e.V.
- Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Schweinfurt e.V.
- Junge Stimmen Schweinfurt e.V.
- Evangelischer Frauenbund Schweinfurt e.V.
- ...

Schweinfurt, [Datum]

Oliver Bruckmann, Dekan



Bausteine des Schutzkonzeptes

1. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde zwischen Mai und Juli 2024 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Dekan
- Stell. Dekan
- Senior des Pfarrkapitels
- Ehreamtliche Beauftragte des Dekanates
- Mitarbeitervertretung
- Präventionsbeauftragte
- Hauptberufliche der Kinder- und Jugendarbeit im dekanatsweiten Dienst

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

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

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

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Überprüfung von Räumen vor einer Maßnahme/einem Angebot	Jede Person, die eine Veranstaltung durchführt	dauerhaft
Das Schutzkonzept der Kitaverbände benötigt eine Erweiterung für den Schutz der Mitarbeitenden	Leitung des Kita-Verbandes	2027
Kontakt mit Einrichtungen und Dienststellen im Dekanat, die ein eigenes Schutzkonzept haben oder haben müssten, der		

Umgang damit aber noch unklar ist. <ul style="list-style-type: none"> - Orgelunterricht - Krankenhausseelsorge - Notfallseelsorge - Gefängnisseelsorge - Evang. Frauenbund 		
Netzwerkarbeit mit regionalen Einrichtungen: Durch die hohe Quote an Einrichtungen, die aktuell von der Beratungsstelle gegen sexual. Gewalt in Schweinfurt im Bereich Schutzkonzeptentwicklung geleistet werden muss, kam eine Vernetzung regional bisher nicht zustande. Es ist geplant eine solche Vernetzung nach der Schutzkonzepterstellung weiter anzugehen	Präventionsbeauftragte	2027/2028
Erstellung einer Liste/ eines Netzwerkes von Therapeut*innen, die zeitnah traumatisierte Betroffene und Beteiligte begleiten können	Präventionsbeauftragte	2026
Bereitstellung von ausreichend Basisschulungen für Ehrenamtliche	Dekan/ Präventionsbeauftragte/ Alle Verantwortlichen in KG und Einrichtungen	

2. Leitbild

Als Gottes Ebenbild kommt jedem Menschen Würde zu – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft.

In unserem Dekanatsbezirk achten wir diese Würde und übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserem Dekanatsbezirk mit all seinen Gemeinden und Einrichtungen.

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 selbstbestimmte 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:

- auf der Homepage www.schweinfurt-evangelisch.de
- in der Dekanatszeitschrift „Perspektiven“

Im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung wird das Leitbild von allen Kirchenvorständen und Einrichtungsleitungen im Dekanat besprochen.

In jedem danach neu gewählten Kirchenvorstand wird in den ersten 3 Sitzungen das Leitbild, der Verhaltenskodex und das Schutzkonzept besprochen.

3. Partizipation

In unserem Dekanatsbezirk leben und arbeiten wir in teilweise vorgegebenen Strukturen, Verantwortlichkeiten und Hierarchien.

Wir gestalten unsere Strukturen, Verantwortlichkeiten und Hierarchien transparent und partizipativ. Wir achten auf breite Beteiligung auf Augenhöhe in gegenseitiger Anerkennung.

So wird dem Missbrauch von Macht entgegengewirkt.

In der Risiko- und Potential-Analyse wurden konkrete Punkte festgehalten, bei denen Transparenz und Partizipation verbessert gehören.

Hierzu gehört die Frage wie Einarbeitung in neue Gremien abläuft? Wie viel neue Mitglieder in Gremien wissen und ob Prozesse und Abstimmungen so gestaltet sind, dass volumnäßig verstehen um was es geht und so mit dem Wissen um Konsequenzen abstimmen können.

Unklar war wie Entscheidungsprozesse reflektiert werden und wie transparent Entscheidungen sind. Hier ist natürlich festzuhalten, dass es einzelne Entscheidungen geben muss, die nicht transparent gemacht werden können. Alle weiteren sollten über ihre Transparenz reflektiert werden.

