



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Kirchengemeinde St. Paulus, Aschaffenburg im Dekanat Aschaffenburg

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

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



Inhalt

1	Risiko- und Potential-Analyse.....	4
2	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	5
3	Partizipation.....	6
4	Verantwortung und Ansprechpersonen.....	7
4.1	Ansprechpersonen.....	7
4.2	Aufgaben.....	7
4.3	Fortbildung und Vernetzung.....	8
4.4	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 & Distanz.....	11
6.1	Verhaltenskodex der Gemeinde St. Paulus.....	11
6.2	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	12
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
10.1	Interventionsleitfaden.....	16
10.2	Interventionsteam.....	16
10.3	Dokumentation.....	16
10.4	Beratungsrecht und Meldepflicht.....	17
10.5	Kontaktdaten Interventionsteam.....	17
11	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	18
11.1	Ziel der Rehabilitation ist.....	18
11.2	Folgendes gilt es zu beachten:.....	18
12	Aufarbeitung.....	19
13	Vernetzung und Kooperation.....	21
14	Öffentlichkeitsarbeit.....	23
14.1	Homepage.....	23
14.2	Schaukästen/ Pinnwände.....	23
14.3	Regeln für den verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.....	23
15	Beschäftigtenschutz.....	25
16	Geltungsbereich, Erarbeitung und Überprüfung Schutzkonzept.....	26

17	Anhänge.....	27
17.1	Verhaltenskodex der ELKB und Selbstverpflichtung des Dekanats.....	27
17.2	Kultur der Achtsamkeit.....	30
17.3	Ansprechpersonen.....	31
17.4	„Checkliste“ – wodurch ist meine Sexualität geprägt?.....	33
17.5	Dokumentation von Beschwerden.....	34
17.6	Reflexionsdokumentation.....	36
17.7	Tätigkeiten und Funktionen, für die der Verhaltenskodex zu unterschreiben, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und / oder ein Zertifikat über die Teilnahme an einer Basisschulung bzw. Sensibilisierung vorzulegen ist.....	37
17.8	Dokumentation: Einsichtnahme in das Führungszeugnis bei neben- und ehrenamtlich tätigen Personen (gem. § 72a Abs. 5 SGB VIII).....	39

1 Risiko- und Potential-Analyse

Der Arbeitskreis Schutzkonzept bestehend aus folgenden Teilnehmenden: M. Abke, I. Bosch, B. Unterköfler (Mitglieder des Kirchenvorstands), M. Schönwald und V. Wölflé (Pfarrerinnen) hat das Schutzkonzept vom 29.11.2023 bis 16.09.2025 unter Berücksichtigung der Risiko- und Potentialanalyse erstellt.

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. Weiterhin werden an die Betreuer*innen von Kindern und Jugendlichen aus den Teams KiGo- und Familiengottesdienst, Kirche Kunterbunt, Konfi sowie Krabbelgruppe Fragebögen zur Risikoanalyse verteilt und ausgewertet. Diese dienen dem laufenden Prozess der Aktualisierung und Überarbeitung des Schutzkonzeptes.

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

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Verbesserung der Außenbeleuchtung	Pfarramtsleitung	Erledigt, Frühjahr 2024

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 achten wir diese Würde. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt¹. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

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

Auf der Homepage St. Paulus gibt es unter dem Reiter „Gemeindeleben“ eine eigene Rubrik „Aktiv gegen Missbrauch“. Das Leitbild und der Verhaltenskodex sind dort veröffentlicht und liegen in gedruckter Form im Pfarramt St. Paulus aus. Beides wurde thematisch im Kirchenvorstand besprochen. Im Gemeindebrief Dezember 2024 bis Februar 2025 wurde der Gemeinde mitgeteilt, dass wir ein Schutzkonzept unter dem abgedruckten Leitbild erarbeitet haben. Der Verhaltenskodex sowie die Ansprechpersonen sind im Gemeindebrief Oktober / November 2025 zu finden. Das vollständige Schutzkonzept wird bei der Gemeindeversammlung Anfang 2026 den Mitarbeitenden sowie allen Interessierten vorgestellt. Zusätzlich ist ein Aushang von Leitbild und Verhaltenskodex im Gemeindehaus sowie im Kreuzgang geplant.

¹ Grenzüberschreitendes Verhalten, Belästigungen sowie (versuchte) Gewalt in jeglicher Form werden grundsätzlich nicht geduldet und sanktioniert.

3 Partizipation

Wir als Kirchengemeinde St. Paulus 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 St. Paulus notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

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

- in Dienstbesprechungen: Hauptamtliche incl. Pfarrbüro, Lektor*innen und Prädikant*innen, Mesner*innen, Kirchenmusiker*innen, Gemeindebriefausträger*innen
- in Gruppen und Kreisen: Kirchenvorstand, KiGo- und Familiengottesdienst-Team, Kirche Kunterbunt-Team, Konfi-Team, Krabbelgruppe, Kirchenkaffee, Seniorenkaffee, Posaunenchor, St. Paulus-Chor, Bibliotheksteam

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.

