

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Schutzkonzept gegen sexuellen Missbrauch

der evangelischen Blinden- und
Sehbehindertenseelsorge in Bayern

(Stand 01/2026)

Egidienplatz 33 - 90403 Nürnberg

Telefon: 0911 8100 5455

E-Mail: bss-bayern@elkb.de

Homepage: www.bss-bayern.de



Inhaltsverzeichnis

Ziel des Schutzkonzepts.....	3
Geltungsbereich	3
1. Risiko- und Potential-Analyse	4
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der BSS.....	5
3. Partizipation	6
4. Verantwortung und Ansprechpersonen	7
5. Präventives Personalmanagement.....	9
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz.....	13
7. Schulung und Fortbildung für die BSS in der ELKB	16
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	28
12. Aufarbeitung.....	29
13. Vernetzung und Kooperation	31
14. Prävention in der Öffentlichkeitsarbeit.....	32
15. Glossar.....	38
16. Anhang	42
17. Literatur.....	65

Vorwort der Dienststelle

Das vorliegende Schutzkonzept wurde im Zeitraum Januar bis Oktober 2025 erarbeitet. Es wurde von sehenden Hauptamtlichen der Blinden – und Sehbehindertenseelsorge (BSS) in der ELKB und ehrenamtlich tätigen blinden und sehbehinderten Mitgliedern des Leitungsgremiums der BSS (Konferenz der BSS) erarbeitet.

Der Arbeitsgruppe Schutzkonzept gehörten an: Kirchenrat Gerald Kick (LKB BSS Bayern), Religionspädagogin Katrin Biendl (HA), Pfarrerin Maren Schubert (HA), Pfarrer Julian Deusing (HA), Karin Flößer (EA Konferenz), Regina Klusch (EA Konferenz), Bernhard Riehm (EA Konferenz). Als Vertretung arbeitete auch Diakonin Stephanie Harkort (HA v. Febr.-Juli 2025) mit.

Die Konferenz der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge hat das Schutzkonzept am 24. 10. 2025 beschlossen.

Ziel des Schutzkonzepts

Das vorliegende Schutzkonzept dient der Umsetzung des „Kirchengesetzes zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern“ (Präventionsgesetz – § 8 Abs. 1 PräVG), das am 1. Dezember 2020 in Kraft getreten ist. Um den besonderen Anforderungen von Menschen mit Seheinschränkung gerecht zu werden, haben wir die Arbeitshilfe „Entwicklung von Leitlinien und Schutzkonzepten zur Prävention vor sexualisierter Gewalt - Bausteine für den Bereich der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge und der Inklusion mit dem Fokus „Sehen“ des Dachverbands Ev. Blinden- und Ev. Sehbehinderten-seelsorge (DeBeSS) in unsere Überlegungen mit einbezogen. Das Konzept entwickelt sich ständig weiter und wird immer wieder angepasst, da es sich in der Praxis bewähren und umsetzbar vor Ort sein muss.

Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der BSS, die in der Verantwortung der landeskirchlichen Dienststelle stehen. Dekanatliche Beauftragte der BSS unterliegen den Schutzkonzepten der jeweiligen Dekanate. 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 Macht-ausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden“ (§ 1 Absatz 2 PräVG). Wir unterscheiden: 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 Bestimmung, §§ 174 ff StGB. Das Schutzkonzept nimmt darüber hinaus jegliche Form von physischer und psychischer Gewalt und missbrauchen in den Blick.

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Analyse für die Blinden- und Sehbehindertenseelsorge in der ELKB wurde durchgeführt durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Ehren- und Hauptamtlichen der BSS im Januar/Februar 2025. Verantwortet von Kirchenrat Gerald Kick - Dienststellenleiter und landeskirchlicher Beauftragter der BSS-Bayern. Die Risiko- und Potentialanalyse diente als Grundlage bei der Erstellung des hier vorliegenden Schutzkonzeptes.

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten: Es wurde durch die Analyse bestätigt, dass sehr viele Themen im alltäglichen Umgang zwischen Ehrenamtlichen und TeilnehmerInnen bereits kommuniziert und (soweit bisher bekannt) korrekt in der BSS gelebt werden. Zu bemängeln ist, dass diese bisher nicht kommuniziert, nicht offiziell beschlossen und schriftlich festgehalten wurden.

Das betrifft viele Details der Bereiche: Umgang mit Nähe und Distanz, Beschwerdemöglichkeiten und Rückmeldekultur.

Einige Unterpunkte in den Themenbereichen: Personalmanagement, Prävention, Interventionspläne und Öffentlichkeitsarbeit standen bisher in der Arbeit mit Ehrenamtlichen gar nicht im Fokus.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden alle relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, wurden in einem gemischten Team aus Ehren- und Hauptamtlichen erarbeitet, beschlossen und schriftlich festgehalten.

Da die BSS viele Veranstaltungen in externen Räumlichkeiten abhält, wird es zukünftig mehr im Fokus stehen, diese im Vorfeld gründlich zu evaluieren, um Klienten und MA auf Orte mit Gefährdungspotenzial hinsichtlich sexualisierter Gewalt hinzuweisen.

Nach Erstellung des Schutzkonzeptes wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der BSS

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge innerhalb der Evangelisch - Lutherischen Kirche in Bayern (BSS ELKB) und all ihren Wirkungsbereichen wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor körperlicher (physischer), seelischer (psychischer) und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum innerhalb der BSS der ELKB.

Wir wollen allen Menschen, 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. (Anhang 16.2.) In unserem Verhaltenskodex (Kapitel 6), den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie wir dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit umsetzen.

Verabschiedet von der Konferenz der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge in der ELKB am 14.3.2025

2.1 Besonderheit "Menschen mit Sehbehinderung"

Für das Verständnis eines sehbehinderten Menschen ist es wichtig sich vorzustellen, wie mein Gegenüber die Welt wahrnimmt. Sehbehinderung bezieht sich auf ein beeinträchtigtes Sehvermögen, das sich ganz unterschiedlich zeigen kann.

Es reicht von unscharfem Sehen, grauen Schleiern, Flecken oder Einschränkungen im Gesichtsfeld bis zum totalen Verlust des Sehvermögens. Deshalb werden nur bedingt die Augen, also Sehreste genutzt. Viele nutzen nur oder vorwiegend zur Wahrnehmung das Hören oder Fühlen. Andere setzen den Sehrest ein.

Dabei ist zu bedenken, dass diese für den Einsatz manchmal sehr nah auf Personen zugehen, so dass Abstände oder Blickkontakt für sehende Menschen

ungewohnt sein können. Es kann in diesem Zusammenhang auch zu ungewollten Berührungen kommen.

Es gibt hilfreiche Hinweise für Begegnungen mit sehbehinderten Menschen, die beachtet werden sollten. Sie sind im Anhang unter 16.3 aufgeführt

Quellen:

DeBeSS Arbeitshilfe zur Entwicklung von Leitlinien und Schutzkonzepten zur Prävention vor sexualisierter Gewalt. Anhang 16.4.

2.2 Veröffentlichung des Leitbildes der BSS

Das Leitbild wird nach seiner Fertigstellung einmalig in den regelmäßig stattfindenden Gruppen und Kreisen vorgestellt. Außerdem wird es jedem ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter schriftlich überreicht.

Weiterhin wird es im Rundbrief und auf der Homepage der BSS veröffentlicht. Gleiches gilt für die Bekanntgabe der Ansprechpersonen und deren Kontaktadressen.

3. Partizipation

Wir als Blinden- und Sehbehindertenseelsorge Bayern möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Teilnehmer*innen und Mitglieder umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen.

Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung.

Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

3.1. Regelmäßige Möglichkeiten der Partizipation in der BSS:

- Mitarbeitenden (MA)-Tag 1 x pro Jahr: enthält immer Fortbildungsinhalte. MA sind teilweise auch Teilnehmende an Veranstaltungen (TN), abhängig von den einzelnen Veranstaltungen, d.h. Hier ist automatisch eine Partizipation auch von TN gegeben.
Am MA-Tag im Febr. 2026 soll u.a. das „Schutzkonzept & Leitbild der BSS“ besprochen werden.
- Gruppe „Bibelbruncher“ (Menschen mit Mehrfachbehinderung) und „Jemand wie Ich“: Leitbild und Schutzkonzept werden im Frühjahr 2026 als Thema in den Gruppentreffen behandelt werden. Eine Nachbesprechung mit den anwesenden MA ist vorgesehen.
- Freizeiten: Feedbackrunden im Plenum und seelsorgerliche Einzelgespräche vor Ort, Angebot vertraulicher Einzelgespräche im Nachgang. z.B. durch Telefonate
- 2 x im Jahr Konferenz der BSS Bayern: Die Leitungskonferenzen bestehen aus beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden und Teilnehmenden (jeweils blind und sehend) aus unterschiedlichen Regionen, um die Perspektive der Betroffenen praxisnah „im Blick“ zu haben.

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

4. Verantwortung und Ansprechpersonen

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Konferenz der BSS Bayern hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Die nächste Überprüfung ist für Frühjahr 2031 vorgesehen.

4.1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechperson ist nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurde von der BSS-Konferenz in der Sitzung am 24.10.2025 berufen.

Auf der Webseite, Rundbriefe, und bei Veranstaltungen wird die Ansprechperson vorgestellt und auf die Kontaktmöglichkeiten hingewiesen

Die Ansprechperson ist: Dipl.-Psychologin Regina Klusch
Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

E-Mail: ansprechperson.bss-bayern@elkb.de

Handy: 0175 / 14 71 71 9

4.2. 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.

4.3. Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

4.3.1. Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Prepaid-Handy von BSS Bayern 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.

4.3.2. Funktions-Emailadresse

Die Ansprechpersonen haben eine eigene Funktions-Emailadresse der ELKB. Diese lautet: ansprechperson.bss-bayern@elkb.de Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

4.4. Fortbildung und Vernetzung der Ansprechperson

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

4.5. 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 ist: Katrin Biendl

Sie ist zu erreichen via E-Mail unter: katrin.biendl@elkb.de

Telefonisch: 0911 8100 5456

5. Präventives Personalmanagement

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

5.1. 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.

