



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

EVANGELISCHE
JUGEND
im Dekanat
Pappenheim



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Evangelische Jugend im Dekanat Pappenheim

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	4
II.	Geltungsbereich.....	4
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	6
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	6
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	8
3.	Partizipation	8
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	10
1.	Ansprechpersonen	10
2.	Präventionsbeauftragte	11
5.	Präventives Personalmanagement.....	12
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:	12
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	12
3.	Dokumentation	13
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	14
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	14
1.	Verhaltenskodex der ELKB	15
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	16
7.	Schulung und Fortbildung	17
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	18
9.	Beschwerdemanagement	19
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	21
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	22
12.	Aufarbeitung	23
13.	Vernetzung und Kooperation.....	24
14.	Öffentlichkeitsarbeit	25
1.	Während der Schutzkonzepterstellung	25
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	25
3.	Homepage	26
15.	Beschäftigtenschutz	27
16.	Anhänge	28
1.	Checkliste 1: Vortreffen (z. B. für Freizeitmaßnahmen)	28
2.	Checkliste 2: Mobile Maßnahmen (Häuser, Zeltplätze)	29
3.	Informationspunkt: Dekanatsjugendbüro Pappenheim	30

Gelb = zu Ergänzen

Rosa = aus dem Dekanatskonzept zu ergänzen.

I. Vorwort

Die Evangelische Jugend im Dekanat Pappenheim (EJP) setzt mit diesem Schutzkonzept ein deutliches Zeichen: Wir nehmen das Thema Prävention sexualisierter Gewalt mit aller gebotenen Ernsthaftigkeit in den Blick. Für uns steht fest, dass Kirche ein sicherer Raum sein muss — ein Ort des Vertrauens, der Fürsorge und des Respekts. Der zitierte Satz von Landesbischof Christian Kopp bringt klar auf den Punkt, was wir uns zum Leitbild machen: „Sexualisierte Gewalt ist in jeder Form mit dem christlichen Glauben vollkommen unvereinbar und widerspricht in allem den christlichen Grundhaltungen.“¹

In unserer Arbeit gilt: Schutz vor sexualisierter Gewalt ist keine optionale Zusatzaufgabe, sondern eine Pflicht gegenüber Kindern, Jugendlichen, Mitarbeitenden und allen, die mit uns Gemeinschaft leben. Wir wissen, wie tiefgreifend die Folgen für Betroffene sind – und wie wichtig eine Kultur ist, in der Aufmerksamkeit, Prävention und der Mut zum Hinsehen gepflegt werden.

Die Evangelische Jugend im Dekanat Pappenheim ist ein selbständiger Teil des Dekanats Pappenheim. Das heißt, wir sind in die übergeordneten Strukturen eingebunden, zugleich aber eigenverantwortlich darin, diesen Schutzauftrag zu gestalten und umzusetzen. Unser Schutzkonzept ist daher verzahnt mit den Regeln, den Prozessen und den Verantwortlichkeiten des Dekanats, sodass wir gemeinsam wirksam handeln können.

Die ersten Beratungen zu diesem wichtigen Thema begannen bei uns im Herbst 2024. Seitdem haben wir uns Schritt für Schritt vertieft. Im Oktober 2025 wurde das Vorhaben intensiver vorbereitet und konkretisiert – nach der Prüfung durch die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierte Gewalt wurde das Konzept am XX beschlossen.

An dieser Stelle gebührt unser besonderer Dank der Dekanatsjugendkammer, die sich in Form einer Arbeitsgruppe bereit erklärt hat, dieses wichtige Konzept mit großer Effizienz und Sorgfalt zu erarbeiten. Ihre engagierte Mitarbeit, ihre Geduld und ihr Verantwortungsbewusstsein haben maßgeblich dazu beigetragen, dass dieses Konzept nicht nur erarbeitet, sondern mit Herz und Verstand gestaltet wurde.

Möge dieses Schutzkonzept dazu beitragen, dass bei uns präventives Handeln, achtsames Verhalten und transparentes Verantworten nicht nur leere Worte bleiben, sondern täglich gelebt werden – damit alle Menschen in unserer Jugendgemeinschaft sich sicher fühlen, gehört werden und in Würde wachsen können.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der **Evangelischen Jugend im Dekanat Pappenheim**.

