

# **SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT**

**Kirchengemeinde St Lukas  
Dekanat Nürnberg**



**AKTIV GEGEN . . .  
MISSBRAUCH**

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

## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	4
<b>1. Geltungsbereich</b> .....	4
<b>2. Risiko- und Potentialanalyse</b> .....	5
<b>3. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt</b> .....	7
<b>4. Partizipation</b> .....	8
<b>5. Verantwortung und Zuständigkeiten</b> .....	9
5.1 Ansprechpersonen .....	9
5.1.1 Aufgaben.....	10
5.1.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechperson.....	10
5.1.3 Fortbildung und Vernetzung.....	10
5.2 Präventionsbeauftragte.....	10
<b>6. Präventives Personalmanagement</b> .....	11
6.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende.....	11
6.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende .....	11
6.3. Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten/Praktikantinnen.....	12
6.4. Dokumentation .....	12
<b>7. Beschäftigtenschutz</b> .....	12
<b>8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe &amp; Distanz</b> .....	14
8.1 Verhaltenskodex der Kirchengemeinde St Lukas .....	14
8.2 Voice-, Choice- und Exitoption .....	14
8.3 Verhaltensregeln für den digitalen Raum .....	15
<b>9. Schulung und Fortbildung</b> .....	16
<b>10. Sexualpädagogisches Konzept</b> .....	17
<b>11. Beschwerdemanagement</b> .....	18
<b>12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt</b> .....	18
12.1 Interventionsleitfaden der Kirchengemeinde .....	18
12.2 Interventionsteam auf Dekanatsebene.....	20
12.2.1 Mitglieder des Interventionsteams.....	20
12.2.2 Aufgaben des Interventionsteams .....	20
<b>13. Aufarbeitung</b> .....	21
13.01. Individuelle Aufarbeitung.....	21
13.02. Institutionelle Aufarbeitung .....	21
13.03. Aufarbeitung von aktuellen und zurückliegenden Fällen .....	21
<b>14. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen</b> .....	22
<b>15. Öffentlichkeitsarbeit</b> .....	23

SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

15.1 Prävention sexualisierter Gewalt in der Öffentlichkeitsarbeit.....	24
15.1.1 Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos .....	24
15.1.2 Website .....	24
15.1.3 Gemeindebrief .....	24
15.1.4 Schaukästen/ Pinnwände .....	25
15.2. Öffentlichkeitsarbeit im Kontext von Aufarbeitsprozessen .....	25
<b>16. Vernetzung und Kooperation.....</b>	<b>25</b>
<b>17. Inkrafttreten .....</b>	<b>26</b>
<b>18. Anhänge .....</b>	<b>27</b>
Anhang 1: Konzeptionelle Ergänzung - Freizeit-Check.....	28
Anhang 2: Konzeptionelle Ergänzung - Besuchsdienst, Seelsorge & 1:1-Kontakte .....	29
Anhang 3: Aufgabenbeschreibung der Ansprechperson .....	31
Anhang 4: Antrag erweitertes Führungszeugnis .....	32
Anhang 5: Prüfschema Führungszeugnis .....	33
Anhang 6: Verhaltenskodex der Kirchengemeinde St. Lukas.....	37
Anhang 7: Verhaltenskodex in einfacher Sprache .....	38
Anhang 8: Selbstauskunftserklärung.....	39
Anhang 9: Datenschutz- Verpflichtungserklärung .....	40
Anhang 10: Vorlage zur Dokumentation von Basisschulung Führungszeugnis & Verhaltenskodex.	41
Anhang 11: Auf einen Blick – Intervention und Meldung in unserer Kirchengemeinde.....	43
Anhang 12: Dokumentation von Vermutungen.....	44
Anhang 13: Kontakte Netzwerkpartner und Beratungsstellen im Dekanat.....	46
Anhang 14: Aushänge.....	47

## Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde im Zeitraum von *Februar 2025 – Dezember 2025* von der Arbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung der St. Lukas Kirchengemeinde, unter Mitwirkung von weiteren ehrenamtlich Mitarbeitenden der Kirchengemeinde, erstellt. Unterstützt wurde die Erstellung durch die Fachstelle der ELKB und durch das Dekanat Nürnberg.

Rechtliche Grundlage ist das Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PrävG) vom 1. Dezember 2020.

Der Arbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung gehören an:

Pfarrer Dr. Martin Staebler (Pfarramtsführung), Mechthild König, Tobias Schanzmann

Der Kirchenvorstand der St. Lukas Gemeinde hat das Schutzkonzept am „**Datum**“ beschlossen.

## 1. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde in St. Lukas.

Für den Bereich der Jugendarbeit gilt ergänzend das Schutzkonzept der Evangelischen Jugend Nürnberg (EJN), sowie das Präventionskonzept der Evangelischen Jugend in Bayern (EJB). Für den Arbeitsbereich der *Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auf Freizeiten* nutzen wir den „Freizeit Check“ (Anhang 1). Ebenso wurden für die Arbeitsbereiche **Besuchsdienst, Seelsorge, Kirchenmusik** konzeptionelle Ergänzungen erarbeitet (Anhang).

Für den Arbeitsbereich des St. Lukas Kindergartens gilt das dort vorliegende Schutzkonzept. Ergänzend dazu soll z.B. der Beschäftigenschutz aus diesem Schutzkonzept Anwendung finden.

Sexualisierte Gewalt - im Sinne des Kirchengesetzes zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PrävG) - sind alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen. „Sexualisierte Gewalt ist darüber hinaus jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden“ (§1 Absatz 2 PrävG).

Wir unterscheiden dabei zwischen:

- **Grenzverletzungen:** Einmalige oder gelegentliche Vorkommnisse, meist unbeabsichtigt, persönliches oder fachliches Fehlverhalten
- **Übergriffe:** wiederholte und beabsichtigte Vorkommnisse, massive Verletzung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung, persönliches Fehlverhalten
- **und strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt:** Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, §§ 174 ff StGB.

