

**Schutzkonzept**  
**zur Prävention sexualisierter Gewalt –**  
**Kirchengemeinde Dörfles-Esbach**

In Kooperation mit der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB)

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

Stand: Dezember 2025

**AKTIV GEGEN**  
**MISSBRAUCH**



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

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>II. Geltungsbereich</b> .....	<b>3</b>
<b>III. Bausteine unseres Schutzkonzepts</b> .....	<b>3</b>
1. Risiko- und Potential-Analyse.....	3
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt .....	4
3. Partizipation.....	5
4. Verantwortung und Zuständigkeiten .....	6
4.1 Ansprechpersonen.....	6
Präventionsbeauftragte .....	8
5. Präventives Personalmanagement.....	9
5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für angestellte Mitarbeitende .....	9
5.2.    Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende .....	9
5.3 Dokumentation .....	10
5.4 Hospitierende & Praktikant*innen .....	10
7. Schulung und Fortbildung.....	13
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen .....	14
8.    Beschwerdemanagement.....	15
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt .....	18
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen .....	23
12. Aufarbeitung .....	23
13. Vernetzung und Kooperation.....	25
14.2 Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos.....	27
14.3 Homepage .....	28
14.4 Gemeindebrief/Einrichtungspublikationen.....	28
14.5 Pinnwände.....	28
15. Beschäftigtenschutz.....	28
<b>Abschluss/Überprüfung</b> .....	<b>29</b>



## **I. Vorwort**

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Dörfles-Esbach will ein einladender und sicherer Ort des Glaubens und der Gemeinschaft sein, an dem Kinder, Jugendliche und Erwachsene einander in Sicherheit und Respekt begegnen können. Prävention ist uns ein großes Anliegen. Das vorliegende Schutzkonzept wurde von einer Arbeitsgruppe im Zeitraum April 2025 – Januar 2026 erarbeitet und wird fortlaufend überprüft und weiterentwickelt. Beteiligt waren Vertreterinnen und Vertreter aller Gruppen und Kreise sowie die hauptamtlich Mitarbeitenden. Das Konzept will Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt fördern, konkrete Präventionsstandards festschreiben und Handlungssicherheit vermitteln.

## **II. Geltungsbereich**

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde Dörfles-Esbach und ihre Orte: Kirche zum Guten Hirten, Gemeinderäume im Kirchenbau (Hohe Str.19, Dörfles-Esbach), Büroräume (Martin-Luther-Str.1, Dörfles-Esbach)

## **III. Bausteine unseres Schutzkonzepts**

### **1. Risiko- und Potential-Analyse**

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im April 2025 im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung durchgeführt. Beteiligt waren alle Gruppen und Kreise der Kirchengemeinde, der Kirchenvorstand sowie die hauptamtlichen Mitarbeitenden. Die Ergebnisse bildeten die Grundlage für dieses Schutzkonzept; sie wurden am Ende der Erarbeitungsphase erneut gespiegelt.

### **Beteiligte Bereiche/Arbeitsfelder:**

- Projektchor
- Minigottesdienstteam
- Konfi-Teamer\*innen
- Umweltteam
- Frauenfrühstücksteam
- Besuchsdienst
- Jugendausschuss
- Band
- Hauptamtlich Mitarbeitende (Pfarrerin, Pfarramtssekretärin, Hausmeisterehepaar, Mesnerin, Vikarin)

## **Maßnahmen/Handlungsschritte aus der Analyse:**

- Unübersichtliche Bereiche (z. B. Zugänge, Untergeschosse, Nebenräume) werden ins Bewusstsein gerufen und regelmäßig kontrolliert. *(Umsetzung durch Gruppenleitende)*
- Unbekannte Besucher\*innen werden freundlich angesprochen und nach ihrem Anliegen gefragt. *((Umsetzung durch Gruppenleitende)*
- Wir fördern eine konstruktive Konfliktkultur (z. B. Ich-Botschaften, Moderation, Supervision).
- Beschwerden werden ernst genommen; wir bemühen uns aktiv um Lösungen.
- Für alle ehrenamtlich Mitarbeitenden werden Basisschulungen angeboten und dokumentiert.
- Ehrenamtliche in Kinder- und Jugendarbeit legen ein erweitertes Führungszeugnis vor (mit Wiederholung alle 5 Jahre, sofern erforderlich).
- Der Kirchenvorstand erstellt Hausordnung für die Gemeinderäume und veröffentlicht sie durch Aushänge .
- Ein Verhaltenskodex wird verbindlich eingeführt, den alle Mitarbeitende unterschreiben. *(Umsetzung durch Ortspfarrerin)*

