Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Kirchengemeinde Uttenreuth

Stand: 24.02.2026

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort....3
Geltungsbereich....3
Bausteine unseres Schutzkonzepts....3
1. Risiko- und Potential-Analyse....3
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt....4
3. Partizipation....5
4. Verantwortung und Zuständigkeiten....5
4.1 Ansprechpersonen....6
Aufgaben....6
Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen....6
Fortbildung und Vernetzung....6
4.2 Präventionsbeauftragte....6
5. Präventives Personalmanagement....7
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz....9
7. Schulung und Fortbildung....12
8. Sexualpädagogisches Konzept....13
9. Beschwerdemanagement....14
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt....166
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen....199
12. Aufarbeitung....2020
13. Vernetzung und Kooperation....211
14. Öffentlichkeitsarbeit....222
15. Beschäftigtenschutz....24
16. Inkrafttreten....24

Anhang

1. Verhaltenskodex
2. Interventionsleitfaden ELKB
3. Interventionsteam im Dekanat
4. Netzwerkpartner*innen vor Ort und weitere Beratungs- und Fachstellen
5. Kultur der Achtsamkeit
6. Formulare Beschwerdemanagement
7. Dokumentationsbögen
8. Aufgabenbeschreibungen Präventionsbeauftragte und Ansprechpersonen
9. Infoplakat Ansprechpersonen
10. Plakat der Fachstelle

Vorwort

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt wurde von der Arbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung der Kirchengemeinde Uttenreuth erstellt. Durch Interviews beteiligt waren verschiedene Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde: Jugend, Konfi, Kirchenmusik, Seniorenarbeit, Pfarrbüro, Mesnerin, Gottesdienstgruppen. Unterstützt wurde die Erstellung durch die Fachstelle der ELKB und durch die Dekanatsarbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung.

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

Den Auftakt machte die Dekanatssynode im November 2023 zum Thema „Prävention gegen Sexualisierte Gewalt“. Die Arbeitsgruppe der Kirchengemeinde wurde vom Kirchenvorstand in seiner Sitzung am 15.11.2023 eingesetzt und traf sich erstmalig am 11.01.2024.

Der Kirchenvorstand hat das Schutzkonzept nach Zertifizierung durch die Fachstelle der ELKB am xx.xx.2026 beschlossen

Geltungsbereich

Das Schutzkonzept gilt für alle Bereiche innerhalb der Kirchengemeinde Uttenreuth mit Ausnahme der Kita „Matthäus-Kinderhaus“. Hier gilt ein eigenes Schutzkonzept.

Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko-und Potentialanalyse wurde erstmalig am 11.01.2024 durchgeführt.
Beteiligt waren die Bereiche Konfi, Jugend, Senioren, Kirchenmusik, Büro.
Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Thema Räumlichkeiten: Es gibt im Esperhaus-Keller nicht unmittelbar einsehbare Räume. Ausdrücklicher Hinweis im Zusammenhang mit der Unterweisung im Schutzkonzept auf potentielle Gefahr. Auflistung der Schlüsselinhaber*innen
- Für Esperhaus gibt es keine Hausordnung
- Nähe und Distanz: Verhaltenskodex der ELKB soll wirksam werden zur Regelung der Fragen zu Nähe und Distanz

- Umgang mit Orgelunterricht in der Kirche: 1:1 Orgelunterricht soll nur zu Zeiten stattfinden, in denen die Kirche frei zugänglich ist. Bei geschlossener Kirche soll der Orgelunterricht nur unter Beteiligung einer dritten Person stattfinden.
- Beschwerdemöglichkeiten: wird alles im Schutzkonzept geregelt (Beschwerdemanagement)
- Fehlerfreundlichkeit wird im Schutzkonzept geregelt
- Mitarbeitenden-Personalmanagement: alle offenen Themen sind im Schutzkonzept geregelt
- Interventionspläne erlangen mit dem Schutzkonzept Gültigkeit, ebenso sexualpädagogisches Konzept und Öffentlichkeitsarbeit

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.
Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Auflistung der Schlüsselinhaber*innen	Hauptamtliche in Zusammenarbeit mit Büro	Dezember 2026
Hausordnung für Esperhaus erstellen	Cornelia Frör	Dezember 2026

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen gleiche Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, gesundheitlicher Beeinträchtigung, genetischer Abstammung, ethnischer Zugehörigkeit, Erscheinungsbild und sozialer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Keine Form von Gewalt hat Raum in unserer Gemeinde.
Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie sich frei entfalten und Gottes Segen erfahren können. Dabei sind wir uns der besonderen Verantwortung für alle Personen mit gesteigerter Schutzbedürftigkeit bewusst. 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. Kommt es zu Grenzüberschreitungen, Übergriffen oder Gewalt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit. Siehe dazu den Anhang 5
Wir verpflichten uns zu Transparenz unter Wahrung und Schutz der Selbstbestimmung Betroffener. In unserem Verhaltenskodex (siehe 6.), den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf der Homepage der Kirchengemeinde veröffentlicht.

3. Partizipation

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

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Konfi- und Jugendarbeit: umfassende Beteiligung der Teamer*innen, Jugendausschuss
- Kirchenvorstand und Ausschüsse
- Dienstbesprechungen incl. Pfarramtsbüro
- Vorbereitungsteams (z.B. besondere Gottesdienste, Seniorenarbeit)
- MAV

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

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

Erstellung einer Hausordnung für das Esperhaus.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Kirchenvorstand hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

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

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

4.1 Ansprechpersonen

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: an das Interventionsteam im Dekanat, die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Für die Kirchengemeinde Uttenreuth stehen die drei Ansprechpersonen des Dekanats zur Verfügung:

- Jupp Hiery (Kirchengemeinde St. Markus), ansprechperson2.markus.er@elkb.de, Tel. 09131-6101639
- Sebastian Lange (EJ Erlangen), Ansprechperson.ejerlangen@elkb.de
- Christiane Opitsch (Kirchengemeinde Baiersdorf) ansprechperson.baiersdorf@elkb.de

Die Ansprechpersonen vom Dekanat können unter der Telefonnummer 09131-6824489 sowie der Funktionsemailadresse: ansprechperson.erlangen@elkb.de erreicht werden oder unter ihren Mail-Adressen der Kirchengemeinden.

Hilfesuchende können an diese Adressen schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Fortbildung und Vernetzung

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

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen im Dekanat und in den einzelnen Kirchengemeinden findet im Dekanat und über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

4.2 Präventionsbeauftragte

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

Die für uns zuständige Präventionsbeauftragte ist: Diakonin Ulrike Böhner, Evangelische Jugend im DB Erlangen

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:
ulrike.boehner@elkb.de, Tel: 09131 8260 43

Eine genaue Beschreibung zu Funktion und Aufgaben der Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragten befindet sich im Anhang

Das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt (siehe Anhang 8) wird an geeigneten Stellen in unseren Gebäuden ausgehängt und im Gemeindebrief und auf der Homepage veröffentlicht.

5. Präventives Personalmanagement

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

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 (so vorhanden) wird wie bisher in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann im Bedarfsfall direkt an Gesprächen teilnehmen oder wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen wenn möglich 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.

Die Arbeitshilfe der ev. Landeskirche Württemberg bietet dazu gute Informationen: „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten.“ Zu finden unter:
Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf (elk-wue.de)

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende:

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

- Alle Mitarbeitenden wissen bei der Gewinnung weiterer Ehrenamtlicher um die Bedeutung des Themas von Prävention von sexualisierter Gewalt. Sie weisen aktiv auf Schutzkonzept und Verhaltenskodex hin. Neue ehrenamtliche Mitarbeitende werden zeitnah mit hauptamtlicher Person oder der/dem Ehrenamtsbeauftragten in Kontakt gebracht, um den Verhaltenskodex zu unterschreiben.
- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex. In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- 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. Zwei Beispiele:

    - In unserer Kirchengemeinde ist in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines aktuellen (nicht älter als 3 Monate) erweiterten Führungszeugnisses ab dem Alter von 16 Jahren notwendig. Nach fünf Jahren muss das erweiterte Führungszeugnis aktualisiert werden.
    - Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte (bzw. bei Ehrenamtlichen im Pfarramt) abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex

- wenn nötig: 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

Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

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

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

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

Verhaltenskodex der ELKB

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im 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 keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.

3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.

5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot[1] und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.

7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.

9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Dieser Verhaltenskodex (siehe auch Anhang Nr. 1) wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.
Das Bedeutet: 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 auszusteigen (Exit).

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

[1] § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge
(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.
(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.
(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit Telefonnummern.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen innerhalb ihres Aufgabengebietes nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z. B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde bzw. des Dekanats wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

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

Siehe auch:

https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_akualisiert.pdf

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum:
bei jedem neuen Konfileiter-Jahrgang
bei Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit
bei Anstellung von Mitarbeitenden

7. Schulung und Fortbildung

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

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

Zu Beginn der Tätigkeit:

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten eine Schulung anlassbezogen in der Kirchengemeinde

- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einer Juleica-Schulung teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.

- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung verweisen wir erwachsene ehrenamtliche Mitarbeitende auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen. Falls Fahrtkosten zu einer Schulung entstehen, werden diese von der Kirchengemeinde erstattet.

- Alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden müssen mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht werden und diesen durch ihre Unterschrift anerkennen.

- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.

Während des Beschäftigungsverhältnisses:

- Haupt- und nebenberufliche, und ehrenamtliche Mitarbeitende müssen alle fünf Jahre eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besuchen.

- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.

- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, bzw. den Verhaltenskodex durch ihre Unterschrift anzuerkennen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen

wird.

- Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept

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

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.
Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

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

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

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

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial (Flyer: „Jugendliche und Sexualität, verboten oder erlaubt“ vom Jugendamt Nürnberg) im Jugendhaus und im Gemeindehaus aus und gestalten regelmäßig Themeneinheiten bei Jugendmitarbeitendenfreizeiten dazu.

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

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

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

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde ernst genommen und vertraulich behandelt. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, um Sicherheit mitzugestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.
Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns in gegenseitigem Respekt und echter Dialogbereitschaft. Wir nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach. Wir betrachten Beschwerden als wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung.
Neben dem direkten Gespräch sollen auch alternative und anonyme Meldewege existieren, um mögliche Hemmschwellen wie Unsicherheit oder Scham abzubauen.

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

Das Beschwerdemanagement besteht aus vier Schritten:

Anregung zur Beschwerde

Alle Hauptamtliche, Ehrenamtliche und Teilnehmende an unseren Angeboten werden angeregt, in geeigneter Weise Rückmeldungen und Beschwerden abzugeben. Das geschieht durch die unten aufgeführten Beschwerdemöglichkeiten.