Das Schutzkonzept nimmt darüber hinaus jegliche Form von physischer und psychischer Gewalt und Missbrauch in den Blick. Dies bezieht sich auch auf verbale und körperliche Gewalt durch Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung

## 2. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum von *Februar 2025 – Dezember 2025* durchgeführt. Um eine möglichst große Partizipation zu gewährleisten, wurden ehrenamtlich Mitarbeitende und Teilnehmende aus allen Arbeitsbereichen in den Analyseprozess einbezogen; bspw. der Kinder und Jugendarbeit, der Seniorenarbeit, der Gremienarbeit, Lektoren uvm.

Die Risiko- und Potentialanalyse dient als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

Durch die Analyse haben sich verschiedene Problemlagen ergeben, an deren Lösung die Arbeitsgruppe der Schutzkonzeptentwicklung bereits gearbeitet hat und weiterarbeiten wird. Auch neue Mitglieder können der Arbeitsgruppe beitreten.

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

Risikoanalyse	Maßnahme	Verantwortlicher	Umsetzung
<b>Räumlichkeiten</b>			
Bei Vermietungen wird auf die potentiellen Gefahren bzgl. Schutzbedürftigen hingewiesen bspw. Einbaute im Gemeinder Raum, zwei WCs usw.	Es wird ein Leitfaden zur Übergabe der Räumlichkeiten erstellt um Mieter / Nutzer zu sensibilisieren.	Arbeitsgruppe Schutzkonzept, KV	Ab Sofort
	Die Schlüsselliste im Pfarramt wird geprüft und fortlaufend aktualisiert.	Pfarramt	Januar 2026
Intimsphäre bei Übernachtungen (Kinder- und Jugendarbeit)	Bei Übernachtungsaktionen wird explizit auf die 2 abschließbaren Einzel-WCs hingewiesen und an mehrere Schlafräume. (EG und OG, evtl. auch Kirchenräume), um die Intimsphäre zu schützen.	Gruppenleitende bei Veranstaltung	Ab sofort
<b>Regeln</b>			
Bei Vermietungen ist auch das Verhalten wichtig.	Eine Hausordnung wird erstellt und um Inhalte aus dem Verhaltenskodex ergänzt. Diese wird im Gemeindehaus ausgehängt und bei Vermietungen vorausgesetzt.	Kirchenvorstand	Februar 2026
<b>Umgang mit Nähe &amp; Distanz</b>			
Bewusstsein über Nähe & Distanz kontinuierlich schaffen.	Der Verhaltenskodex wird als verbindliche Basis des Umgangs miteinander implementiert. MitarbeiterInnen verpflichten sich selbst dazu.	Hauptamtliche und Ansprechpersonen	Januar 2026

SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

	Jährliche Thematisierung des Schutzkonzeptes beim Mitarbeiterfest und nach Bedarf.		
	Ehrenamtliche werden aktiv auf Fortbildungsangebote (Grundkurs, Okurs, Trainee) angesprochen, insbes. im pädagogischen Bereich der Kinder- und Jugendarbeit.	Hauptamtliche	Fortlaufend
	Für Kinder- und Jugendfreizeiten wurde ein „Freizeiten-Check“ entwickelt, welcher vor jeder Freizeit Beachtung finden muss (siehe Anhang).	Hauptamtliche und Regionalstellen	Fortlaufend
	Es werden regelmäßig (alle 2 Jahre) Basisschulungen zur Prävention sexuellen Missbrauchs in der Region / im Dekanat angeboten.	Präventionsbeauftragte Kirchenvorstand	
Selbstbestimmung bei Hilfebedürftigkeit – Senioren / Menschen m. Mobilitätseinschränkung	Arbeit mit Senioren oder Menschen mit Mobilitätseinschränkung v.a. Fahrdienst und Gruppenleitung - nachfragen, bevor „angepackt“ wird. Regelmäßige Gespräche.	Durch Basisschulung	Fortlaufend
1:1- Kontakte in der Seelsorge,	s. Anhang	Besuchsdienst-schulung & Basisschulung	Fortlaufend
<b>Kommunikationskultur</b>			
Fahrdienst Kinder- und Jugendbereich: Es muss offen kommuniziert werden, wer wen mitnimmt. V.a. mit Eltern.	Mit Gruppenleitenden klären: Es muss nachgefragt werden. Keine einzelnen, fremden Kinder mitnehmen lassen! Bei Unklarheit Erlaubnis von Eltern einholen. Mindestens: Eltern (im Nachhinein informieren).	Jugendleiter*in Gruppenleitende	Fortlaufend
<b>Beschwerdemöglichkeiten</b>			
Keine fest etablierten Möglichkeiten, sich zu beschweren	Echte Feedbackrunde mit verschiedenen Methoden, Beschwerdebriefkästen wird eingeführt, regelmäßige Teamreflexion.	Mitarbeitende Gruppenleitende	fortlaufend
Unklar, wer ist Ansprechperson	Klare Ansprechpersonen bei Freizeiten / für Kirchengemeinde benennen. Und Meldewege kommunizieren (Aushänge).	Hauptamtliche	Bis Januar 2026
<b>Fehlerfreundlichkeit in Teams</b>			
Fehler und Unzufriedenheit oft als Resultat von situativer Überforderung	Im Leitungsteam besprechen, was mache ich, wenn ich überfordert bin: Selbstregulation, Zuhören, Hilfe holen, Besprechung im Team, ruhig bleiben.	Mitarbeitende Gruppenleitende	Fortlaufend
Unmut über Fehler, schlechtes Gewissen bei eigenen Fehlern	Fehlerkultur: Fehler passieren. Lösungsorientiert und nicht beschuldigend reagieren.	Mitarbeitende Gruppenleitende	Fortlaufend