## **2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt**

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde. Wir wollen Menschen, besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir schaffen einen Rahmen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können. Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

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

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- Homepage

- Aushänge in Kirche und Pfarramt
- Gemeindebrief
- Gemeindeversammlung
- Besprechungen in Gruppen und Kreisen (regelmäßige Erinnerung)

### 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:

- Kirchenvorstand
- Jugendausschuss
- Gemeindeversammlung
- Gruppen und Kreise
- Dienstbesprechungen der hauptamtlichen Mitarbeiter

In diesen Gruppen und Ausschüssen planen wir gemeinsam Veranstaltungen und Angebote in unseren Räumen. Der Kirchenvorstand eröffnet jede Sitzung mit einer Feedbackrunde, in der offen alle Fragen und Rückmeldungen eingebracht werden können und fallentsprechend gehandelt werden kann. .

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Umgang mit 1:1-Situationen (z. B. vertrauliche Gespräche)
- Sicherheitskonzepte für abgelegene oder wenig einsehbare Bereiche in der Kirche
- Einbindung schutzbedürftiger Gruppen in die Regelentwicklung
- Fehlerkultur und konstruktiver Umgang mit Kritik
- Aufbau einer gelebten Feedback-Kultur

#### 4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede\*r Einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers.

Unser Kirchenvorstand hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir alle sechs Jahre. Der genaue Zeitpunkt richtet sich nach der Konstituierung der Gremien im Anschluss an die Kirchenvorstandswahlen. Für die Fassung dieses Konzeptes gilt ein Prüfungstermin für Herbst 2031. Im Falle einer Intervention wird es direkt nach dem Auftreten des Falles überprüft

#### 4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Dekanatsausschuss Coburg in der Sitzung vom 02.06. 2025 und vom Dekanatsausschuss Michelau in der Sitzung vom 29.01.2025 berufen.

Durch Aushänge in unseren Räumen und Schaukasten können alle Gemeindeglieder zeitnah Ansprechpersonen finden.

Die Ansprechpersonen sind (grundsätzlich im gesamten Bereich der beiden Dekanatsbezirke kontaktierbar):

##### Dekanatsbezirk Coburg

**Nicole Rohr**

☎ 09561 – 816 798

**Andreas Schlögler-Wolf**

☎ 09561 – 816 799

## **Sandra Engelhardt**

☎ +49 160 97 06 24 93

## Dekanatsbezirk Michelau

### **Dorothea Benecke**

☎ +49 176 75 79 22 67

### **Andreas Förster**

☎ +49 160 91 13 15 47

#### **4.1. Aufgaben**

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu suchen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten. Eine ausführliche Übersicht der geeigneten Anlaufstellen und Kooperationspartner\*innen ist in der Anlage dieses Schutzkonzeptes zu finden.

In unseren Dekanatsbezirken haben wir dafür insgesamt fünf Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts und mit unterschiedlichem Auftrag in Diakonie und Kirche berufen.

#### **4.2. Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen**

- Handy

Die Ansprechpersonen bekommen ein dienstliches Handy zur Verfügung gestellt, über das sie erreichbar sind. Zwingend erforderlich ist es, eine Mailbox mit angemessener Ansage einzurichten, damit Betroffene dort eine Nachricht hinterlassen können. Im Regelfall meldet sich die kontaktierte Ansprechperson innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind datenschutzkonform spätestens binnen eines Monats zu löschen. In Urlaubszeiten und sonstigen Abwesenheiten enthält die Begrüßung einen Hinweis auf die Vertretung.