Annahme von Beschwerden

Grundsätzlich sind alle verantwortlichen Personen unserer Angebote in der Kirchengemeinde für Rückmeldungen ansprechbar. Darüber hinaus stellen wir folgende Möglichkeiten bereit:

- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise mit Hinweis auf Beschwerdemöglichkeit per Pfarramtsbriefkasten (betreff: Beschwerde).
- Ansprechbarkeit von Leitungspersonen, Jugendleitern und der Ehrenamtsbeauftragten
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
  Jupp Hiery (Kirchengemeinde St. Markus)

Christiane Opitsch (Kirchengemeinde Baiersdorf)
Sebastian Lange (EJ Erlangen)
(einheitliche Mail-Adresse: ansprechperson.erlangen@elkb.de)

- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende (https://www.erlangen-evangelisch.de/MAV)

Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz mit digitaler & anonymer Beschwerdemöglichkeit:
Interne Meldestelle Fachstelle der ELKB Aktiv gegen Missbrauch
E-Mail: meldestellesg@elkb.de, Telefon: (089) 5595-342

Interne Meldestelle:
Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz für Mitarbeitende
- auf der Meldeplattform www.whistleblowersoftware.com/secure/elkb
- telefonisch unter 089 5595-300 (i.d.R. Mo - Fr, 10 bis 15 Uhr)
- postalisch an: Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, Meldestelle Hinweisgeberschutzgesetz, Katharina-von-Bora-Str. 7-13, 80333 München

Externe Meldestelle des Bundesamtes für Justiz:
Bundesamt für Justiz
Externe Meldestelle des Bundes
53094 Bonn
E-Mail: hinweisgeberstelle@bfj.bund.de
Telefon: 0228 99 410 6644

Bearbeitung der Beschwerde

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

Beschwerden, die z.B. über den Pfarramtsbriefkasten eingehen, werden von einer dazu beauftragten Person entgegengenommen. Die Entscheidung, in welchem Umfang die Beschwerde weiterverfolgt wird, geschieht im 4-Augen-Prinzip.

Damit Beschwerdeführer*innen Vertrauen in das Verfahren haben können, werden die entgegennehmenden Personen namentlich benannt.

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

Reaktion/Rückmeldung

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

Sind Beschwerden über Personen eingegangen, erfolgt am Ende eines Beschwerdeverfahrens eine abschließende Rückmeldung sowohl an die beschwerdeführende Person als auch an die beschuldigte

Person. Alle Personen, die über die Beschwerde oder einen Verdacht informiert waren, werden über das Ergebnis der Klärung in Kenntnis gesetzt.

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

Zeitraum für Rückmeldungen: Eine Woche nach Erhalt der Beschwerde

Zuständige Personen werden auf der Homepage bekanntgegeben

Anhang: Formulare Beschwerdemanagement

Infobox Handbuch: *„Beschwerden sind … Rückmeldungen über (wahrgenommenes oder vermutetes) Fehlverhalten im Sinne von Regelverstößen und dem nicht Einhalten von … Versprochenem. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, die benannten Belange – und damit den*die Beschwerdeführer*in – ernst zu nehmen, den Beschwerdegrund möglichst abzustellen und die Erkenntnis über die Ursachen der Beschwerde zur Weiterentwicklung zu nutzen." (Kita als sicherer Ort Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas, S. 27)*

Weiterführende Literatur: Kita als sicherer Ort Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit der für die Präventionsarbeit zuständigen Dekansperson abgestimmt sein.

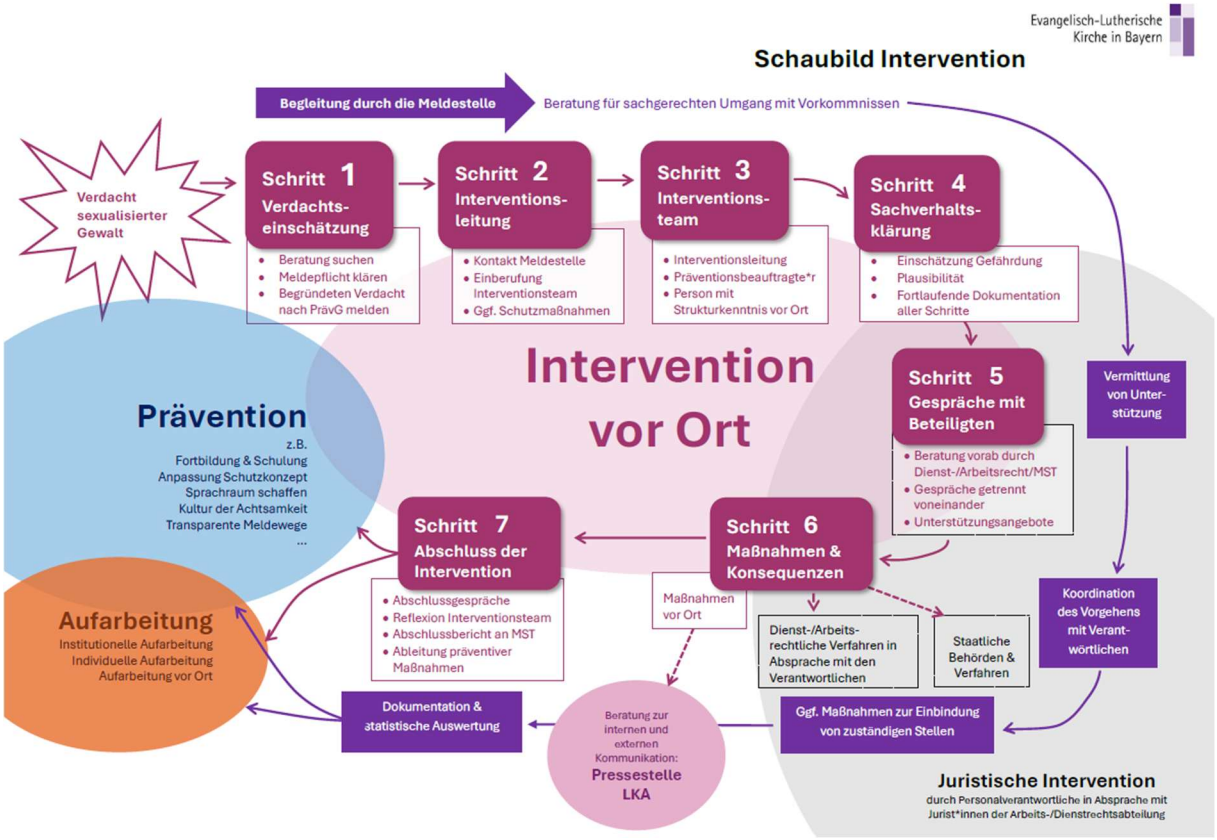
Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen ist der Interventionsleitfaden der ELKB (Anhang 2) mit seinem Interventionsplan in folgenden Schritten verbindlich:

1. Verdachtseinschätzung
2. Interventionsleitung
3. Interventionsteam
4. Sachverhaltsklärung
5. Gespräche mit Beteiligten
6. Maßnahmen & Konsequenzen
7. Abschluss der Intervention



Zusätzlich bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“ eine grundlegende Orientierung bei Interventionen. Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

E – Erkennen:	Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren
R – Ruhe bewahren:	Überlegt agieren. Keine Dramatisierung und keine Überstürzung: Wichtig: Reflexion und Beratung.
N – Nachfragen:	Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: Was ist passiert? Wer ist betroffen? Wer ist beteiligt? Vorsicht: Nicht nachbohren und zu sehr ins Detail gehen. Intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.

S – Sicherheit herstellen: Der/die Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene*r und Beschuldigte*r trennen. Überlegen, ob die/der Betroffene eine*n Helfer*in an der Seite benötigt.

T – Täter*innen stoppen: Klare Grenzen ziehen, was erlaubt ist und was nicht. Fehlverhalten benennen. Konsequenzen absprechen.

Vorgehen im Interventionsfall

1. Die dienstvorgesetzte Person (bei Verdachtsfall, der sich gegen hauptamtliche Person richtet) bzw. zuständige hauptamtliche Person (bei Verdachtsfall, der sich gegen ehrenamtliche Person richtet) ist unverzüglich zu informieren.
2. Die informierte Person bezieht durch Meldung bei der für Prävention zuständigen Dekansperson bzw. bei der Präventionsbeauftragten des Dekanats das Interventionsteam des Dekanats mit ein.
3. Das Interventionsteam entscheidet mit der zuständigen Person vor Ort das weitere Vorgehen (Information der Meldestelle der ELKB, Beratung, Inkenntnissetzung weiterer Personen, z.B. Regionalbischöfin)
4. Dokumentation des Falles und des gesamten Prozesses durch zuständige Person vor Ort und Interventionsteam (Vorlage Dokumentationsbogen)
5. Weitere Schritte werden im Zusammenspiel mit der Fachstelle/Meldestelle, der verantwortlichen Person vor Ort und dem Interventionsteam des Dekanats beraten bzw. eingeleitet:
   - Weitere Beobachtung
   - Disziplinarisches Gespräch
   - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
   - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
   - Ggf. Schritte der Rehabilitation

Interventionsteam:
Das Interventionsteam des Dekanats unterstützt die*den Leitungsverantwortliche*n vor Ort, bespricht gemeinsam das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit und besteht aus folgenden Personen:

- Dekanin Gerhild Rüger
  Stellvertretung: Dekan Dr. Bernhard Petry
- Diakonin Ulrike Böhner (Präventionsbeauftragte)
- Diakon Carsten Kurtz (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)
- fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt bzw. verantwortlich ist. Das kann die geschäftsführende Person oder eine andere verantwortliche Person sein (Ausnahme: es darf nicht die Ansprechperson sein).

Dokumentation:
Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird so aufbewahrt, dass sie vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist.

Beratungsrecht und Meldepflicht:
Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über Dekanin Gerhild Rüger.
Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:
Tel. 089 / 5595 – 342
Mail: meldestellesg@elkb.de

Anhänge:

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

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen werden darin bestärkt, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.

- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Gegebenenfalls ist das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit ist nur nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren. Die Presse- und Öffentlichkeitsstelle im Landeskirchenamt kann etwa zu einer Pressemitteilung beraten.

12. Aufarbeitung

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

Bei der ***individuellen Aufarbeitung*** steht die betroffene Person im Mittelpunkt. Es geht darum, allen Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat den Übergriff ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Kirchengemeinde?
- Was soll bei der Potential- und Risikoanalyse neu berücksichtigt werden?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen. Die Aufarbeitung braucht gute Planung und Zeit, wir lassen uns dabei auch von außerhalb unserer Kirchengemeinde unterstützen.

Bei der Aufarbeitung eines aktuellen Falles 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 auch Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe für die Zukunft erhöhen?