Als selbständiger Teil des **Dekanats Pappenheim** sind wir in dessen Strukturen eingebunden. Unsere Schutzkonzepte stehen daher in engem Zusammenhang mit den Regelungen und Maßnahmen des Dekanats und ergänzen diese um jugendspezifische Aspekte.

Unsere Arbeit findet an vielen unterschiedlichen Orten statt – in eigenen Räumen, in kirchlichen Gebäuden, bei Freizeiten, Projekten und Veranstaltungen. Dabei begegnen wir ganz verschiedenen Rahmenbedingungen:

¹ <https://www.bayern-evangelisch.de/sexualisierte-gewalt-darf-keinen-platz-haben-in-unserer-kirche-landesbischof-christian-kopp-nach-forum-studie.php>

- **Manche Orte** verfügen bereits über ein eigenes Schutzkonzept. In diesen Fällen gilt: Bei der Nutzung der Räumlichkeiten oder bei gemeinsamen Aktivitäten sind die bestehenden Schutzkonzepte selbstverständlich einzuhalten.
- **Andere Orte** haben bislang kein eigenes Schutzkonzept. In diesen Fällen bietet **das vorliegende Schutzkonzept der Evangelischen Jugend im Dekanat Pappenheim** den verbindlichen Rahmen für unser Handeln.

Es schafft Sicherheit und Orientierung für alle Beteiligten – Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Mitarbeitende jeden Alters – und bildet die Grundlage für ein achtsames, respektvolles und vertrauensvolles Miteinander in all unseren Tätigkeiten.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potenzialanalyse wurde am 01.10.2025 von der Dekanatsjugendkammer durchgeführt. In den Monaten Oktober und November folgte eine **verkürzte Variante** durch die Mitarbeitenden der verschiedenen Freizeit- und Aktionsteams.

Diese verkürzte Variante bestand aus einem Online- **Fragebogen**. Dabei wurden von der Dekanatsjugendkammer gezielt solche Fragen aufgenommen, zu denen wir als Kammer **keine objektiven Antworten** liefern konnten – um die Umfrage für Personen, die **nicht Teil der Arbeitsgruppe** waren, interessanter und relevanter zu gestalten.

Ein Beispiel dafür ist die Frage nach bestehenden Regeln oder Strukturen: Dass es zum Zeitpunkt der Analyse **noch keine Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema** gab, war für uns bereits klar und musste nicht weiter überprüft werden.

Da die breite Beteiligung der Ehrenamtlichen über ein Online-Formular naturgemäß eine andere Form der Rückmeldung darstellt als das persönliche Gespräch, werden im Folgenden zunächst die Ergebnisse der ursprünglich vorgesehenen Methodik für die Risiko- und Potenzialanalyse vorgestellt.

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

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Zielgruppe:
 - Die gesamte Zielgruppe der Evangelischen Jugend im Dekanat Pappenheim gehört zum Personenkreis mit besonderem Schutzbedarf.
- Räumliche Situation:
 - Das aktuelle Dekanatsjugendbüro birgt aufgrund seiner abgelegenen und uneinsichtigen Lage ein erhöhtes Risiko.
 - Hinzu kommt, dass das Büro nur von einer Person besetzt ist.
- Dokumentation und Transparenz:
 - Viele Themen im Bereich Prävention und Achtsamkeit wurden innerhalb der Evangelischen Jugend bereits angesprochen und teilweise auch intensiv bearbeitet, jedoch nie schriftlich festgehalten oder veröffentlicht.
- Machtgefälle:

Innerhalb der Evangelischen Jugend im Dekanat bestehen unterschiedliche Machtverhältnisse, unter anderem:

 - zwischen Teilnehmenden unterschiedlichen Alters,
 - zwischen ehrenamtlichen/hauptamtlichen Mitarbeitenden und Teilnehmenden,
 - zwischen ehrenamtlichen Mitarbeitenden mit teils großen Altersunterschieden (bis zu 50 Jahre),
 - zwischen Jugendreferent:in und Ehrenamtlichen,
 - sowie zwischen Jugendreferent:in und Dekan:in.

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

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

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Regeln für Nutzung der Büroräume in der Graf-Carl-Str. 9		
Leitfaden - Checkliste für Freizeithäuser/Zeltplätze	Dekanatsjugendkammer	Reflexion 2026
Reflexion der Machtstrukturen/ Gesamtkonzept	DJK	jährlich

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Die Evangelische Jugend im Dekanatsbezirk Pappenheim (**EJP**) versteht sich mit der Jugendarbeit in den einzelnen Kirchengemeinden als Teil der Evangelischen Jugend in Bayern. Das gemeinsame Ziel ihrer Arbeit besteht darin, als mündige und tätige Gemeinde Jesu Christi das Evangelium von Jesus Christus den jungen Menschen in ihrer Lebenswirklichkeit zu bezeugen (OEJ I.Nr.1(1)).