5.2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

5.2.1. Erstgespräch beim Auswahlverfahren

- Bei Interessierten für eine ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge wird zeitnah von einer hauptberuflichen Person das Gespräch über Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung für das Ehrenamt gesucht.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen.
- Ebenfalls im Erstgespräch 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.

5.2.2. Einarbeitungsverfahren

- Grundsätzlich werden bei der BSS neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Schutzkonzept und Leitbild werden gründlich besprochen.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Z.B. bei Begleitungen auf Freizeiten oder wenn sich je eine Kinder- bzw. Jugendgruppe und andere Schutzbedürftige im Bereich der BSS bewegen.

5.2.3. Besonderheiten für den Einsatz Ehrenamtlicher bei der BSS

Eine Besonderheit in der Arbeit mit sehbehinderten und blinden Menschen ist der Einsatz ehrenamtlicher Assistenzen.

Assistenz erfordert in der Regel körperliche Nähe und findet oft in sehr persönlichen Bereichen statt. Damit ist ein besonders sensibler Umgang mit

Grenzsetzungen und mit Nähe und Distanz notwendig. Sowohl die Menschen mit Sehbehinderung als auch die Begleitenden müssen lernen, die eigenen Grenzen wahrzunehmen und zu benennen und die Grenzen des / der anderen zu erkennen und zu achten.

Die Sensibilisierung für Gewaltprävention wird in unterschiedlicher Tiefe erfolgen müssen. Sie soll niederschwellig genug sein, um potentielle Mitarbeitende nicht abzuschrecken. Sie soll aber auch den notwendigen Schutz bieten.

Folgende Bausteine bieten sich aus unserer Sicht an:

a). Am Beginn einer Freizeit kurze Hinweise und Regeln vermitteln: knapp, präzise, praktisch, für Begleitende und Menschen mit Sehbehinderung (vgl. dazu Anhang 2 - Checkliste für Ehrenamtliche)

b). Regelmäßig Mitarbeitende: Schulung zur Begleitung (Blindenbegleittechnik) sowie eine Basisschulung sexualisierte Gewalt und Verhaltenskodex, der von Begleitenden zu unterzeichnen ist.

Die nächsten Fortbildungstermine sowie das Curriculum können bei der Dienststelle der BSS in Nürnberg oder beim Dachverband der evangelischen Blinden- und evangelischen Sehbehindertenseelsorge (DeBeSS) erfragt werden.

5.2.4. Zuständigkeit für die ehrenamtlichen Assistenzen

In der ehrenamtlichen Begleitung bzw. Assistenz sind die folgenden Fälle zu unterscheiden:

Einsatz von Ehrenamtlichen im kirchlichen Auftrag.

Hierbei ist die kirchliche Einsatzstelle auch für die Umsetzung des Präventions- und Schutzauftrages und die entsprechende Schulung zuständig.

Einsatz von „mitgebrachten“ Assistenzen bei kirchlichen Veranstaltungen.

„Mitgebrachte“ Assistenzen assistieren oft auch weiteren blinden oder sehbehinderten Menschen in der Gruppe. Das ist erwünscht und unproblematisch bei niederschweligen Gruppensituationen (z.B. gemeinsamem Kaffeetrinken). Bei Settings mit Begleitung im persönlichen Raum, z.B. Freizeiten, soll die kurze Checkliste für die Assistenz von Ehrenamtlichen (Anhang 17.2.) zum Tragen kommen, und die Unterschrift eines Verhaltenskodex muss dokumentiert sein.

5.3. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

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

5.4. Dokumentation

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

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

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz

6.1. Verhaltenskodex für Mitarbeitende der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge in 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 folgendem 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 und meine Kommunikationsform keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahr. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden, sowohl im Gespräch als auch in der körperlichen Nähe.
4. Ich leiste Assistenz im körpernahen/pflegerischen Bereich nur nach konkreter Aufforderung und unter Beachtung unserer beider Grenzen. Was ich aus der Intimsphäre erfahre, fällt immer unter Schweigepflicht.
5. 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. Ich beachte dabei das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

¹ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge; Amtsblatt 1/2021, Präventionsschutzgesetz der ELKB, S. 10

(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

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden. Ich bin ansprechbar und offen für konstruktive Kritik, 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 ehrenamtliche Ansprechperson oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ansprechperson für die BSS ist: Dipl. Psychologin Regina Klusch
E-Mail: ansprechperson.bss-bayern@elkb.de Telefon: 0175 / 14 71 71 9
- 10 Als hauptberuflich Tätige*r werde ich entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich (Name, Vorname)
nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

.....
kirchliche Dienststelle

6.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- 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 Telefonnummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der BSS wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (Emailverteiler für den direkten Kontakt auch SMS und begrenzt auch WhatsApp über das Diensthandy), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.
- Mitarbeitende der BSS dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.

7. Schulung und Fortbildung für die BSS in der ELKB

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge (BSS) 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.

Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sollen gemäß ihren Aufgaben an geeigneten Schulungen und Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt teilnehmen.

Es wird die Fortbildung-Weiterbildung-Schulung der ehrenamtlichen Mitarbeitenden zum Thema regelmäßig angeboten. Eine erste Schulung dazu findet im Okt. 2026 an einem Wochenendseminar auf dem Schwanberg statt.

7.1. Personengruppen, die in den verschiedenen Bereichen der BSS tätig sind:

Beruflich Mitarbeitende

- Verwaltungsmitarbeitende
- Pädagogisch - theologische Referent*innen
- Leitungspersonen, landeskirchliche Beauftragte
- Praktikant*innen, Hospitierende

Ehrenamtlich Mitarbeitende

- Begleitungen für Veranstaltungen/Ausflüge: Abholung und Assistenz vor Ort für blinde und sehbehinderte Gäste und Teilnehmende
- Begleitungen bei Freizeiten: Assistenz über die gesamte Dauer für blinde und sehbehinderte Gäste und Teilnehmende
- Küchenteam mit Raumvorbereitung, Aufräumen, Abwasch, z.T. Begleitung zur Toilette
- Redaktions- und Sprecher*innen Team für Hörmagazine
- Mithilfe bei Versand von Rundbriefen und Medien
- Mitarbeit im Leitungsteam der BSS: Konferenz
- Mitarbeit bei Fortbildung für sehende Assistenzen und für andere Einrichtungen
- Externe eingeladene Gäste mit thematischen Beiträgen

7.2. Mögliche Inhalte der Schulungen für den Arbeitsbereich der BSS in der ELKB:

- allgemein: Sensibilität im Umgang miteinander und mit Nähe und Distanz (Beruflich- und ehrenamtlich Mitarbeitende)
- Schulung Begleittechniken für Mitarbeitende der BSS: Da dort die Begleitung mit Körperkontakt geübt wird, sind Themen wie Nähe und Distanz wichtig: z.B. Notwendigkeit, die Bedürfnisse/Grenzen beider Personen (Begleitete – Begleitende) von Beginn an zu klären
- Sensible Bereiche (Toilette, Privatwohnung, Einzel-Setting außerhalb einer Gruppe) müssen dabei im Blick sein und Maßnahmen dafür besprochen werden
- Seelsorgesituationen bedürfen bei der BSS besonderer Aufmerksamkeit und Absprachen. (Hinweis auf das DeBeSS Papier zum Schutzkonzept für die BSS in der EKD)

7.3. Kooperationspartner*innen für Schulungen und Fortbildungen:

- Kooperationen mit der Bahnhofmission bei Begleitschulungen
- Kooperationen mit der Altenheimseelsorge bei Schulung von dortigen Mitarbeitenden
- Kooperation mit Erwachsenenbildungswerken bei Schulung von dortigen Mitarbeitenden

7.4. Vorgehen, um die Schulung der Mitarbeitenden zu gewährleisten

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

- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen (Basis-Schulung der ELKB), die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen. Je nach Einsatzbereich ist die nächstmögliche Schulung im Bereich der Blindenbegleittechnik zu absolvieren.
- Berufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung (Basis-Schulung der ELKB), teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine

Schulung besucht haben. Wo möglich verweisen wir auf die Schulungen der Dekanatsbezirke und auf die Schulungen in weiteren Regionen bzw. Online-Schulungen.

- Alle **fünf** Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Die Verantwortlichen der BSS informieren über die jeweils aktuellen Schulungen (auch Online), dokumentieren Teilnahmebescheinigungen und erinnern an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu erstellt die Dienststelle Listen mit allen Mitarbeitenden.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit bei der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge ausgeschlossen wird bzw. ein anderer Einsatzbereich gefunden werden kann. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Im Bereich der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge begegnen uns kaum Kinder und Jugendliche. Wenn sich das je ändert, werden wir uns auf ein sexualpädagogisches Konzept einigen.

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.

Grundsätzlich gilt für uns unabhängig vom Alter der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten: 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.

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.

Grundsätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit den hauptberuflichen Mitarbeiter*innen der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

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

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst.

Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Einrichtung folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Feedbackbogen und persönliches Gespräch am Ende von Veranstaltungen
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise, sowohl allgemein als auch privat vertraulich.
- Kummerkasten (als E-Mail-Adresse oder spezielle Telefonnummer mit AB. Mit regelmäßiger Sichtung/Abhören, z.B. immer erster Montag im Monat)

Diese Möglichkeiten, eine Beschwerde einzureichen, werden über folgende Wege kommuniziert:

- Hinweis und Kontaktdaten der Ansprechpersonen in unserem Rundbrief in barrierefreier Form (Brailleschrift, Großdruck, E-Mail - Versand)
- Auf der Webseite der BSS: www.bss-bayern.de
- Per Aushang in den Diensträumen der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge am Egidienplatz 33, 90403 Nürnberg und nach Absprache mit den anderen Nutzer*innen im Haus in den Veranstaltungsräumen

Umgang mit Beschwerden:

Nach dem Eingang einer Beschwerde bekommt der/die Beschwerdeführer*in immer eine unmittelbare Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und die geplante weitere Vorgehensweise (Prüfung, klärendes Gespräch, Entscheidung über Weiterleitung).

Weiteres Vorgehen:

Jede eingegangene Beschwerde wird sorgfältig geprüft und bearbeitet.
Entsprechende Maßnahmen werden ggf. eingeleitet.

Am Abschluss eines jeden Beschwerdeverfahrens steht eine abschließende Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer*in und ggf. auch an den/die Beschuldigte*n, sofern er/sie eingeweiht war.