Im Dekanatsbezirk besteht die Möglichkeit der Partizipation an diesen Stellen:

- *die Dekanatssynode*
- *der Dekanatsausschuss*
- *die Hauptberuflichenkonferenz*
- *die Mitarbeitendenvertretung*

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Unser Dekanatsausschuss 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 Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten. Hierfür trägt unser*e Dekan*in die Verantwortung.

Ansprechpersonen

Hinweis Stand: 29.08.2025 Es wurden 4 Ansprechpersonen für das gesamte Dekanat Schweinfurt gefunden. Kontaktmöglichkeiten werden gerade erstellt. Die Namen der Ansprechpersonen werden veröffentlicht, sobald die Kontaktmöglichkeiten vorhanden sind, damit die Privatsphäre der Ansprechpersonen bis dahin gewahrt wird.

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom

_____ 13.11.25 _____ berufen. (Namen für das Dekanat folgen)

Die Ansprechpersonen sind: _____

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Wenn vor Ort mehr Ansprechpersonen gewünscht werden kann ein Kirchenvorstand /Einrichtungsleitung weitere Ansprechpersonen nennen.

Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PrävG von der Meldepflicht entbunden.

In unserem Dekanatsbezirk haben wir dafür vier Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen:

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Kontaktmöglichkeiten vom Dekanat folgen

Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Prepaid-Handy von der Gemeinde (Dekanat, Einrichtung) gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück.

Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Sie könnte folgenden Aufbau haben: Ansprechperson.kirchengemeinde/einrichtung@elkb.de. 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung).

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

Die Ansprechpersonen im Dekanat Schweinfurt treffen sich regelmäßig (mind. 1x pro Jahr) um sich miteinander auszutauschen und zu unterstützen.

Die Ansprechpersonen berichten einmal jährlich unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Schweigepflicht über ihre Tätigkeiten im Dekanatsausschuss.

Der Träger ermöglicht den Ansprechpersonen, wenn nötig Supervision.

Information über Ansprechpersonen

Informationen über die Ansprechpersonen und ihre Erreichbarkeit werden im Dekanat über die Homepage veröffentlicht. Es werden Plakate mit den Erreichbarkeiten der Ansprechpersonen verteilt sowie ein Block zum Einfügen in allen Gemeindebriefen und auf allen Gemeindehomepages erstellt.

Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Sie sind Mitglied des Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind: Pfarrer Markus Vaupel und Diakonin Eva-Maria Hubmann

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen: Markus Vaupel
markus.vaupel@elkb.de 0176/22390666; Eva-Maria Hubmann eva-maria.hubmann@elkb.de 0151/20222904

5. Präventives Personalmanagement

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

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Wir betonen bereits in Stellenausschreibungen, dass die Prävention von sexualisierter Gewalt für uns zentral ist. Dies beginnt im respektvollen Umgang miteinander. Ein erweitertes Führungszeugnis wird bereits bei der Bewerbung verlangt.
- 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 Einstellungsverfahren 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 Einsichtnahme in polizeiliche Führungszeugnisse wird zentral im Dekanatsbüro dokumentiert. Hierzu wird eine vertrauliche Liste geführt, die sicher verschlossen aufbewahrt wird. Das Führungszeugnis wird ausschließlich zur Einsichtnahme genutzt und anschließend umgehend an die betreffende Person zurückgesendet. Die Durchführung dieser Kontrolle obliegt in der Regel der Dekanatssekretärin.

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

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von 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.

Dies kann durch gezielte Fragen zu bisherigen Erfahrungen, durch die Schilderung konkreter Tätigkeitsbeispiele, durch das Einholen von Referenzen sowie durch die Klärung von Erwartungen und Haltungen gegenüber sensiblen Themen – insbesondere dem Schutz vor sexualisierter Gewalt – erfolgen. Hierbei ist die Einschätzung der hauptberuflichen Person in Verantwortung wichtig.

- 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.

Dies kann beispielsweise durch gemeinsame Einsatztermine, Hospitationen, regelmäßige Feedbackgespräche, die Teilnahme an Teamsitzungen, die Einführung in relevante Abläufe und Sicherheitsstandards sowie durch die Möglichkeit zur Rücksprache bei Fragen oder Unsicherheiten umgesetzt werden. Wir empfehlen ein Patinnen- oder Mentoring-System, bei dem eine feste Ansprechperson kontinuierlich unterstützt, berät und den Einstieg erleichtert.

- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und weist die Teilnahme durch ein Zertifikat nach. In dieser Schulung werden die Ehrenamtlichen für das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt sensibilisiert, um sich selbst und andere wirksam zu schützen.
 - Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Maßgeblich ist hierbei insbesondere, in welchem Umfang ein direkter und unbeaufsichtigter Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder anderen schutzbedürftigen Personen besteht. Auch die Häufigkeit und Dauer der Einsätze sowie die Art der Aufgaben fließen in die Entscheidung ein.
- In unserem Dekanatsbezirk ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Mitarbeit an Kinder u. Jugendfreizeiten notwendig.

- Für Tätigkeiten wie Besuchsdienste, die Leitung von Chören – insbesondere mit Kindern oder Jugendlichen – sowie Fahrdienste, bei denen schutzbedürftige Personen befördert werden, ist grundsätzlich die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erforderlich.
- Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, Gemeindebriefaustausch ist die Vorlage nicht notwendig.

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

Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe 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.

Verhaltenskodex

Die Arbeit in unserer Kirche lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich bemühe mich, dass durch meine Tätigkeit keine Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren. Ich achte auch darauf, dass meine Grenzen gewahrt werden.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot1 und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.

9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

Ort, Datum

Name _____

kirchliche Dienststelle

Die bisherige Fassung des Textes, wie er von der Arbeitsgruppe erarbeitet und im Dekanatsausschuss beschlossen worden war, wurde gemäß einem Schreiben der MAV vom 25.11.2024 in ihrer Sitzung weitgehend befürwortet. Allein die Formulierung unter Punkt 2. „2. Ich tue alles, dass ...“ wird als „nicht passend“ kritisiert, weil sie Mitarbeiter*innen verpflichtet, „immer alle Eventualitäten im Blick zu haben“, was „kein Mensch ... im Hinblick auf seine eigentlichen tägliche Arbeit gewährleisten“ könne.

Die Arbeitsgruppe schließt sich diesem Votum an und übernimmt den Formulierungsvorschlag der MAV: „2. Ich bemühe mich, dass durch meine Tätigkeit keine Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.“

Die Änderung des Verhaltenskodex wurde im Dekanatsausschuss am 14.01.2025 angenommen.

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.

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. Als Leitungspersonen machen wir uns bewusst, dass schon eine Kontaktanfrage in einem digitalen Kanal unser Gegenüber unter Druck setzen kann, diese Anfrage anzunehmen. 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 des Dekanatsbezirks dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir achten bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen auf mögliche Abhängigkeitssituationen gegenüber Teilnehmenden und nutzen einen Kommunikationskanal nur dann, wenn er von der anderen Seite gewünscht wird. Wir weisen aktiv auf Datenschutz-Bedenken bei einzelnen Kanälen hin, ermuntern zum Wechsel auf andere Kanäle 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 des Dekanatsbezirks 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.



Anhang:

https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisert.pdf

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden auf der Homepage des Dekanates veröffentlicht und in der Dekanatssynode zum Thema gemacht.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind 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:

- Ehrenamtliche Mitarbeitende unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee bzw. Teamer:innen-Ausbildung eine Schulung.
- Ehrenamtliche Mitarbeitende ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Jugendleiter:innen-Grundkurs der Evangelischen Jugend Schweinfurt teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen Ehrenamtlichen verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt bietet zusätzlich Online-Schulungen an. Gerne kann man auch hier teilnehmen. 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 Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet jährlich Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Das Dekanat informiert über die jeweils aktuellen Schulungen. Unser Pfarramt gibt diese Informationen weiter, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde (im Dekanatsbezirk) ausgeschlossen wird.

Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

Im Punkt „Präventives Personalmanagement“ wird darauf hingewiesen für welche Tätigkeiten welche Schulungen nötig sind.