#### *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 der jeweilige Dekanatsbezirk.

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

### Präventionsbeauftragte

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

Präventionsbeauftragte nehmen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte teil sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt. Sie nehmen an den regelmäßigen Vernetzungstreffen teil, die durch die Fachstelle angeboten werden.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind:

#### Dekanatsbezirk Coburg

##### **Christin Sperling**

Evangelische Jugend Coburg

Untere Realschulstraße 3 | 96450 Coburg

☎ 09561 - 85 32 814

✉ christin.sperling@elkb.de

#### Dekanatsbezirk Michelau

##### **Susanne Fleuchaus**

Trägervertretung Kindertagesstätten

Kirchplatz 5 | 96247 Michelau

☎ 09571 - 94 76 148

✉ susanne.fleuchaus@elkb.de

## **5. Präventives Personalmanagement**

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für hauptberuflich Mitarbeitende. Die Auswahl und Einarbeitung von Ehrenamtlichen erfolgt im Sinne dieses Konzeptes sorgfältig und problembewusst.

Bereits im Einstellungsverfahren werden alle Mitarbeitenden auf ihre persönliche Eignung hin überprüft.

### **5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für angestellte Mitarbeitende**

Im Bewerbungsgespräch wird auf das Schutzkonzept hingewiesen. Die genauere Besprechung des Leitbildes und des Schutzkonzeptes folgt in der Einarbeitungsphase. Fallen Lücken im Lebenslauf, oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens unterschreiben neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex. Ein unterschriebener Verhaltenskodex ist Voraussetzung für die Beschäftigung in unseren Einrichtungen.

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

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

### **5.2. Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende**

Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.

Der Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.

Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.

Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreiben neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex. Ein unterschriebener Verhaltenskodex ist Voraussetzung für die Beschäftigung in unseren Einrichtungen.

In den ersten sechs Monaten des ehrenamtlichen Engagements werden neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.

Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nehmen neue Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegen das über ein Zertifikat.

Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.

Zwei Beispiele:

- *In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ab 16 Jahre vor der Mitarbeit in der Konfirmand\*innenarbeit notwendig.*
- *Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. in der Programmausgabe/Ausgabe von Liederzetteln bei Gemeindeveranstaltungen bzw. Gottesdiensten, ist die Vorlage nicht notwendig.*

### **5.3 Dokumentation**

In der Personalakte werden dokumentiert und 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 Hospitierende & Praktikant\*innen**

Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant\*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler\*innen) erfolgt die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und auf die Wahrung des Datenschutzes.

Hospitierende und Praktikant\*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in den Arbeitsbereichen der Dekanatsbezirk tätig sein.

Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

## **6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz**

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

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

**Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden (haupt-, neben- und ehrenamtlich):**

1. Ich trage zu einem sicheren, förderlichen Umfeld für mir anvertraute Menschen bei – insbesondere Kinder und Jugendliche.
2. Ich wirke darauf hin, dass durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung oder andere Gewaltformen möglich werden.
3. Ich nehme individuelle Grenzempfindungen wahr und respektiere sie.
4. Ich gestalte Nähe und Distanz verantwortungsvoll und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu anvertrauten Personen.
6. Ich kommuniziere respektvoll – im direkten Gespräch und im digitalen Raum.
7. Ich vermeide unangemessenes Verhalten; ich bin ansprechbar für Rückmeldungen.
8. Bei Grenzverletzungen schaue ich nicht weg; ich hole mir Beratung (Ansprechperson/Fachstellen).
9. Ich handle gemäß Interventionsplan bei Wahrnehmung strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt.

(siehe Anhang 1: Verhaltenskodex zum Unterschreiben)

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

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exit-Option“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gremien, Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.

**Voice-, Choice- und Exit-Option**

Die Kultur der Achtsamkeit beschreibt zum Schutz der Rechte von Kindern und Jugendlichen die sogenannte Choice-, Voice- und Exit-Option. Wir erweitern dies als ELKB auf alle Menschen, die uns vertrauen.

**Voice** meint das Recht, die eigene Stimme zu erheben, Wünsche und Bedürfnisse äußern zu können, aber auch Kritik und Änderungsvorschläge mitzuteilen, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

**Choice** bedeutet, dass die betreffende Person immer die Wahl haben muss, ob sie sich in der Situation befinden will oder nicht.