Nach der Abnahme des Schutzkonzepts durch die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB in Nürnberg wird dieses in geeigneter Form in den genannten Gemeindegruppen und -kreisen kommuniziert und anschließend einmal jährlich in Erinnerung gerufen. Hier und z. B. in einer Gemeindeversammlung besteht auch die Möglichkeit, Kritik zu äußern.

4 Verantwortung und Ansprechpersonen

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 Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 21.03.2024 berufen.

Die Ansprechpersonen sind: Ulrike Gitter, Pfarrerin und Olaf Nowak

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Ulrike Gitter Ökumenischer Kirchenladen, Aschaffenburg Handy: 01515 1878 374 ulrike.gitter@elkb.de	Olaf Nowak Vertrauensmann Christuskirche Aschaffenburg und Präside Dekanatssynode Tel: 0156 79 616 509 olaf.nowak@elkb.de
---	---

Vgl. Anhang 17.3 Ansprechpersonen zum Aushängen

Ansprechpersonen der EJ sind:

Jörg Fecher Diakon, Aschaffenburg Tel: 0152 530 893 35 joerg.fecher@elkb.de	Martina Haas Pfarrerin, Hofstetten Tel: 0151 179 87 646 martinachrista.haas@elkb.de
Silvia Laatz Ehrenamtliche, Eschau Tel: 0156 79540707 silvia.laatz@elkb.de	

Die Ansprechpersonen sind auf der Homepage St. Paulus veröffentlicht und im Gemeindehaus sowie im Kreuzgang ausgehängt. Sie sind auch für Beschwerden nach Punkt 9 zuständig.

4.2 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.

Hilfesuchende bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort. Die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats aus datenschutzrechtlichen Gründen zu löschen.

4.3 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 unser Dekanatsbezirk.

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

4.4 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: Angelika Huhn und Katharina Wagner

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Katharina Wagner Pfarrerin Tel: 0151 202 753 22 katharina.wagner@elkb.de	Angelika Huhn Präsidin Dekanatssynode Tel: 0156 79 616 510 angelika.huhn@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. Der Mitarbeitervertretung wird das Bewerbungsverfahren und die Einstellung gemeldet und deren Zustimmung eingeholt.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen mit den Einstellungsunterlagen zu Unterschrift ausgehändigt.
- 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.
- Vgl. Arbeitshilfe der ev. Landeskirche Württemberg „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten.“ Zu finden unter: [Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf \(elk-wue.de\)](https://www.elk-wue.de/Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf)

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Definition: Einem/r ehrenamtlichen Mitarbeiter*in ist eine eindeutige Funktion oder Aufgabe in einer Gruppe Tätiger zugewiesen. Aktive ohne spezifische Funktionen in selbstorganisierten Gruppen üben keine ehrenamtliche Tätigkeit aus. Eine ehrenamtliche Tätigkeit beginnt, wenn die Person eigene Aufgaben verantwortlich übernimmt (nach dem Ende einer möglichen „Schnupperphase“). (Quelle: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.)
- Bei ehrenamtlicher Tätigkeit oder vorgesehener ehrenamtlicher Tätigkeit werden im Gespräch (mit Hauptamtlichen und/oder Mitarbeitenden) die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie Fehlverhalten, Macht und sexualisierte Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten/Ehrenamtlichen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Bei ehrenamtlichen oder vorgesehenen ehrenamtlichen Tätigkeiten werden im (Erst)- Gespräch Schutzkonzept mit Leitbild der Paulusgemeinde vorgelegt und besprochen.
- Der Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung wird ausgehändigt, besprochen und vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschrieben.

- Ehrenamtliche werden durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet (besonderes in den ersten sechs Monaten).
- Bei welchen Tätigkeiten der Verhaltenskodex zu unterschreiben, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und / oder ein Zertifikat über die Teilnahme an einer Basisschulung bzw. Sensibilisierung vorzulegen ist, ist der Tabelle im Anhang 17.7 zu entnehmen.

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:
Eine Pfarrperson oder das Pfarramtssekretariat der Gemeinde St. Paulus nimmt Einsicht in Führungszeugnisse, dokumentieren die Einsichtnahme in einer Tabelle nach Anhang 17.8 und geben die Originale den Mitarbeitenden sofort zurück. Diese werden weder kopiert und abgeheftet noch digital gespeichert. Führungszeugnisse, die älter als 3 Monate sind, werden nicht akzeptiert. Die Dokumentation der Einsichtnahme erfolgt analog und wird sicher verschlossen im Pfarramt abgelegt, sodass sie nur den oben genannten Personen zugänglich ist. Sie wird spätestens 6 Monate nach Beendigung der Tätigkeit vernichtet.