Wird die Beschwerde als unberechtigt bewertet, so muss dies dem/der Beschuldigten mitgeteilt werden. Zudem sind ggf. weitere Mitteilungen an andere Personen im Sinne einer Rehabilitation nötig. Wer von einer Beschwerde/ einem Verdacht wusste, muss nun auch von der Klärung erfahren.

9.1. Bekanntgabe der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt:

9.1.1. Dienststelle BSS Bayern,

Egidienplatz 33, 90403 Nürnberg

Ehrenamtliche Ansprechperson der BSS: Dipl.-Psych. Regina Klusch

E-Mail: ansprechperson.bss-bayern@elkb.de, Tel.: 0175 / 14 71 71 9

9.1.2. Innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

- Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt
Telefon: 089 / 55 95 335 - E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de
- Meldestelle für Betroffene: www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de
- Mitarbeitenden Vertretung für Mitarbeitende im Kirchenkreis Nürnberg:
www.nuernberg-evangelisch.de/service/kontakt/mav-fuer-mitarbeitende
- Die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz der ELKB ist ein digitaler Weg, um auf Missstände hinzuweisen und Verdachtsmomente für Rechtsverstöße zu melden. Das Ziel dieser Maßnahmen ist es, dass Fehlverhalten behoben und Missstände beseitigt werden.
Andere Wege wie z.B. ein Gespräch mit Vorgesetzten oder der Mitarbeitendenvertretung können natürlich weiterhin genutzt werden.
Die Plattform bietet allen, die für die ELKB ehrenamtlich oder hauptberuflich arbeiten, eine zentrale und auf Wunsch anonyme Möglichkeit der Beschwerde.
Die Vertraulichkeit aller Meldungen wird sichergestellt und negative Konsequenzen für Hinweisgeber, die in redlicher Absicht handeln, sind gesetzlich verboten.

Die Meldeplattform dient auch als Anlaufstelle für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Meldeplattform und weitere Informationen finden sie hier:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb>

9.1.3. Außerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern:

- **Unabhängige Anlaufstelle.help** -Für Hilfesuchende, die nicht mit Menschen aus der Kirche sprechen wollen, gibt es diese externe Ansprechstelle, die von der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) finanziert wird. Sie ist für Betroffene kostenfrei. Homepage: www.anlaufstelle.help
- **Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz:** „Wichtig ist, dass die hinweisgebende Person die Informationen über einen Verstoß **im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit** erlangt hat. Nur dann findet das Hinweisgeberschutzgesetz Anwendung. Der Begriff des "Zusammenhangs mit der beruflichen Tätigkeit" ist dabei weit zu verstehen und erfasst unter anderem auch Praktikantinnen und Praktikanten, Bewerberinnen und Bewerber, Personen, deren Arbeitsverhältnis beendet ist, und Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt mit dem BZSt stehen oder standen. Ohne einen solchen beruflichen Zusammenhang kann die Hinweisgeberstelle die Meldung nicht bearbeiten. Sie ist nicht zuständig für Beschwerden allgemeiner Art.“ *
Interne Meldestelle: **Stabsstelle Compliance - vertraulich - Bundeszentralamt für Steuern - Telefon: +49 228 406-4100**

* Quelle: www.bzst.de

Bitte fügen Sie noch die seit diesem Jahr aktive Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz als Spiegelstrich hinzu, Sie können auch die nachfolgende Erklärung und das Material im Anhang meiner Mail dafür nutzen:

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt. Wir als Leitungsverantwortliche müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit der Dienststellenleitung und landeskirchlichen Beauftragung/ dessen Vertretung und der:dem Vorgesetzten Seelsorgereferent:in in der Abteilung K im Landeskirchenamt abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

10.1. Interventionsleitfaden

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)**. Siehe Anhang 16.4.

Im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt gilt grundsätzlich 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 Betroffenen und Zeugen als Erstkontakt und zum Clearing zuständig.

Interventionsteam wird durch LKB einberufen. Der Vorfall wird auf dieser Ebene bearbeitet.

(Anonyme) Beratung über weiteres Vorgehen mit der Meldestelle der ELKB (und unabhängige Fach- und Beratungsstellen, siehe Netzwerkpartner Anhang). Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit sich bei der Meldestelle (anonym) beraten zu lassen (Tel.089 5595 342, E-Mail: meldestellesg@elkb.de)

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB: Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

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.

Handelt sich um eine **einmalige, unbeabsichtigte Grenzverletzung**, die vor Ort für alle Parteien zufriedenstellend geklärt werden kann, wird der Vorfall vom Gehörloseenseelsorger **dokumentiert** und im Pfarramt/Dienststelle sicher verwahrt. Von einer Meldung kann abgesehen werden. Bei wiederholten Grenzverletzungen durch dieselbe Person ist eine **Beratung im weiteren Vorgehen** einzuholen.

10.2. Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen zu besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mind. zwei nicht betroffene Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein).

Unser Interventionsteam in der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge

a) Leitung Referat Handlungsfeld Seelsorge und Beratung:	
Kirchenrat Ingo Schurig	Erreichbarkeit: nach Absprache
Fon: 089/5595-252	E-Mail: Ingo.Schurig@elkb.de

b) Landeskirchliche*r Beauftragter Dienststellenleiter / Verfahrensleitung	
Kirchenrat Gerald Kick	Erreichbarkeit: nach Absprache
Fon: 0911 81005457	E-Mail: gerald.kick@elkb.de

c) Referent*in BSS /Stellvertretung der Dienststellenleitung	
Dipl. Religionspädagogin Katrin Biendl	Erreichbarkeit: nach Absprache
Fon: 0911 81005556	E-Mail: katrin.biendl@elkb.de

d) Präventionsbeauftragte*r	
Dipl. Religionspädagogin Katrin Biendl	Erreichbarkeit: nach Absprache
Fon: 0911 81005456	E-Mail: katrin.biendl@elkb.de

e) Presse- und Öffentlichkeitsarbeit/Publizistik (P.Ö.P.)	
Fon: 089/5595-552	E-Mail: pressestelle@elkb.de

f) Ehrenamtliche (blind)	
Annegret Lorenz (Telefonseelsorgerin)	Erreichbarkeit: nach Absprache
Fon: 0170 / 83 45 230	E-Mail: lorenza1@gmx.de

g) Meldestelle für Betroffene der ev. Kirche in Bayern	
aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de	

h) Notfallseelsorge in Nürnberg	
Fon: 0911-214 1212	Erreichbarkeit: 24h
notfallseelsorge-nuernberg.de	E-Mail: info@notfallseelsorge-nuernberg.de

10.3. Dokumentation von Vermutungen

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz:

Wer hat etwas beobachtet?
Name:
Funktion/Tätigkeitsfeld:
Adresse:
Fon:
Mail:

Betroffene Person:
Name:
Alter:
Geschlecht:

Täter*in:
Name:
Alter:
Geschlecht:

Zeugen:
Name:
Alter:
Geschlecht:
Name:
Alter:
Geschlecht:

Die Beobachtung betrifft eine Situation....	<input type="checkbox"/> intern (z.B. Angebote der Kirchengemeinde und des Dekanats...)	<input type="checkbox"/> extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine...)
---	--	---

Wo? - (Örtlichkeit möglichst genau)

Wer war beteiligt? - (auch Zeugen)

Was wurde genau beobachtet?

Wie war die Gesamtsituation?

Mit wem wurde schon darüber gesprochen?

Nächste Schritte

10.3.1. Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig:

Das sind meine Gefühle und Gedanken:

alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen:

mögliche Unterstützung für die betroffenen Person aus dessen Umfeld:

mögliche Gefahren für die betroffenen Person durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen:

Nächste Schritte

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

Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person, die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge, die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die (zu Unrecht) beschuldigte und die betroffene Person (d.h. alle beteiligten Personen) 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 Infoabends, 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.

12.1. 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. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

12.2. Institutionellen Aufarbeitung

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

Leitfragen zur Aufarbeitung

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 Einrichtung?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Einrichtung 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.

12.3. Aufarbeitung aktueller Fälle

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?

12.4. Aufarbeitung zurückliegender Fälle

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 Einrichtung?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Einrichtung 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:
- Dachverband Ev. Blinden- und Ev. Sehbehindertenseelsorge (DeBeSS) der EKD, BSS in der Region München (angegliedert an Ev. Dienst Dekanat München), Gehörlosenseelsorge, Schwerhörigenseelsorge im Haus der Inklusion am Egidienplatz 33, 90403 Nürnberg.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren:
 - Ehrenamts-Jahrestreffen mit Mitarbeitenden-Dank
 - Ehrenamtswochenenden mit Fortbildung zum Thema
 - Reflexionsrunden nach Veranstaltungen und innerhalb von Freizeiten

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle Frauennotruf – 24h	
Fon: 116 016	Webseite: hilfetelefon.de

Krisendienst Mittelfranken - 24h	
Fon: 0911 4248 550	Webseite: www.krisendienst-beratung.de

Weißer Ring - 7 Tage die Woche von 7 bis 22 Uhr.	
Opfer-Telefon 116 006	Website: www.weisser-ring.de

Beauftragte der mittelfränkischen Polizei für Kriminalitätsoffer 24h	
Fon: 0911/2112-13	Webseite: www.polizei.bayern.de
Email: pp-mfr.sg-e3.otop@polizei.bayern.de	

Bayerische Anlaufstelle für Opfer von Missbrauch und sexualisierter Gewalt (AOsM)	
Fon: 089 88 9 88 9 22	Erreichbarkeit: Mo-Do 9-12+13-16/ Mi 18-20/Fr 9-12
Webseite: www.blja.bayern.de/beratung-beteiligung-beschwerde/aosm	Webseite: Bayern-gegen-gewalt.de

Krisendienste Bayern - 24h	
Fon: 0800 655 3000	Webseite: www.krisendienste.bayern

14. Prävention in der Öffentlichkeitsarbeit

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der BSS in Bayern 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 BSS in Bayern zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Veröffentlichung, Kommunikation der oben genannten Ziele:

- Information und Verpflichtung der Mitarbeitenden: Leitfaden, Beschwerdemanagement und Verhaltenskodex werden **an alle Mitarbeitenden** ausgehändigt. (via E-Mail, Textausdruck – Brailleschrift auf Anfrage). Die Mitarbeiter*innen bestätigen ihre Kenntnisnahme und unterschreiben den Verhaltenskodex.