8. Sexualpädagogisches Konzept

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 im Dekanat 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 und Erwachsenen

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, Jugendlichen und Erwachsenen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb des Dekanats. Damit die Schutzzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial in unseren Räumen aus und gestalten regelmäßig Themeneinheiten dazu.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Maßnahmen, die wir ergreifen sind z.B. die transparente Kommunikation, was die Übernachtungsmöglichkeiten bei Hauptberuflichen Konventen angeht. 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

Ein detaillierteres sexualpädagogisches Konzept findet sich im Schutzkonzept der Evangelischen Jugend Schweinfurt.



9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserem Dekanatsbezirk wahr- und ernstgenommen. So können auch Vorfälle sexualisierter Gewalt gemeldet werden.

Wir stellen allen Menschen angemessene und möglichst barrierefreie Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung. Dabei achten wir besonders auf Kinder und Jugendliche. Wir wahren in allen Fällen Vertraulichkeit.

Wir haben verschiedene Formen der Rückmeldung:

Ansprechbar sind:

- Leitungspersonen
 - auf Gemeindeebene: KV-Vorsitzende, Hauptamtliche
 - auf Dekanatsebene: Dekan/Dekanin
- Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
 - des Dekanatsbezirks
 - in der landeskirchlichen Meldestelle
- Vorsitzende/r der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung (für neben- und hauptberuflich Beschäftigte)
- Ehrenamtsbeauftragten (Präsidenten der Dekanatssynode)

Darüber hinaus gibt es z.B.:

- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung),
- regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise,
- jährliche Befragungen durch Umfragebögen.
- als schriftliche anonyme oder persönliche Beschwerdemöglichkeit richten wir einen Kummerkasten und ein Kontaktformular online ein. Der Dekanatsausschuss bildet ein Team aus mind. 2 Personen, die die Beschwerden bearbeiten

Wir vereinbaren mit der beschwerdeführenden Person das weitere Vorgehen und Wege der Rückmeldung. Bei anonymer Beschwerde wird beraten ob und wie Veränderungsmaßnahmen, die ergriffen wurden veröffentlicht werden. Es werden alle Beschwerden gleichermaßen ernst genommen.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Dekan Oliver Bruckmann (oder in seiner Abwesenheit stellv. Dekan Heiko Kuschel) abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB 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 allen). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Dekan Oliver Bruckmann (stv. Dekan Heiko Kuschel.....)

(Dekan*in (Einrichtungsleitung) und Stellvertretung benennen)



- Pfarrer Markus Vaupel oder Diakonin Eva-Maria Hubmann.....

(Die*der Präventionsbeauftragte)

- Pfarrer für Öffentlichkeitsarbeit Heiko Kuschel (im Falle der Leitung als stv. Dekan wird hier für Ersatz gesorgt).....

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

- Notfallseelsorger*in (wird noch geklärt).....Diakon Norbert Holzheid.....

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

-

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

Die Kontaktdaten des Interventionsteams sind im Dekanat Schweinfurt hinterlegt. Sie gewährleisten im Notfall zügiges Handeln. Diese Kontaktdaten werden nicht in den Schutzkonzepten abgedruckt oder veröffentlicht.

Zusätzlich wird das Interventionsteam Supervision mit Traumatherapeutin Daniela Rottmann in Anspruch nehmen um Themen und Prozesse des Interventionsteams mit ihren persönlichen Auswirkungen zu besprechen und zu reflektieren.

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 überDekan Oliver Bruckmann.....

.... (Name des*der Dekans*in bzw. Einrichtungsleitung).

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

Anhang:

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner*innen



11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde (des Dekanatsbezirkes, der Einrichtung)
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Beratung erfolgt durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben, was gesagt werden darf und was nicht, 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. Dazu können gehören:
 - Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle
 - Klärung von Einzel- und Teamsupervision
 - Finanzierung von psychologischer Beratung:

Die leitungsverantwortliche Person im Dekanatsbezirk wird ermächtigt, für die zu Unrecht beschuldigte Person und mitbetroffene Personen (z.B. Familie) psychologische Beratung im Umfang von bis zu 3 Sitzungen aus der Dekanatskasse zu finanzieren.
 - Durchführung eines Elternabends

- öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung.
- Zu informieren ist gegebenenfalls das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person. Dabei geht es darum, eindeutig Stellung zu beziehen, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.
- Die für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person wird mit einbezogen.
- Die Öffentlichkeit wird nur nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Dies geschieht zum Beispiel durch eine Pressemitteilung.