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

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

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in oder auch außerhalb unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welches Anliegen haben die Betroffenen mit ihrem Wunsch nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat in unserer Kirchengemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Welche anderen Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden? Gab oder gibt es Machtmissbrauch?
- Gibt es bei uns religiös, theologisch und geistlich motivierte 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 Betroffene / den Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen für ihr Anliegen 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 den Nachbargemeinden im Gespräch.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstellen, die in „Netzwerkpartner*innen (Anhang Nr. 4) aufgelistet sind.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: alle fünf Jahre bei der Tagung der Dekanatssynode, in unserer Kirchengemeinde regelmäßig z.B. im Kirchenvorstand, im Jugendmitarbeitertreff, im Jugendausschuss.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

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

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird in die Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.
- Zugang zum Schutzkonzept wird in digitaler und analoger Form angeboten.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos

Als Kirchengemeinde legen wir großen Wert darauf, dass unser Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt auch Richtlinien für den digitalen Raum beinhaltet. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

Es sollen folgende Regeln gelten:

- 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 und der Kinder und Jugendlichen selbst 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 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 veröffentlichen keine Bilder bzw. Beiträge, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
    - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
    - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
    - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

Homepage

Auf unserer Homepage erscheinen folgende Inhalte dauerhaft:

- 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,

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über Aktuelles zum Thema.

Gemeindebrief

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,

- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über Aktuelles zum Thema.

Schaukästen/ Pinnwände

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.
- Aufkleber/Plakate mit wichtigen Telefonnummern, die das Dekanat zur Verfügung stellt

15. Beschäftigtenschutz

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

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

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

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

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

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

16. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand in seiner Sitzung vom DATUM beraten und beschlossen. Von der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern wurde es am DATUM zertifiziert.

Die Mitglieder der Kirchengemeinden werden über das Schutzkonzept informiert. Das Schutzkonzept wird regelmäßig durch eine vom Kirchenvorstand eingesetzte Arbeitsgruppe geprüft, spätestens alle fünf Jahre. Sollte eine Intervention auf Grund eines Vorfalls notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts spätestens nach Abschluss der Intervention statt.
Die nächste reguläre Überprüfung ist 2030.

Version	Stand	Vorgenommene Änderungen	Vorlage Fachstelle	KV Beschlussdatum
1.0	30.06.2025	Erstellung	30.06.2025	
1.0	24.02.2026	Korrekturen nach Rückmeldung Fachstelle	25.02.2026	Datum Nach Zertifizierung durch Fachstelle

Anhang:

1. Verhaltenskodex 26
2. Interventionsleitfaden ELKB 28
3. Interventionsteam im Dekanat 42
4. Netzwerkpartner*innen vor Ort und weitere Beratungs- und Fachstellen 43
5. Kultur der Achtsamkeit 45
6. Formulare Beschwerdemanagement 47
7. Dokumentationsbögen 49
8. Aufgabenbeschreibungen Präventionsbeauftragte und Ansprechpersonen 52
9. Infoplakat Ansprechpersonen 57
10. Plakat der Fachstelle 58

Verhaltenskodex der ELKB

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im 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 keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot[2] und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

…….. ……

Ort, Datum Name

……..

kirchliche Dienststelle

[2] § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge
(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.
(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.
(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Interventionsleitfaden

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Stand 23.11.25

Vorwort

Unsere Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern als einen sicheren Ort zu erfahren, an dem uns vertrauende Menschen ihren Glauben leben und Gemeinschaft gestalten können, ist für viele der Grund sich unserer Kirche zugehörig zu fühlen. Doch es gibt auch Menschen, die durch Mitarbeitende unserer Kirche zutiefst verletzt wurden. Dass Menschen sexualisierte Gewalt in den Strukturen unserer Kirche erfahren, ist zutiefst beschämend.

Es wird in unserer Kirche leider auch weiterhin zu Übergriffen kommen, so sehr wir uns bemühen, sexualisierte Gewalt durch Schutzkonzepte, Schulungen und Sensibilisierung von Mitarbeitenden zu verhindern. Es gilt daher strukturelle Vorkehrungen zu treffen und klare Kommunikationswege festzulegen, um bei Verdachtsfällen unmittelbar handlungsfähig zu sein. Bei jeder konkreten Situation müssen die Verantwortlichen vor Ort, unter Hinzuziehung der Meldestelle, den Sachverhalt klären, Maßnahmen entwickeln und umsetzen können, ohne dabei das Leid für Betroffene zu vergrößern oder straf-, disziplinar- oder arbeitsrechtliche Gesetzesnormen zu verletzen. So individuell jeder Fall zu betrachten und zu bearbeiten ist, soll die notwendige und angemessene Intervention nach einheitlichen Standards erfolgen.

Der Interventionsleitfaden soll die Grundlage für die Erstellung eines fallbezogenen Interventionsplanes dienen. Er beschreibt Meldewege und die dazugehörigen gesetzlichen Grundlagen und erläutert Standards der Intervention und soll Interventionsteams und Verantwortliche vor Ort bei ihrer Arbeit unterstützen.

Sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern keinen Raum geben, bleibt das Ziel. Es beginnt mit einer klaren Positionierung, ruft uns auf zu einem achtsamen und respektvollen Miteinander und fordert ein genaues Hinschauen und verantwortungsvolles Handeln.

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

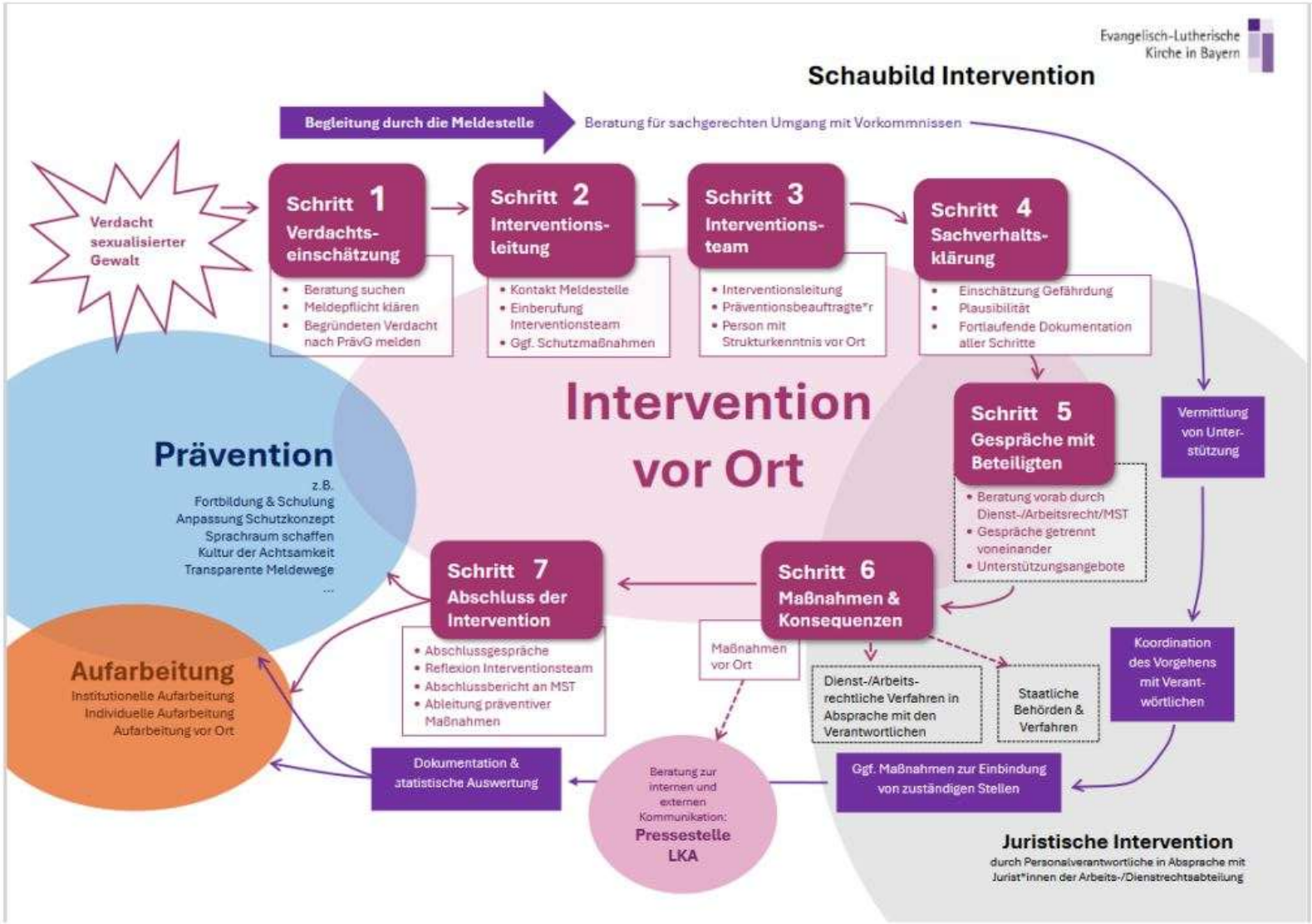
Inhalt

1. Schaubild Intervention 4
2. Kontaktstellen in der Fachstelle der ELKB 5
3. Muster eines Interventionsablaufes 6
Schritt 1: Die Verdachtseinschätzung 6
Schritt 2: Die Interventionsleitung 7
Schritt 3: Das Interventionsteam 7
Schritt 4: Erste Sachverhaltsklärung im Interventionsteam 8
Schritt 5: Gespräche des Interventionsteams mit Beteiligten 9
Schritt 6: Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen 9
Schritt 7: Abschluss der Intervention 12
4. Aufgaben der Meldestelle im Interventionsprozess 13
5. Ausblick Aufarbeitung 14
6. Anlagen/Dokumente 15
Impressum 15