Die Kenntnisnahme und der unterschriebene Verhaltenskodex aller Mitarbeitenden werden in der BSS dokumentiert.

Mitarbeiter*innen können ihre Fragen telefonisch oder in Präsenz mit den Hauptamtlichen der BSS klären.

Künftige Mitarbeitende sollen bei der Einstellung (Vor der Einarbeitung) auf den Verhaltenskodex und das Schutzkonzept hingewiesen werden und den Verhaltenskodex unterschreiben.

- Veröffentlichung auf Homepage
- Information an die Mitarbeitenden in den Regionen und die Regionalbeauftragten der BSS:
Konzept soll an alle Regionen in denen Veranstaltungen im Rahmen der BSS stattfinden, verschickt werden. Das betrifft 2026 die Regionen Bayreuth, Hof und München.

14.1. 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 weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir z.B.:

- auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren
- die Auflösung der Fotos für das Internet so weit zu reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
- fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

14.2. Homepage

Auf unserer 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,
- 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:

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

14.3. Rundbrief

In unseren Rundbrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

Anlassbezogen informieren wir in unserem Rundbrief über:

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

14.4. Pinnwand in den Büroräumen

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen in
- Schwarzschrift, als auch in Braille

14.5. Beschäftigungsschutz

Das Präventionsgesetz der ELKB bezieht sich nicht nur auf sexualisierte Gewalt, die an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und weiteren anvertrauten Personen in Kirche oder Diakonie verübt wird. 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.

14.6. Ein Zitat aus der Ordnung des Beschäftigtenschutzes:

„Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und diakonischen Dienstverhältnissen; eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen. Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht.“

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spannt den rechtlichen Rahmen für diese Zielgruppe hin zum Beschäftigtenschutz. Hier finden sich Regelungen gegen Benachteiligung, gegen Diskriminierung und gegen (sexuelle) Belästigung. Der § 3 Abs. 4 AGG ist die Grundlage für das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg*innen oder Dienstvorgesetzte erfahren. Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen. Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem Pfarrerdienstrecht stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verpflichtungen dar und kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Belästigung bedeutet im Regelfall zugleich eine erhebliche Störung des Friedens in dem betreffenden Arbeitsbereich. Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Darüber hinaus sind Vorgesetzte dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

14.7. Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden:

Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der*dem nächsthöheren nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden. Es ist dringend geboten, externe Beratung zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.

14.8. Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden:

Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier die Fürsorgepflicht. In diesem Kontext ist es dringend geboten, externe Beratung einzuholen um das weitere Vorgehen abzustimmen. Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass die Dienstgeberin fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitenden Vertretung zu wenden.

14.9. Richtungen sexualisierter Gewalt, die im Präventionsgesetz erfasst sind:

Die bislang bestehende Ordnung für den Beschäftigtenschutz vom 20. April 1999 (RS 803), die vom Landeskirchenrat im Einvernehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission und dem Diakonischen Rat erlassen wurde, wird von den Regelungen des Präventionsgesetzes überlagert und mit den bereits im Entstehen begriffenen und künftig weiter entstehenden Schutzkonzepten in Einklang zu bringen sein oder von diesen abgelöst werden. Ihre Änderung, beziehungsweise Aufhebung, wird parallel zur Erarbeitung des Rahmenkonzeptes erfolgen.“ (Präventionsgesetz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Begründung S. 6)

Es ist geplant, für die den Beschäftigtenschutz betreffenden Regelungen ein separates Konzept zu formulieren im Sinne eines bereichsübergreifenden Schutzkonzeptes. Es wird die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufnehmen und sich an dessen Handlungsempfehlungen orientieren (siehe auch: Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitsgeber und Betriebsräte, 2018).

15. Glossar

15.1. Begriffserklärungen

- **Clearing Klärung,**

Suche nach Lösungen, Zielen und Ressourcen. Ursprünglich aus dem Bereich des Bankenwesens, inzwischen auch ein Begriff im pädagogischen Kontext. Er meint ein lösungs- und ressourcenorientiertes Gespräch, an dessen Ende das weitere Vorgehen deutlich geworden ist.

- **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).

- **Cybermobbing/Cyberbullying**

Das absichtliche Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen anderer im digitalen Raum über einen längeren Zeitraum hinweg.

- **Dunkelfeld**

Die Taten sexualisierter Gewalt, die stattgefunden haben, aber nicht gemeldet werden. Hier liegt der Großteil der Taten. Unterschiedliche Schätzungen gehen davon aus, dass nur ca. 1-5% der Taten im Hellfeld und 95-99% im Dunkelfeld liegen. Ziel der Präventionsarbeit ist u.a. den Prozentsatz im Dunkelfeld zu verringern.

- **Fehlerkultur**

Die Art und Weise, wie (in einer Institution) mit Fehlern umgegangen wird. Angestrebt wird die Wertschätzung von Fehlversuchen, Verständnis für Fehler und ein offener Umgang mit diesen. Fehler werden als Lernmöglichkeit gesehen.

- **Grenzverletzung**

Das einmalige oder gelegentliche Überschreiten der persönlichen Grenze einer anderen Person. Die Grenzverletzung kann eine fachliche oder persönliche Verfehlung sein. Entscheidend ist, dass sie unbeabsichtigt geschieht und ihr beispielsweise eine ernstgemeinte Entschuldigung folgt.

- **Juleica Jugendleiter*in-Card.**

Ist der bundesweit einheitliche Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in der Jugendarbeit. Um sie zu erhalten, muss eine standardisierte Schulung absolviert werden, die auch das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ beinhaltet.

- **Hellfeld**

Die Taten sexualisierter Gewalt, die gemeldet werden. Taten, die zur Anzeige gebracht werden, erscheinen in der polizeilichen

- **Kriminalstatistik.**

Die Fälle sexualisierter Gewalt, die der ELKB gemeldet werden, werden ebenfalls statistisch erfasst.

- **Kinderpornografische Inhalte**

Der Begriff wird im Strafgesetzbuch in § 184b StGB verwendet und beschreibt Schriften, Ton-, Bildträger, Datenspeicher oder Abbildungen, die sexuelle Handlungen von, an oder vor Kindern zum Gegenstand haben. Er ist aber unzutreffend und verharmlosend – Sex mit Kindern ist keine Pornografie, sondern Gewalt.

- **Machtgefälle**

Beziehung, bei der die Macht ungleich verteilt ist. Dies kann verschiedene Gründe haben:

- entwicklungsbedingt (z.B. zwischen Erwachsenen und Kind/Jugendlichem, hier besteht ein „natürliches“ Machtgefälle);
- körperliche und/oder geistige Unterlegenheit einer Seite;
- Abhängigkeit einer Seite von der anderen, z.B. aufgrund eines Dienstverhältnisses, oder auch finanziell, emotional, spirituell.

Machtgefälle lassen sich nicht verhindern. Es kommt darauf an, wie die Macht ausgeübt wird; ob sie den anderen im Blick hat oder dessen Würde und Freiheit missbraucht.

- **Partizipation**

Beteiligung und Mitbestimmung von Personen an Prozessen. Im Idealfall langfristig, kontinuierlich und nachhaltig.

- **Peergewalt**

Sexualisierte Gewalt unter Kindern und Jugendlichen. Verüben Kinder sexualisierte Gewalt, spricht man von „sexuell übergriffigen Kindern“ und nicht von Täter*innen, um Stigmatisierung und damit verknüpfte Kriminalisierung zu vermeiden.

- **Plausibilitätsprüfung**

Zur Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erfolgt im Vorfeld eine Plausibilitätsprüfung, ob tatsächlich Anhaltspunkte bestehen, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung durch Angehörige der Institution begangen wurde. Eine Plausibilitätsprüfung fällt dann positiv aus, wenn die Polizei mit ihren Ermittlungen an konkrete Hinweise anknüpfen kann (zum Beispiel Aussagen).

- **Schutzbefohlene**

Schutzbefohlene sind Personen, die aufgrund ihres Alters oder Ihrer Einschränkungen besonders schützenswert sind. Schutzbefohlene im Sinne des § 174 StGB sind Personen unter 18 Jahren, die zur Erziehung, Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung anvertraut sind, d.h. die in einem Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnis stehen.

- **Sexting**

Versenden von sexuell angedeuteten oder expliziten Texten, Bildern oder Videos des eigenen Körpers. Wird das Material ohne Einwilligung weitergegeben, ist dies ein Fall sexualisierter Gewalt. Handelt es sich um Minderjährige, machen sich Täter*innen der Verbreitung von Missbrauchsdarstellungen von Kindern schuldig.

- **Sexualisierte/sexuelle Gewalt**

Gewalt, bei der Sexualität funktionalisiert, also benutzt wird, um Macht auszuüben.

- **Sexuelle Übergriffe**

Absichtliche sexuelle Überschreitung der Grenze einer anderen Person. Fachliche Standards und gesellschaftliche Normen werden bewusst missachtet und der Widerstand des Opfers übergangen.

- **Sexueller Missbrauch**

Kontrovers diskutierter Begriff, da er einen sexuellen Gebrauch suggeriert. Im Strafgesetzbuch wird dieser Begriff verwendet.

- **UN-Kinderrechtskonvention**

Übereinkommen über die Rechte des Kindes = Convention on the Rights of the Child (CRC), wichtigstes internationales Menschenrechtsinstrumentarium für Kinder und Jugendliche.

- **Verhaltenskodex**

Orientierungsrahmen für einen grenzachtenden Umgang. Er beinhaltet Regeln für Situationen, die für sexuelle Gewalt leicht ausgenutzt werden können. Sie zielen auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schützen zugleich die Mitarbeitenden vor falschem Verdacht.

15.2. Rechtsgrundlagen

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Das AGG ist das einheitliche, zentrale Regelungswerk in Deutschland zur Umsetzung von vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien, die seit dem Jahr 2000 erlassen worden sind.²⁰ Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt vor allem relevant ist § 3 Abs. 4 (sexuelle Belästigung).