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

<b>Mitarbeitenden- und Personalmanagement</b>			
Thema bisher kein fester Bestandteil in Einstellungsverfahren / bei neuen Ehrenamtlichen	Schutzkonzept und Verhaltenskodex muss im Einstellungsgespräch und in Mitarbeitergesprächen thematisiert werden. Basisschulung wird erwartet, angeboten und ggf. gezahlt.	Pfarramtsführung	
<b>Organisations- und Entscheidungskultur</b>			
Unklarheiten, welches Gremium / welche Person entscheidungsbefugt ist und welche Aufgaben sie haben. (Auch Teil vom Beschwerdemanagement)	Stellenbeschreibungen und Inhalte im Pfarramt einsehbar machen. Aufgaben und Kontakte von KV-Vertrauenspersonen veröffentlichen.		
Z.T. fehlendes Bewusstsein, dass KV-Sitzungen i.d.R. öffentlich sind. Gemeindeversammlungen fanden bislang unregelmäßig statt.	Im Gemeindebrief wird darauf hingewiesen, dass KV-Sitzungen i.d.R. öffentlich sind. Die Gemeindeversammlung wird auf der Website definiert und Termine frühzeitig bekanntgegeben.	Hauptamtliche Pfarramt	Ab sofort
<b>Interventionspläne</b>			
(Interventionsleitfaden) von ELKB noch nicht da	Der Interventionsleitfaden muss übersichtlich und leicht zugänglich sein. Kontakte aktuell halten (v.a. Ansprechperson und Leitung). Kommunikationswege, Meldewege und Kontakte öffentlich aushängen. (s. Anhang).	Jährliche Kontrolle über Aktualität im KV	
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>			
Wann und wie kann /soll Gemeinde öffentlich über Missbrauchsfall informiert werden? Wichtig, Da sonst Gerüchte über Vertuschung die Runde machen und Verdächtigungen sich schnell verbreiten. KV muss fähig sein, zu reagieren! Einheitliche Sprachregelung? Wie ist das rechtlich bei Strafverfahren? Wie auf begründete Gerüchte und Vorwürfe reagieren?		Interventionsteam	
Kommunikation mit der Gemeinde über Schutzkonzept ist ausbaufähig.	Regelmäßige Updates auf Website und Veröffentlichung des Konzeptes nach Fertigstellung. Aushänge im Gemeindehaus, Pfarramt, Kirche mit Ansprechperson und Meldewegen.	Pfarramt	Mechthild König, Tobias Schanzmann

### 3. 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 St. Lukas.

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

Wir bieten Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume, in denen sie Gottes Segen erfahren und sich frei entfalten und entwickeln können. Wir schaffen einen sicheren 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 der Homepage der Kirchengemeinde veröffentlicht.

Der Verhaltenskodex findet sich unter dem Gliederungspunkt 8. und im Anhang 8.

## 4. 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 unseren Strukturen 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. Hierfür ist eine höchstmögliche Transparenz und Kommunikation von Entscheidungsprozessen und Entscheidungsträgern wichtig. Uns sind demokratische Entscheidungsprozesse wichtig, immer dort wo diese strukturbedingt möglich sind.

Als lebendige Kirchengemeinde profitieren wir davon, wenn sich Menschen bei uns engagieren und ihre Spiritualität im Sozialraum leben können. Deshalb setzen wir uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinungen 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.

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen erfordert, 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.

**Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen und die Beteiligten wissen zu lassen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt werden können.**

Partizipation findet bei uns beispielsweise auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand wird in sämtliche Entscheidungsprozesse einbezogen
- Durch das Wirken von Ehrenamtlichen, u.a. gemeinsame Jahresplanung der verschiedenen Gruppen
- Mitwirkung im Gemeindevierein St. Lukas e.V. durch regelmäßige Treffen
- Regelmäßige Teamsitzung der Hauptamtlichen und der Vertrauenspersonen der Kirchengemeinde
- Offenheit der Hauptamtlichen, Ideen und Interessen der Gemeindeglieder aufzunehmen

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

Eine Beteiligungskultur muss vorgelebt werden. Kinder und Erwachsene spüren gleichermaßen, ob ihre Meinung ernstgenommen und wertgeschätzt wird, oder ob ihre Vorschläge nur pro forma angehört werden. Mitarbeitende sollen sich selbst in ihrem Ehrenamt verwirklichen können. Hierfür ist es unerlässlich, den Mitarbeitenden selbst Entscheidungsbefugnisse im Rahmen ihrer Tätigkeit zu geben und diese klar zu kommunizieren.

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

- Partizipation bei der Entwicklung einer Hausordnung für die Nutzung der Räumlichkeiten
- Partizipativer Prozess bei der Entwicklung zu Regeln „Umgang mit Nähe und Distanz“
- Einbeziehen der verschiedenen Ehrenamtlichen in die Entwicklung des Schutzkonzeptes
- Einladen der Ehrenamtlichen in die Kirchenvorstandssitzung um Arbeitsbereiche partizipativ weiterentwickeln zu können

## 5. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jeder einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss.

**Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei der Pfarramtsführung.**

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 **jährlich auf die Tagesordnung des Kirchenvorstands** (zur Prüfung der Aktualität von Kontakten und Meldewegen) und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir **spätestens alle fünf Jahre**. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung wird im Protokoll des Kirchenvorstands festgehalten und am Ende des Schutzkonzeptes dokumentiert.

### 5.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da.

Unsere Ansprechpersonen wurden vom Kirchenvorstand berufen. Ergänzend sind zwei Ansprechpersonen für das Dekanat Nürnberg (Kirchengemeinden, Einrichtungen & Dienste) berufen. Für den Bereich der Kinder- und Jugendarbeit im Dekanat gibt es zwei Ansprechpersonen der EJN, welche nur für diesen Arbeitsbereich zuständig sind.