5.4 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

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

6 Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, übernehmen wir den Verhaltenskodex der ELKB:

6.1 Verhaltenskodex der Gemeinde St. Paulus

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot² und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....
Ort, Datum

.....
Name

.....
kirchliche Dienststelle

² § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

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

Vgl. Anhang 17.1 Verhaltenskodex der ELKB und Selbstverpflichtung des Dekanats

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

Die Einzelnen sollen immer ...

... die Wahl (Choice) haben, ob sie sich in einer Situation befinden wollen,

... eine Stimme (Voice) haben, um ihre Interessen deutlich machen zu können,

... einen Ausweg (Exit) haben, um aus einer Situation treten zu können.

Vgl. Anhang 17.2 Kultur der Achtsamkeit

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

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.
- Allen hauptamtlichen 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.
- Hauptamtlich Mitarbeitende dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an 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 des Dekanatsbezirks wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Vgl.
https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf

Diese Regeln besprechen wir regelmäßig (mindestens einmal im Jahr) mit den unter Punkt 3 genannten Gruppen und Kreisen sowie Dienstbesprechungen, da wir alle miteinander über E-Mail und / oder Messengerdienste kommunizieren.

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 bzw. des Teamer-Kurses eine Schulung.
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Juleica-Kurs oder Grundkurs der Evangelischen Jugend oder eines anderen anerkannten Jugendhilfe-Trägers teilzunehmen.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden 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. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8 Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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

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

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

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

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

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

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

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde.

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

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Die Themen „Sexualität“ und „Grenzen ziehen“ sind uns bei der Arbeit mit Kindern und vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten, wichtig und werden in diesem Zusammenhang mit allen Beteiligten besprochen.

Vgl. Anhang 17.4 „Checkliste“ – wodurch ist meine Sexualität geprägt?

9 Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Gemeinde folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt (siehe 4.1)
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz:
meldestelle-HinSchG@elkb.de 089 5595 300
- Mitarbeitendenvertretung für hauptamtliche Mitarbeitende
- Pfarrerin Michelle Schönwald, Paulusstr. 15: 06021 / 4452923 oder per E-Mail michelle.schoenwald@elkb.de. Beschwerden können während der Dienstzeit schriftlich, fernmündlich oder persönlich geäußert werden.

Weitere Informationen finden sich auf unserer Homepage (siehe auch 14.1).

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir auf dem von ihnen gewählten Weg die jeweiligen Rücklaufzeiten (Kontaktaufnahme spätestens nach 48 h, siehe auch 4.2) und die Dokumentation der Beschwerde. Letztere erfolgt mit Hilfe des Formulars im Anhang 17.5. Gemeinsam wird mit dem / der Hinweisgeber*in bzw. Betroffenen über die nächsten Schritte entschieden.

*Definition: „**Beschwerden** sind Rückmeldungen über (wahrgenommenes oder vermutetes) Fehlverhalten im Sinne von Regelverstößen und dem nicht Einhalten von Versprochenem. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, die benannten Belange – und damit den*die Beschwerdeführer*in – ernst zu nehmen, den Beschwerdegrund möglichst abzustellen und die Erkenntnis über die Ursachen der Beschwerde zur Weiterentwicklung zu nutzen.“ (aus Kita als sicherer Ort Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas, S. 27)*

Vgl. Anhang 17.5 Dokumentation von Beschwerden

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.

Alle Verantwortlichen 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 Rudi Rupp abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

10.1 Interventionsleitfaden

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

10.2 Interventionsteam

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

- Dekan Rudi Rupp bzw. stellvertretender Dekan*in
- Präventionsbeauftragte: Angelika Huhn und Katharina Wagner
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Dekan Rudi Rupp
- Person mit benötigter Fachexpertise Peter Kolb
- Person mit benötigter Fachexpertise Tonja Salvenmoser (Juristin)

10.3 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 im Pfarrbüro, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

Vgl. Anhang 17.6 Reflexionsdokumentation

10.4 Beratungsrecht und Meldepflicht

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den Dekan Rudi Rupp und damit das Interventionsteam.

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

10.5 Kontaktdaten Interventionsteam

Dekan*in/Verfahrensleitung/Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Rudi Rupp	
Fon: 0175 1154 643	E-Mail: rudi.rupp@elkb.de

Stellvertretende*r Dekan*in/Verfahrensleitung/Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Hauke Stichauer	
Fon: 0172 92 733 13	E-Mail: hauke.stichauer@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Katharina Wagner	
Fon: 0151 202 753 22	E-Mail: katharina.wagner@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Angelika Huhn	
Fon: 0156 79 616 510	E-Mail: angelika.huhn@elkb.de

Notfallseelsorger*in	
Name: Peter Kolb	
Fon: 0160 6024 352	E-Mail: peter.kolb@elkb.de

Person mit benötigter Fachexpertise (juristisch)	
Name: Tonja Salvenmoser	
Fon: 0171 615 9837	E-Mail: salvenmoser@t-online.de

11 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

11.1 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

11.2 Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12 Aufarbeitung

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

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu 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 (siehe auch Punkt 3), 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.