Dafür ist Beratung hilfreich, z.B. durch die Presse- und Öffentlichkeitsstelle im Landeskirchenamt.



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 unseres Dekanats 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 unserem Dekanat?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem Dekanat 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?

Uns sind ist dabei besonders wichtig, dass bei der Aufarbeitung der Betroffene nie das Gefühl eines Kontrollverlustes bekommt.

Betroffene Personen haben jederzeit die Möglichkeit, ihren individuellen Bedarf zu benennen. Diese Rückmeldungen werden ernst genommen, zeitnah geprüft und fließen in die weitere Gestaltung der Aufarbeitung ein.

Betroffene sowie wenn gewünscht und notwendig, Angehörige, werden fortlaufend über den Stand und die Ergebnisse der Aufarbeitung informiert. Entscheidungen, Maßnahmen und Erkenntnisse werden in einer verständlichen und nachvollziehbaren Form kommuniziert. Rückmeldeschleifen stellen sicher, dass Betroffene ihre Perspektiven, Erfahrungen und Einschätzungen einbringen können und diese in den weiteren Prozess einfließen.

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 unserem Dekanatsbezirk?
- 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 unser Dekanatsbezirk 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.

Das Interventionsteam trifft sich einmal jährlich, um alle abgeschlossenen Fälle des zurückliegenden Jahres zu besprechen. Ziel ist es, Erfahrungen auszuwerten, Verbesserungsbedarfe zu erkennen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes abzuleiten.

Es wird darauf geachtet, dass Betroffene über die Ergebnisse der Aufarbeitung informiert werden und dafür wenn nötig der aktuelle Stand bei übergeordneten Stellen abgefragt.



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:

- Wir erstellen bis Mitte 2026 eine Liste von Einrichtungen und Kontaktpersonen, die uns bei der Durchführung des Schutzkonzeptes helfen oder mit denen wir uns Austauschen wollen.
- Konkret suchen wir Kontakt zur Fachberatungsstelle Schweinfurt, dem weißen Ring und weiteren Einrichtungen. (Bisher konnte der Kontakt wegen der Überbeanspruchung der Fachberatungsstelle Schweinfurt nur partiell hergestellt werden)
- Wir erstellen gemeinsam mit Traumatherapeutin und Supervisorin Daniela Rottmann eine Liste mit Therapeut*innen und Traumatherapeut*innen die in der Region für uns, Betroffene und Beschuldigte zeitnah ansprechbar sind.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Dekanatssynode, Mitarbeitendenversammlung, Hauptberuflichen Konferenzen (z.B. Kirchenvorstand, Mitarbeitendenkreis, Dekanatssynode).

14. Öffentlichkeitsarbeit

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

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

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen des Dekanatsbezirks bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement des Dekanatsbezirks 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:

Während der Schutzkonzepterstellung

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

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.

Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

- 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.

Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation

In den „Perspektiven“ 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 den „Perspektiven“ 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.

Schaukästen/ Pinnwände

- Besitzt das Dekanat nicht.

Verantwortlich für die Umsetzung der*die Öffentlichkeitsreferent*in des Dekanates.

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 Dekanatsbezirkes, 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.

Dazu wird auf den Interventionsleitfaden und die Zuständigkeit des Interventionsteams verwiesen.

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

Konkret ist der Dekanatsbezirk Schweinfurt Anstellungsträger für alle Kita's im Kitaverbund Schweinfurt. Es besteht Dienstaufsicht für das Kirchengemeindeamt. Darüber hinaus gibt es keine Einrichtungen für die der Dekanatsbezirk im Besonderen verantwortlich ist.

Wir sind uns bewusst, dass die kirchlichen Strukturen unklar sind und bleiben. Wir bemühen uns den Beschäftigtenschutz für alle im Dekanatsbezirk beschäftigten Personen zu sichern.



Abschlussbestimmungen

Das Schutzkonzept tritt zum _____ in Kraft.

Es wird regelmäßig vom Dekanatsausschuss Schweinfurt hinsichtlich des Inhaltes und der Umsetzung überprüft.