Ansprechperson	Ort	Kontakt	Mail
Mechthild König	Ansprechperson St. Lukas		ansprechperson.???@elkb.de
Tobias Schanzmann	Ansprechperson St. Lukas		ansprechperson.???@elkb.de

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

Dr. Sabine Arnold	Ansprechperson Dekanat Nürnberg	0176 45504130	ansprechperson.nuernberg@elkb.de
Jasmin Wagner	Ansprechperson EJN	0176 45568817 0911 214 23 25	<a href="mailto:jasmin.wagner@elkb.de">jasmin.wagner@elkb.de</a>
Gerhard Mayerhofer	Ansprechperson EJN	0911 801 69 19	<a href="mailto:gerhard.mayerhofer@elkb.de">gerhard.mayerhofer@elkb.de</a>

### 5.1.1 Aufgaben

Betroffene sollen sich an eine Ansprechperson wenden können, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und sich über Handlungsmöglichkeiten zu informieren. Findet der Erstkontakt nicht über die Ansprechperson statt, kann diese bei Bedarf beratend hinzugezogen werden. *Die Ansprechperson ist von der Meldepflicht befreit.*

Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing, Dokumentation und das Aufzeigen von Handlungsoptionen. Vor allem bedeutet das, dass sie die betroffene Person bei Bedarf begleiten und an geeignete Stellen weiterleiten:

z.B. an die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle „help“, sowie regionale Fachberatungsstellen (Aufgabenbeschreibung s. Anhang 5).

### 5.1.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechperson

Die Erreichbarkeit einer Ansprechperson muss gewährleistet sein. Eine gegenseitige Vertretung ist möglich. Falls eine Vertretung nicht möglich ist, kann die Ansprechstelle der ELKB nach vorheriger Absprache als Vertretung vorübergehend (z.B. Urlaubsvertretung oder Krankheitsvertretung) genannt werden.

#### Handy

Der Ansprechperson der Kirchengemeinde wird eine Handynummer (ggf. mit Gerät) gestellt. Die Abrechnung des erfolgt über das Pfarramt. Eine Mailboxansage informiert den Anrufer darüber, dass sich die Ansprechperson i.d.R. innerhalb von 48 Stunden zurückmeldet. Ebenso werden Notfall-Telefonnummern genannt. Mailboxnachrichten sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

#### Funktionsemailadresse

Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort. Eine automatische Antwort mit Infos zur Rücklaufzeit und Notfall-Kontakten wird eingerichtet.

### 5.1.3 Fortbildung und Vernetzung

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

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

## 5.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Sie sind ständiges Mitglied des Interventionsteams, achten auf die

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständige Präventionsbeauftragte des Dekanats Nürnberg ist: Diakonin Sonja Lichteneber

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Mail: [sonja.lichteneber@elkb.de](mailto:sonja.lichteneber@elkb.de)

Mobil: 0175 - 9662532

## 6. Präventives Personalmanagement

Ziel des präventiven Personalmanagements ist, dass Täter\*innen keinen Zugang zur Kirchengemeinde erhalten. Deshalb soll allen Mitarbeitenden schon zu Beginn ihres Einsatzes vermittelt werden, wie wichtig uns der Schutz der Menschen vor sexualisierter Gewalt ist. Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

### 6.1 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 Bewerbenden 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 der Kirchengemeinde in Grundzügen besprochen**. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Die Mitarbeitervertretung wird nach Bedarf in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen.
- Der **Verhaltenskodex der Kirchengemeinde** wird den Bewerberinnen und Bewerber **schon vor dem Einstellungsgespräch** ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des **erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses** erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der **Basissschulung** zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

### 6.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

- Der Verhaltenskodex wird ausgehändigt, erläutert und unterschrieben bzw. per Mail schriftlich zugestimmt.
- Das Schutzkonzept und Leitbild der Kirchengemeinde wird ausgehändigt (bzw. auf die Website verwiesen) und bei Bedarf in Grundzügen besprochen.
- Je nach Aufgabenbereich wird eine **Datenschutz-Verpflichtungserklärung** (Anhang) unterschrieben und ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer **Basissschulung und oder O-Kurs /Grundkurs / Trainee-Kurs (JugendleiterInnen)** teil und belegt das über ein Zertifikat im Pfarramt zur Dokumentation.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des **erweiterten Führungszeugnisses** notwendig ist (Prüfbogen Anhang). Ein Antrag für das erweiterte Führungszeugnis befindet sich im Anhang.

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ab 15 Jahren vorgesehen, wenn das Ehrenamt in folgenden Bereichen ausgeübt wird:

- Arbeit mit Kindern und / oder Jugendlichen
- Arbeit mit KonfirmandInnen
- Arbeit mit Schutz- oder Hilfebedürftigen Personen
- Arbeit im seelsorgerlichen Kontext
- Sowie nach individueller Einschätzung und im Einsatz von 1:1-Kontakten (z.B. Besuchsdienst)
  - In Fraglichen Bereichen kann auf den Prüfbogen zurückgegriffen werden (Anhang)

Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

### 6.3. Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten/Praktikantinnen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikanten/Praktikantinnen ohne Vertrag (z.B. Schüler/Schülerinnen) erfolgt eine Selbstauskunftsverklärung (Anhang) und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikanten/Praktikantinnen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein. Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

### 6.4. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte angelegt, bzw. im Pfarramt dokumentiert. Eine Vorlage befindet sich im Anhang.

- der unterschriebene Verhaltenskodex / Dokumentation der Zustimmung
- 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

## 7. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch andere Mitarbeitende, Vorgesetzte oder durch ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen.

Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Kirchengemeinde, auch dem der Mitarbeitenden.

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.

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns bei Bedarf 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 als auch den Beschuldigten steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

## 8. 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.

### 8.1 Verhaltenskodex der Kirchengemeinde St Lukas

Die Arbeit in der St. Lukaskirche 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 in folgendem Verhaltenskodex, der den Grundrahmen für unser Tun und Handeln setzt – **auch im digitalen Raum**.

