



SCHUTZ

ZUKUNFT

PLAN  
○ — ✓  
○ — ✓  
○ — ✓  
○ — ✓

KONZEPT

ACHTSAMKEIT

# Schutzkonzept der Kirchengemeinde Hammelburg

## 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) Fortbildung und Vernetzung.....	7
4.2. Präventionsbeauftragte.....	7
4.3. Multiplikatoren.....	8
4.4. Interventionsteam.....	8
5. Präventives Personalmanagement.....	8
5.1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für Hauptberufliche.....	8
5.2. Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtlichen.....	9
5.3. Dokumentation.....	9
5.4. Umgang mit Hospitierenden, Praktikantinnen und Praktikanten.....	9
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz.....	10
6.1. Verhaltenskodex.....	10
6.2. Nähe und Distanz.....	11
6.3. Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	11
7. Schulung und Fortbildung.....	12
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.....	13
9. Beschwerdemanagement.....	14
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	15
11. Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten.....	17
12. Aufarbeitung.....	17
13. Vernetzung und Kooperation.....	19
13.1. Netzwerkpartner vor Ort.....	19
14. Öffentlichkeitsarbeit.....	20
14.1. Während der Schutzkonzepterstellung.....	20
14.2. Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos.....	21
14.3. Homepage.....	21
14.4. Gemeindebrief.....	22
14.5. Schaukästen und Pinnwände.....	22
15. Beschäftigtenschutz.....	22

## I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde Anfang 2025 erstellt, um sexualisierte, physische und psychische Gewalt in unserer Kirchengemeinde zu verhindern. Federführend war Pfarrer Robert Augustin. Zahlreiche weitere Personen waren beteiligt.

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 Kirchengemeinde Hammelburg.

Für unseren Kindergarten St. Michael haben wir ein eigenes Kinderschutzkonzept entwickelt. Das vorliegende Schutzkonzept gilt für den Kindergarten deshalb nur insoweit, als dessen Mitarbeitende selbst von Grenzüberschreitungen oder Übergriffen betroffen sind.

Das Schutzkonzept basiert auf der Vorlage der Fachstelle „Aktiv gegen Missbrauch“ und wurde für die Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks Lohr am Main angepasst von Pfr. Robert Augustin und Hannah Scheurich.

Die MAV des Dekanats Lohr am Main in ihrer E-Mail vom 8.7.2025 diesem Schutzkonzept zugestimmt. Eine Zertifizierung durch die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB erfolgte am 30. Juli 2025.

Das Schutzkonzept wurde vom Kirchenvorstand in seiner Sitzung am 3. Juni 2025 einstimmig beschlossen. Auf das Schutzkonzept verwiesen wird regelmäßig im Rahmen der Kirchenvorstandssitzung und im Mitarbeitendenjahresgespräch. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts erfolgt spätestens nach fünf Jahren, d.h. Anfang 2030.

### III. Bausteine unseres Schutzkonzeptes

#### 1. Risiko- und Potenzialanalyse



Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Herbst 2024 durchgeführt.

Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

Mitarbeitende der Konfirmandenarbeit, des CVJM Hammelburg, unseres Kindergartens, des Kindergottesdienstes, der Kirche Kunterbunt sowie des Kirchenvorstands

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage für die Erstellung des Schutzkonzeptes.

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

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten bzw. noch offen sind:

Maßnahme	Verantwortlich	Umzusetzen bis

## 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 Hammelburg 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 unserer Gemeinde Hammelburg haben.

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

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Liebe zu Gott und den Menschen, wie Jesus Christus sie uns geboten hat. Das heißt auch, dass wir uns Menschen schützend zur Seite stellen, die von Gewalt bedroht sind.

Durch den Glauben sind wir mit Gott versöhnt. Entsprechend bemühen wir uns um eine offene und wertschätzende Aufarbeitung von Fehlern.

Jeder Mensch ist einzigartig von Gott geschaffen. Entsprechend hat jeder Mensch individuelle Stärken und Schwächen, Bedürfnisse und Grenzen. Diese achten und schützen wir. Wir achten auf Partizipation (siehe III.3).