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer und sozialer Herkunft. In der Evangelischen Jugend im Dekanat Pappenheim 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 Evangelischen Jugend.

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

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

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

Das Leitbild wird auf unserer Homepage eingestellt.

3. Partizipation

Wir als Evangelische Jugend im Dekanatsbezirk Pappenheim 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 Evangelischen Jugend notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder (Teilnehmenden und Ehrenamtlichen) 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. Uns ist unsere besondere Verantwortung für die **demokratische und partizipative Bildung** gegenüber unseren vielen **minderjährigen und jugendlichen Teilnehmenden sowie Ehrenamtlichen** bewusst, und wir nehmen diese Verantwortung wahr. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

1. Teilnehmende

- Teilnehmende sollen mindestens eine angeleitete und begleitete Form der Rückmeldung erhalten.
- Dabei ist auf das Alter der Zielgruppe zu achten, um eine vertrauensvolle und ernsthafte Atmosphäre zu schaffen, die zu ehrlicher Kritik ermutigt.
- Zusätzlich sollen niedrigschwellige Rückmeldemöglichkeiten angeboten werden, zum Beispiel in Form eines „Kummerkastens“ oder digitaler Rückmeldetools.

2. Mitarbeitende

- Für Mitarbeitende finden regelmäßige Reflexionsrunden vor, während und nach Maßnahmen statt.
- Diese sollen in einem geschützten Rahmen und mit ausreichend Zeit stattfinden, um ehrliche Rückmeldungen zu ermöglichen.
- Die Reflexionen sollen angeleitet und auf ehrliches, konstruktives Feedback ausgerichtet sein.
- Da zwischen hauptberuflicher Leitung und ehrenamtlichen Mitarbeitenden häufig ein Machtgefälle besteht (z. B. durch Altersunterschiede oder Rollenverhältnisse), wird ausdrücklich auf die bestehenden Beschwerdemöglichkeiten hingewiesen:
 - o Dienstvorgesetzte,
 - o öffentliche Beschwerdewege innerhalb des Dekanats,
 - o sowie die unabhängigen Beschwerdestellen der ELKB.

3. Weitere Beteiligungsmöglichkeiten

- Die unabhängigen Beschwerdestellen sollen auch Eltern und anderen Bezugspersonen in geeigneter Form bekannt gemacht werden – etwa über die Homepage, Elternbriefe oder Informationsveranstaltungen.

4. Dekanatsjugendkonvent

- Der Dekanatsjugendkonvent ist und bleibt einer der zentralen Orte der Partizipation innerhalb der Evangelischen Jugend im Dekanat.
- Seine Bedeutung als wichtiges Beteiligungs- und Entscheidungsinstrument soll weiterhin betont und in den Strukturen des Dekanats deutlich kommuniziert werden.

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:

- die Weiterentwicklung für den Leitfaden/Checkliste auf „mobilen Maßnahmen“ (z.B. Freizeiten, Aktionen)

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. Unsere Dekanatsjugendkammer in Absprachen mit dem Dekanatsausschuss hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

1. Ansprechpersonen

Neben der hauptberuflichen Person in der Dekanatsjugend sind unsere Ansprechpersonen nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand (Dekanatsausschuss, Einrichtungsleitung) in der Sitzung vom _____ berufen.

Die Ansprechpersonen sind: _____

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

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 haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

(1) Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy von der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

Bei Fragen im Datenschutz wenden Sie sich an den örtlichen Datenschutzbeauftragten.

(2) Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Sie könnte folgenden Aufbau haben: ansprechperson.kirchengemeinde/einrichtung@elkb.de. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Wir als **Evangelische Jugend im Dekanat Pappenheim** sorgen für einen **einfachen und transparenten Zugang** zu allen relevanten **Ansprechpersonen** innerhalb unserer Strukturen.