1. Ich trage dazu bei, dass unsere Kirchengemeinde und alle damit in Verbindung stehenden Bereiche sichere Orte für alle werden und/oder bleiben.
2. Ich tue alles dafür, dass in unserer Kirchengemeinde kein Machtmissbrauch, keine Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffe und sexuelle Gewalt möglich werden.
3. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttägiges verbales und nonverbales Verhalten.
4. Ich will die individuellen Grenzempfindungen der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen wahrnehmen und ich respektiere sie.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter\*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht. Ich gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz.
6. Als Mitarbeiter\*in nutze ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen.
7. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum. Ich achte darauf, dass dies die Grundhaltung in unseren Veranstaltungen ist.
8. Ich verzichte auf abwertendes Verhalten und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
9. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, werde ich aktiv. Mir ist bewusst, dass die betroffene Person und ich kompetente Hilfe bei den beauftragten **Ansprechpersonen und Fachstellen** suchen können.
10. Wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme, gehe ich entsprechend dem **Interventionsplan** meiner Kirchengemeinde vor.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben bzw. schriftlich zugestimmt. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Ebenso ist er bei Vermietungen des Gemeindehauses ergänzend zu beigelegt.

### 8.2 Voice-, Choice- und Exitoption

Die Leitung der Kirchengemeinde achtet darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen bekannt ist und offensteht.

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

Zur Sicherstellung ihrer höchstpersönlichen Rechte müssen alle teilnehmenden Personen immer - eine Stimme (Voice\*) haben, um ihre Interessen deutlich machen zu können, - die Wahl (Choice\*) haben, ob sie sich in der Situation befinden wollen, - einen Ausweg (Exit\*) haben, um aus der Situation treten zu können.

Wichtig ist, dass dies allen Teilnehmenden bewusst ist. Es geht dabei um die **Sicherstellung der höchstpersönlichen Rechte und den Schutz vor Grenzverletzungen**. Es geht nicht darum, ob beispielsweise ein Konfi keine Lust mehr hat, am Konfi-Tag teilzunehmen. Das ist auf anderer Ebene zu klären.

### 8.3 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

1. Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern / Mailadressen und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten im Rahmen der Möglichkeiten eine dienstliche Nummer und Mailadresse. Mitarbeitende aus dem Kirchenvorstand wissen, dass sie eine „elkb-Mailadresse“ beantragen sollen. Insbesondere Hauptamtlichen und Mitarbeitenden mit besonderen Ämtern, welche vermehrt mit Dritten Kommunizieren müssen, kann innerhalb ihres Aufgabengebietes eine dienstliche Nummer bereitgestellt werden.
3. Kontaktvermittlung und Kommunikation über das Pfarramt ist für Mitarbeitende im Rahmen des Datenschutzes generell möglich.
4. Daten und Kontakte dürfen nicht ohne ausdrückliche Einwilligung an Dritte weitergegeben werden. (Achtung bei Weiterleitung oder Hinzufügen zu Gruppenkanälen!)
5. Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation. Auf mögliche Lücken im Datenschutz wird je nach Kommunikationskanal ausdrücklich hingewiesen.
6. Relevante und sensible Informationen werden stets über möglichst datenschutzkonforme Wege vermittelt (keine Messengerdienste). Es ist darauf zu achten, dass niemand aufgrund von fehlenden Kommunikationskanälen einen Nachteil erfährt.
7. Wir sind aktiv in der Administration unserer offiziellen digitalen Kanäle unserer Kirchengemeinde, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
8. 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.
9. Besondere Aufklärung findet im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Konfirmand\*innen statt. Gegenseitiges Filmen, Fotografieren, und Tonaufnahmen im Kontext der kirchengemeindlichen Arbeit durch Teilnehmende sind generell zu unterlassen. Verbindliche Regeln für Gruppenchats werden besprochen.
10. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde und Fachstellen wenden können, wenn sie im digitalen Raum Missbrauch erfahren.

Orte der Thematisierung des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln für den digitalen Raum sind:

- Bewerbungs- und Einstellungsverfahren von neuen Mitarbeitenden,
- Mitarbeiterjahresgespräche,
- Jährliche Treffen der Gruppenleitenden (Jahresplanungsabend),
- Mitarbeiterkreise der Evangelischen Jugend in der Gemeinde,
- Beginn der Konfirmandenzeit,
- Weitere nach Bedarf.

## 9. 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 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 ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende verpflichtet.**

Eine Ausnahme der Verpflichtung kann für Ehrenamtliche erfolgen, wenn ihre Tätigkeit nur auf Aufgaben beschränkt ist, die keinen direkten Kontakt zu weiteren Personen erfordern (z.B. Gemeindebrieffasträger\*innen, Ausschank Kirchenkaffee, Blumenschmuck Kirche). Durch Hauptamtliche Mitarbeitenden findet stattdessen eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema Prävention sexualisierte Gewalt statt.

Unsere Kirchengemeinde legt jedoch allen Mitarbeitenden die Teilnahme an einer Basisschulung nahe, da die Inhalte zur allgemeinen Präventionsarbeit und Haltung in unserer Gemeinde beitragen.

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 eine Schulung
- Jugendleiter\*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem **O-Kurs der EJN** teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung. **Alternativ ist ab 18 Jahren eine Teilnahme an der Basisschulung möglich.**
- Für Jugendleiter\*innen werden von der EJN zweimal jährlich Jugend-Basischulungen Dekanatsweit angeboten. Des Weiteren werden Regionale Jugendreferenten ab 2026 befähigt, Trainee-Einheiten als Pendant zur Basischulung vor Ort (in der Subregion) durchzuführen.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Basischulungen, die durch Multiplikatoren oder die Fachstelle durchgeführt werden.
- Unser Dekanat bietet **zweimal im Jahr Basischulungen über das Erwachsenenbildungswerk** an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Nach Bedarf werden ergänzende Schulungen von der Gemeinde initiiert.
- Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall **innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit** geschehen. Wurde **innerhalb der letzten fünf Jahre** bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, **dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme**, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- **Nach zweifacher Erinnerung**, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Pfarramtsführende das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist der Grund zu prüfen und es sind - je nach Einsatzbereich – Konsequenzen zu ziehen. **Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.**

## 10. Sexualpädagogisches Konzept

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 bei Bedarf Fachpersonal ein.