**Exit** bietet den Anwesenden die Möglichkeit, jederzeit aus einer Situation aussteigen zu können. Diese Option sichert, dass Grenzen der Einzelnen gewahrt werden. Ein vereinbartes Zeichen wie „Stopp, das mag ich nicht“ kann dabei genauso hilfreich sein wie die „Kultur der offenen Tür“ in Gruppenräumen.

(Oppermann et al. (Hg.), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Einrichtungen, 2018, S. 41ff.)

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

## 6.1 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

### Verhaltenskodex für Mitarbeitende im digitalen Raum

1. Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern.
2. Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung (Pfarramt)
3. Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden
4. Wir orientieren uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen am Datenschutzgesetz der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
5. Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
6. 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.
7. 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.

(siehe Anhang 2: Verhaltenskodex zum Unterschreiben)

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum:

- Kirchenvorstand
- Gruppen und Kreisen
- Konfielternabende
- Neugründung Gruppen
- Projektchor

Voice-, Choice- und Exit-Option werden auch in digitalen Formaten gewahrt.

## **7. Schulung und Fortbildung**

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter\*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

Präventive Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt ist der beste Schutz.

Inhalte der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit sind:

- Was versteht man unter sexualisierter Gewalt?
- Welche Strategien verfolgen Täter\*innen?
- Welche Risikofaktoren begünstigen sexualisierte Gewalt?
- Was sind die Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen?
- Welches Handeln ist notwendig, wenn ein Verdacht im Raum steht (Intervention)?

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Jugendleiter\*innen unter 15 Jahren erhalten im Rahmen einer Teamerschulung die nötigen Kompetenzen
- Jugendleiter\*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einer Juleicaausbildung teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator\*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden erstattet. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit

sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.

- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Dazu wird auf die Schulungen im Dekanat Coburg bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Die zuständigen Körperschaften informieren über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentieren Teilnahmebescheinigungen und erinnern an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der\*die Verantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

## **8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen**

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

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

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

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns

bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

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

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

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

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

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

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen aus.

Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Konfi-Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde oder der Pfarrei darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

## **8. Beschwerdemanagement**

Nicht jede Rückmeldung ist eine Beschwerde. Aber jede Beschwerde ist ein Feedback, das einer strukturierten und verbindlichen Form der Aufnahme, Bearbeitung, Rückmeldung und Dokumentation bedarf (= geregelter Beschwerdeverfahren). Wir unterscheiden zwischen Rückmeldungen / Anregungen / Ideen und Beschwerden. Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Dekanatsbezirke wahr- und ernstgenommen. Sie sind eine

niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Um die Grundvoraussetzung für 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 unseren Dekanatsbezirken folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

Möglichkeit zur Kontaktaufnahme der Dekane und Dekanin:

Regelmäßige Erreichbarkeit der Dekane Andreas Kleefeld oder Stefan Kirchberger über das **Dekanatsbüro Coburg**

🕒 Montag bis Donnerstag von 9– 12 Uhr sowie von 14-16 Uhr, Freitag von 9-12 Uhr

☎ 09561 - 80 57 0

✉ dekanat.corburg@elkb.de

Regelmäßige Erreichbarkeit der Dekan Dr. Markus Müller oder Dr. Ulrike Schorn über das **Dekanatsbüro Michelau**

🕒 Montag bis Freitag von 9– 12 Uhr

☎ 09571 - 98 20 0

✉ dekanat.michelau@elkb.de

Im Vertretungsfall wird eine entsprechende Erreichbarkeit über die Abwesenheitsmeldung und den Anrufbeantworter bekannt gegeben. Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb von 48 Stunden. Über das Wochenende verlängert sich der Zeitraum entsprechend.

Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt (Kontaktdaten siehe Anlage dieses Schutzkonzeptes)

Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

**im Dekanatsbezirk Coburg**

☎ 0151 - 19496865

✉ mav.dekanat-coburg-land@elkb.de

**im Dekanatsbezirk Michelau**

☎ 0175 - 2 65 02 11

✉ mav.michelau@elkb.de

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf den Webseiten der Dekanate veröffentlicht.

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

Wir begreifen Beschwerden sowie Anregungen und Rückmeldungen als Chance, unser Tun zu reflektieren und da wo nötig, Verbesserungen herbeizuführen.