Um dies sicherzustellen, werden Informationen zu Zuständigkeiten, Kontaktmöglichkeiten und Beschwerdewegen über verschiedene Kanäle zugänglich gemacht:

- **Homepage:** Übersichtliche Darstellung aller Ansprechpersonen und Kontaktstellen.
- **Postkarten/Flyer:** Verteilung von Informationskarten mit Hinweisen auf Ansprechpersonen und externe Stellen.
- **Instagram (Highlight-Ordner):** Bereitstellung geeigneter Informationen in leicht zugänglicher und jugendgerechter Form.

Ziel ist es, dass alle – insbesondere Kinder, Jugendliche und Ehrenamtliche – **niedrigschwellig und ohne Hürden** wissen, **an wen sie sich im Bedarfsfall wenden können**.

(An dieser Stelle können weitere Kontaktmöglichkeiten eingefügt werden.)

c) Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt unsere Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung).

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

2. Präventionsbeauftragte

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

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind: _____

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:



Halten Sie in Ihrem Schutzkonzept fest:

- Den angepassten bzw. ausgefüllten Beispieltext.
- wie und wo Sie Informationen über die Beratungsmöglichkeiten der Ansprechperson/en kommunizieren und wie Sie die Ansprechperson/en bekannt machen wollen (Plakate, Publikationen, Homepage, persönliche Begegnungsmöglichkeit bei Veranstaltungen ...)

5. Präventives Personalmanagement

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

1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Sie können sich auch die Arbeitshilfe der ev. Landeskirche Württemberg dazu ansehen: „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten.“ Zu finden unter: [Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf \(elk-wue.de\)](https://www.elk-wue.de/Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf)

2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt. Folgende Teile können im Einzelgespräch oder im Rahmen eines Vorbereitungstreffen zu Maßnahmen stattfinden:
 - 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.
 - Es werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen.

- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Zu Beginn der neuen Tätigkeit ist der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche zu begleiten. Angestrebt wird die Einführung eines Buddy-Systems, bei dem neue Ehrenamtliche einer festen Bezugsperson innerhalb des Teams zugeordnet werden, um Unterstützung, Orientierung und Sicherheit zu gewährleisten.
- Schulung und Qualifizierung: Je nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt oder einer vergleichbaren Schulungseinheit teil. Diese Schulung kann beispielsweise im Rahmen des *teamer.kurses* erfolgen, dessen Präventionseinheit auf die Inhalte der Basisschulung abgestimmt ist. Der erfolgreiche Abschluss wird durch ein Zertifikat bestätigt.
- Erweitertes Führungszeugnis:
Abhängig von der Art, Intensität und Dauer der geplanten Tätigkeit wird geprüft, ob die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erforderlich ist.
Beispiele:
 - Pflicht zur Vorlage:
In der Evangelischen Jugend ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Kinder- und Jugendfreizeiten verpflichtend.
In Ausnahmefällen – etwa bei kurzfristigem Einspringen oder bei Ehrenamtlichen unter 14 Jahren – ist eine Selbstauskunftserklärung auszufüllen. Das Führungszeugnis ist in diesen Fällen unverzüglich nachzureichen.
 - Verzicht auf Vorlage:
Bei gelegentlicher Beteiligung an Veranstaltungen ohne Übernachtung und in der Regel ohne 1:1-Kontakte (z. B. Spielefest, Aktionen im öffentlichen Raum, Schäferwagenkirche) kann auf die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses verzichtet werden.

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 bzw. die Notiz über den Erhalt.
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

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

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns in der Evangelischen Jugend bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als ehrenamtliche und hauptberufliche 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, nutzen wir den Verhaltenskodex der ELKB.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes, z.B. im Rahmen eines Vortreffens.

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

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

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

- Zu Beginn der Ehrenamtlichen oder hauptberuflichen Tätigkeit
- Zu Beginn der Mitarbeiterausbildungskurse („teamer.kurse“)
- Bei Vortreffen zu Freizeiten

1. Verhaltenskodex der ELKB

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

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot² und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation³ ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....

Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle

² § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

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

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

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

3 In unserer Sprache sind wir sensibel und weisen auf das Leitbild hin: Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer und sozialer Herkunft.

2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming⁴, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Hauptberufliche Mitarbeitende der Evangelischen Jugend dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben, Kontaktversuche über private Kanäle durch Ehrenamtliche sollen auf die dienstliche Kommunikationswege überführt werden.
- Wir orientieren uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz 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 des Dekanatsbezirks wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

⁴ Cybergrooming: Gezieltes Ansprechen von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum mit dem Ziel der Anbahnung sexueller Kontakte/der sexuellen Belästigung. Cybergrooming ist strafbar (§176b StGB).

