



Schutzkonzept der Kirchengemeinden Waldershof und Neusorg

Inhaltsverzeichnis:

I. Vorwort.....	3
II. Geltungsbereich.....	3
III. Bausteine unseres Schutzkonzepts.....	4
1. Risiko- und Potenzialanalyse.....	4
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	5
3. Partizipation.....	6
4. Verantwortung und Zuständigkeiten.....	6
4.1. Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeit.....	7
a) Aufgaben.....	7
b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen.....	7
c) Bekanntmachung der Ansprechpersonen.....	8
d) Fortbildung und Vernetzung.....	8
4.2. Präventionsbeauftragte.....	8
4.3. Interventionsteam.....	9
5. Präventives Personalmanagement.....	9
5.1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für Hauptberufliche.....	9
5.2. Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtlichen.....	9
5.3. Dokumentation.....	10
5.4. Umgang mit Hospitierenden, Praktikantinnen und Praktikanten.....	10
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz.....	10
6.1. Verhaltenskodex.....	10
6.2. Nähe und Distanz.....	12
6.3. 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
11. Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten.....	18
12. Aufarbeitung.....	19
13. Vernetzung und Kooperation.....	20
14. Öffentlichkeitsarbeit.....	21
14.1 Während der Schutzkonzepterstellung.....	22
14.2 Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos.....	22
14.3 Homepage.....	22
14.4 Gemeindebrief.....	23
14.5 Schaukästen und Pinnwände.....	23
15. Beschäftigtenschutz.....	23

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde im Herbst 2025 erstellt, um sexualisierte, physische und psychische Gewalt in unseren Kirchengemeinden zu verhindern. Federführend war Pfarrer Michael Kelinske. Zahlreiche weitere Personen aus den Kirchengemeinden Waldershof und Neusorg waren beteiligt, Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher der beiden Gemeinden, die Verantwortlichen für Jungschar und Öffentlichkeitsarbeit, Mesnerinnen und Mesner.

Das Schutzkonzept soll betroffene Menschen ermutigen, möglichst frühzeitig aus dem Schweigen herauszutreten und das Gespräch mit den in diesem Schutzkonzept genannten Personen und Stellen zu suchen.

Zugleich soll es potenzielle Täter abschrecken, so dass es gar nicht erst zu Grenzüberschreitungen kommt.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept ist gültig für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinden Waldershof und Neusorg.

Das Schutzkonzept basiert auf der Vorlage der Fachstelle „Aktiv gegen Missbrauch“.

Auf das Schutzkonzept wird regelmäßig in gewissen Abständen verwiesen, z.B. in Kirchenvorstandssitzungen und bei Mitarbeiterbesprechungen. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts erfolgt spätestens nach fünf Jahren, d.h. im Januar 2030.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potenzialanalyse



Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im September 2025 durchgeführt.

Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Kirchenvorstände, Mitarbeitende in der Jungschar, Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit, Mesnerinnen, Pfarrer Michael Kelinske.

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.

Dabei wurden auch folgende Maßnahmen besprochen:

Teilnehmer von Kinder-, Jugend-, und Konfirmandengruppen, die auf die Toilette wollen, werden von den Leitern nur einzeln aus dem Gruppenraum entlassen.

Die Räume im Erdgeschoss des evangelischen Gemeindezentrums Waldershof sind nicht einsehbar. Hier sollten deshalb keine längeren Vier-Augen-Gespräche stattfinden.

Bei Vier-Augen-Gesprächen in der Sakristei oder in der Küche der Christuskirche Neusorg muss die Tür offen bleiben.

In beiden Gemeinden soll geklärt werden, wer einen Schlüssel zum Gemeindehaus in Waldershof und zur Christuskirche in Neusorg besitzt. Die vorhandene Schlüsselliste soll aktualisiert und verlässlich geführt werden.

Bei Mitarbeitertreffen, wie Mitarbeiterdank, sollen die Mitarbeitenden auf das Schutzkonzept hingewiesen werden und dafür sensibilisiert werden.

Das Thema Nähe-Distanz soll immer wieder angesprochen werden, besonders im Jungschar-Team, im Kinderchor, vor Kinder – und Jugendfreizeiten.

Eine Hausordnung für das Gemeindehaus Waldershof soll erstellt werden, um für noch mehr Sicherheit zu sorgen.