Das Beschwerdemanagement besteht aus vier Schritten:

### **Anregung zur Beschwerde**

Alle Teilnehmenden an unseren Angeboten werden von den zuständigen Mitarbeitenden angeregt, Rückmeldungen und Beschwerden abzugeben. Das geschieht durch die unten aufgeführten Beschwerdemöglichkeiten.

### **Annahme von Beschwerden**

Grundsätzlich sind alle verantwortlichen Personen unserer Angebote im Dekanatsbezirk für Rückmeldungen ansprechbar. Falls eine Klärung nicht möglich oder erfolgreich ist, stellen wir folgende Möglichkeiten bereit:

- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Briefkasten oder digitale Beschwerdemöglichkeit die dauerhaft, über aushängende QR-Codes, zugänglich sind. Eine regelmäßige Leerung/ Überprüfung ist gegeben.
- Regelmäßige Sprechzeiten der Dekane
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz mit digitaler & anonymer Beschwerdemöglichkeit
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

### **Bearbeitung der Beschwerde**

Rückmeldungen innerhalb von Veranstaltungen, wie Feedbackbögen, werden von den Durchführenden entgegengenommen, bearbeitet oder gegebenenfalls mit dem Team oder einer Leitungsperson besprochen.

Beschwerden, die z.B. über den Briefkasten oder ein Onlinetool eingehen, werden in unterschiedlicher Zuständigkeit entgegengenommen. Die Entscheidung, in welchem Umfang die Beschwerde weiterverfolgt wird, geschieht im 4-Augen-Prinzip.

Damit Beschwerdeführer\*innen Vertrauen in das Verfahren haben können, ist es wichtig, dass die entgegennehmende Person namentlich benannt ist.

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält zeitnah eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren. Auch wenn keine Maßnahmen folgen, erhält die beschwerdeführende Person (sofern bekannt) eine Rückmeldung mit Begründung.

### **Reaktion/Rückmeldung**

Zuletzt erhält die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, Rückmeldung zu welchem Ergebnis die Bearbeitung geführt hat. Über Verbesserungen, die als Folge von Beschwerden umgesetzt wurden, wird im geeigneten Rahmen (Teamsitzung, Gremium) berichtet. Wenn möglich werden diese auch öffentlich kommuniziert.

Sind Beschwerden über Personen eingegangen, erfolgt am Ende eines Beschwerdeverfahrens eine abschließende Rückmeldung sowohl an die beschwerdeführende Person als auch an die beschuldigte Person. Alle Personen, die über die Beschwerde oder einen Verdacht informiert waren, werden über das Ergebnis der Klärung in Kenntnis gesetzt.

Sollte sich eine Beschwerde gegenüber einer Person als unbegründet herausstellen, kann es notwendig sein, eine angemessene Rehabilitation sicherzustellen.

### **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.

Personen, an die Hinweise, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt herangetragen werden, oder Personen, die selbst von Vorfällen sexualisierter Gewalt betroffen sind, können sich jederzeit wenden an:

die vom Dekanatsbezirk benannten Ansprechpersonen

- Meldestelle der ELKB
- die Leitungsverantwortlichen Dekan\*innen sowie
- ihnen vertraute Personen innerhalb des Dekanatsbezirks

Mitarbeitende des Dekanatsbezirks, an die Hinweise, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt herangetragen werden, sind verpflichtet, die\*den leitungsverantwortliche\*n Dekan\*in zu informieren, oder Kontakt zur Meldestelle der ELKB aufzunehmen.

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

Zentral wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene des Dekanatsbezirks. Alle Maßnahmen müssen mit Dekan Stefan Kirchberger bzw. Dekan Dr. Markus Müller und / oder Dekanin Dr. Ulrike Schorn abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Bevor das Interventionsteam oder die Meldestelle eingeschaltet werden, sammelt und bewertet eine „**Klärungsteam**“ genannte Einheit, die notwendigen Informationen nach dem ERNST-Schema.

Das Klärungsteam ist ein niederschwelliges Gremium zur Beurteilung der Schwere bzw. dem Ausmaß der Situation. Es bündelt und bewertet alle vorhandenen Informationen und entscheidet, ob das Interventionsteam einberufen werden muss.