**Insbesondere in Gruppen der Kinder- und Jugendarbeit werden durch die Gruppenleitung (ggf. mit Unterstützung eines Hauptamtlichen oder eines KV-Mitgliedes) altersgerecht Grenzen und Umgangsregeln thematisiert.**

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 und somit kann sexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen auch kein Tabu Thema sein. 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 Schutzzaltersgrenzen (s. Anhang 16) und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Gemeindehaus aus.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind. **Hierzu findet ergänzend der „Freizeit-Check“ Anwendung (s. Anhang 1), welcher vor jeder Freizeit mit allen Mitarbeitenden besprochen wird.**

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Website.

Durch die Kooperation unserer Gemeinde mit der Evangelischen Jugend Nürnberg und dem gemeinsam genutzten Kirchenraum mit dem Projekt LUX, treffen wir regelmäßig auf Jugendliche. Hierbei ist uns wichtig das unsere Mitarbeitenden darauf vorbereitet sind und nutzen das konstruktive Miteinander mit dem Leitungsgremium der LUX für z.B. Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern.

## 11. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden.

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.

In unserer Gemeinde stehen folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Regelmäßige Feedbackmethoden am Ende von Veranstaltungen und Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung).
- Kummerkästen für KonfirmandInnen (regelmäßige Leerung und Reflexion durch Teamer\*innen).
- Erreichbarkeit der hauptamtlichen Mitarbeitenden, Reflexion von Beschwerden in den Dienstbesprechungen und ggf. Maßnahmenentwicklung.
- Bekanntmachung unsere Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt und Kontakte zur Fachstelle (Gemeindebrief, Homepage, Aushang).
- Infos zum Hinweisgeberschutzgesetz aushängen (Anhang 16).
- Möglichkeit zur anonymen Beschwerde über den Pfarramtsbriefkasten und Übergabe an entsprechenden Kreis / Gruppe / Gremium.
- Kontakte zur Mitarbeitenden-Vertretung für Mitarbeitende sind bekannt.

Damit (nicht anonyme) Hinweisgeber oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

## 12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

Wir sind verpflichtet zu 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 Priorität.

Die oberste Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene des Dekanats. Alle Maßnahmen müssen mit dem für unsere Kirchengemeinde zuständigen Dekan Jonas Schiller abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten.
- vertraulicher Umgang und Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten.
- keine alleinigen Entscheidungen treffen.
- Interventionsteam / Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.

### 12.1 Interventionsleitfaden der Kirchengemeinde

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich. (wird ergänzt, sobald der Interventionsleitfaden der ELKB

**vorliegt).** Ein eigens erarbeiteter Interventionsleitfaden (Meldewege) in der Kirchengemeinde befindet sich im Folgenden und als Übersicht im Anhang 13, er orientiert sich an den entsprechenden Inhalten der Basisschulung.

Im Fall eines Verdachtes auf sexualisierte Gewalt gilt folgendes Vorgehen:

- **Situation auflösen.** Wird eine übergriffige Situation beobachtet oder bemerkt, wird eingeschritten und nachgefragt. Bei Bedarf wird Hilfe geholt.
- **Ruhe bewahren.** Betroffener Person zuhören. Inhalte vertraulich behandeln. Keine voreiligen Aktionen, keine alleinigen Entscheidungen, Vermittlungsversuche und kein „Nachbohren“.
- **Dokumentieren.** Vorfall wird nach Möglichkeit anonymisiert schriftlich dokumentiert (ggf. Gedächtnisprotokoll). Was, Wann, Wer.
- **Einbeziehung der Ansprechperson oder Ansprechstelle** durch betroffene Person / in Absprache mit dieser. Diese ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und ist von der Meldepflicht befreit. Ansprechpersonen sind im konkreten Vorgehen bei Verdachtsfällen geschult und sind für Betroffene und Zeugen als Erstkontakt und zum Clearing zuständig.
- **Pfarramtsführung wird informiert - mit Einverständnis der betroffenen Person!** Falls die Pfarramtsführung selbst involviert / verdächtigt ist, die nächsthöhere Leitungsebene (Dekan) informieren (Meldepflicht)
- **Zuständiger Dekan** wird durch Pfarramtsführung informiert.
- **Interventionsteam wird durch Dekan einberufen. Der Vorfall wird auf dieser Ebene in Zusammenarbeit mit der Leitung der Kirchengemeinde weiterbearbeitet.**
- **(Anonyme) Beratung** über weiteres Vorgehen mit der Meldestelle der ELKB und unabhängigen Fach- und Beratungsstellen, s. Netzwerkpartner (Anhang 15). Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich bei der Meldestelle (anonym) beraten zu lassen (Tel.: 089 / 5595 – 342).

#### **WICHTIG: Meldepflicht**

Erhärten sich Verdachtsmomente, d.h. es erscheint sehr wahrscheinlich, dass sexualisierte Gewalt vorliegt, haben Mitarbeitende der Landeskirche die Pflicht, dies der Meldestelle der ELKB mitzuteilen.  
Tel.: 089 / 5595 – 342

#### **WICHTIG: Wahrung der Persönlichkeitsrechte**

Die Persönlichkeitsrechte **von betroffenen und unter Verdacht stehenden Personen** müssen gewahrt werden. Das bedeutet, dass sie das Recht haben, ihre Identität zu schützen. Ihre Anonymität muss gewahrt werden. Daher sind alle Inhalte vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

#### **„Nur“ eine Grenzverletzung?**

Handelt es sich um eine **einmalige, unbeabsichtigte Grenzverletzung**, die vor Ort für alle Parteien zufriedenstellend geklärt werden kann, wird der Vorfall von der Pfarramtsführung **dokumentiert** und im Pfarramt sicher verwahrt. Von einer Meldung kann abgesehen werden. Bei wiederholten Grenzverletzungen durch dieselbe Person ist eine **Beratung im weiteren Vorgehen (Ansprechstelle, Meldestelle (anonym))** einzuholen. Entscheidungen werden nicht allein getroffen.