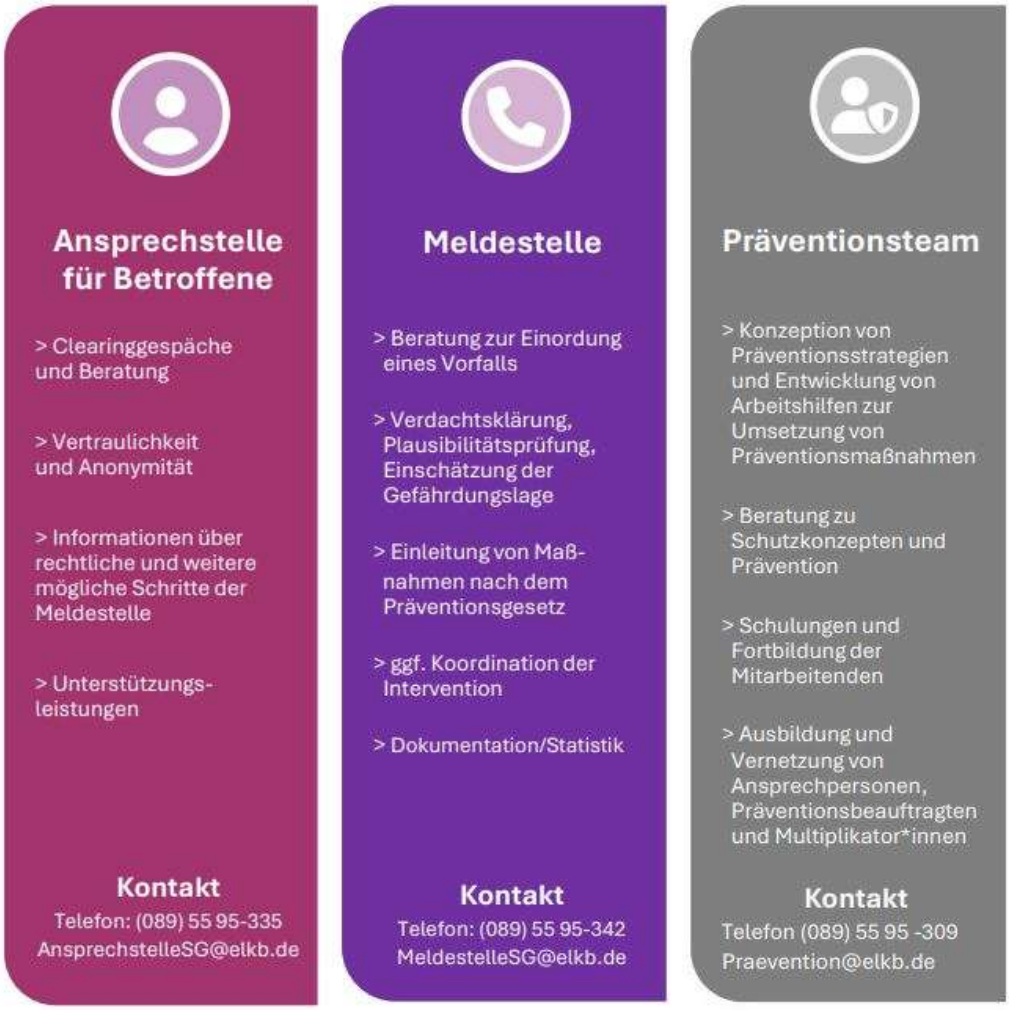
Der Leitfaden wird kontinuierlich weiterentwickelt.
Die aktuelle Version finden Sie ab dem 01.12.25 im Intranet der ELKB:

Bis dahin wenden Sie sich für Informationen und Unterlagen gerne direkt an uns:

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
Telefon: 089 55 95 – 522
E-Mail: FachstelleSG@elkb.de


Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
Schaubild Intervention
Begleitung durch die Meldestelle
Beratung für sachgerechten Umgang mit Vorkommnissen
Verdacht sexualisierter Gewalt
Schritt 1 Verdachts-einschätzung
• Beratung suchen
• Meldepflicht klären
• Begründeten Verdacht nach PrävG melden
Schritt 2 Interventions-leitung
• Kontakt Meldestelle
• Einberufung Interventionsteam
• Ggf. Schutzmaßnahmen
Schritt 3 Interventions-team
• Interventionsleitung
• Präventionsbeauftragte*r
• Person mit Strukturkenntnis vor Ort
Schritt 4 Sachverhalts-klärung
• Einschätzung Gefährdung
• Plausibilität
• Fortlaufende Dokumentation aller Schritte
Intervention vor Ort
Schritt 5 Gespräche mit Beteiligten
• Beratung vorab durch Dienst-/Arbeitsrecht/MST
• Gespräche getrennt voneinander
• Unterstützungsangebote
Vermittlung von Unter-stützung
Prävention
z.B.
Fortbildung & Schulung
Anpassung Schutzkonzept
Sprachraum schaffen
Kultur der Achtsamkeit
Transparente Meldewege
...
Schritt 7 Abschluss der Intervention
• Abschlussgespräche
• Reflexion Interventionsteam
• Abschlussbericht an MST
• Ableitung präventiver Maßnahmen
Schritt 6 Maßnahmen & Konsequenzen
Maßnahmen vor Ort
Dienst-/Arbeits-rechtliche Verfahren in Absprache mit den Verantwortlichen
Staatliche Behörden & Verfahren
Koordination des Vorgehens mit Verant-wörtlichen
Aufarbeitung
Institutionelle Aufarbeitung
Individuelle Aufarbeitung
Aufarbeitung vor Ort
Dokumentation & statistische Auswertung
Beratung zur internen und externen Kommunikation: Pressestelle LKA
Ggf. Maßnahmen zur Einbindung von zuständigen Stellen
Juristische Intervention
durch Personalverantwortliche in Absprache mit Jurist*innen der Arbeits-/Dienstrechtsabteilung

2. Kontaktstellen in der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB



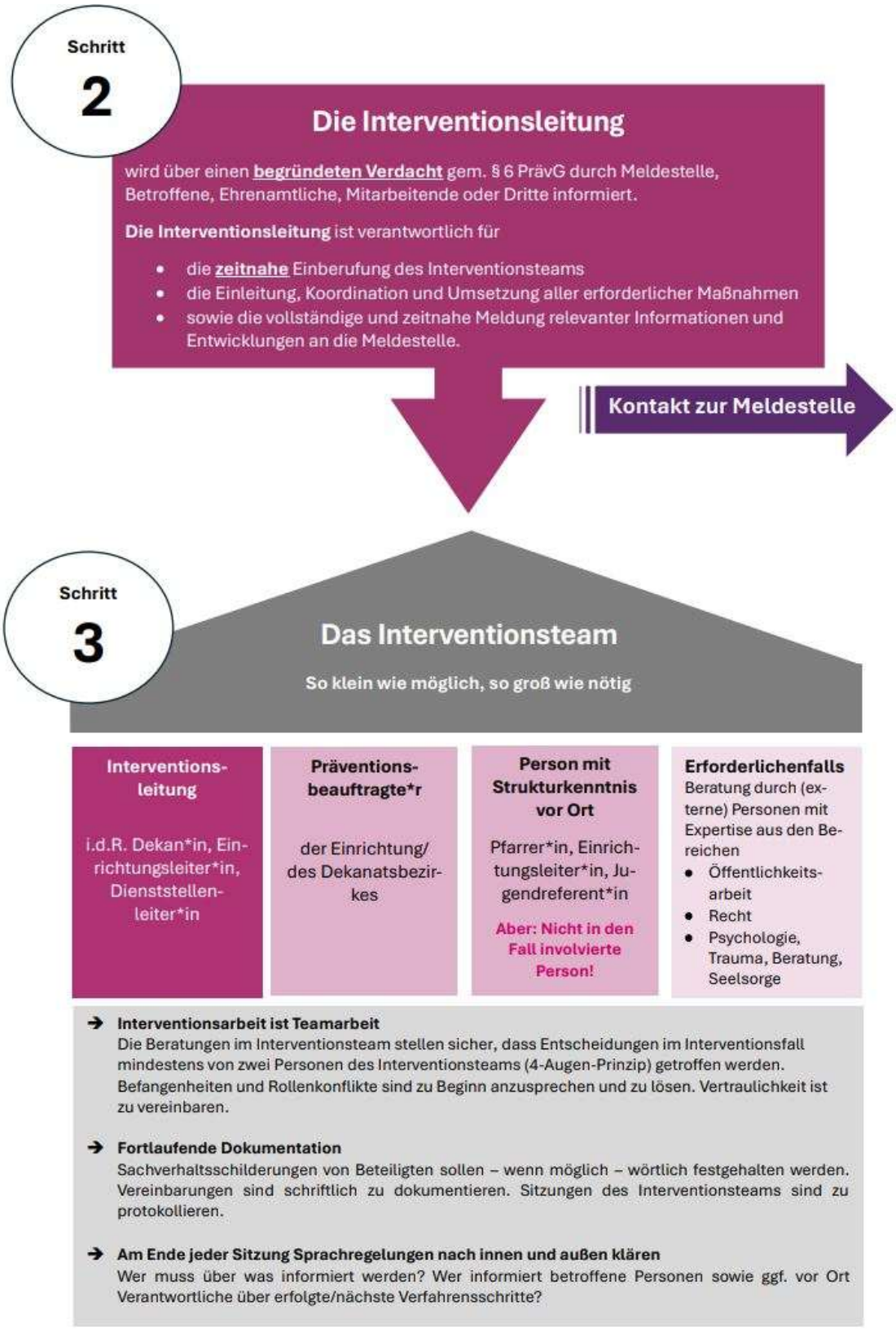
Aktuelle Sprechzeiten und Kontaktpersonen finden sie hier.