Das Klärungsteam wird initiiert durch den\*die zuständige\*n Dekan\*in und setzt sich zusammen aus Dekan\*in, einer Person mit Leitungsfunktion aus dem betroffenen Handlungsfeld, und Mitteilenden. Das können Mitarbeitende sein, außenstehende Dritte, Mitglieder einer Peergroup, Betroffene oder Angehörige. Ist die Sachlage evident oder sind Strafverfolgungsbehörden beteiligt, tritt sofort das Interventionsteam zusammen.



## **Erkennen**

Anzeichen sexualisierter Gewalt werden ernst genommen, klar benannt und nicht bagatellisiert.



## **Ruhe bewahren**

Durchschnaufen und Boden unter den Füßen gewinnen.

Es geht darum, überlegt zu agieren.

Bitte keine Dramatisierung und keine Überstürzung.

Reflexion und Beratung sind hier wichtig.



## **Nachfragen**

Es geht darum, ein möglichst klares Bild der Sachlage zu bekommen.

Deshalb nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist.

Aber Vorsicht: Nicht Nachbohren und zu sehr ins Detail gehen. Intensive Befragungen gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei



## **Sicherheit herstellen**

Der\*die Betroffene muss geschützt werden, ggf. ist eine Stabilisierung notwendig.

Betroffene\*r und Beschuldigte\*r müssen getrennt werden.

Es ist zu überlegen, ob die\*der Betroffene eine\*n Helfer\*in an der Seite benötigt



## **Täter\*in stoppen**

Es wird eine klare Grenze gezogen, was erlaubt ist und was nicht. Fehlverhalten wird klar benannt.

Konsequenzen werden abgesprochen.

### **Interventionsleitfaden:**

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

### **Interventionsteam:**

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

#### **Im Dekanatsbezirk Coburg**

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name: Stefan Kirchberger	Erreichbarkeit:
Fon: 0171 – 693 24 88	E-Mail: stefan.kirchberger@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Andreas Kleefeld	Erreichbarkeit:
Fon: 0175 – 25 86 415	E-Mail: andreas.kleefeld@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Christin Sperling	Erreichbarkeit:
Fon: 09561 – 85 32 814	E-Mail: christin.sperling@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Stefan Kirchberger	Erreichbarkeit: siehe oben
Fon: 0171 – 693 24 88	E-Mail: stefan.kirchberger@elkb.de

Notfallseelsorger*in	
Name: Pfr. Karl-Heinz Hillermeier	Erreichbarkeit:
Fon: 09564 – 7 40 30 52 Fon: 0176 – 218 107 46 (eingeschränkt)	E-Mail: karl-heinz.hillermeier@elkb.de

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle regional	
Name: Frauennotruf Coburg	Erreichbarkeit:
Fon: 09561-90 155	E-Mail: info@frauennotruf-coburg.de

Insoweit erfahrene Fachkraft	
Name: Christin Sperling - Stadt	Erreichbarkeit:

Fon: 09561 – 85 32 814	E-Mail: christin.sperling@elkb.de
Name: Thomas Wedel – Landratsamt Coburg	Erreichbarkeit:
Fon: 09561 – 514 22 05	E-Mail: thomas.wedel@landkreis-coburg.de

<b>Meldestelle ELKB</b>	
Name: Stephanie Betz/ Carola Reichl/ Andrea Landgraf	Erreichbarkeit:
Fon: 089 – 5595 - 342	E-Mail: meldestellesg@elkb.de

### 10.1. Funktion und Aufgabe des Kriseninterventionsteams

- transparente Bearbeitung und Aufarbeitung des Krisenfalles
- Zentrale Koordinierungsstelle für alle am Prozess Beteiligten
- Bedarfsermittlung und Einleitung von Hilfe- und Unterstützungsmaßnahmen für die Betroffenen
- Sprachrohr und Kommunikationsstelle für die Öffentlichkeit und Strafverfolgungsbehörden

### 10.2. Dokumentation:

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

### 10.3. 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 im Dekanatsbezirk Coburg über Dekan Stefan Kirchberger. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

### Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

☎ 089 - 5595 – 342

✉ meldestellesg@elkb.de

🌐 <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/meldestelle/>

## 11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der\*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person muss 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 der\*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug\*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

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

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

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

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

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

### 13. Vernetzung und Kooperation

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

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

Konkret heißt das für uns:

Für einen inhaltlichen Austausch sind wir mit den benachbarten Dekanatsbezirken im Gespräch.