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Evangelischen Jugend 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.⁵

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

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung („teamer.eins“) eine Schulung
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks („teamer.zwei“) 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 hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an.** Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Basisschulungen anderer Träger können anerkannt werden, insofern sie den Standards der ELKB entsprechen.⁶
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ von leitenden Ehrenamtlichen besucht werden, für Teammitglieder ist dies eine sehr dringende Empfehlung.
- Eine hauptberufliche Person innerhalb der Evangelischen Jugend informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer

⁵ Die Übersicht „Inhalte und Zielgruppen von Fortbildungen für Mitarbeitende“ gibt Orientierung bei der Klärung der Frage, für wen welche Schulungsformate gedacht sind. Die Übersicht ist zu finden unter folgendem Link: https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/?sdm_process_download=1&download_id=4649

⁶ Unter folgendem Link finden Sie die Kriterien, die für Basisschulungen anderer Träger gelten, um anerkannt zu werden: https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/?sdm_process_download=1&download_id=5010.

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 Evangelischen Jugend im Dekanat 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 Evangelische Jugend. 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 Evangelischen Jugend. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, bieten wir Informationen auf unserer Homepage und Socialmedia und haben Informationsmaterial im Leitungsordner einer Freizeit dabei.

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

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

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb der Evangelischen Jugend ernst genommen. Sie bieten eine niedrigschwellige Möglichkeit zur Partizipation und sind essenziell, um auf Missstände, einschließlich Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aufmerksam zu machen.

Damit eine offene Beschwerdekultur für alle Altersgruppen zugänglich ist, müssen Kinder und Jugendliche ebenso geeignete und altersgerechte Beschwerdemöglichkeiten haben wie Erwachsene. Neben dem direkten Gespräch sollen auch alternative und anonyme Meldewege existieren, um mögliche Hemmschwellen wie Unsicherheit oder Scham abzubauen.

Eine gelebte Beschwerdekultur basiert auf gegenseitigem Respekt und echter Dialogbereitschaft. Beschwerden werden nicht bagatellisiert, sondern als wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung verstanden. Jeder Rückmeldung wird nachgegangen, und es wird sichergestellt, dass Anliegen konstruktiv bearbeitet werden.

Eine konstruktive Feedback- und Beschwerdekultur erfordert Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Anliegen ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu äußern. Damit dieser wertschätzende Umgang mit Beschwerden nachhaltig verankert wird, ist es notwendig, dass alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden über das Beschwerdemanagement Bescheid wissen. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit wird ein Beschwerdemanagement proaktiv und niederschwellig zur Verfügung gestellt, und muss nicht erst eingefordert werden.

Das Beschwerdemanagement besteht aus vier Schritten:

1. 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.

2. Annahme von Beschwerden

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

- Altersgerechte Feedbackoptionen auf den Maßnahmen (z.B.: Freizeiten, Aktionen)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Kummerkasten (auf Freizeiten) oder digitale Beschwerdemöglichkeit die dauerhaft auf der Homepage zugänglich ist.
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt

- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz mit digitaler & anonymer Beschwerdemöglichkeit
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende
- Falls möglich: Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson

3. 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 über den digitalen Kummerkasten eingehen, werden von der geschäftsführenden Person der Dekanatsjugend entgegengenommen.

Die Entscheidung darüber, in welchem Umfang eine Beschwerde weiterverfolgt wird, erfolgt im Vier-Augen-Prinzip (z. B. gemeinsam mit der*dem Dekanatsjugendpfarrer*in oder der vorsitzenden Person der Dekanatsjugendkammer).

Darüber hinaus wird auf die Beschwerdemöglichkeit im Dekanatsbezirk hingewiesen.

Damit Beschwerdeführer*innen Vertrauen in das Verfahren haben können, ist es wichtig, dass die entgegennehmende Person namentlich benannt ist. (z.B. auf dem Schild des Kummerkastens oder im Einleitungstext des Onlinetools).

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.

4. 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 in der Dekanatsjugendkammer berichtet.

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.

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. Alle Maßnahmen müssen mit (Name einfügen) abgestimmt sein. Die Vertretung übernimmt ... (Name einfügen, sollte es keine*n ständige Stellvertreter*in geben, ist hier die Vertretungsregelung zu beschreiben.)