Jesus Christus hat gesagt: *Wer groß sein will, der sei aller Diener*. Deshalb achten wir darauf, unsere Macht nicht zu missbrauchen. Menschen sollen frei sein, angstfrei ihre Stimme zu erheben. Sie sollen zu nichts genötigt werden und grundsätzlich auch die Möglichkeit haben, auszusteigen.

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

Das Leitbild wird auf unserer Homepage veröffentlicht. Es wird allen Mitarbeitenden in Papierform angeboten und neuen Mitarbeitenden ausgehändigt.

### 3. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, 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 unseren Gremien (z.B. KV, Ausschüsse etc.) und in unseren Teams, Gruppen und Kreisen (z.B. KiGo-Team, Konfi-Team etc.)

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 Kirchengemeinde bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Der Kirchenvorstand setzt das Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützt 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 und deren Erreichbarkeit

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 11. März 2025 berufen / vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 01.10.2024 berufen.

Die Ansprechpersonen und ihre Erreichbarkeit:

Ansprechpersonen für die Kirchengemeinde Hammelburg:		
<b>Miriam Anders</b> , Thulba	Tel. 0151-16513263	m.anders-thulba@outlook.com

Ansprechpersonen auf Dekanatsebene:		
<b>Carmen Menger</b> , Lohr	Tel. 09352 – 60 16 73	carmen.menger@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 in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PrävG von der Meldepflicht entbunden.

In unserem Dekanat Lohr am Main haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

##### b) 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 übernehmen für die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde bzw. Regionen die jeweilige Kirchengemeinde anteilig, für die dekanatsweiten Ansprechpersonen der Dekanatsbezirk Lohr.

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

#### 4.2. Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter. 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 Präventionsbeauftragte und ihre Erreichbarkeit:

Präventionsbeauftragte:		
<b>Hannah Scheurich</b> , Reli.päd.	Tel: 01 63 – 3 56 25 35	hannah.scheurich@elkb.de

### 4.3. Multiplikatoren

Aufgabe der Multiplikatoren ist es, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt fortzubilden. Zu diesem Zweck führen sie insbesondere Basisschulungen für die Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden des Dekanats durch sowie im weiteren Verlauf Auffrischungsschulungen.

Als Multiplikator für das Dekanat fungiert Carmen Menger (siehe oben 4.1.)

### 4.4. 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, vom Bewerber / von der Bewerberin unterschrieben sowie anschließend zum Personalakt gelegt.

Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt in der Regel vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft. Eine entsprechende Liste wird von der Pfarramtssekretärin geführt, für Personal des Kindergartens von der KiGa-Leitung.

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 Kirchen-

gemeinde 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 je nach Art und Umfang der Tätigkeit 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 Ehrenamtliche 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 Praktikanten ohne Vertrag (z.B. Schüler) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.

Hospitierende und Praktikanten 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

Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir folgenden Verhaltenskodex formuliert:

### **Verhaltenskodex für Mitarbeitende der Kirchengemeinde Hammelburg**

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen zu schaffen bzw. zu erhalten, insbesondere für Kinder und Jugendliche. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit anderen Mitarbeitenden sowie mit Vorgesetzten.
2. Ich will alles dafür tun, dass 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 Mitarbeitender bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot<sup>1</sup> 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 eine Fachberatungsstelle und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meiner Kirchengemeinde vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.



Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und stimme ihm zu.

.....  
*Ort, Datum*

.....  
*Name*

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

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

*Grundsätzliches zum 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.

## 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. Wir wissen um die Problematik sozialer Medien (z.B. WhatsApp, E-Mail) und bemühen uns um einen verantwortlichen und transparenten Umgang damit, insbesondere beim Kontakt zu Kindern und Jugendlichen. Jeder eingerichteten Gruppe muss mindestens eine verantwortliche erwachsene Person angehören, die gegebenenfalls interveniert. Die Erziehungsberechtigten müssen einverstanden sein. Es ist möglichst zu vermeiden, persönliche, empfindliche Inhalte über soziale Medien mitzuteilen.
- Kein Mitarbeitender muss seine persönliche Rufnummer bekanntgeben, sondern hat die Option sich über das Pfarramt kontaktieren zu lassen.
- 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 Hammelburg 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 unserer Kirchengemeinde 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:

- Minderjährige Jugendleiter werden durch die Gruppenleitung oder die letztverantwortliche hauptamtliche Person über das Schutzkonzept informiert und unterschreiben den Verhaltenskodex. Sie werden zu Basis- bzw. Auffrischungsschulungen eingeladen. Jugendleiter ab 15 Jahren werden zudem ermutigt, an einem der nächsten Grundkurse des Dekanatsjugendwerks, der kommunalen Jugendwerke oder einer vergleichbaren Einrichtung teilzunehmen.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, 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.
- Für die Schulung des pädagogischen Personals der Kindertagesstätten sollen künftig übergemeindlich eigene „Schulungen sexualisierte Gewalt“ durch den Evang. Kita-Verband entwickelt und angeboten werden. Das ist für unseren Kindergarten St. Michael relevant.
- 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 und weitere Schritte sind zu prüfen. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

Je nach Art und Umfang der Tätigkeit kann auch auf die Verpflichtung zu einer Schulung verzichtet werden, z.B. Austragen des Gemeindebriefs, Mithilfe bei den Außenanlagen.

## 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<sup>2</sup> und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus. Gegebenenfalls schulen wir die betreffenden Mitarbeitenden.

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 bzw. 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 Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Wie für Erwachsene, müssen auch für Kinder und Jugendliche Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stehen, die ihrer Entwicklung angemessen sind.

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



2 Siehe <https://de.wikipedia.org/wiki/Schutzalter>

- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz<sup>3</sup> (Siehe III.10 unten)
- Mitarbeitendenvertretung für hauptamtliche Mitarbeitende
- Kummerkasten in der Kirche (regelmäßige Leerung grundsätzlich monatlich durch den Pfarramtsführer und ein weiteres Mitglied des KV. Beschwerden werden im KV besprochen. Soweit möglich wird dem sich Beschwerenden zeitnah persönlich oder fernmündlich Rückmeldung gegeben)

Damit Hinweisgeber oder Betroffene wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir, wie wir mit Beschwerden umgehen. Wenn möglich, geben wir Rückmeldung.

## 10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

Wir als Leitungsverantwortliche müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten möglichst schnell 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 Till Roth abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

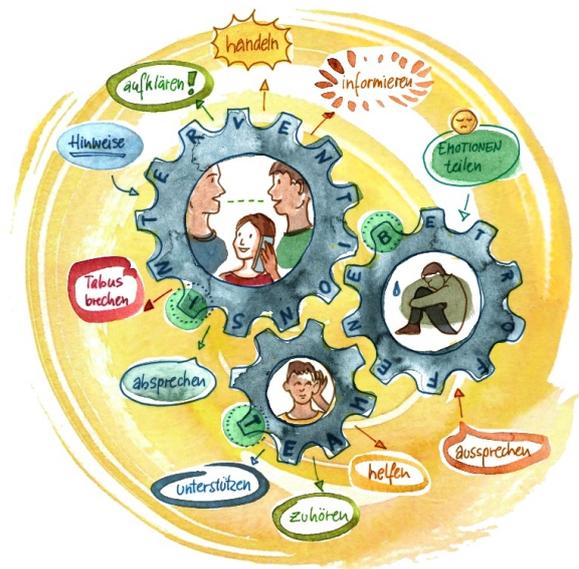
- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen
- Interventionsteam klein halten, um handlungsfähig zu sein

### 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



<sup>3</sup> Siehe <https://de.wikipedia.org/wiki/Hinweisgeberschutzgesetz>

Personen:

Dekan/Verfahrensleitung		
<b>Till Roth</b> , Dekan	Tel: 0151 – 58 18 79 58	E-Mail: Till.Roth@elkb.de

Stellvertretung Dekan		
<b>Robert Augustin</b> , Pfarrer	Tel: 0157 – 84 49 89 78	E-Mail: Robert.Augustin@elkb.de

Präventionsbeauftragte		
<b>Hannah Scheurich</b> , Reli.päd.	Tel: 0163 – 3 56 25 35	E-Mail: Hannah.Gawor@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit		
<b>Kristin Schneider-Genge</b>	Tel: 0 93 52 – 87 17 10	E-Mail: dekanat.lohr@elkb.de
Erreichbar während der Öffnungszeiten des Dekanats		

Bei Bedarf können weitere Experten aus dem Netzwerk hinzugezogen werden, siehe Seite 19 (Netzwerkpartner vor Ort).