Im Gemeindebrief, im Aushang und auf der Homepage sollen die Kontaktdaten der Fachstelle veröffentlicht und die Ansprechpersonen genannt werden.

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 unseren Kirchengemeinde Waldershof und Neusorg wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt darf keinen Raum in unseren Kirchengemeinden haben, denn sie widerspricht in jeder Hinsicht dem Doppelgebot der Liebe, wie es Jesus als wichtigste Maßgabe für ein gutes Leben herausgestellt hat.

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 Mitar-

beitende unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird. Das Leitbild wird auch auf unserer Homepage veröffentlicht.

3. Partizipation

Als Kirchengemeinden möchten wir Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinden 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 in allen Gremien, Vorbereitungsgruppen und Mitarbeiterbesprechungen statt. Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft, und dem sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter unserer Gemeinden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Der Kirchenvorstand hat das Schutzkonzept in seiner Sitzung vom **23.9.25** beraten und setzt es regelmäßig auf die Tagesordnung, um die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen zu unterstützen. Wir sind fest entschlossen, sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes im täglichen Gemeindeleben umgesetzt werden.



Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre.

4.1. Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeit

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da.

Sie wurden vom Dekanatsausschuss Wunsiedel in der Sitzung vom 2. Juni 2025 berufen.

Die beiden DBe Selb und Wunsiedel arbeiten hier zusammen und berufen jeweils eine Person für ein gemeinsames Team von Ansprechpersonen und beide Personen jeweils als Team. Dabei wird darauf geachtet, daß eine Ansprechperson weiblich und eine männlich ist.

Ansprechpersonen		
Herr Dr. Hubert Schirmer	Liegt noch nicht vor. Wird noch ergänzt	ansprechperson.wunsiedel@elkb.de
Frau Heike Bayreuther	0151/54705692	ansprechperson.selb@elkb.de

a) Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen.

Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle „help“, sowie regionale Fachberatungsstellen. Die Ansprechpersonen gelten für alle Kirchengemeinden, Einrichtungen und Arbeitsbereiche des DB Wunsiedel als zuständig, wenn diese nicht gesondert eine oder mehrere Ansprechperson(en) berufen.

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Handy

Die Ansprechpersonen sind über die angegebene Telefonnummer erreichbar. (inklusive Mailbox). Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Bei Urlaubszeiten enthält die Mailbox einen entsprechenden Verweis zu einer anderen Ansprechperson. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten werden binnen eines Monats gelöscht. Fragen zum Datenschutz beantwortet der örtliche Datenschutzbeauftragte.

(Funktions-) Emailadresse

Hilfesuchende können sich auch per mail an die Ansprechpersonen wenden. Sie bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort. Bei Urlaubszeiten enthält die Abwesenheitsnotiz einen entsprechenden Verweis zu einer anderen Ansprechperson.

c) Bekanntmachung der Ansprechpersonen

Die Namen und Kontaktdaten der Ansprechpersonen unseres Dekanatsbezirkes Wunsiedel sind folgendermaßen veröffentlicht:

- auf Homepage des DB Wunsiedel
- auf den Homepages der Kirchengemeinden, so diese keine anderen Personen berufen
- in Aushängen im DJH Vordorf, in den vom DB Wunsiedel genutzten Räumen und in den Räumen von Kirchengemeinden, die keine anderen Ansprechpersonen berufen

d) 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.

4.2. Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind vom Dekanatsausschuss benannte Personen.

Sie sind Themenwächter*innen für unseren Dekanatsbezirk.

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.

Auch hier arbeiten die beiden DBe Selb und Wunsiedel zusammen und berufen je eine Person als Präventionsbeauftragte bzw. Präventionsbeauftragten.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind

Präventionsbeauftragte:		
Dekanatsjugendreferentin Stefanie Hopp (Wunsiedel)	Tel.: 0151/72542888	Mail.: stefanie.hopp@elkb.de
Dekanatsjugendreferentin Miriam Zöllner (Selb)	Tel. 0151/5 470 56 92	Mail: miriam.zoellner@elkb.de

Unsere Präventionsbeauftragten 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. Wenn in Kirchengemeinden und Einrichtungen abweichende Präventionsbeauftragte berufen werden, trägt jede Kirchengemeinde bzw. Einrichtung die Fortbildungskosten selbst.

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

4.3. Interventionsteam

Siehe unter Punkt 10.