- **Grundgesetz (GG)**

Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt wichtig: Art. 3 GG „Kinder sind mündige Bürger unserer Gesellschaft. Sie haben die gleichen Rechte, aber nicht die gleichen Pflichten wie erwachsene Menschen.“

- **Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII)**

(Bundeskinderschutzgesetz) Da Kinder oft nicht in der Lage sind, ihre Rechtswahrzunehmen, stehen sie in der Gesellschaft und auch gesetzlich unter besonderem Schutz. Das ist unter anderem im SGB VIII, der Kinder- und Jugendhilfe geregelt. Im Januar 2012 trat das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft. Es nahm die zentralen Empfehlungen der 2010 gegründeten Runden Tische „Heimerziehung“ und „Sexueller Kindesmissbrauch“ auf.

- **Strafgesetzbuch (StGB)**

Im Strafgesetzbuch behandeln sexualisierte Gewalt folgen

15.3. Überarbeitung/Aktualisierung des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept muss alle 5 Jahre überarbeitet und aktualisiert werden.
Der nächste Termin: Frühjahr 2030

16. Anhang

16.1. Risiko- und Potential-Analyse

Analyse für die Blinden- und Sehbehindertenseelsorge in der ELKB durchgeführt durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Ehren- und Hauptamtlichen der BSS im Januar/Februar 2025. Verantwortet von Kirchenrat Gerald Kick - Dienststellenleiter und landeskirchlicher Beauftragter der BSS-Bayern

16.1.1. Zielgruppen & Angebote

Arbeit mit Kindern

(z.B. Kindergottesdienst, Kinderfreizeit, Kinderbibeltag, ...)

Nein	
------	--

Arbeit mit Konfirmand*innen

(z.B. Konfikurs, Konfifreizeit, ...)

Ja punktuell, in Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden vor Ort oder in den Räumlichkeiten der BSS

Arbeit mit Jugendlichen

(z.B. Jugendgruppe, Jugendausschuss, Zeltlager, Freizeiten, Mittagsbetreuung, Aktionen mit Teamer*innen, ...)

z.T. jugendliche Ehrenamtliche z.B. bei Bibelbrunch

Arbeit mit Erwachsenen

(z.B. Gremienarbeit, Erwachsenenbildung, ...)

Freizeiten	Gremienarbeit	Veranstaltungen
Arbeitsgruppen	Seelsorge	Begleitung
Mitarbeitende		

Arbeit mit Familien

(Familien Café, Familienfreizeiten, ...)

Sehr selten

Arbeit mit Senior*innen

(z.B. Seniorennachmittage, Besuchsdienst, ...)

Veranstaltungen	z.B. NdB, JWI
Besuche	Altenheime / Hausbesuche
Gottesdienste	JA
Einzelgespräche	JA - Seelsorge
Gruppengespräche	JA
Begleitsituationen	JA

Generationsübergreifende Angebote

Freizeiten	Gremienarbeit	Veranstaltungen
Arbeitsgruppen	Gottesdienste	

Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es in der Seelsorgesituation?

	JA	Nein
Kinder unter 7 Jahren		X
Kinder unter 14 Jahren		X
Jugendliche unter 18 Jahren	X	
Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf	X	
Menschen mit Behinderungen	X	
Menschen in Seelsorgesituationen (Trauergespräche + Traugespräche.)	X	
Menschen in Beratungssituationen	X	
Menschen mit Hilfebedarf	X	
Menschen mit psychischen Belastungen	X	
Menschen mit spirituellen / religiösen Fragestellungen	X	
Menschen mit existenziellen Ängsten	X	
Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? Was brauchen diese Menschen als Schutz? Notieren Sie spontane Gedanken und diskutieren Sie diese in der Arbeitsgruppe		
Es gibt Unsicherheit aufgrund v. Seheinschränkungen, Einzelsituation, Missbrauchs-/Gewalterfahrungen, Psychische Probleme, kognitive Behinderung z.T. mit verminderter Sprachfähigkeit. Maßnahmen: Audiodeskription v. erklärenden Vorsorgemaßnahmen, Gut einsehbare Räumlichkeiten, Terminabsprachen transparent machen und weitergeben, Transparente Verabredungen z. Setting (Raumsituation etc., 3. Person in der Nähe)		

16.1.2. Räumlichkeiten²

	JA	Nein
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?	X	
Wenn ja, welche? Enge in Veranstaltungsräumen mit Gefahr von unbeabsichtigten/beabsichtigten Berührungen		

² Beim Punkt Räumlichkeiten gilt aus sprachlichen Gründen nicht die grundsätzliche Ja/Nein-Logik des Fragebogens.

Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (z.B. Zugang zu Toiletten, Keller und Dachböden, Bereiche auf dem Grundstück)?	X	
Wenn ja, wo? Aufzug in Landwehrstraße 15 in M. und Literaturhaus ohne Einblick von außen		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		X
Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?		X
Wenn ja, wo ist die Regelung zu finden?		
Ist das Grundstück oder ist das Gebäude unbemerkt betretbar?	X	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, Messner*innen, Hausmeister*innen, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?	X	
Gibt es Mitarbeitende, die regelmäßig alleine in den Räumen der Seelsorge arbeiten?	X	
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		X
Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?	X	
Gibt es die Möglichkeit der geschlechtergetrennten Benutzung von Toiletten (ggf. Duscmöglichkeiten)?	X	
Sind bei Gemeindeübernachtungen oder anderen Maßnahmen mit Übernachtungen die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich Teilnehmende geschützt waschen oder duschen können?	X	

16.1.3. Regeln

	JA	Nein
Gibt es eine Hausordnung?		X
Wenn ja, wo ist diese einsehbar?		
Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?		
Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde/ im Dekanat die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen?		X

Werden alle bezüglich der Einhaltung der Regeln gleichbehandelt?		
Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?		
Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?		

16.1.4. Umgang mit Nähe und Distanz

	JA	Nein
Gibt es transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang mit den Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?		X
Haben die Mitarbeitenden transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang der Mitarbeitenden untereinander, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?		X
Wird das Abstinenzgebot ³ aus dem Präventionsgesetz gegenüber den Mitarbeitenden thematisiert und eingehalten?		X
Gibt es für alle Mitarbeitenden Angebote, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?		X
Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste/Begleitung übernommen werden?		X
Gibt es Regelungen für Unterstützung im Hygienebereich bei besonders verletzlichen Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?		X
Gibt es konkrete Handlungsanweisung für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z.		X

³ § 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.

B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)?		
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?		X

16.1.5. Kommunikationskultur

	JA	Nein
Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne dafür auf Ablehnung zu stoßen?	X	
Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur unter den Mitarbeitenden ⁴ (z.B. in Leitungsrunden, Teams)?	X	
Gibt es unter den Mitarbeitenden einen konstruktiven Umgang mit Kritik?	X	
Reden die Mitarbeitenden vorwiegend miteinander und nicht übereinander?	X	
Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?		X
Pflegen die Mitarbeitenden einen achtsamen und von Wertschätzung geprägten Umgang?	X	

16.1.6. Beschwerdemöglichkeiten

	Ja	Nein
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?		X
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeitende untereinander?		X
Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?	X	
Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?	X	
Hat der Schutz von Klienten Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden?	X	

⁴ Unter dem Begriff Mitarbeitenden sind alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden gemeint, sofern sie nicht explizit einzeln benannt werden.

16.1.7. Fehlerfreundlichkeit in Teams⁵

	JA	Nein
Gibt es eine Fehlerfreundlichkeit dahingehend, dass Fehler in den jeweiligen Teams angesprochen und als Lernchance wahrgenommen werden?	X	
Wenn ja wo wurde dies in der Vergangenheit sichtbar?		
<ul style="list-style-type: none"> In Teambesprechungen und in Einzelgesprächen mit der Leitung 		
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?	X	
Wenn ja; wo kann dies geschehen?		
<ul style="list-style-type: none"> Gesprächsbereitschaft der Leitungspersonen, Gespräche werden angeboten 		
Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?		X
Wenn ja, wo ist diese zu finden?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?		X
Wenn ja, wo ist dies geregelt?		

16.1.8. Mitarbeitenden - Personalmanagement

	JA	Nein
Spielen die Themen sexualisierte Gewalt und Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?		X
Wird in Mitarbeitenden Gesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?	X	
Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?		X

⁵ Der Begriff Teams meint alle Teamkonstellationen, die es in Kirchengemeinden und Dekanaten vor Ort gibt, z.B. Kirchenvorstand, Dienstbesprechung, Leitungsteams von Aktionen/ Projekten/ Maßnahmen...

Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?		X
Gibt es ein transparentes und kommuniziertes Verfahren zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse?		X

16.1.9. Organisations- und Entscheidungsstruktur

	JA	Nein
Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?		X
Werden Leitungsentscheidungen transparent /nachvollziehbar kommuniziert?	X	
Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?		X
Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?	X	
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?	X	
Wissen Sorgeberechtigte, wer bei einzelnen Maßnahmen für ihre Kinder/ zu betreuenden Personen zuständig ist?	X	

16.1.10. Prävention von sexualisierter Gewalt

	JA	Nein
Sind Präventionsbeauftragte für die jeweilige Struktur und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet?		X
Gibt es gemeinsam vereinbarte Präventionsmaßnahmen, die für alle Mitarbeitenden klar kommuniziert werden?		X
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?		X
Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?		X
Hat die Kirchengemeinde/ das Dekanat einen Verhaltenskodex?		X
Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/ Maßnahmen/ beim Neueinstieg in die Rolle)?	X	
Gibt es zielgruppengerechte präventive Bildung für die schutzbedürftigen Gruppen?		X

16.1.11. Interventionspläne

	JA	Nein
Gibt es klare und verbindliche Verfahrensabläufe (Interventionspläne) bei Verdachtsfällen?		X
Wenn ja, wo sind diese zu finden?		
Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?		X
Wenn ja, wodurch haben Sie Kenntnis erlangt?		
Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?		X
Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?		X
Wenn ja, wo sind diese geregelt.		
Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat/ der Organisationsstruktur, das bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt)?		X
Wenn ja, wer arbeitet zurzeit dort mit?		
Wissen die Mitglieder des Interventionsteams um ihre Verantwortlichkeit?		X
Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?		X
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen u. externen? (Fach)Beratungsstellen?		X

16.1.12. Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

	JA	Nein
Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?		X
Gibt es im Team eine klare und angemessene Sprache zur Sexualität?	X	
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzen-wahrenden Umgang mit Körperlichkeit?	X	
Wenn ja, wo und wann wurde das festgelegt? Die Mitarbeiter werden in der Basisschulung geschult. Die Leitungen der Veranstaltungen spricht beobachtete Grenzüberschreitungen unmittelbar an und klärt über die Notwendigkeit der Wahrung körperl. Grenzen auf.	X	

Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)?		X
Haben die Mitarbeitenden <u>Fachwissen</u> zu Sexualität und sexueller Bildung?		X
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		X
Wenn ja, wo ist dieses Konzept zu finden?		