Unsere Ansprechpartner*innen sind:

Überörtlich:

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-finden/>

Beauftragte der Polizei für Frauen und Kinder

Beratung für Opfer von sexueller und häuslicher Gewalt
Polizeipräsidium Unterfranken, Frau Weiß und Frau Holzmann
Frankfurter Str. 79; 97082 Würzburg
Tel.: 0931 / 457-1074
mail: ppufr@polizei.bayern.de
<http://www.polizei.bayern.de>

Wildwasser e.V. (vor allem Landkreis Main-Spessart, aber nach Verfügbarkeit auch alle anderen)

Beratung für Mädchen und junge Frauen
Theresienstr. 6-8; 97070 Würzburg
Tel. 0931 – 13287
E-Mail: info@wildwasserwuertzburg.de
<https://www.wildwasserwuertzburg.de> (mit Onlineberatung Mittwochs 14-16 Uhr)

Stadt Aschaffenburg:

Beauftragte der Polizei für Frauen und Kinder

Beratung für Opfer von sexueller und häuslicher Gewalt
Kommissariat 1
Herr Rollmann
Tel.: 06021 / 857-1716
Frau Ackermann
Tel.: 06021 / 857-1719

Allgemeiner sozialer Beratungsdienst des Caritasverbandes

Treibgasse 26 (Martinushaus); 63739 Aschaffenburg
Tel.: 06021 / 39 22 20
mail: erziehungsberatung@caritas-aschaffenburg.de
www.caritas-aschaffenburg.de

SEFRA (für Mädchen ab 16 Jahre und Frauen)

Selbsthilfe- und Beratungszentrum für Frauen in Aschaffenburg e.V.
Frohsinnstr. 19; 63739 Aschaffenburg
Tel.: 06021 / 2 47 28
E-Mail: info@sefraev.de
www.sefraev.de

Deutscher Kinderschutzbund

Kreisverband Aschaffenburg e.V.
Beckerstr. 26; 63739 Aschaffenburg
Tel. 06021 – 44 30 800
E-Mail: info@kinderschutzbund-ab.de
<http://www.kinderschutzbund-ab.de>

Jugendamt der Stadt Aschaffenburg

Dalbergstr. 15; 63739 Aschaffenburg
Tel.: 06021 / 33 0 13 24
E-Mail: jugendamt@aschaffenburg.de
www.aschaffenburg.de

Sozialpsychiatrischer Dienst Aschaffenburg

im Sozialzentrum "Am Rosensee"
Siegfried-Rischar-Straße 2; 63743 Aschaffenburg
Telefon: 06021 902-400
E-Mail: spdi-aschaffenburg@awo-unterfranken.de

Weisser Ring – Aschaffenburg (Stadt+Kreis)

Außenstellenleitung: Wolfgang Schwarz
Telefon: 06021/367699
Website: aschaffenburg-bayern-nord.weisser-ring.de
E-Mail: aschaffenburg@mail.weisser-ring.de

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

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

14.1 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum und den sensiblen Umgang mit Bildern,
- 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

14.2 Schaukästen/ Pinnwände

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

14.3 Regeln für den verantwortungsvollen Umgang mit Fotos

Als Kirchengemeinde St. Paulus legen wir großen Wert darauf, dass unser Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt auch Richtlinien für den digitalen Raum beinhaltet. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
vgl.
https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf

- Wir stellen sicher, dass Fotos von einzelnen 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.
- Ausnahme bei öffentlichen Versammlungen: Ausnahmen sind in § 23 Absatz 1 KunstUrhG geregelt. In diesen Fällen muss keine Einwilligung eingeholt werden. Der Begriff der Versammlung oder ähnlicher Vorgänge ist im Kunsturheberrecht weit zu verstehen. Veranstaltungen von Kirchengemeinden (z. B. Gemeindefest, Adventsbasar) fallen unter diesen Versammlungsbegriff. Es muss sich um öffentliche Veranstaltungen handeln. Auf den Fotos muss die Darstellung der Veranstaltung an sich im Vordergrund stehen.

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.

Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung. Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir 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.

16 Geltungsbereich, Erarbeitung und Überprüfung Schutzkonzept

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde.

Die Grundlage des Schutzkonzeptes basiert auf der Vorlage der Fachstelle „Aktiv gegen Missbrauch“ und wurde für die Kirchengemeinden im Dekanatsbezirk Aschaffenburg zur Weiterarbeit angepasst von Angelika Huhn, Ulrike Gitter und Katharina Wagner.

Den Änderungen des Schutzkonzeptes hat die MAV Aschaffenburg in ihrer Sitzung vom 02.04.2024 einstimmig zugestimmt.