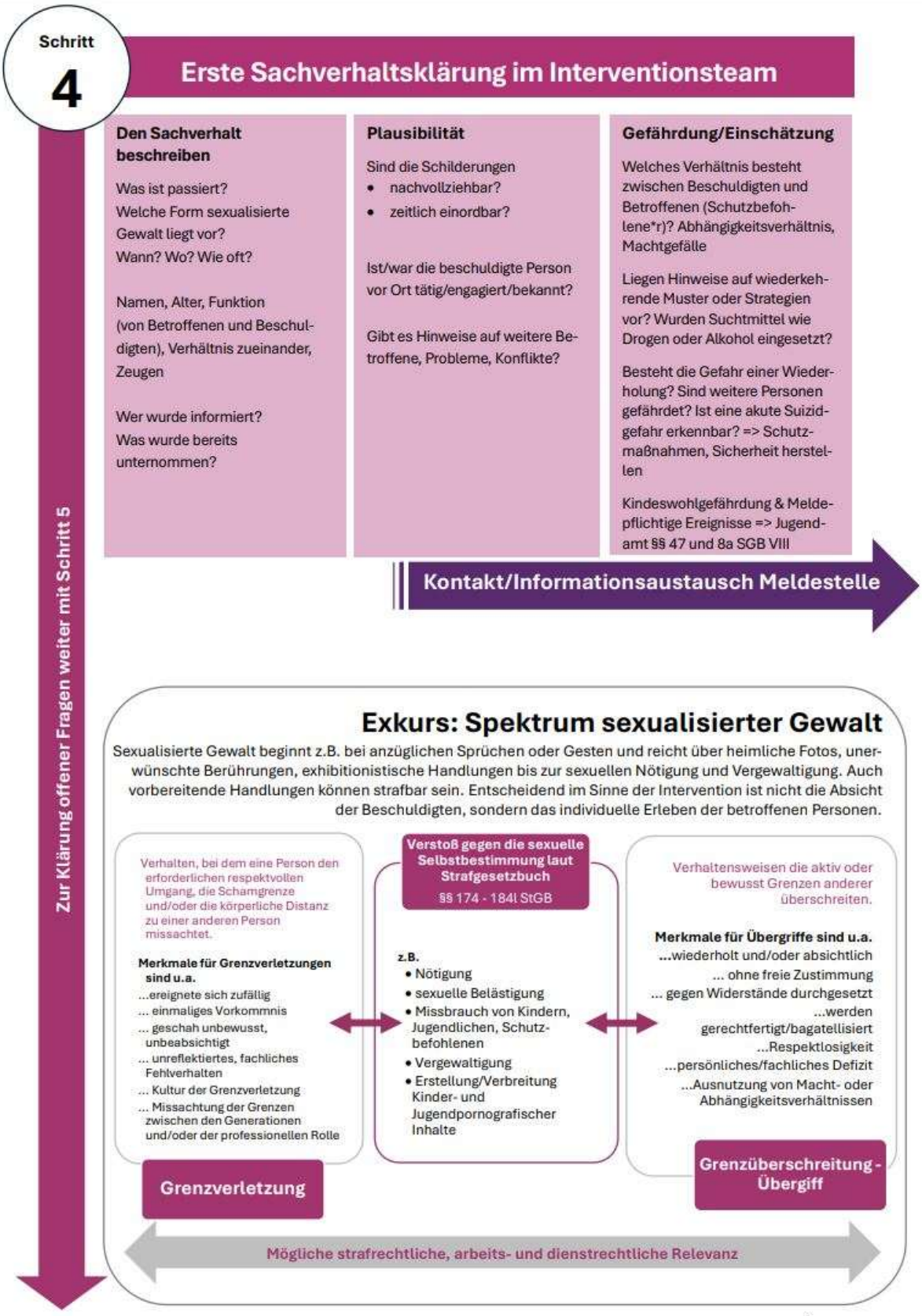
5

3. Muster eines Interventionsablaufes

[2] Ausnahme von der Meldepflicht => siehe Anlage Meldepflicht

6


Schritt
2
Die Interventionsleitung
wird über einen begründeten Verdacht gem. § 6 PrävG durch Meldestelle, Betroffene, Ehrenamtliche, Mitarbeitende oder Dritte informiert.
Die Interventionsleitung ist verantwortlich für
die zeitnahe Einberufung des Interventionsteams
die Einleitung, Koordination und Umsetzung aller erforderlicher Maßnahmen
sowie die vollständige und zeitnahe Meldung relevanter Informationen und Entwicklungen an die Meldestelle.
Kontakt zur Meldestelle
Schritt
3
Das Interventionsteam
So klein wie möglich, so groß wie nötig
Interventions-leitung
i.d.R. Dekan*in, Einrichtungsleiter*in, Dienststellen-leiter*in
Präventions-beauftragte*r
der Einrichtung/ des Dekanatsbezirkes
Person mit Strukturkenntnis vor Ort
Pfarrer*in, Einrichtungsleiter*in, Jugendreferent*in
Aber: Nicht in den Fall involvierte Person!
Erforderlichenfalls
Beratung durch (externe) Personen mit Expertise aus den Bereichen
Öffentlichkeitsarbeit
Recht
Psychologie, Trauma, Beratung, Seelsorge
Interventionsarbeit ist Teamarbeit
Die Beratungen im Interventionsteam stellen sicher, dass Entscheidungen im Interventionsfall mindestens von zwei Personen des Interventionsteams (4-Augen-Prinzip) getroffen werden. Befangenheiten und Rollenkonflikte sind zu Beginn anzusprechen und zu lösen. Vertraulichkeit ist zu vereinbaren.
Fortlaufende Dokumentation
Sachverhaltsschilderungen von Beteiligten sollen – wenn möglich – wörtlich festgehalten werden. Vereinbarungen sind schriftlich zu dokumentieren. Sitzungen des Interventionsteams sind zu protokollieren.
Am Ende jeder Sitzung Sprachregelungen nach innen und außen klären
Wer muss über was informiert werden? Wer informiert betroffene Personen sowie ggf. vor Ort Verantwortliche über erfolgte/nächste Verfahrensschritte?
7


Schritt
4
Erste Sachverhaltsklärung im Interventionsteam
Den Sachverhalt beschreiben
Was ist passiert?
Welche Form sexualisierte Gewalt liegt vor?
Wann? Wo? Wie oft?
Namen, Alter, Funktion (von Betroffenen und Beschuldigten), Verhältnis zueinander, Zeugen
Wer wurde informiert?
Was wurde bereits unternommen?
Plausibilität
Sind die Schilderungen
nachvollziehbar?
zeitlich einordbar?
Ist/war die beschuldigte Person vor Ort tätig/engagiert/bekannt?
Gibt es Hinweise auf weitere Betroffene, Probleme, Konflikte?
Gefährdung/Einschätzung
Welches Verhältnis besteht zwischen Beschuldigten und Betroffenen (Schutzbefohlene*r)? Abhängigkeitsverhältnis, Machtgefälle
Liegen Hinweise auf wiederkehrende Muster oder Strategien vor? Wurden Suchtmittel wie Drogen oder Alkohol eingesetzt?
Besteht die Gefahr einer Wiederholung? Sind weitere Personen gefährdet? Ist eine akute Suizidgefahr erkennbar? => Schutzmaßnahmen, Sicherheit herstellen
Kindeswohlgefährdung & Meldepflichtige Ereignisse => Jugendamt §§ 47 und 8a SGB VIII
Kontakt/Informationsaustausch Meldestelle
Zur Klärung offener Fragen weiter mit Schritt 5
Exkurs: Spektrum sexualisierter Gewalt
Sexualisierte Gewalt beginnt z.B. bei anzüglichen Sprüchen oder Gesten und reicht über heimliche Fotos, unerwünschte Berührungen, exhibitionistische Handlungen bis zur sexuellen Nötigung und Vergewaltigung. Auch vorbereitende Handlungen können strafbar sein. Entscheidend im Sinne der Intervention ist nicht die Absicht der Beschuldigten, sondern das individuelle Erleben der betroffenen Personen.
Verhalten, bei dem eine Person den erforderlichen respektvollen Umgang, die Schamgrenze und/oder die körperliche Distanz zu einer anderen Person missachtet.
Merkmale für Grenzverletzungen sind u.a.
...ereignete sich zufällig
... einmaliges Vorkommnis
... geschah unbewusst, unbeabsichtigt
... unreflektiertes, fachliches Fehlverhalten
... Kultur der Grenzverletzung
... Missachtung der Grenzen zwischen den Generationen und/oder der professionellen Rolle
Grenzverletzung
Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung laut Strafgesetzbuch
§§ 174 - 184l StGB
z.B.
Nötigung
sexuelle Belästigung
Missbrauch von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen
Vergewaltigung
Erstellung/Verbreitung Kinder- und Jugendpornografischer Inhalte
Verhaltensweisen die aktiv oder bewusst Grenzen anderer überschreiten.
Merkmale für Übergriffe sind u.a.
...wiederholt und/oder absichtlich
... ohne freie Zustimmung
... gegen Widerstände durchgesetzt
...werden gerechtfertigt/bagatellisiert
...Respektlosigkeit
...persönliches/fachliches Defizit
...Ausnutzung von Macht- oder Abhängigkeitsverhältnissen
Grenzüberschreitung - Übergiff
Mögliche strafrechtliche, arbeits- und dienstrechtliche Relevanz
8

Schritt **5**

Gespräche des Interventionsteams mit Beteiligten

(getrennt voneinander – i.d.R. zuerst mit betroffenen Personen)

Gespräche mit Betroffenen	Gesprächsrahmen, Dokumente und Inhalte	Gespräch mit Beschuldigten vor Gespräch mit Hauptamtlichen => Beratung Dienstrechtsabteilung vor Gespräch mit Ehrenamtlichen => Beratung Meldestelle
• Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam • Betroffene*r und weitere Person des Vertrauens auf Wunsch • Ggf. Sorgeberechtigte • Auf Wunsch von Betroffenen MAV/JAV/SBV	**Gesprächsteilnehmer*innen** Information zur Datenverarbeitung	• Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam oder Dienst-/Arbeitsrecht • Beschuldigte*r und weitere Person des Vertrauens auf Wunsch • Ggf. Sorgeberechtigte • Auf Wunsch der Beschuldigten MAV/ JAV/SBV
Das Gespräch dient der behutsamen Klärung des Sachverhaltes. Sensibles Nachfragen ist wichtig – nicht alle Details sind für die erste Einschätzung erforderlich. Betroffene sind aufmerksam zu begleiten: Pausen ermöglichen, emotionale Reaktionen ernst nehmen und akzeptieren, wenn keine Antworten gegeben werden. Das Gespräch erfolgt ohne Zeitdruck und orientiert sich am Wohl der betroffenen Person.	**Sachverhaltsklärung** Keine eigenen Ermittlungen anstellen. Ggf. Abklärung vor Gesprächen mit ermittelnden Behörden (Polizei, Staatsanwaltschaft, Jugendamt...), um Ermittlungen nicht zu beeinflussen.	Im Rahmen eines (ggf. mit Dienst-/Arbeitsrecht vorgeklärten) Gesprächs erhält die beschuldigte Person die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dabei erfolgt ein gezieltes Nachfragen zu relevanten Klärungsinformationen. Bei Bedarf ist eine schriftliche Stellungnahme möglich.
Interventionsleitung Ggf. Meldestelle	**Verantwortliche*r und Kontaktstelle**	Interventionsleitung Ggf. Jurist*innen aus dem Dienst-/Arbeitsrecht
• Anliegen der betroffenen Person klären • Keine Zusagen geben, die nicht gehalten werden können • Schutzmaßnahmen klären • Transparent über den Verlauf und Beteiligte im Interventionsverfahren informieren • Zeitliche Perspektiven ansprechen	**Nächste Schritte im Interventionsprozess**	Beschuldigte Person über ihre Rechte aufklären und über den allgemeinen Interventionsverlauf informieren. Erforderlichenfalls Bitte an den Dienstvorgesetzten eine arbeitsrechtliche/dienstaufsichtliche Maßnahme auszusprechen z.B. Anordnung, den Kontakt zu betroffenen Personen zu unterlassen.
z.B. Begleitpersonen, Beratungsstellen, Seelsorge, Krisenintervention und Stabilisierungsmaßnahmen, juristische Erstberatung	**Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen**	z.B. Beratung, Kontakt zu Fachstellen, Seelsorge
„Wir nehmen das sehr ernst." „Wir danken für Ihr Vertrauen/ Ihre Bereitschaft sich an uns zu wenden." „Wir prüfen die nächsten Schritte und bleiben in Kontakt." „Die Verantwortlichen sind informiert." „Alle Beteiligten sind im Blick." „Alle nötigen Schritte werden/wurden eingeleitet." Keine Informationen über den Beschuldigten möglich – **nur** zum Verfahren.	**Interne und externe Sprachregelungen** **Umgang mit der Öffentlichkeit**	Vereinbarungen zur Kommunikation können mit dem*der Beschuldigten je nach Informationsstand vor Ort vereinbart werden, z.B. „zum Schutz aller Beteiligten während der Prüfung vom Dienst befreit", „Es wird geprüft", falls zutreffend auch z.B. „aktuell im Krankenstand". Allgemeine Formulierung bei Freistellung ohne weitere Vereinbarung mit dem*der Beschuldigten z.B. „Aktuell nicht im Dienst" oder „Nimmt derzeit den Dienst nicht wahr". Was bereits öffentlich bekannt ist, kann auch kommuniziert werden.