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

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 allein*). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

-
(Dekan*in (Einrichtungsleitung) und Stellvertretung benennen)
-
(Die*der Präventionsbeauftragte)
-
(eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)
-
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)
-
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)

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

Dokumentation:

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

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über (Name des*der Dekans*in bzw. Einrichtungsleitung). Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontakt Daten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

Anhang:

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner*innen

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Evangelischen Jugend
- 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 (Dekanatsjugendreferent)
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen. (wer ist das? + DJR?)
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.

- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

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

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

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Evangelischen Jugend 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 Evangelischen Jugend?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Evangelischen Jugend 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 Evangelischen Jugend?
- 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 Evangelische Jugend 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, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch: _____ (z.B. Nachbargemeinde, Diakonie).
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.

- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle _____. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Dekanatsjugendkonvent

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 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 Evangelischen Jugend 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:

1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Newsletter und Social Media Kanälen und Beiträge auf unserer Homepage.

2. Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es

genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.

- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren von unserer Seite aus weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht ungefragt mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir veröffentlichen keine Bilder bzw. Beiträge, die Personen bloßstellen könnten.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

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 (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- die Beschwerdemöglichkeit für Mitarbeitende nach dem Hinweisgeberschutzgesetz,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

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 Evangelischen Jugend, auch den hauptberuflichen 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.

16. Anhänge

1. Checkliste 1: Vortreffen (z. B. für Freizeitmaßnahmen)

Allgemeine Vorbereitung

- Hinweis auf den Verhaltenskodex geben
- Sensiblen Umgang mit Sprache thematisieren
- Kommunikationskultur klären (erwünschte Kommunikation, konstruktive Kritik)

Präventionskonzept

- Zuständige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benennen
- Interventionsleitfäden vorstellen
- Beschwerdemöglichkeiten für Teilnehmende und Mitarbeitende erläutern

Pädagogische Grundlagen

- Pädagogische Grundregeln vorstellen
- Risiken durch strukturelle Gegebenheiten vor Ort besprechen

Konfliktmanagement

- Vorgehen bei Konfliktsituationen erklären
- Hinweis auf Gewaltfreie Kommunikation (GFK) geben
- Verweis auf Ansprechpersonen in der Leitung oder externe Stellen
- Buddy-System klären (Begleitung neuer/unerfahrener Teammitglieder)

2. Checkliste 2: Mobile Maßnahmen (Häuser, Zeltplätze)

Im Vorfeld

- Infrastruktur prüfen (Barrierefreiheit, ausreichende Sanitäranlagen, Privatsphäre, Geschlechtertrennung)
- Sinnvolle Zimmernaufteilung vornehmen (Teilnehmende und Mitarbeitende, **Geschlechtertrennung**)

Auf der Maßnahme

- Mögliche Rückzugsorte für Teilnehmende benennen
- Uneinsichtige Räume/Orte identifizieren und regelmäßig kontrollieren
- Risikoabwägung durchführen und ggf. Maßnahmen gegen Zutritt fremder Personen festlegen

Regeln mit den Teilnehmenden klären

- Schlafraum ist Rückzugsraum; Zutritt nur für dort schlafende Personen
- Beschwerdemöglichkeiten aushängen und erläutern
- Zu konstruktiver Kritik ermutigen und entsprechende Räume ermöglichen
- Gewaltfreiheit (verbal, nonverbal, sexuell) verbindlich klären
- Recht am eigenen Bild besprechen (auch im öffentlichen Raum)
- Umgang mit legalen und illegalen Drogen klären (z. B. Alkohol, Tabak)

3. Informationspunkt: Dekanatsjugendbüro Pappenheim

- Adresse: Graf-Carl-Str. 9, 91788 Pappenheim
- Die abgelegene und uneinsichtige Lage des Büros stellt einen wesentlichen Risikofaktor dar; langfristig ist zu prüfen, ob alternative Büroräume bzw. Besprechungsräume geschaffen werden können.
- 1-zu-1-Kontakte sollen möglichst vermieden werden.
- Wenn ein 1-zu-1-Kontakt notwendig ist, erfolgt eine Meldung an das Dekanatsbüro mit Art und Person des Kontakts.
- Ausnahme: Seelsorgegespräche; hier genügt die Meldung „Seelsorge“.
 - Seelsorgegespräche sollen, wenn möglich, im öffentlichen Raum stattfinden (z. B. Spaziergang), unter Wahrung des Seelsorgegeheimnisses.