Auf dieser Basis hat der Arbeitskreis der Kirchengemeinde St. Paulus auf die spezifischen Verhältnisse von St. Paulus angepasst und dem Kirchenvorstand am 21.11.2024 zur Beschlussfassung vorgelegt.

Auf das Schutzkonzept verwiesen wird jährlich im Rahmen der Kirchenvorstandssitzung und im Mitarbeitendenjahresgespräch. Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes erfolgt spätestens nach fünf Jahren: November 2029.

17 Anhänge

17.1 Verhaltenskodex der ELKB und Selbstverpflichtung des Dekanats

Der vorliegende Verhaltenskodex und das Schutzkonzept des Dekanats Aschaffenburg greifen wichtige Themen der Verantwortung und des respektvollen Umgangs miteinander auf. Beide Dokumente betonen die Bedeutung von Respekt, Grenzachtung und einem wertschätzenden Miteinander – vor allem im Kontext der Arbeit mit Schutzbefohlenen, aber auch im kollegialen Umgang.

Der **Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Kirche** in Bayern legt besonderen Wert darauf, ein sicheres und ermutigendes Umfeld zu schaffen. Er zielt darauf ab, jegliche Formen der Gewalt, besonders sexualisierte Gewalt, zu verhindern und Grenzüberschreitungen sensibel wahrzunehmen und konsequent zu handeln. Dabei wird betont, dass die Verantwortung der Mitarbeitenden nicht nur darin liegt, Grenzüberschreitungen zu vermeiden, sondern auch in einem respektvollen und professionellen Umgang mit Nähe und Distanz.

Das **Schutzkonzept des Dekanats Aschaffenburg** ergänzt diese Grundsätze, indem es besonders die Achtung der individuellen Grenzen hervorhebt und auf die Wichtigkeit der aktiven Rückmeldekultur hinweist. Es fordert von den Mitarbeitenden, dass sie nicht nur auf problematisches Verhalten achten, sondern auch die Stärke der positiven Rückmeldung erkennen. Das Konzept unterstreicht zudem die Bedeutung einer offenen Fehlerkultur, in der Überforderung oder Fehler offen angesprochen und als Teil des Veränderungsprozesses verstanden werden.

Beide Ansätze betonen die zentrale Rolle eines aufmerksamen, verantwortungsbewussten und grenzwahrenden Verhaltens, um ein sicheres Umfeld zu gewährleisten.

Der Arbeitskreis Schutzkonzept von St. Paulus nimmt auf Anraten der Fachstelle Prävention den Ansatz auf, den ELKB-Verhaltenskodex mit der Selbstverpflichtung des Dekanats AB – von der Präventionsstelle als Ausführungsbestimmungen charakterisiert – zu verknüpfen.

**Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen St. Paulusgemeinde
Konkretisierung des ELKB-Verhaltenskodex durch Ergänzungen aus der Selbstverpflichtung
des Dekanats sowie der Kirchengemeinde St. Paulus**

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Diese Haltung findet Ausdruck im folgenden Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.

Aus der Selbstverpflichtung des Dekanats:

Jeder Mensch hat andere Grenzen! Ich achte die Grenzen eines jeden Einzelnen. Wenn Bedingungen und Umstände grenzwertig werden, habe ich das im Blick und thematisiere mögliche Veränderungen. Ich ermögliche die aktive Beteiligung von Einzelnen an den sie betreffenden Abläufen und Entscheidungen.

2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.

Aus der Selbstverpflichtung des Dekanats:

Abwertendes, erniedrigendes, gewalttätiges, bloßstellendes, diskriminierendes und sexualisiertes Verhalten in verbaler und nonverbaler Form wird von mir thematisiert und nicht toleriert.

3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.

Aus der Selbstverpflichtung des Dekanats:

Ich setze mich für grenzwahrendes Verhalten ein! Konflikte spreche ich zeitnah offen an, ich gewährleiste den Schutz Schwächerer und ich beuge einer Kultur des „Wegsehens“ vor.

5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

Aus der Kirchengemeinde St. Paulus

Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt.

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.

Aus der Selbstverpflichtung des Dekanats:

Ich lebe eine aktive Rückmeldekultur! Menschen ernst nehmen und wertschätzen heißt für mich, konstruktive Rückmeldung zu geben, besonders das Hervorheben von gelungenem Verhalten.

7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

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

Aus der Selbstverpflichtung des Dekanats:

Ich unterstütze aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern! Nach unserem christlichen Verständnis gehört im menschlichen Dasein Unvollkommenheit dazu. Zum Verständnis unserer Fehlerkultur gehört es, Fehler und Überforderung anzusprechen, genau hinzuschauen und miteinander eine Atmosphäre des Aufarbeitens zu schaffen. Fehler werden von mir thematisiert und reflektiert, damit ermögliche ich Veränderungsprozesse.