Nicht vergessen: Unterstützungsangebote im betroffenen Umfeld
Angehörige, Mitarbeitende (ehrenamtliche & hauptberufliche), Gremien

Bei neuen/relevanten Informationen/Maßnahmen -> Kontakt zur Meldestelle

9

Schritt 6

Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen

Maßnahmen werden durch Dienstvorgesetzte/Personalverantwortliche oder Dienstaufsicht ausgesprochen. Das Interventionsteam kann Empfehlungen an Verantwortliche aussprechen. [1]

Für öffentlich-rechtlich Mitarbeitende (Beamt*innen) der ELKB

Dienstaufsichtliche Maßnahmen durch den Dienstvorgesetzten:

Personalgespräch mit Dienstvorgesetzten/Einrichtungsleitung im Sinne der Dienstaufsicht

Das Personalgespräch dient der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Erfüllung der dienstlichen Pflichten (§ 58 Abs. 1 Satz 1 PfDG.EKD) oder soll z.B. bei Konflikten in der Wahrnehmung des Dienstes rechtzeitig geeignete Maßnahmen (§ 26 Abs. 5 PfDG.EKD) in den Blick nehmen.

Erlass einer dienstlichen Anordnung (§ 58 Abs. 2 Satz 1 PfDG.EKD)

Dienstanordnungen müssen verständlich, konkret und eindeutig formuliert sein.

- z.B. Supervision, Coaching, Fortbildung/Schulung, Anleitung, Mediation
- Anordnung, ein Verhalten zu unterlassen, das geeignet ist, die notwendige Distanz zu verletzen (Wahrung des Abstandsgebots § 31b Abs. 1 Satz 1 PfDG.EKD)
- Anordnung, den Kontakt zu bestimmten Personen/-gruppen/Orten zu meiden

Ermahnung
Eine Ermahnung ist eine missbilligende Äußerung im Rahmen der Dienstaufsicht. Sie bedarf der Rücksprache und Dokumentation im Landeskirchenamt (LKA).

Weitere Maßnahmen durch das Berufsgruppenreferat:

Personalgespräch mit der*des Personalverantwortlichen im Landeskirchenamt

Vorläufige Untersagung der Dienstausübung (§ 60 PfDG.EKD) durch den Landeskirchenrat. In dringenden Fällen: durch die Dienstvorgesetzte Person (vgl. ELKB: § 24 Abs. 2 Pfarrdienstausführungsgesetz - PfDAG)

Eröffnung eines Disziplinarverfahrens durch die disziplinaraufsichtführende Stelle im Landeskirchenamt

Für privatrechtlich Beschäftigte (Angestellte) in der ELKB

Arbeitsrechtliche Maßnahmen durch den Personalverantwortlichen

Personalgespräch mit Dekan*in/Personalverantwortliche*r/Träger

Jedes Thema, das mit dem Arbeitsverhältnis zu tun hat, darf im Personalgespräch besprochen werden.

Erlass einer Dienstanweisung

Dienstanweisungen müssen verständlich, konkret und eindeutig verfasst sein. Der*die Arbeitnehmende muss der Dienstanweisung Folge leisten.

Ermahnung
Die Ermahnung ist eine bloße Rüge eines Fehlverhaltens. Sie soll den Arbeitnehmer auf ein unerwünschtes Verhalten hinweisen, ohne die rechtlichen Konsequenzen einer Abmahnung.
⇨ Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat

Abmahnung
Die Abmahnung soll künftigen Pflichtverletzungen vorbeugen. Es wird festgehalten, dass der Arbeitgeber den*die Arbeitnehmer*in auf drohende Rechtsfolgen für den Wiederholungsfall hingewiesen hat.
⇨ Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat

Freistellung
Im Falle des Vorwurfs einer Straftat oder eines schwerwiegenden Fehlverhaltens kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend (ggf. unter Anrechnung von Mehrarbeitsstunden) freistellen, um die notwendigen Klärungen durchzuführen.
⇨ Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat

Kündigung
⇨ Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat

ERFORDERLICHENFALLS STRAFANZEIGE

Beratung von Dienstvorgesetzen/Leitenden in dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Dienst- und Arbeitsrechtsreferat des Landeskirchenamtes:
Kontakt (089) 55 95 -158 oder Dienstrecht@elkb.de

[1] Kollektivmaßnahmen unterliegen i.d.R. der Mitbestimmung (MVG-EKD)

10

Maßnahmen und Konsequenzen für Ehrenamtliche und Teilnehmende z.B.

- Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit
- Verhaltenskodex
- Gruppenregeln „Voice/Choice/Exit“
- Schulung und Fortbildung
- Anleitung/Begleitung bei der Ausübung des Ehrenamtes
- schriftliche Vereinbarung von Verhaltenserwartungen und Grenzen
- vorübergehende Einschränkung der Aufgaben
- Freistellung vom Ehrenamt
- Ausschluss/Rücktritt
- erforderlichenfalls Strafanzeige
- andere situationsorientierte Maßnahmen

Kontakt/Informa-tionsaustausch Meldestelle

Rehabilitation bei erwiesener Unschuld

Rehabilitation ist Teil des Interventionsverfahrens – verantwortlich bleibt die Interventionsleitung

Wenn ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung **vollständig ausgeräumt** ist und Beweise der Unschuld vorliegen, muss die zu Unrecht beschuldigte Person rehabilitiert werden.

Ziele der Rehabilitation

→ Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht beschuldigten Person
→ Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)
→ Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person

Schritte zur Rehabilitation

- Beschuldigte und betroffene Person werden - getrennt voneinander - unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert.
- Information an das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person => hinweisgebende Personen, Betroffene und/oder das Umfeld bestärken, dass es richtig und wichtig ist, sich bei einem Verdacht zu melden
- Entwicklung von angemessenen Maßnahmen zur Rehabilitation gemeinsam mit dem/der zu Unrecht Beschuldigten z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme (ggf. Rücksprache/Beratung LKA) ...

Rückmeldung an die Meldestelle

11

Abschluss der Intervention

Schritt 7

Zeit

Die Zeit bis zum Abschluss einer Intervention stellt eine große Belastung für Betroffene, Beschuldigte, Verantwortliche und das betroffene Umfeld dar. Klärungsphasen können 1-2 Jahre andauern. **Schaffen Sie ausreichend Zeit und Entlastung.**

Dynamik vor Ort

Unterschiedliche Erfahrungen und Einschätzungen beteiligter und unbeteiligter Personen, Gerüchte und unbeantwortbare Fragen während Klärungsprozessen führen i.d.R. zu schwierigen Dynamiken und zu einer Polarisierung vor Ort. **Bleiben Sie hörend und mit allen „Parteien" in Kontakt. Fördern Sie einen respektvollen und konstruktiven Umgang vor Ort, beziehen Sie – wo möglich – klar und transparent Stellung, z.B. zu Ansprechpartner*innen, zu Verantwortlichen, zum Prozess, zu Präventions- und Schutzmaßnahmen.**

Ergebnis

Vor ihrem Abschluss können Interventionen vor sehr unterschiedlichen Ergebnissen stehen: Urteilsspruch, Einstellung von Verfahren, Kündigung, arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen, Aussage gegen Aussage ohne strafrechtliche Relevanz, erwiesene Unschuld... (siehe Schritt 6)

Sehr häufig ist keine eindeutige Klärung möglich. Bleibt der Sachverhalt unklar, muss gut auf die Situation vor Ort geblickt und eine Lösung gesucht werden. Dabei haben der Schutz und die Sicherheit betroffener Personen Vorrang.

Das Abschlussgespräch

Mit Betroffenen

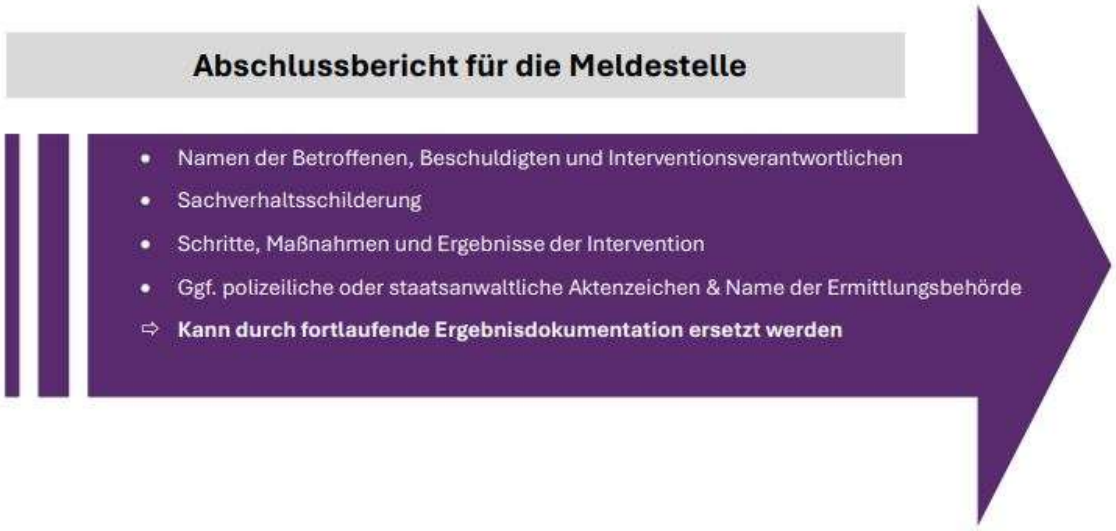
- Information über das Ergebnis der Intervention (ggf. in Absprache mit Arbeits-/Dienstrecht)
- Perspektiven der*des Betroffenen hören und in den Blick nehmen
- Ggf. weitere Maßnahmen zum Schutz besprechen
- Möglichkeiten zur Beteiligung im Prozess der Aufarbeitung (siehe 5., Seite 13)

Mit Beschuldigten

- Information über das Ergebnis der Intervention (ggf. in Absprache mit Arbeits-/Dienstrecht)
- Ggf. schriftliche Vereinbarung (Erklärung Rücktritt, Einschränkung Arbeitsfelder, Rehabilitation o.ä.)
- Vereinbarung zur intern und externen Kommunikation
- Klärung der Perspektiven des*der Beschuldigten
- Ggf. Rückgabe Juleica, Schlüssel etc.