16.1.13. Öffentlichkeitsarbeit

	JA	Nein
Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?		X
Wenn ja, wo?		
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit übergriffigen Verhalten und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?		X
Wenn ja, wo?		
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit übergriffigen Verhalten und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?		X
Liegen in öffentlichen Räumen der Einrichtung Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von übergriffigen Verhalten“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?		X

16.1.14. Positionierung zum Thema sexualisierte Gewalt

	JA	Nein
Hat sich die Einrichtung Gemeinde/ das Dekanat im eigenen Leitbild zum Thema sexualisierte Gewalt positioniert?		X
Wenn ja, wo?		
Ist die Positionierung in der Außendarstellung (Homepage, etc.) der Einrichtung Gemeinde/ des Dekanats wahrnehmbar bzw. sichtbar?		X
Wenn ja, wo?		

16.2. Kultur der Achtsamkeit

Was bedeutet „Achtsamkeit“?

Der Begriff „Achtsamkeit“ ist im säkularen, wie auch im kirchlichen Kontext vielfältig besetzt. Was verstehen wir also im Zusammenhang des Umgangs mit sexualisierter Gewalt damit?

Die ELKB ist als Kirche eine Organisation, unter deren Dach Menschen zusammenarbeiten und Angebote entwickeln. Sie ist ein wichtiges Sozialisationsfeld für Kinder und Jugendliche und ein Ort für Menschen, die dazugehören, sich engagieren und ihren Glauben teilen wollen. Sie soll ein möglichst sicherer Ort für alle sein.

An einem Ort, wie der Kirche, wo verschiedene Menschen mit ihren je eigenen Bedürfnissen und biographischen Erfahrungen zusammenkommen, ist es wichtig, achtsam miteinander umzugehen. Wenn dennoch Krisen eintreten, können diese schnell und flexibel bearbeitet werden.

Was bedeutet „Kultur“?

Um einen umfassenden Schutz für die Menschen, für die die Kirche Verantwortung trägt, zu sichern und zu gewährleisten, ist der Blick auf die herrschende Kultur zu lenken. Die Organisationskultur kann als etwas verstanden werden, das von allen beteiligten Akteur:innen der Kirche (hier: Gemeinde- und Dekanatsbezirk) gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und Handeln hergestellt wird.

Sie ist nichts Fixes, sondern verändert sich ständig, ist also dynamisch und prozesshaft. Sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die Akteur:innen grundsätzlich miteinander teilen. Als Teil der Prävention sexualisierter Gewalt wollen wir uns als ELKB auf den Weg hin zu einer Kultur der Achtsamkeit machen.

Merkmale einer Kultur der Achtsamkeit – Die Kultur der Achtsamkeit kennzeichnet sich durch *sechs Merkmale*:

- Fehlerkultur

Nicht nur das individuelle Fehlverhalten einzelner Personen wird in den Blick genommen, sondern vor allem die Organisation/Einrichtung als Ganzes. Hier geht es darum, Verständnis für Fehler zu entwickeln und ein offenes Klima im Umgang mit diesen zu schaffen. Dies beinhaltet auch eine offene und wertschätzende Aufarbeitung von Fehlern.

- Beteiligungskultur

Zur Beteiligungskultur gehören *gelebte* Partizipationsmöglichkeiten der verschiedenen Zielgruppen, damit die uns vertrauenden Menschen selbst als aktive Gestalter*innen auftreten und agieren können.

- Sensibilität für organisationale Abläufe

Alle Beteiligten sollen ihre Organisation/Einrichtung gut kennen. Dies erfordert in der Komplexität der kirchlichen Strukturen eine Herstellung von Transparenz nach innen und außen, insbesondere im Aufbau von Hierarchie, Kommunikationsstrukturen und Räumlichkeiten.

- Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen

Das schließt eine erhöhte Aufmerksamkeit mit ein, nicht stur der arbeitsalltäglichen Routine zu folgen, sondern diese immer wieder kritisch zu hinterfragen und neu zu bewerten. In einer eingelebten Kultur der Achtsamkeit wird dies als willkommen wahrgenommen und als Bereicherung erlebt. Konkret bedeutet dies u.a. das Vermeiden von Klischees und Schubladendenken, sowie die Vermeidung von Verallgemeinerungen.

- Wahrung der höchstpersönlichen Rechte

Die höchstpersönlichen Rechte von Kindern, Jugendlichen, Menschen, die uns vertrauen, und Mitarbeitenden müssen geschützt, gesichert und stets gewahrt werden. Gleichzeitig müssen diese Rechte auch vermittelt werden, damit sie allen bekannt sind. Eine große Rolle spielt die Wahrung der individuellen Grenzen und Bedürfnisse.

- Sicherung von Voice-, Choice- und Exit-Optionen

Gerade angesichts der strukturell bedingten Machtasymmetrie der Kirche ist es unabdingbar, dass Angebote jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice) und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszuweichen (Exit). Wo eine oder gar mehrere der Optionen nicht gegeben sind (z.B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht), ist umso mehr auf eine Atmosphäre zu achten, die es den Menschen ermöglicht, ihre Stimme zu erheben.

Aus: Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB, Stand 16.11.2023
Anhang 2.1

16.3. Hinweise für die Begegnung mit sehbehinderten Menschen

1. Ergreifen Sie die Initiative, sprechen Sie den Menschen an und stellen Sie sich vor.
2. Bedenken Sie, eine ausgestreckte Hand zum Gruß wird vielleicht nicht gesehen.
3. Mimik, Gestik und visuelle Impulse helfen nur sehr eingeschränkt, alles muss verbalisiert werden.
4. Wenn man sich gemeinsam durch ein Gebäude bewegt, ist anzufragen, ob die Person sich ohne Unterstützung fortbewegt. Wenn nicht, dann bieten Sie ihr einen Arm an, an dem sie sich mit der Hand festhalten kann.
5. Handeln Sie unter Einbeziehung der Grenze des Klienten sowie der eigenen Grenze aus, wie diese Begleitung durchgeführt wird.
6. Eine Begleitung ohne Berührung mit verbaler Beschreibung allein ist zumeist nicht hilfreich. Die Verbindung Arm-Hand ist der Standard.
7. Vergewissern Sie sich immer wieder, was der Mensch möchte, dem assistiert wird.
8. Wichtig ist, dass Sie Ihre Aktionen ansprechen. Eine Assistenz sollte nicht ungefragt erfolgen und niemals dabei an einem Menschen zerran oder ihn herumschieben.
9. Wenn in fremder Umgebung eine sehbehinderte Person die Sanitäreinrichtungen aufsuchen muss und nach Unterstützung fragt, sollte eine gleichgeschlechtliche Person sie nur bis an die Tür (maximal: die Kabinentür) begleiten und von dort aus die Räumlichkeiten für die Orientierung beschreiben.
10. Und für alle Menschen gilt: Respekt vor dem Menschen und seiner persönlichen Freiheit!
11. Wenn Sie den Gesprächsraum verlassen oder sich eine weitere Person in den Bereich des Mithörens nähert, sprechen Sie dies an.

(...) Kurze Checkliste für die Assistenz

- Zerren nicht, assistiere nicht jemandem ungefragt.
- Versichere dich, was der Mensch möchte, dem du assistierst.
- Respekt vor der persönlichen Freiheit ist nötig.
- Benenne auch deine Grenze im Umgang.
- Handelt eine Führungsmethode gemeinsam aus. Biete dafür den Arm an.
- Assistenz im persönlichen Bereich, z.B. Zimmer während einer Freizeit, braucht besondere Sensibilität.
- Abholung – warte an einem öffentlichen Ort auf den Menschen.
- Abholung – wenn sie von zuhause aus notwendig ist, dann warte vor der Tür.

(Auszüge aus dem Anhang der „Arbeitshilfe zur Entwicklung von Leitlinien und Schutzkonzepten zur Prävention vor sexualisierter Gewalt“ von DeBeSS. Gesamtdokument unter 16.4)

16.4. Arbeitshilfe zur Entwicklung von Leitlinien und Schutzkonzepten zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

Bausteine für den Bereich der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge und der Inklusion mit dem Fokus „Sehen“ (DeBeSS)



Hinweis:

Diese Arbeitshilfe wurde erstellt vom Fachausschuss „Schutzkonzepte“ der Konferenz der Beauftragten der Landeskirchen für Blinden- und Sehbehindertenseelsorge. Die Konferenz hat die Arbeitshilfe am 27.2.2025 in der folgenden Überarbeitung angenommen und diese für die Verbreitung empfohlen.

Grundlagen

Ziel der Arbeitshilfe

In den Landeskirchen werden generelle Schutzkonzepte zur Prävention vor sexualisierter Gewalt erstellt. Mit dieser Arbeitshilfe werden die Spezifika für die Zielgruppe der sehbehinderten und blinden Menschen zusammengestellt.

Es sind „Bausteine“, die also immer um z.B. eine Risikoanalyse, ausgeführte Interventionsmaßnahmen sowie den Umgang mit Vorfällen ergänzt werden müssen. Diese Bausteine haben zuerst Situationen im Blick, die im Rahmen der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge auftreten können. Aber sie sind auch für allgemeine Schutzkonzepte geeignet, um die Inklusion mit dem Fokus „Sehen“ in unseren Gemeinden und Einrichtungen in den Blick zu nehmen.

Somit können mit dem Text die Arbeitsbereiche der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge eigene Schutzkonzepte oder Ergänzungen der allgemeinen landeskirchlichen Vorgaben erstellen. Im Zuge der Inklusion helfen die Bausteine allen kirchlichen und diakonischen Stellen, in ihren Schutzkonzepten blinde und sehbehinderte Menschen zu berücksichtigen. Die Checklisten können dabei eingesetzt und weiterentwickelt werden.