## 12.2 Interventionsteam auf Dekanatsebene

Das **Interventionsteam auf Dekanatsebene soll die Leitungsverantwortliche Pfarramtsführung unserer Kirchengemeinde unterstützen**, gemeinsam das Vorgehen zu besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen. Alle Inhalte sind vertraulich zu behandeln.

### 12.2.1 Mitglieder des Interventionsteams

Dekan*in / Verfahrensleitung		
Jonas Schiller	Jonas.schiller@elkb.de	0911-366 7725
Stellvertretende Dekan*in / Verfahrensleitung		
Kerstin Willmers	Kerstin.Willmers@elkb.de	
Öffentlichkeitsarbeit		
Joachim Baumgardt	Joachim.baumgardt@elkb.de	0911 - 2141106
Präventionsbeauftragte*r		
Sonja Lichtenegger	Sonja.lichtenegger@elkb.de	0175 - 96 62 532
Pfarramtsführung / Weisungsbefugte Person (Wenn nicht selbst betroffen)		
Martin Staebler	martin.staebler@elkb.de	
Beratung und Meldung		
Meldestelle ELKB	meldestellesg@elkb.de	089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676

Kommentiert [TS1]: Bitte Kontaktdaten ergänzen

### 12.2.2 Aufgaben des Interventionsteams

Hier werden die Aufgaben des Interventionsteams benannt. Die Aufgaben werden im Schutzkonzept des Evang.-Luth. Dekanats Nürnberg und im **Interventionsleitfaden der ELKB (noch nicht vorhanden)** konkret erläutert.

Wird dem zuständigen Dekan ein Vorfall gemeldet, beruft dieser das Interventionsteam zur Sitzung ein. Im folgenden Prozess werden Verfahrenswege geklärt. Beratend ist hierbei die Meldestelle der ELKB hinzuzuziehen, sowie weitere externe Fach- und Beratungsstellen nach Bedarf.

Das Interventionsteam unterstützt die Pfarramtsleitung und den Kirchenvorstand im Verfahrensweg. Transparente Kommunikation mit allen Beteiligten und der Fachstelle ist hierbei wesentlich.

Zu den Aufgaben des Interventionsteams gehören:

- Dokumentation aller Abläufe und Entscheidungen.
- Kontakt und Beratung durch die Fachstelle der ELKB.
- Einordnung und Gefährdungseinschätzung.
- Meldung an die Meldestelle der ELKB.
- Plausibilitätsprüfung.
- Klärung von Kommunikationswegen, Unterstützungs- & Hilfebedarf, sowie (seelsorgerlicher) Begleitung der Betroffenen Person und deren Vermittlung (Fürsorgepflicht).
- Klärung von Kommunikationswegen und Begleitung der beschuldigten Person (Fürsorgepflicht).
- Initiierung und Begleitung von institutionellen und individuellen Aufarbeitungsprozessen.
- Beratung und Begleitung zur Anpassung und Reflexion des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall.
- Beratung und Begleitung zur Analyse von Risiken und entspr. Maßnahmenentwicklungen.

- Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation.
- Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.
- Kooperation mit Netzwerkpartnern, Fach- und Beratungsstellen.

## 13. Aufarbeitung

Aufarbeitungsprozesse können die Kompetenzen und personellen Ressourcen der Kirchengemeinde schnell übersteigen. Mitarbeitende der Kirchengemeinde und des Interventionsteams können und dürfen keine „Hobby-therapeutischen“ Maßnahmen anbieten! **Wichtig ist es, Betroffene an professionelle Beratungs- und Hilfestellen zu vermitteln und psychologische Unterstützung zu ermöglichen. Betroffene sollen sich nicht alleingelassen fühlen.** Zugleich ist der (persönliche) Kontakt wichtig. Betroffene sollen bei allen Überlegungen einbezogen werden. Sie sind die Experten und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Hierbei arbeitet das Interventionsteam mit der Pfarramtsführung bzw. mit dem Kirchenvorstand zusammen. In der Aufarbeitung unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

### 13.01. Individuelle 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. **Dies wird vorrangig durch die Fachstelle und das Interventionsteam begleitet.** Darüber hinaus werden weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für alle Betroffenen transparent gemacht.

### 13.02. Institutionelle Aufarbeitung

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde durch die Kirchenleitung in den Blick genommen. **Die Präventionsbeauftragte des Dekanats kann hierbei beratend hinzugezogen werden.** Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen. Die betroffene Person kann hierbei einen wichtigen Beitrag leisten, wenn eine konstruktive Zusammenarbeit möglich und gewollt ist.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegens- 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.“?

### 13.03. Aufarbeitung von aktuellen und zurückliegenden Fällen

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

#### Aufarbeitung von aktuellen Fällen

- Individuell: Was braucht die betroffene Person jetzt?

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

- Individuell: Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeugen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Institutionell: Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

### Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen

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:

- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde?
- Welchen Unterstützungsbedarf haben die Betroffenen?
- Welches Bedürfnis liegt im 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 hierbei 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?
- Wie wird die Kommunikation nach außen und innen gestaltet?

### 14. 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.

An dieser Stelle ist nochmals die unbedingte Wahrung der Persönlichkeitsrechte und die Verschwiegenheit aller Beteiligten während eines Verfahrens / einer Klärung zu erwähnen, sowie die Bedeutung von Sprachregelungen nach innen und außen. Während eines Verfahrens sollen die Identitäten aller Beteiligten so gut es möglich ist, geschützt 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 diesen Schritt. Handelnd sind der Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen. Hier ist die Zusammenarbeit zwischen Kirchengemeindlicher Öffentlichkeitsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit im Dekanat ausschlaggebend. Es muss eine einheitliche Kommunikation nach innen und außen stattfinden. Beschuldigte und betroffene Personen sind einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche / dienstrechtliche Vorgaben sind durch die Leitungsverantwortlichen (Pfarramtsführung / Dekan) 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 nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit ist, nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person, zu informieren.