Wenn ich selbst nicht mehr weiterkomme, kann ich mir Unterstützung bei der jeweiligen Mitarbeiter- bzw. Berufsvertretung oder zuständigen Beratungsstelle suchen.

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

Aus der Selbstverpflichtung des Dekanats:

Ich biete Hilfe in Not an und nehme sie in Anspruch. So stärke ich Menschen in ihren Möglichkeiten zur Teilhabe und Selbstbestimmung.

Ich erkenne meine eigenen Grenzen. Professionelles Handeln bedeutet das Kennen von internen und externen Hilfsangeboten. Hilfe anfordern ist kein Scheitern, sondern professionelles Handeln!

17.2 Kultur der Achtsamkeit

Was bedeutet „Achtsamkeit“?

Der Begriff „Achtsamkeit“ ist im säkularen, wie auch im kirchlichen Kontext vielfältig besetzt. Was verstehen wir also im Zusammenhang des Umgangs mit sexualisierter Gewalt damit?

Die ELKB ist als Kirche eine Organisation, unter deren Dach Menschen zusammenarbeiten und Angebote entwickeln. Sie ist ein wichtiges Sozialisationsfeld für Kinder und Jugendliche und ein Ort für Menschen, die dazugehören, sich engagieren und ihren Glauben teilen wollen. Sie soll ein möglichst sicherer Ort für alle sein. An einem Ort, wie der Kirche, wo verschiedene Menschen mit ihren je eigenen Bedürfnissen und biographischen Erfahrungen zusammenkommen, ist es wichtig, achtsam miteinander umzugehen. Wenn dennoch Krisen eintreten, können diese schnell und flexibel bearbeitet werden.

Was bedeutet „Kultur“?

Um einen umfassenden Schutz für die Menschen, für die die Kirche Verantwortung trägt, zu sichern und zu gewährleisten, ist der Blick auf die herrschende Kultur zu lenken. Die Organisationskultur kann als etwas verstanden werden, das von allen beteiligten Akteur*innen der Kirche (hier: Gemeinde- und Dekanatsbezirk) gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und Handeln hergestellt wird. Sie ist nichts Fixes, sondern verändert sich ständig, ist also dynamisch und prozesshaft. Sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die Akteur:innen grundsätzlich miteinander teilen. Als Teil der Prävention sexualisierter Gewalt wollen wir uns als ELKB auf den Weg hin zu einer Kultur der Achtsamkeit machen.

Merkmale einer Kultur der Achtsamkeit

Die Kultur der Achtsamkeit kennzeichnet sich durch *sechs Merkmale*:

- **Fehlerkultur**

Nicht nur das individuelle Fehlverhalten einzelner Personen wird in den Blick genommen, sondern vor allem die Organisation/Einrichtung als Ganzes. Hier geht es darum, Verständnis für Fehler zu entwickeln und ein offenes Klima im Umgang mit diesen zu schaffen. Dies beinhaltet auch eine offene und wertschätzende Aufarbeitung von Fehlern.

- **Beteiligungskultur**

Zur Beteiligungskultur gehören *gelebte* Partizipationsmöglichkeiten der verschiedenen Zielgruppen, damit die uns vertrauenden Menschen selbst als aktive Gestalter*innen auftreten und agieren können.

- **Sensibilität für organisationale Abläufe**

Alle Beteiligten sollen ihre Organisation/Einrichtung gut kennen. Dies erfordert in der Komplexität der kirchlichen Strukturen eine Herstellung von Transparenz nach innen und außen, insbesondere im Aufbau von Hierarchie, Kommunikationsstrukturen und Räumlichkeiten.

- **Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen**

Das schließt eine erhöhte Aufmerksamkeit mit ein, nicht stur der arbeitsalltäglichen Routine zu folgen, sondern diese immer wieder kritisch zu hinterfragen und neu zu bewerten. In einer eingelebten Kultur der Achtsamkeit wird dies als willkommen wahrgenommen und als Bereicherung erlebt. Konkret bedeutet dies u.a. das Vermeiden von Klischees und Schubladendenken, sowie die Vermeidung von Verallgemeinerungen.

- **Wahrung der höchstpersönlichen Rechte**

Die höchstpersönlichen Rechte von Kindern, Jugendlichen, Menschen, die uns vertrauen, und Mitarbeitenden müssen geschützt, gesichert und stets gewahrt werden. Gleichzeitig müssen diese

Rechte auch vermittelt werden, damit sie allen bekannt sind. Eine große Rolle spielt die Wahrung der individuellen Grenzen und Bedürfnisse.

- **Sicherung von Voice-, Choice- und Exit-Optionen**

Gerade angesichts der strukturell bedingten Machtasymmetrie der Kirche ist es unabdingbar, dass Angebote jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice) und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen (Exit).

Wo eine oder gar mehrere der Optionen nicht gegeben sind (z.B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht), ist umso mehr auf eine Atmosphäre zu achten, die es den Menschen ermöglicht, ihre Stimme zu erheben.