Kontakt mit einem von einer Sehbehinderung betroffenen Menschen

Für das Verständnis eines sehbehinderten Menschen ist es wichtig sich vorzustellen, wie mein Gegenüber die Welt wahrnimmt. Sehbehinderung bezieht sich auf ein beeinträchtigtes Sehvermögen, das sich ganz unterschiedlich zeigen kann. Es reicht von unscharfem Sehen, grauen Schleiern, Flecken oder Einschränkungen im Gesichtsfeld bis zum totalen Verlust des Sehvermögens. Deshalb werden nur bedingt die Augen, also Sehreste genutzt. Viele nutzen nur oder vorwiegend zur Wahrnehmung das Hören oder Fühlen. Andere setzen den

Sehest ein. Dabei ist zu bedenken, dass diese für den Einsatz manchmal sehr nah auf Personen zugehen, so dass Abstände oder Blickkontakt für sehende Menschen ungewohnt sein können. Es kann in diesem Zusammenhang auch zu ungewollten Berührungen kommen. Es gibt hilfreiche Hinweise für Begegnungen mit sehbehinderten Menschen, die beachtet werden sollten. Sie sind im Anhang unter Nr. 1 aufgeführt.

Seelsorge mit einem sehbehinderten Klienten oder von einem sehbehinderten Seelsorgenden

Bei einem Seelsorgegespräch mit einem Klienten, einer Klientin, die sehbehindert ist, oder ein Seelsorgegespräch, das von einer sehbehinderten Person geführt wird, sind vorab folgende Fragen zu bedenken: Wie gestalte ich die Begrüßung? Wie schaffe ich einen Raum und eine Atmosphäre, die auch für einen Menschen, der die Umgebung nicht sehen kann, sicher ist? Wie kann ich mein Gespräch gestalten, wenn mein Gegenüber meine Gesten, meine Mimik nicht erkennen kann? Inwieweit ist der Einsatz von Texten oder Bildern möglich?

Checkliste für die seelsorglich agierende Person:

- Andere darüber informieren, dass ich ein Zweier-Gespräch führe.
- Möglichst einen Raum auswählen, der nicht einsam am Ende eines Flures liegt.
- Der sehbehinderten Person den Raum und das Umfeld beschreiben. Sie danach wie bei sehenden Menschen den Platz im Raum wählen lassen.
- Den Klienten, die Klientin befragen, ob das Setting „sicher“ ist.
- Für sich selbst spüren, ob das Setting stimmig ist.
- Auf gute Lichtverhältnisse für sehbehinderte Menschen achten.
- Bei Einsatz von Medien ggf. für das sehbehinderte Gegenüber geeignete Medien auswählen in Großdruck oder Braille oder Bilder beschreiben bzw. Texte vorlesen.
- Wenn die Klientin, der Klient eine Assistenz mitbringt, ist zu klären, ob diese am Gespräch teilnimmt oder an einem anderen Ort warten kann.
- Die besondere Situation bei Hausbesuchen und/oder Einrichtungen, z.B. Seniorenresidenzen, bedenken.

Checkliste für die sehbehinderte seelsorglich agierende Person (über die o. g. Punkte hinaus):

- Den Platz im Raum wählen, der für die eigene Sehbehinderung hilfreich ist (Lichtverhältnisse, Blendwirkung). Der Klientin, dem Klienten erklären, warum der Platz gewählt wurde, und aushandeln, wie die Situation für beide stimmig und „sicher“ ist.

- Wenn eine eigene Assistenz benötigt wird, abklären, ob das Gespräch mit der anwesenden Assistenz geführt werden kann oder sie in einem anderen Raum wartet.

Mitarbeitende im Bereich Assistenz und Begleitung

Einsatz von Mitarbeitenden im Bereich von Assistenz und Begleitung

Eine Besonderheit in der Arbeit mit sehbehinderten und blinden Menschen ist der Einsatz ehrenamtlicher Assistenzen.

Assistenz erfordert in der Regel körperliche Nähe und findet oft in sehr persönlichen Bereichen statt. Damit ist ein besonders sensibler Umgang mit Grenzsetzungen und mit Nähe und Distanz notwendig. Sowohl die Menschen mit Sehbehinderung als auch die Begleitenden müssen lernen, die eigenen Grenzen wahrzunehmen und zu benennen und die Grenzen des / der anderen zu erkennen und zu achten.

Die Sensibilisierung für Gewaltprävention wird in unterschiedlicher Tiefe erfolgen müssen. Sie soll niederschwellig genug sein, um potentielle Mitarbeitende nicht abzuschrecken. Sie soll aber auch den notwendigen Schutz bieten.

Folgende Bausteine bieten sich aus unserer Sicht an:

1. Am Beginn einer Freizeit oder eines Ausfluges Kurze Hinweise und Regeln vermitteln: knapp, präzise, praktisch, für Begleitende und Menschen mit Sehbehinderung (vgl. dazu Anhang 2 – Checkliste für Ehrenamtliche)
2. Regelmäßig Mitarbeitende Schulung zur Begleitung sowie ein Verhaltenskodex, der von Begleitenden zu unterzeichnen ist (vgl. dazu Anhang 3 – Verhaltenskodex)
3. Ausführliche Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche Bereits etabliert ist die Schulung in sehenden Begleitertechniken in der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge. Hier ist praktische Grenzsetzung bereits ein Thema (Was bedeutet „Begleitung“ und „Assistenz“? Wie bevormunde ich nicht? Mit welcher Methode möchte ich begleiten? Wie wahre ich Grenzen?) Diese Schulung wird zukünftig ergänzt um eine Vertiefung in Gewaltprävention. Die nächsten Fortbildungstermine sowie das Curriculum können beim Dachverband der evangelischen Blinden- und evangelischen Sehbehindertenseelsorge (DeBeSS) erfragt werden.

Mitarbeitende im Kontext Sozialraum

Neu in den Blick zu nehmen sind Schulungen im Kontext von Inklusion und von Unterstützung im Sozialraum: Nachbarschafts- und Generationenhilfen haben oft sehr unterschiedliche Schulungskonzepte oder auch „training-on-the-job“. Wichtig

ist hier zum einen, überhaupt die Begleitung von Menschen mit Sehbehinderung bewusst zu thematisieren. Zum anderen ist es nötig, in den dortigen Konzepten der Gewaltprävention auch die besondere Situation blinder und sehbehinderter Menschen in den Blick zu nehmen. Hier sind oft Hilfebedürftige anzutreffen, die erst im Alter eine Sehbehinderung erworben haben und erst lernen müssen, damit umzugehen und ihre Grenzen zu setzen. Assistenz und fürsorgliche Hilfe greifen hier ineinander.

Menschen mit Sehbehinderung gehören zu unseren Gemeinden und zu unserem Gemeinwesen selbstverständlich dazu. Deshalb gehört die Vermittlung von Grundwissen zur gewaltfreien Ad-hoc-Assistenz in jede Gewaltpräventionsschulung. Auch hier kann die Checkliste für die Assistenz verwandt werden (siehe Anhang 2).

Weiterhin finden sich kurze Hinweise für Schulungen auch im Anhang 4.

Außerdem sind die grundlegenden Hinweise für die Begegnung mit sehbehinderten Menschen als Einführung (Anhang 1) hilfreich.

Zuständigkeit für die ehrenamtlichen Assistenzen

In der ehrenamtlichen Begleitung bzw. Assistenz sind die folgenden Fälle zu unterscheiden:

1. Der Einsatz von Ehrenamtlichen im kirchlichen Auftrag.
2. Der Einsatz von Ehrenamtlichen vermittelt durch kirchlich-diakonische Stellen für Assistenz im privaten Umfeld, z.B. in einer Helferbörse der Blinden- und Sehbehindertenseelsorge oder in einer Nachbarschafts- oder Generationenhilfe.
3. Der Einsatz von „mitgebrachten“ Assistenzen bei kirchlichen Veranstaltungen.

Für die Fälle 1 und 2 ist es eindeutig, dass die kirchliche Einsatzstelle auch für die Umsetzung des Präventions- und Schutzauftrages und die entsprechende Schulung zuständig ist.

Bei der Vermittlung (Fall 2) kann weiterhin die Einsatzstelle für die Begleitung und damit auch für die fortgesetzte Gewaltprävention zuständig sein. Alternativ kann die Aufgabe der Einsatzstelle mit der Vermittlung abgeschlossen sein. Dann endet auch der Auftrag zur fortgesetzten Gewaltprävention. Beide Fälle sind gegenüber Ehrenamtlichen und Hilfenehmenden klar zu unterscheiden.

„Mitgebrachte“ Assistenzen (Fall 3) assistieren oft auch weiteren blinden oder sehbehinderten Menschen in der Gruppe. Das ist erwünscht und unproblematisch bei niederschweligen Gruppensituationen (z.B. gemeinsamem Kaffeetrinken). Bei Settings mit

Begleitung im persönlichen Raum, z.B. Freizeiten, soll mindestens die kurze Checkliste für die Assistenz von Ehrenamtlichen (Anhang 2) zum Tragen kommen, möglichst auch das Unterzeichnen eines Verhaltenskodex (Anhang 3).

Sonderfall: Sehbehinderte und blinde Kinder und Jugendliche

Für die Arbeit mit sehbehinderten und blinden Kindern und Jugendlichen gelten selbstverständlich sämtliche Regelungen und Konzepte zur Prävention der Kindeswohlgefährdung, ergänzt durch unsere Hinweise für Menschen mit Sehbehinderung.

Sonderfall: kognitiv beeinträchtigte Menschen mit Sehbehinderung

Die hohe Vulnerabilität von Menschen mit Behinderung kann bei kognitiv beeinträchtigten Menschen noch deutlicher ausfallen.

Als Ursachen dafür sind zu bedenken, dass ihr Alltag oft weitgehend fremdbestimmt ist und sie von betreuenden Personen oder dem Heimalltag abhängig sind. Bei den Menschen selbst kann auch eine beeinträchtigte verbale Artikulationsmöglichkeit vorliegen. Manche sind deshalb dem Eindruck der Unglaubwürdigkeit ausgesetzt. Eine vorliegende soziale Isolation kann zudem wenig Austausch über Erlebnisse bieten. So gelingt bei Krisen und traumatischen Erlebnissen nicht immer das verbale Beschreiben des Erlebten oder die Aktivierung von Hilfe durch Worte. Auch das bestehende erhebliche Machtungleichgewicht zwischen Schutzbefohlenen und Betreuenden bzw. Fachkräften ist unbedingt zu bedenken.