5. Präventives Personalmanagement

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

5.1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für Hauptberufliche

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. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.

Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Der Verhaltenskodex als Teil des Schutzkonzeptes wird mit den Bewerber/-innen durchgelesen und anschließend unterschrieben sowie anschließend zum Personalakt gelegt.

Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.

Die neue Mitarbeiterin bzw. der neue Mitarbeiter hat an einer der nächsten stattfindenden Basisschulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt teilzunehmen, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

5.2. Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtlichen

Wenn wir neue ehrenamtliche Mitarbeitende in die Mitarbeiterschaft unserer Kirchengemeinde aufnehmen, legen wir Wert darauf, insbesondere bei Mitarbeitenden, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu tun haben, gleich zu Anfang die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit zu klären.

Dabei sprechen wir Themen wie den Umgang mit Nähe und Distanz, mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt an und geben das Schutzkonzept zur Kenntnis, indem es in Grundzügen erklärt wird.

Wir legen Wert darauf, dass jeder ehrenamtlicher Mitarbeitende den Verhaltenskodex ausgehändigt bekommt und unterschreibt.

Wir laden alle Ehrenamtlichen zur Teilnahme an einer Basisschulung ein und legen insbesondere denen, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu tun haben, die Dringlichkeit der Teilnahme nach. Über die Teilnahme wird ein Zertifikat ausgehändigt. Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Dabei halten wir die gesetzlich geregelten Vorgaben ein.

5.3. Dokumentation

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

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

5.4. Umgang mit Hospitierenden, Praktikantinnen und Praktikanten

Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikan/-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

6.1. Verhaltenskodex

Unsere kirchliche Arbeit lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Sie ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Dies gilt insbesondere für unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. 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 folgenden Verhaltenskodex formuliert:

Verhaltenskodex für Mitarbeitende der Kirchengemeinden Waldershof und Neusorg

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und bzw. zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit anderen Mitarbeitenden bzw. mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Vorgesetzten.
2. Ich will alles dafür tun, dass durch meine Tätigkeit keine Formen von physischer, psychischer und sexualisierter 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 Mitarbeitender bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meiner Kirchengemeinde vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
10. Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und stimme ihm zu.



.....
Ort, Datum

.....
Name

¹ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

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

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

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

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

6.2. Nähe und Distanz

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

6.3. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind aus 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, 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 möglichst eine dienstliche Nummer. Hauptamtliche dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- 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.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.

- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unseren Kirchengemeinden für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter bzw. Täterinnen 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:

- Jugendliche Mitarbeitende unter 18 Jahren werden durch die Gruppenleitung oder die letztverantwortliche hauptamtliche Person über das Schutzkonzept informiert und unterschreiben den Verhaltenskodex. Sie erhalten die Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt über die Juleica.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden werden ebenfalls durch die Gruppenleitung oder die letztverantwortliche hauptamtliche Person über das Schutzkonzept informiert und unterschreiben den Verhaltenskodex. Sie werden auf die Basisschulungen verwiesen, die durch Multiplikatoren durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet in regelmäßigen Abständen regionale Schulungen für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte soweit möglich 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. Es können auch Schulungen in den Nachbardekanaten bzw. Online-Schulungen belegt werden.
- 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.
- Bei Weigerung, 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 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.



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

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

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

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 dem bzw. der 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 / Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Wir informieren Eltern bzw. Sorgeberechtigten über die Inhalte unseres sexualpädagogischen Konzeptes sowie über wesentliche Inhalte dieses Schutzkonzeptes, insbesondere vor größeren Maßnahmen wie z.B. Freizeiten.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinden wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungs-angemessene Beschwerdemöglichkeiten zur 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 der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt im Gemeindebrief und auf der Homepage
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für hauptamtliche Mitarbeitende
- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise



- In Neusorg soll im Aushang als Ansprechpartner Vertrauensmann Thomas Lippert genannt werden, an den sich die Gemeindeglieder bei Anregungen, Lob und Beschwerden melden können.

Nach besonderen Veranstaltungen wie Konfirmandenfreizeiten, Kindertagen etc. werden mit den Mitarbeitenden Feedbackrunden gemacht, die Gewalt- und Machtmissbrauch thematisieren, das Thema der eigenen Rolle besprechen und Möglichkeit für Partizipation und Beschwerde geben.

Damit Hinweisgebende oder Betroffene wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten und die Dokumentation der Beschwerde.