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 Till Roth.

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

Kontaktdaten der Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: [meldestellesg@elkb.de](mailto:meldestellesg@elkb.de)

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

## 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 Kirchengemeinde
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind die leitungsverantwortlichen und weisungsbefugten Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist 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 Kenntnisse 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 den Gemeinden unseres Dekanats im Gespräch.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- Für uns als Kirchengemeinde der ELKB gibt es die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir den Umgang mit sexualisierter Gewalt so zu thematisieren, wie es in diesem Schutzkonzept bereits beschrieben ist.

#### 13.1. Netzwerkpartner vor Ort

<b>Jugendamt im Landratsamt Bad Kissingen – Allgemeiner sozialer Dienst</b>		
Frau Waldvogel	0971-801-2175	<a href="mailto:a.waldvogel@kg.de">a.waldvogel@kg.de</a>
Frau Haverkamp	0971-801-2281	<a href="mailto:s.haverkamp@kg.de">s.haverkamp@kg.de</a>
Frau Francz	0971-801-2270	<a href="mailto:t.francz@kg.de">t.francz@kg.de</a>
Vermittlung Landratsamt	0971-801- 0	

<b>Caritas Landkreis Bad Kissingen e.V. - v.a. für anonyme Fallberatung</b>		
Diana Schölzel	0971-72469221	<a href="mailto:d.schoelzel@caritas-kissingen.de">d.schoelzel@caritas-kissingen.de</a>

<b>Weißer Ring Bad Kissingen</b>		
Manfred Steigerwald	0151-55164838	<a href="mailto:badkissingen@mail.weisser-ring.de">badkissingen@mail.weisser-ring.de</a>

<b>Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer (Unterfranken)</b>		
Allgemeine Telefonnummer	0931-457-1074	
Frau Weiß	0931-457-1072	
Frau Holzmann	0931-457-1073	

<b>Staatsanwaltschaft Schweinfurt</b>		
Rüfferstr. 1, 97421 Schweinfurt	Tel: 09721 / 542-0	poststelle@sta-sw.bayern.de

<b>Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen</b>		
Leitstelle	Tel: 116116	

<b>Krisendienste Bayern (psychologische und sozialpädagogische Erstberatung)</b>		
Leitstelle	Tel: 0800-6553000	

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

Maßnahmen sind:

### 14.1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief, 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](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 (kurze Vorstellung, Aufgaben, Regelung zur Verschwiegenheit und Kontaktmöglichkeiten),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- eine Verlinkung zu <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de>,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage auch über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,

- aktuell angebotene 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

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 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 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 Unterstützungs-

möglichkeiten 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.



**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

Fachstelle für den Umgang mit  
sexualisierter Gewalt ELKB  
Fachbereich Prävention

## ZERTIFIKAT

hinschauen  
helfen  
handeln

Kirche und  
Diakonie gegen  
sexualisierte  
Gewalt

Die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB  
bescheinigt

**der Kirchengemeinde Hammelburg  
dass sie ein  
Schutzkonzept  
zur Prävention sexualisierter Gewalt**

erstellt hat. Das Schutzkonzept entspricht den Anforderungen der  
Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB. Mit  
Beschluss im Kirchvorstand/Dekanatsausschuss/Einrichtungsleitung  
verpflichtet sich die Kirchengemeinde/Das Dekanat/die Einrichtung, das  
Schutzkonzept in der täglichen Praxis zu leben und umzusetzen und nach  
spätestens fünf Jahren zu überprüfen.

Unterschrift Fachstelle für den Umgang  
mit sexualisierter Gewalt der ELKB

30.07.2025  
Datum