In unserem Dekanat gibt es folgende regionalen Anlaufstellen:

#### **Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei Oberfranken**

Kriminalpolizei Coburg – Kommissariat 8

Frau Doreen Scharf  
Tel. +49 9561-645-480

Mail: [doreen.scharf@polizei.bayern.de](mailto:doreen.scharf@polizei.bayern.de)  
[www.kriminalpolizei-coburg.de](http://www.kriminalpolizei-coburg.de)

#### **Zuständige Staatsanwaltschaft Coburg**

Ketschendorfer Straße 1  
96450 Coburg

Tel. +49 9561-878-0

Mail: [poststelle@sta-co.bayern.de](mailto:poststelle@sta-co.bayern.de)

### **Weißer Ring Coburg**

Außenstellenleitung Corina Trier

Handy +49151-55164794

Mail: [coburg@mail.weisser-ring.de](mailto:coburg@mail.weisser-ring.de)  
[coburg-bayern-nord.weisser-ring.de](mailto:coburg-bayern-nord.weisser-ring.de)

Mit den folgenden Fachstellen haben wir konkret vereinbart, dass wir sie als direkte Beratungskontakte in unserem Schutzkonzept abbilden.

### **Fachberatungsstelle Frauennotruf**

Coburg-Kronach-Lichtenfels

Mohrenstraße 15  
96450 Coburg

Tel.: +49 9561-90155  
Fax.: +49 9561-426134

Mail: [info@frauennotruf-coburg.de](mailto:info@frauennotruf-coburg.de)  
Internet: [www.frauennotruf-coburg.de](http://www.frauennotruf-coburg.de)  
Instagram: [keinegewaltgegenfrauencoburg](https://www.instagram.com/keinegewaltgegenfrauencoburg)

### **Erziehungs- und Familienberatungsstelle**

Bahnhofstraße 28  
96450 Coburg

Tel. +49 9561-2771 – 733

Diakonisches Werk Coburg e. V.  
[www.diakonie-coburg.de](http://www.diakonie-coburg.de)

## 14. Öffentlichkeitsarbeit

Wir nutzen unsere Kommunikationskanäle, um Ziele, Maßnahmen und Ansprechwege der Prävention sichtbar zu machen. So verdeutlichen wir nach innen und außen: Wir stellen uns aktiv gegen sexualisierte Gewalt und schützen die anvertrauten Menschen.

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 des Dekanatsbezirkes Coburg zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

**Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:**

### 4.1 Während der Schutzkonzepterstellung

- Begleitende Information im Gemeindebrief und auf der Homepage zum Stand der Schutzkonzepterstellung
- Einordnung in Gemeindeversammlung und Gremien

### 14.2 Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

- Grundlage: Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Fotos von Kindern/Jugendlichen nur mit Einwilligung der Sorgeberechtigten; Erwachsene mit eigener Einwilligung.
- Zweck der Verwendung wird vorab klar benannt; Veröffentlichung im Internet ggf. gesondert einholen.
- Kinder- und Jugendfotos: nur Gruppen- statt Einzelbilder.
- Weitestmögliche Anonymisierung (keine Klarnamen/Verlinkungen auf Profile).
- Keine bloßstellenden Aufnahmen/Beiträge.
- Technische Schutzmaßnahmen gegen unkontrollierte Weiterverbreitung (z. B. reduzierte Auflösung).

### 14.3 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes
- Hinweis auf Ansprechpersonen
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu [www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de),
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

### 14.4 Gemeindebrief/Einrichtungspublikationen

In unserem Pfarreimagazin wird ein Hinweis eingefügt, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen sowie Ansprechpersonen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind.

### 14.5 Pinnwände

Aushänge zu Leitbild, Ansprechwegen, Beschwerdemöglichkeiten und Beratungsstellen.

## 15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg\*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung), auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der\*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

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

### **Abschluss/Überprüfung**

Dieses Schutzkonzept wurde im Januar 2026 vom Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Dörfles-Esbach beschlossen. Es wird 2031 überprüft und bei Bedarf zuvor aktualisiert.