17.3 Ansprechpersonen

Siehe folgende Seite

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Ansprechpersonen für St. Paulus im Dekanat Aschaffenburg

Ulrike Gitter



0151 51878 374



ulrike.gitter@elkb.de

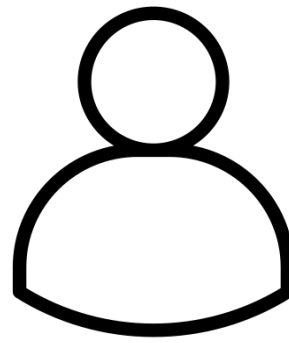
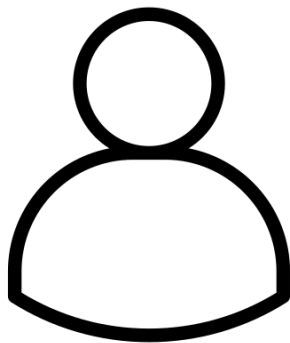
Olaf Nowak



0156 79 616 509



olaf.nowak@elkb.de



Was machen wir?

- Wir sind für alle da, die eine belastende Grenzverletzung oder einen sexuellen Übergriff erlebt haben.
- Wir hören zu, schenken Glauben, unterstützen und helfen weiter.
- Wir stehen in Kontakt mit vielen Fachberatungsstellen.

Unser Grundsatz:
Wir sind auf der Seite der Betroffenen!

17.4 „Checkliste“ – wodurch ist meine Sexualität geprägt?

Wir alle sammeln im Laufe unseres Lebens unterschiedliche Prägungen und Erfahrungen. Diese schlagen sich in unseren persönlichen Haltungen, im Umgang mit Sexualität, in Werten und Normen nieder. Um mit dem Thema Sexualität gut und professionell umzugehen, ist es hilfreich, die eigene Prägung zu reflektieren. Folgende Fragen können dabei helfen:

Was hat mich im Umgang mit meinem Körper geprägt?

- Wie wurde in meiner Familie mit Nacktheit, Fragen zu Sexualität und Lust umgegangen?
- Habe ich viele prägende Beziehungsabbrüche erlebt? Was vermittelte ich in meiner (ehrenamtlichen) Arbeit über den Themenbereich Beziehungen?
- Wie wurden Geschlechterrollen und -zuschreibungen in meiner Herkunftsfamilie gelebt? Wie lebe ich sie heute?
- Was vermeide ich eher beim Thema Sexualität, was befördere ich? – Im Umgang mit mir und anderen?
- Bin ich mir meiner eigenen Toleranzgrenzen im Sexuellen bewusst?
- Kann ich meine persönlichen Grenzen setzen und verteidigen?
- Bin ich mir über die Wirkung meiner Person auf andere bewusst?
- Welche Akzeptanz habe ich gegenüber verschiedenen individuellen sexuellen Neigungen und Identitäten?
- Welche Werte und Normen habe ich in Bezug auf Sexualität?
- Reflektiere ich eigene Regel- und Normverletzungen?

Und in Bezug auf unsere Kirchengemeinde:

- Werden Abhängigkeitsverhältnisse in Beziehungen thematisiert?
- Vermitteln wir Mut, Gewalterfahrungen verschiedenster Art zum Thema zu machen?

17.5 Dokumentation von Beschwerden

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz		
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Fon, Mail...)		
Betroffene: Name, Alter, Geschlecht		
Täter*in: Name, Alter, Geschlecht		
Zeugen: Namen		
Die Beobachtung betrifft eine Situation....	intern (z.B. Angebote der Kirchengemeinde und des Dekanats...)	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine...)
Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		
Was wurde genau beobachtet?		

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Kirchengemeinde St. Paulus, AB
--

Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Nächste Schritte	
------------------	--

17.6 Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
mögliche Unterstützung des potentiellen Opfers aus dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für das potentielle Opfer durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Nächste Schritte	

17.7 Tätigkeiten und Funktionen, für die der Verhaltenskodex zu unterschreiben, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und / oder ein Zertifikat über die Teilnahme an einer Basisschulung bzw. Sensibilisierung vorzulegen ist