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 übergreifiges 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 Peter Bauer abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen
- Interventionsteam 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 leitungsverantwortliche Person 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/Verfahrensleitung		
Dekan Peter Bauer	09232 / 6181	peter.m.bauer@elkb.de

Stellvertretung Dekan		
Pfarrer Jörg Mahler	09238 / 277	joerg.mahler@elkb.de

Präventionsbeauftragte		
DJRin Stefanie Hopp	01517 / 254 28 88	stefanie.hopp@elkb.de
DJRin Miriam Zöllner	01515 / 470 56 92	miriam.zoellner@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit		
über das Dekanatsbüro	09232 / 6181	dekanat.wunsiedel@elkb.de

Notfallseelsorger*in	
Name: Pfarrer Kai Steiner	Erreichbarkeit:
Tel: 09231/6477727	E-Mail: kai.steiner@elkb.de
Name: Pfarrer Andreas Münster und Pfarrerinnen Andrea Münster	Erreichbarkeit:
Tel: 09287/77233	E-Mail: andreas.muenster@elkb.de

Meldestelle ELKB	
Tel: 089/5595342	E-Mail: meldestellesg@elkb.de
Name: Pfarrer Andreas Münster und Pfarrerinnen Andrea Münster	Erreichbarkeit:
Tel: 09287/77233	E-Mail: andreas.muenster@elkb.de

Insoweit erfahrene Fachkraft	
Name: Herr Jörg Schöffel, Landratsamt Wunsiedel	Erreichbarkeit:
Tel. 09232/80319	E-Mail: joerg.schoeffel@landkreis- wunsiedel.d

HELP Zentrale Anlaufstelle

Zur Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Ein entsprechendes Formular findet sich als Anhang 10.1 im Handbuch Schutzkonzept. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

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

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

11. Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten

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 Kirchengemeinden
- 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 die leitungsverantwortlichen und weisungsbefugten Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Es wird empfohlen, Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB in Anspruch zu nehmen.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche bzw. 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 ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

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

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

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

- Was braucht die Betroffene bzw. der Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeugen, 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 wissen ja besonders gut Bescheid und können individuell entscheiden, wie sie sich einbringen wollen.

13. Vernetzung und Kooperation

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

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

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit dem Dekanat Wunsiedel im Gespräch:
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: regelmäßig in Kirchenvorstandssitzungen, in gewissen Abständen in Mitarbeiterbesprechungen.

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Notfallseelsorge Leitstelle Hof	
Tel: 112	

Fachberatungsstelle für Frauen:	
Name: Frauennotruf Marktredwitz	Erreichbarkeit:
Tel 09231/9712997	E-Mail: frauennotruf@diakonie-hochfranken.de
Name: Frauennotruf Hof	
Tel. 09281/77677	

Fachberatungsstelle für Männer	
Name: Schutzhöhle Hof e.V	Erreichbarkeit:
Tel 09281/77989682	E-Mail: info@maennerberatung-oberfranken.de

Krisendienst Oberfranken	
Tel 0800/66553030	

Avalon Bayreuth Fachberatungsstelle	
Tel 0921/512525	

Weißer Ring e.V. Hof-Wunsiedel	
Tel. 01515/5164751	

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 Gemeinden 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 Kirchengemeinden zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit in angemessenen zeitlichen Abständen über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

14.1 Während der Schutzkonzepterstellung

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

14.2 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.
- 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 Adressatenkreis, 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. Das kann im Internet z.B. passieren durch reduzierte Auflösung, technisches Verhindern von Downloads oder gegebenenfalls ausschließliche Veröffentlichung in Printmedien. Mehr dazu unter:
https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf

14.3 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen,
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- 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,

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

14.4 Gemeindebrief

In unserem Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

14.5 Schaukästen und Pinnwände

Im Schaukasten unserer Gemeinde informieren wir zum Thema durch Aushang

- des Plakats der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- von Informationen zu den Ansprechpersonen.

15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte oder durch die den Mitarbeitenden 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 Kirchengemeinden, auch dem der Mitarbeitenden.

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit 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 nächsthöheren, nicht betroffenen, vorgesetzten Person.

Sowohl Betroffenen als auch Beschuldigten zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den Beteiligten, insbesondere der betroffenen Person. Sowohl den Betroffenen als auch den Beschuldigten steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.