## 15. 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 nehmen wir uns folgende Ziele vor:**

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.
- Während der Schutzkonzepterstellung veröffentlichen wir im Gemeindebrief und auf unserer Homepage Beiträge, die über den Prozess informieren.

## 15.1 Prävention sexualisierter Gewalt in der Öffentlichkeitsarbeit

### 15.1.1 Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Die Leitung der Kirchengemeinde hat sich auf folgende Regeln geeinigt:

- 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 Adressatenkreis, holen wir hierfür eine ausdrückliche Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren, weitmöglichst die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken. Außer nach Absprache und Einverständnis.
- Wir achten explizit darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
  - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren
  - Die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden
  - Fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen

### 15.1.2 Website

Auf unserer Website <https://www.st-lukas-nuernberg.de/> werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- Kontakt und Aufgaben der Ansprechpersonen
- Informationen rund um unser Beschwerdemanagement
- 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
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen
- Einführung unseres Beschwerdemanagements
- Geplante und stattgefundene Präventionsschulungen
- Angebote zur sexuellen Bildung
- weitere aktuelle Themen

### 15.1.3 Gemeindebrief

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten und Aufgaben der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements und Meldewege,
- aktuell stattfindende (und durchgeführte) Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen nach Bedarf und Bezug.

### **15.1.4 Schaukästen/ Pinnwände**

In unseren Schaukästen und an den Pinnwänden in Kirche und Gemeindehaus werden folgende Inhalte dauerhaft ausgehängt (Anhang 16):

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

Die Aktualisierung der Aushänge erfolgt jährlich oder nach Bedarf bei Änderung der Daten / Kontakte.

Um die Aufmerksamkeit auf die Informationen aufrechtzuerhalten, werden die Aushänge im Farbschema oder Design regelmäßig verändert.

### **15.2. Öffentlichkeitsarbeit im Kontext von Aufarbeitsprozessen**

Bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt in unserer Kirchengemeinde ist durch die Pfarramtsführung und den Kirchenvorstand sorgfältig abzuwägen, ob und in welcher Form darüber öffentlich berichtet werden soll. Hierzu werden die Fachstelle und der zuständige Dekan und ggf. die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Dekanats beratend hinzugezogen und beteiligte / betroffene Personen einbezogen.

Generell ist zu beachten, dass das öffentliche Berichten über alle Formen von sexualisierter Gewalt rechtlichen und ethischen Einschränkungen unterliegt, um Beteiligte zu schützen. Die Persönlichkeitsrechte von betroffenen und unter Verdacht stehenden Personen müssen gewahrt werden. Das bedeutet, dass sie das Recht haben, ihre Identität zu schützen.

Zu bedenken ist hierbei u.a., dass eine proaktive Kommunikation für Transparenz sorgen und Gerüchten und Vermutungen entgegenwirken kann. Zugleich muss ein Umgang mit den daraus resultierenden Verunsicherungen in der Gemeinde sichergestellt sein. Im Kontext der Berichterstattung müssen die Institutionellen Aufarbeitsprozesse berücksichtigt werden (z.B. Überarbeitung des Schutzkonzeptes und Analyse von begünstigten Risiken).

## **16. Vernetzung und Kooperation**

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

## SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT ST. LUKAS

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch 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 in unserer Subregion mit den „fünf“ Kirchengemeinden im Gespräch.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstellen, welche im Anhang 15 unter Netzwerkpartner aufgelistet sind. Mit ihnen haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt aufnehmen können. Des Weiteren stehen die Netzwerkpartner des Dekanats Nürnberg zur Verfügung.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema *Umgang mit sexualisierter Gewalt* bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren:
  - Bei den jährlichen Jahresplanungen für alle Mitarbeitende in leitender Funktion.
  - Jährlich bei einer gemeinsamen Kirchenvorstandssitzung (in der Subregion) (auch: Prüfung von Aktualität der Ansprechpersonen und Meldewege).
  - Alle fünf Jahre im Kirchenvorstand zur Überprüfung des Schutzkonzeptes.
  - Einmal jährlich in einer KV-Sitzung
  - Einmal jährlich in der Gemeindeversammlung
  - Nach Bedarf und Aktualität.

## 17. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand der St Lukas Kirchengemeinde in seiner Sitzung am **Datum KV Sitzung.2025** beraten und beschlossen; vorbehaltlich der Zustimmung der Fachstelle.

Anschließend wurde es der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Die Mitglieder der Kirchengemeinde werden über das Schutzkonzept informiert. Das Schutzkonzept wird regelmäßig durch eine vom Kirchenvorstand eingesetzte Arbeitsgruppe geprüft, spätestens alle fünf Jahre.

Sollte eine Intervention auf Grund eines Vorfalls notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts spätestens nach Abschluss der Intervention statt. Die nächste reguläre Überprüfung ist im Winter 2030.

Stand / Überprüfung:	Änderungen:	Vorlage Fachstelle:	KV-Beschluss am:
November 2025	Erstellung		



## 18. Anhänge

Anhang 1: Konzeptionelle Ergänzung - Freizeit-Check

Anhang 2: Konzeptionelle Ergänzung - Besuchsdienst, Seelsorge & 1:1-Kontakte

Anhang 3: Aufgabenbeschreibung der Ansprechperson

Anhang 4: Antrag erweitertes Führungszeugnis

Anhang 5: Prüfschema Führungszeugnis

Anhang 6: Verhaltenskodex der Kirchengemeinde

Anhang 7: Verhaltenskodex in einfacher Sprache

Anhang 8: Selbstauskunftserklärung

Anhang 9: Datenschutz- Verpflichtungserklärung

Anhang 10: Vorlage Dokumentation Basisschulung, Führungszeugnis & Verhaltenskodex

Anhang 11: Auf einen Blick Interventionsplan der Kirchengemeinde

Anhang 12: Vorlage Dokumentation von Vermutungen

Anhang 13: Kontakte Netzwerkpartner und Beratungsstellen

Anhang 14: Aushänge | Plakate: Meldeweg, Ansprechperson, Fachstelle, Schutzzaltersgrenzen