Im Interventionsteam

- Hilfreiche, kritische und positive Erfahrungen im Interventionsprozess
- Sicherung, Rückgabe, Löschung der geteilten Dokumente
- Maßnahmen zur Prävention, Anpassungen im Schutzkonzept
- Ggf. Umgang mit persönlichen Belastungen
- Aufarbeitung (siehe Seite 14)



4. Aufgaben der Meldestelle im Interventionsprozess

PrävG § 6 Meldestelle; Meldepflicht

(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern unterhalten jeweils eine Meldestelle, die **Sorge für einen sachgerechten Umgang mit Verdachtsfällen und Vorkommnissen sexualisierter Gewalt tragen**.

(2) Aufgaben der Meldestellen sind insbesondere

1. die Beratung und Unterstützung der Träger beim Umgang mit Verdachtsfällen und Vorkommnissen sexualisierter Gewalt,

2. bei Bedarf die Koordination des Vorgehens in Verdachtsfällen und bei konkreten Vorkommnissen in Abstimmung mit den Verantwortlichen vor Ort,

3. dafür Sorge zu tragen, dass die für dienst-, arbeits- und strafrechtliche Maßnahmen zuständigen kirchlichen, diakonischen und staatlichen Stellen eingebunden werden sowie

4. Dokumentation und statistische Auswertung

Weitere Aufgaben der Meldestelle

Beratung für Mitarbeiter*innen, Verantwortungsträger, Dritte (auch anonym)

Begleitung Betroffener und Einrichtungen durch Verfahren wie Meldeprozess, dienstrechtliche Verfahren im LKA, strafrechtliche Schritte, Aufarbeitung, Reflexion vergangener Interventionsprozesse/Meldewege

Vermittlung und Unterstützung bei Antragstellung von Leistungen für Betroffene z.B. Krisen- und Stabilisierungsmaßnahmen, Kontakt zu Fachberatungsstellen, therapeutisches Erstgespräch, Anerkennungsleistungen (ANKO), juristische Beratung und Weiteres

Fragen zu Datenschutz und Dokumentation

Institutionelle Aufarbeitung

13

5. Ausblick Aufarbeitung

Aufarbeitung geschieht auf verschiedenen Ebenen, die jeweils eigene Herausforderungen mit sich bringen. Es gilt, traumasensibel vorzugehen und die Betroffenen im Blick zu behalten. Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Ob betroffene Menschen ihre traumatischen Erfahrungen bewältigen können, hängt auch davon ab, welche Folgeerfahrungen sie mit den verantwortlichen Institutionen machen und inwiefern diese Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten für betroffene Personen fördern.

Individuelle Aufarbeitung

Die betroffene Person steht im Mittelpunkt Der Fokus liegt auf Selbstermächtigung, Verarbeitung und Weiterleben mit dieser Erfahrung.

➔ **Was braucht der*die Betroffene jetzt?**
- Angebote der Begleitung
- Gesprächsangebote
- Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie

➔ **Wer braucht sonst noch Unterstützung?** Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche)

➔ Welche Motivation haben Betroffene/Dritte, eine Aufarbeitung anzustoßen?

➔ Transparente Kommunikation mit Betroffenen zu Schritten in der Aufarbeitung (unter Einhaltung rechtlicher Möglichkeiten=> Datenschutz)

Institutionelle Aufarbeitung

Mögliche Leitfragen zur Reflexion der Rahmenbedingungen und Kultur vor Ort:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Was hat unsere Einrichtung dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte?
- Gibt es religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen müssen kritisch hinterfraget werden?
- Gab es andere Gewaltformen im Kontext? Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ in der Einrichtung vorhanden?
- Konnten wir vermitteln *„Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“*?
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes/Ableitung präventiver Maßnahmen die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerung?

Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen

Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier vor allem der Prozess der Aufdeckung von Tabus und soziale Systeme eine Rolle, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben.

⇨ **Die betroffene Person wird in die Überlegungen mit einbezogen, soweit rechtlich zulässig. Er*sie ist Expert*in und entscheidet individuell, wie er*sie sich einbringen kann und will.**

14

6. Anlagen/Dokumente

Folgende Dokumente können im Interventionsprozess hilfreich sein und können ab dem 01.12.25 im Intranet der ELKB heruntergeladen werden:

➔ Information zur Meldepflicht und Ausnahmen
➔ Beispiel/Vorlage Entbindung von der Schweigepflicht
➔ Schaubild Intervention
➔ Aktuelle Empfehlungen und Vorlagen

Empfehlungen für die datenschutzkonforme Kommunikation, Dokumentation und Speicherung von Daten wird derzeit in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für den Datenschutz der Fachstelle erarbeitet. Bei konkreten Fragestellungen wenden Sie sich an Ihren Datenschutzbeauftragten vor Ort.

Impressum

Herausgeber: Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
Katharina-von-Bora-Str. 7-13
80333 München
Telefon: 089 55 95 - 522
E-Mail: FachstelleSG@elkb.de

Ausgabe: 1. Auflage 2025

Unser Interventionsteam im Dekanat

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name: Gerhild Rüger	Erreichbarkeit:
Fon: 0151 19102029	E-Mail: gerhild.rueger@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Dr. Bernhard Petry	Erreichbarkeit:
Fon: 01517 2868811	E-Mail: bernhard.petry@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Diakonin Ulrike Böhner	Erreichbarkeit:
Fon: 09131 / 826043	E-Mail: ulrike.boehner@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Diakon Carsten Kurtz	Erreichbarkeit:
Fon: 09131 / 9791066	E-Mail: presse.erlangen@elkb.de

Weitere Kontakte:

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name: Frauennotruf	Erreichbarkeit:
Fon: 09131/ 20 97 20	E-Mail:

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name: Jungenbüro Nürnberg	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 / 52 81 47 51	E-Mail:

Insoweit erfahrene Fachkraft (Kinderschutzfachkraft)	
Name: Integrierte Beratungsstelle Stadt Erlangen	Erreichbarkeit:
Fon: 09131 / 86 22 95	E-Mail:

Meldestelle ELKB	
Name: Meldestelle	Erreichbarkeit:
Fon: 089 / 5595-342	E-Mail: meldestelleSG@elkb.de

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle Frauennotruf	
Name: Birgit Hartwig Die Beratungsstelle für Mädchen und Frauen mit Gewalterfahrung	Erreichbarkeit: Mo-Do: 12:00 - 14:00 Uhr Fr: 09:00 - 11:00 Uhr Persönliche und telefonische Beratung sowie Chat- und Videoberatung sind nach Terminvereinbarung möglich.
Fon: 09131 /209720	E-Mail: info@frauennotruf-erlangen.de

Familienberatungsstelle Stadt Erlangen	
Name: Markus Meyer Leiter der Integrierten Beratungsstelle	Erreichbarkeit: Mo - Do: 8–12 Uhr | 13–18 Uhr Fr: 8–12 Uhr Beratungstermine sind auch außerhalb der genannten Öffnungszeiten möglich.
Fon: 09131 / 86–2295	E-Mail: familienberatung@stadt.erlangen.de

Informations- und Beratungsstelle für Jungen und junge Männer	
Name: Stefan Bauer, Leitung	Erreichbarkeit: Mo: 15:00 – 17:00 Uhr, Di -Mi: 11:00 – 13:00 Uhr, Do: 13:00 – 15:00 Uhr Fr: 11:00 – 13:00 Uhr Onlineberatung jederzeit Mo-Fr werden diese innerhalb von 48h beantwortet.
Fon: 0911 /528 14751	E-Mail: info@jungenbuero-nuernberg.de

Kinderschutzbund Erlangen	
Name: Kathrin Lipp Petra Haberl	Erreichbarkeit: Mo - Fr: 09:30- 12:00 Uhr Mi: 15:00 – 17:30 Uhr in den Ferien nur Dienstag und Donnerstag vormittags
Fon: 09131/ 209100	E-Mail: dksberlangen@web.de

Krisendienst Mittelfranken	
Name: Ralf Bohnert Leiter Krisendienst Mittelfranken	Erreichbarkeit: täglich von 0 – 24 Uhr
Fon: 0800 / 655 3000	Onlineberatung und sichere E-Mail über: https://kdmfr.de/online-beratung

Weißer Ring Erlangen-Höchstadt /Erlangen	
Name: Elke Yassin-Radowsky Außenstellenleitung	Erreichbarkeit:
Fon: 09195/7999	E-Mail: erlangen@mail.weisser-ring.de

Wildwasser e.V. Nürnberg	
Name: Andrea Fehling Hannah Lorenz Rosi Ringer Elisabeth Scherb Dagmar Stöhr	Erreichbarkeit: Mo: 12:00 – 14:00 Uhr Di: 08:30 – 10:30 Uhr Do: 16:00 – 18:00 Uhr Onlineberatung möglich
Fon: 0911/331 330	E-Mail: info@wildwasser-nuernberg.de

Weitere Beratungs- und Fachstellen

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch	
Name: Hilfe- Telefon	Erreichbarkeit: Mo., Mi., Fr.: 9.00 bis 14.00 Uhr Di, Do: 15.00 bis 20.00 Uhr Onlineberatung
Fon: 0800/ 22 55 530	Sichere E-Mail über: www.hilfe-telefon-missbrauch.online/e-mailberatung

Polizei Mittelfranken	
Name: Frau Petzold, Frau Boßert und Herr Richter Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei Mittelfranken	Erreichbarkeit: Ihr Anruf wird an einen Anrufbeantworter umgeleitet, sofern wir in einem Beratungsgespräch sind, oder das Büro aus sonstigen Gründen nicht besetzt ist. Wenn Sie Ihre Telefonnummer hinterlassen, rufen wir Sie innerhalb einiger Werktage zurück.
Fon: 0911/2112-1344	E-Mail:

zentrale Anlaufstelle HELP	
Name: Marion Ackermann, Terminvereinbarung Fachberatung: Michaela Dressler André Ettl Monika Harsch Manuela Kindermann	Erreichbarkeit: Terminvereinbarung für telefonische Beratung Mo: 14.00 – 15.30 Uhr Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr
Fon: 0800 5040112	E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

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 auszusteigen (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.

Beschwerde- und Mitteilungsbogen

An:

Name der Institution

zu Händen:

Beschwerde / Mitteilung

Betreff:

Datum:

Was möchten Sie uns mitteilen?

Wie sollen wir mit Ihrer Meldung weiterarbeiten

- o Ich möchte, dass die Sache zur Kenntnis genommen wird.
- o Ich möchte, dass die Sache bearbeitet wird.
- o Ich möchte über die Bearbeitung informiert werden.
- o Ich möchte mit jemandem darüber sprechen (z. B. Beschwerdebeauftragte/-beauftragter, Pfarrerin/Pfarrer, Präventionsbeauftragte/-beauftragter):
- o Ich möchte:

Sofern eine Rückmeldung gewünscht ist, wie können wir Sie erreichen?