Tätigkeit oder Funktion	Verhaltenskodex ja/nein	Führungszeugnis ja/nein	Basisschulung ja/nein	Begründung
Leitung von Jugendfreizeiten (z. B. Konfi-Freizeiten), Übernachtung mit Kindern / Jugendlichen	ja	ja	ja	Betreuung Minderjähriger, intensiver Kontakt, Abhängigkeitsverhältnis
Konfi-Team: Ab 18 Jahren Ab 15 Jahren Unter 15 Jahren	ja ja ja	ja ja nein	ja nein nein	Betreuung Minderjähriger in fester Gruppe in geschlossenem Raum Basisschulung erst ab 18 Jahren zugänglich, daher ab 15 Jahren Juleica-Kurs oder Grundkurs der EJ, < 15 Jahre Schulung während Trainee-Ausbildung oder Teamer-Kurs
Einzelpersonen / Teams, die Kinder- / Jugendliche (in Gruppen) ohne Begleitpersonen betreuen Alterseinteilung siehe Konfi-Team (z. B. Krippenspiel)	ja	ja	ja	Betreuung Minderjähriger in fester Gruppe in geschlossenem Raum
Teams zur Durchführung von Kindergottesdiensten, Kirche Kunterbunt	ja	nein Leitung: ja	ja	Kontakt zu Minderjährigen in Gruppen mit wechselnder Zusammensetzung, mehrere tätige Personen, Begleitpersonen anwesend
Teams zur Durchführung von Kirchen-, Seniorenkaffee mit definierter Funktion	ja	nein	Sensibilisierung (1,5 h)	Kontakt zu erwachsenen, nicht pflegebedürftigen Personen
Personen, die ein solches Team spontan unterstützen, z. B. weil jemand ausfällt oder eine zusätzliche Person gebraucht wird	nein	nein	nein	Kontakt zu Menschen, punktuell, gelegentlich, keine definierte Funktion, Kontrolle durch Teammitglieder
KV-Mitglieder*innen	ja	nein	ja	Leitende Funktion mit Kontakt zu Menschen, aber ohne direkten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen in pädagogischem Kontext.
Tätigkeit oder Funktion	Verhaltenskodex	Führungszeugnis	Basisschulung	Begründung

	kodex ja/nein	zeugnis ja/nein	ja/nein	
Mesnerdienst, Liturgen- / Lektorendienst	ja	nein	ja < 18 Jahre siehe oben	Kurzer, direkter Kontakt zu Konfis (z. B. Beamer) und anderen Personen
Sonstige Unterstützung bei Gottesdiensten u. a. öffentlichen Veran- staltungen in der Kirche, z. B. bei der Verteilung des Abendmahls	nein	nein	nein	Öffentliche Veran- staltungen, keine definierte Funktion, unregelmäßig
Gruppenleitung in Gruppen mit Erwachsenen, z. B. (Posaunen)chor, Leitung von Hauskreisen	ja	nein	ja	Kontakt zu erwachsenen, nicht pflegebedürftigen Personen
Arbeit in der Bibliothek	ja	ja	ja	Führungszeugnis nur für Ehrenamtliche, die Aktionen mit Kindern ohne Anwesenheit von Begleitpersonen durchführen
Ehrenamtlich auf- tretende Musiker*innen und Organisten	nein	nein	nein	Kein oder nur kurzer Kontakt zu anderen Menschen
Austragen des Gemeindebriefs oder anderer Sendungen	ja	nein	nein, evtl. Sensibilisierung	Kein oder nur kurzer Kontakt zu anderen Menschen
Ehrenamtlich arbeiten- de Handwerker*innen (Reparaturen)	nein	nein	nein	Kein Kontakt zu anderen Menschen
Ausgabe von Getränken oder Speisen, z. B. kleine Feste im Kreuzgang oder Gemeindehaus (Ostern, Erntedank, Advent)	nein	nein	nein	Öffentliche Veranstaltungen, Erwachsene, Kinder in Begleitung, keine definierte Funktion
Zubereitung von Speisen oder Getränken zu Hause oder vor Ort, z. B. Kuchen, Suppen, Salate, Bratwurst, Glühwein	nein	nein	nein	Kein Kontakt zu anderen Menschen, keine definierte Funktion
Auf- oder Abbau von Tischen, Bänken, Stühlen usw., Spülen, Geschirr einsammeln, Verkauf von Flohmarkt- artikeln	nein	nein	nein	Kein oder nur kurzer Kontakt zu anderen Menschen, keine definierte Funktion, unregelmäßig

17.8 Dokumentation: Einsichtnahme in das Führungszeugnis bei neben- und ehrenamtlich tätigen Personen (gem. § 72a Abs. 5 SGB VIII)

Vor- und Nachname der neben- oder ehrenamtlich tätigen Person	Datum der Einsichtnahme	Datum des Führungszeugnisses	Darf eine ehren- bzw. nebenamtliche Tätigkeit (weiterhin) ausgeübt werden? ³	Datum der Wiedervorlage	Unterschrift der Einsichtnehmenden Person
			o ja o nein		
			o ja o nein		
			o ja o nein		
			o ja o nein		
			o ja o nein		
			o ja o nein		
			o ja o nein		
			o ja o nein		
			o ja o nein		
			o ja o nein		

³ Ja: Keine Verurteilungen wegen einer in § 72a SGB VIII genannten Straftat → Tätigkeit darf (weiterhin) ausgeübt werden.
Nein: Straftat, die in § 72a SGB VIII genannt wird, liegt vor → Tätigkeit darf nicht (mehr) ausgeübt werden.