Die Krisensignale, die sich in Verhaltensauffälligkeiten äußern und als Bewältigungsversuch eines Menschen mit geistiger Behinderung gesehen werden können, sind für Menschen ohne Behinderung nicht immer eingängig und nachvollziehbar. Krisen können durch nonverbale Zeichen und veränderte Gewohnheiten (Verhaltensauffälligkeiten, Aggression, Rückzug usw.) ausgedrückt werden. Deshalb ist die Beobachtung von Verhaltensänderungen, die von bisher gezeigten Verhaltensmustern abweichen, wesentlich.

Als Präventionsmaßnahmen sind in diesem Fall zu bedenken, dass die wichtigsten Schutzfaktoren die Achtung von Grenzen und ein reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz sind. Regelmäßige, supervisorisch angeleitete Reflexion zu Nähe und Distanz kann Unachtsamkeiten, schrittweisen Grenzverletzungen und Gewalt vorbeugen.

Wichtig bei kognitiv beeinträchtigten blinden und sehbehinderten Menschen sind klare Strukturen, eine leicht erfassbare räumliche Umgebung sowie die ausführliche und wiederholte Erklärung der Situation, gerade bei veränderter Umgebung (z.B. Freizeiten, Umzug, Arbeiten). 1

1 Literatur:

Arbeitshilfe „Prävention sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin, Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt, Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.

Präventionsbeauftragte, S. 30

https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Erzbistum/Praevention/2023BroschuereEr-wachsene_akt_web.pdf

Erfahrungen und Prävention von Gewalt an Menschen mit Behinderungen

Hemma Mayrhofer, Anna Schachner, Sabine Mandl, Yvonne Seidler S. 458

Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK), Stubenring 1, 1010 Wien, Wien, 2019

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=718>

Mündliche Informationen sollten in leichter oder einfacher Sprache erfolgen.

Schriftliche Informationen müssen je nach Zielgruppe zusätzlich auch in großer Schrift oder in Braille-Vollschrift gegeben werden.

Sonderfall: Menschen mit Demenz und Sehbehinderung

Grundsätzlich trägt die Einschränkung oder der Ausfall eines oder mehrerer Sinne zur weiteren Verwirrung von Menschen mit Demenz bei. Deshalb ist es wichtig, mehrfach zu erklären: Wer bin ich als Gesprächspartner? Wo komme ich her? Was können die dementen Personen von mir erwarten, was nicht?

Regeln und Grenzen müssen klar benannt werden. Umgekehrt müssen die Entscheidungen dementer Personen respektiert werden, auch revidierte Entscheidungen. Insgesamt ist ein sehr sensibler Umgang erforderlich.

Ansprechpartner für den Themenbereich Sehbehinderung sowie zum Text

Für spezifische Belange von blinden und sehbehinderten Personen stehen die Beauftragten der Landeskirchen für Blinden- und Sehbehindertenseelsorge zur Verfügung. Die aktuelle Kontaktliste ist an folgender Stelle einsehbar:

<https://www.debess.de/hilfe-und-seelsorge/blinden-und-sehbehindertenseelsorge/>

Auskünfte zum Text, der Erstellung sowie zur Weiterarbeit:

Dachverband der evangelischen Blinden- und evangelischen

Sehbehindertenseelsorge (DeBeSS) im Kompetenzzentrum Seelsorge in der EKD

Barbara Brusius, Theologische Referentin

Tel. 0561 / 72 98 71 61, E-Mail: brusius@debess.de

www.debess.de

Anhang (des DeBeSS Dokuments)

Hinweise, Checkliste, Verhaltenskodex und Schulungen

Anhang 1: Hinweise für die Begegnung mit sehbehinderten Menschen

1. Ergreifen Sie die Initiative, sprechen Sie den Menschen an und stellen Sie sich vor.
2. Bedenken Sie, eine ausgestreckte Hand zum Gruß wird vielleicht nicht gesehen.
3. Mimik, Gestik und visuelle Impulse helfen nur sehr eingeschränkt, alles muss verbalisiert werden.
4. Wenn man sich gemeinsam durch ein Gebäude bewegt, ist anzufragen, ob die Person sich ohne Unterstützung fortbewegt. Wenn nicht, dann bieten Sie ihr einen Arm an, an dem sie sich mit der Hand festhalten kann.
5. Handeln Sie unter Einbeziehung der Grenze des Klienten sowie der eigenen Grenze aus, wie diese Begleitung durchgeführt wird.
6. Eine Begleitung ohne Berührung mit verbaler Beschreibung allein ist zumeist nicht hilfreich. Die Verbindung Arm-Hand ist der Standard.
7. Vergewissern Sie sich immer wieder, was der Mensch möchte, dem assistiert wird.
8. Wichtig ist, dass Sie Ihre Aktionen ansprechen. Eine Assistenz sollte nicht ungefragt erfolgen und niemals dabei an einem Menschen zerran oder ihn herumschieben.
9. Wenn in fremder Umgebung eine sehbehinderte Person die Sanitäreinrichtungen aufsuchen muss und nach Unterstützung fragt, sollte eine gleichgeschlechtliche Person sie nur bis an die Tür (maximal: die Kabinettür) begleiten und von dort aus die Räumlichkeiten für die Orientierung beschreiben.
10. Und für alle Menschen gilt: Respekt vor dem Menschen und seiner persönlichen Freiheit!
11. Wenn Sie den Gesprächsraum verlassen oder sich eine weitere Person in den Bereich des Mithörens nähert, sprechen Sie dies an.

Anhang 2: Kurze Checkliste für die Assistenz

- Zerren nicht, assistiere nicht jemandem ungefragt.
- Versichere dich, was der Mensch möchte, dem du assistierst.
- Respekt vor der persönlichen Freiheit ist nötig.
- Benenne auch deine Grenze im Umgang.
- Handelt eine Führungsmethode gemeinsam aus. Biete dafür den Arm an.
- Assistenz im persönlichen Bereich, z.B. Zimmer während einer Freizeit, braucht besondere Sensibilität.
- Abholung – warte an einem öffentlichen Ort auf den Menschen.
- Abholung – wenn sie von zuhause aus notwendig ist, dann warte vor der Tür.

Anhang 3: Verhaltenskodex mit Verpflichtungserklärung

Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung sollten verständlich formuliert und didaktisch gut aufbereitet sein. Ein hervorragendes Beispiel ist der

Verhaltenskodex der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) inkl. Verpflichtungserklärung, der darüber hinaus auch in Leichter Sprache und in Deutscher Gebärdensprache vorliegt.

Im Folgenden sind in diesen beispielhaften Verhaltenskodex der EKBO für Begleiterinnen und Begleiter auf Freizeiten der Blinden- und Sehbehinderten-seelsorge notwendige Ergänzungen eingearbeitet. 2 Die Ergänzungen sind unterstrichen und gelb hinterlegt, sie enthalten die zusätzlichen Einfügungen für den Fokus auf das Thema „Sehen“.

2 <https://akd-ekbo.de/praevention/verhaltenskodex/>

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

Ich will die mir anvertrauten Menschen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.

Mit Nähe und Distanz umgehen

Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte individuelle Grenzempfindungen und verteidige sie. Ich spreche Begleitertechniken mit der sehbehinderten Person so ab, dass unser beider Grenzempfindung geachtet wird.

Die Rolle als Verantwortliche:r nicht ausnutzen

Ich gehe als Mitarbeiter:in keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.

Intimsphäre respektieren

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden. Das bedeutet auch: Assistenz im körpernahen Bereich leiste ich nur nach Aufforderung und unter Beachtung unser beider Grenzen. Was ich aus der Intimsphäre erfahre, fällt immer unter Schweigepflicht.

Stellung beziehen

Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht.

Abwertendes Verhalten abwehren

Ich verzichte auf abwertendes Verhalten gegenüber teilnehmenden und mitarbeitenden Personen auf allen Veranstaltungen und achte auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

Transparenz herstellen

Situationen, in denen ich mit anderen Menschen alleine bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards ein und beachte die Bedürfnisse der / des anderen. Zu den arbeitsfeldspezifischen Standards im Bereich „Begleitung von sehbehinderten und blinden Menschen“ gehören insbesondere:

1. Absprache über die Art der Begleitung
2. Achtung des Willens der begleiteten Person
3. Dafür sorgen, dass sich die sehbehinderte / blinde Person sicher fühlen kann

Anhang 4: Schulungsinhalte / Prävention

Für die Schulung sollten folgende Themenfelder bearbeitet werden:

Für die besondere Situation von Menschen mit einer Sehbehinderung und die Thematik sexuelle Gewalt sensibilisieren

- Eine Haltung erarbeiten
- Umgang mit Grenzen trainieren
- Kodex und Verpflichtungserklärung besprechen und unterzeichnen
- Umgang mit Verdachtsfällen besprechen
- Hinweise auf Ansprechpartner in Landeskirchen oder der Organisation mit Kontaktdaten für alle verfügbar machen

Es ist zu bedenken, dass die Schulung durch mindestens zwei Personen durchgeführt werden sollte. Aufgrund der Thematik kann eine eigene Betroffenheit im Teilnehmendenkreis auftreten, die dann außerhalb der Schulung begleitet werden sollte.

ENDE DeBeSS Dokument

16.5. Interventionsleitfaden der ELKB

(Wird hier eingefügt sobald verfügbar)

17. Literatur

- **Handbuch Schutzkonzeptentwicklung:**

Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt ELKB / Fachbereich
Prävention Herausgeber: Evangelische-Lutherische Kirche, Katharina-
von Bora Str.7-23, 80333 München,
Tel.: 089 5595 0, E-Mail: landeskirchenamt@elkb.de

- **Arbeitshilfe zur Entwicklung von Leitlinien und Schutzkonzepten zur Prävention vor sexualisierter Gewalt (von DeBeSS)**

DeBeSS Geschäftsstelle, Ständeplatz 18, 34117 Kassel Tel.: 0561 / 72 98 71 61 Fax:
0561 / 73 94 052 Mail: buero@debess.de