Name:

Telefon:

Anschrift:

E- Mail:

Beschwerde- Mitteilungsdokumentation

Name der Institution

Ort, Datum

Geschäftszeichen

Eingangsvermerk

Beschwerde vom:
Eingang:
Persönlich entgegengenommen von:

Zur Bearbeitung an:

_____

Datum, Unterschrift

Bearbeitungsvermerk

Beschwerdeinhalt:
Vorgeschlagenes Vorgehen:
Zur weiteren Bearbeitung an:
Rückmeldung an meldende Person:
Wiedervorlage zur Überprüfung der Maßnahmen:

_____

Datum, Unterschrift

Überprüfungsvermerk

Sachstand:
Vorgeschlagenes Vorgehen:
Zur weiteren Bearbeitung an:
Rückmeldung an meldende Person:

Vorgang abgeschlossen / Wiedervorlage:

_____

Datum, Unterschrift

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

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, Adresse, Fon, Mail…)		
Betroffene: Name, Alter, Geschlecht		
Täter*in: Name, Alter, Geschlecht		
Zeugen: Namen		
Die Beobachtung betrifft eine Situation….	intern (z.B. Angebote der Kirchengemeinde und des Dekanats…)	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	

Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
mögliche Unterstützung des Kindes aus dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	

Nächste Schritte	

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Aufgabenbeschreibungen für beauftragte Personen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

Präventionsbeauftragte

1. Beauftragung

Geeignete Personen sowie deren Vertreter*innen werden durch die Leitung des Trägers benannt. Auf kirchlicher Ebene empfehlen wir, die/den Beauftragten durch die Gesamtkonferenz (früher erweiterte Pfarrkonferenz) zu wählen.

Die Beauftragung ist im Dienstumfang zu berücksichtigen, ähnlich wie bei Dekanatsjugend-pfarrer*innen.

Dies setzt die Besetzung durch haupt- bzw. nebenberufliche Personen voraus.

Darüber hinaus können auch besonders geeignete Ehrenamtliche für diese Aufgabe gewählt und berufen werden. Idealerweise ist zu empfehlen diese Position von einer EA und HB im Tandem zu besetzen.

2. Rechtliche Stellung von Präventionsbeauftragten

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeiten sind Präventionsbeauftragte *unabhängig* und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle und/oder Dienstvorgesetzten gebunden. Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

3. Anforderungsprofil

3.1. fachliche Qualifizierung

Nach ihrer Benennung müssen die Präventionsbeauftragten im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem *Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte* teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag.

Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt.

Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben an den regelmäßigen Vernetzungstreffen, die durch die Fachstelle angeboten werden, teilzunehmen.

3.2. Persönliche Eignung

- keine Berührungsängste mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Freundliche Beharrlichkeit für das Thema einzustehen
- Einblick in und Vertrautheit mit kirchliche/n Strukturen
- Bewusstsein, Teil der ELKB zu sein und die Kirche auch nach außen zu vertreten
- Psychische Stabilität
- Bereitschaft zur eigenen Weiterbildung

4. Aufgabenfeld

4.1. Grundlage

Präventionsbeauftragte müssen sich gut in der konkreten kirchlichen *Struktur* vor Ort auskennen bzw. sich diesbezüglich rasch einarbeiten.

Sie machen sich außerdem mit den regional zuständigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden bekannt.

Die Kontaktdaten der Präventionsbeauftragten werden an die *Fachstelle* gemeldet. Die Präventionsbeauftragten sind über ihre Kontaktdaten zu erreichen.
Sie müssen mit der Fachstelle vernetzt sein.

4.2. Einsatzbereich

Die Größe der zu betreuenden Fläche soll die eines Dekanatsbezirks nicht überschreiten. Wünschenswert ist in großen Dekanaten die Betreuung innerhalb von Regionen (wie Augsburg) oder Prodekanaten (wie Nürnberg). Darüber hinaus kann sich das Gebiet aber auch auf ein Arbeitsfeld und/oder Einrichtung beziehen, welches nicht in der Struktur Gemeinde/Dekanat abgebildet ist.

4.3. Aufgaben der Präventionsbeauftragten

- Sie tragen dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der *Schutzkonzepte* zur Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft im Blick bleibt.
- Sie kennen den *Interventionsleitfaden* (im besten Fall sind sie an der Erarbeitung beteiligt) und achten darauf, dass der im eigenen Schutzkonzept festgeschriebene Interventionsleitfaden aktuell bleibt.
- Sie sorgen dafür, dass den Mitarbeitenden der Kirche die *Meldewege* (Dienstweg, direkter Weg zur Meldestelle) und zuständige Stellen, wie z.B. Jugendamt oder Ansprechperson, bekannt sind.
- Präventionsbeauftragte sind Mitglied im Interventionsteam.
- Präventionsbeauftragte sind verpflichtet, im Falle *eigener Befangenheit* darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen. (z.B. Präventionsbeauftragte Nachbardekanat)

- Zudem sollen sie *Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote* initiieren. Dafür können sie Multiplikator*innen buchen, und Fach-(beratungs)stellen vor Ort einbinden. Es wird darauf geachtet, dass alle Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen regelmäßig *geschult* werden.
- Für die Präventionsbeauftragten im Bereich der Landeskirche gilt darüber hinaus, dass sie *NICHT* automatisch im Sinne des 4-Augen-Prinzips bei *Verdachtsfällen* beratend hinzugezogen werden müssen. Präventionsbeauftragte beraten dahingehend, sich bei der Meldestelle Hilfe zu holen.
- Auf Anfrage können sie den Prozess der *Erstellung* des *individuellen/passgenauen Schutzkonzepts* begleiten und beraten.

Die Verantwortung für die Erstellung des Schutzkonzepts und die Bereitstellung aktueller Kontaktdaten des Interventionsteams, der Ansprechpersonen usw. liegt beim *Leitungsverantwortlichen*. Daher müssen diese dem Präventionsbeauftragten umgehend personelle Veränderungen melden (Bringschuld).

Auch personelle/strukturelle Änderungen vor Ort, müssen von Seite der Kirchengemeindeleitung an den*die Präventionsbeauftragten weitergeleitet werden.

Ansprechperson

1. Beauftragung

Ansprechpersonen werden vom kirchlichen Leitungsgremium (Kirchenvorstand, Dekanatsausschuss etc.) berufen.

Wenn möglich, sollen zwei Personen, möglichst gemischtgeschlechtlich und eine ehrenamtliche und eine hauptberufliche Person, berufen werden.

Sie berichten unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Verschwiegenheit jährlich in diesem Gremium und werden in ihrem Amt bestätigt.

2. Rechtliche Stellung von Ansprechpersonen

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeit als Ansprechpersonen sind sie unabhängig und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden.

Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

3. Anforderungsprofil

3.1. fachliche Qualifizierung

Nach ihrer Berufung müssen die Ansprechpersonen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem *Einführungsseminar für Ansprechpersonen* teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben, an regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen mit kollegialer Beratung teilzunehmen.

Das Einführungsseminar, die Fachtage und fortführend moderierte kollegiale Beratung werden von der Fachstelle angeboten.

Die Ansprechperson muss in Seelsorgegeheimnis- und Datenschutzbelangen unterwiesen sein.

Der Träger soll bei Bedarf der Ansprechperson Supervision ermöglichen.

3.2. Persönliche Eignung

- keine Berührungsängste mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- psychische Stabilität
- Verschwiegenheit
- wenn möglich Erfahrungen in der Beratungstätigkeit
- Bereitschaft zur Weiterbildung

4. Aufgabenfeld

4.1. Grundlage

In Abgrenzung zur Vertrauensperson der Evangelischen Jugend und der Vertrauensperson im Kirchenvorstand wird das Wort "*Ansprechperson*" verwendet.

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden an die *Fachstelle* für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB gemeldet.

Ansprechpersonen erhalten eine Funktions-Email-Adresse.

Wie wird *bekannt,* wer Ansprechperson ist? Die Ansprechperson ist im individuellen Schutzkonzept benannt und ihre Kontaktdaten sollen auf Gemeinde- und Dekanatsebene sowie in Einrichtungen bekannt gemacht werden (Homepage, Gemeindebriefen, Plakate etc.).

4.2. Einsatzbereich

Die Ansprechpersonen sollen für "Regionen" innerhalb des Dekanats, z.B. in Gemeindeverbünden /Nachbarschaften zuständig sein. Bestehende Strukturen können genutzt werden. Auch trägerübergreifende und überregionale Vereinbarungen sind denkbar.

Eine mögliche Zusammenführung des Amtes der Ansprechperson mit den Vertrauenspersonen der evangelischen Jugend wäre denkbar.

4.3. Aufgaben

- Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden.
- Die Ansprechperson unterstützen von sexualisierter Gewalt *Betroffene* bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort (im Sinne von Clearing).
- Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen gehören *Zuhören und Clearing*, d.h. u.a. Weiterleitung an das Interventionsteam, die Ansprechstelle in der Fachstelle, in konkreten Notfallsituationen an das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle HELP sowie regionale Fachberatungsstellen.
  Der Interventionsleitfaden ist die Grundlage.
- Es sollte grundsätzlich die Bereitschaft zur *persönlichen Begegnung* mit Betroffenen bestehen.

Ansprechpersonen sind verpflichtet, im Falle *eigener Befangenheit* die meldende Person darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen z.B. an die Ansprechstelle der ELKB oder Fachberatungsstellen verweisen.

Weiteres

Es können Stellen kombiniert werden, wie z.B. Multiplikator*in und Ansprechperson, jedoch nicht das Amt der Ansprechperson und der*des Präventionsbeauftragten.

Infoplakat Ansprechpersonen im Dekanat Erlangen

Die Ansprechpersonen im Dekanat Erlangen werden mit Kontaktdaten und Bild vorgestellt.

Ansprechpersonen im Dekanat Erlangen

Christiane Opitsch
Ansprechperson.Baiersdorf@elkb.de

Jupp Hiery
ansprechperson2.markus.er@elkb.de
09131 61016 39

Sebastian Lange
Ansprechperson.ejerlangen@elkb.de

Kontakt: 09131\ 6824489 (Anrufbeantworter und wir rufen Sie zurück)

Mail: Ansprechperson.erlangen@elkb.de

Weitere Infos: www.erlangen-evangelisch.de

Was machen wir:

- Wir sind für alle da,
  die eine belastende Grenzverletzung oder einen sexuellen Übergriff erlebt haben.
- Wir hören zu, nehmen das Gehörte ernst, unterstützen und helfen weiter.
- Wir stehen in Kontakt mit vielen Fachberatungsstellen.

Unser Grundsatz:

Wir sind an der Seite der Betroffenen!

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Infoplakat Fachstelle

Das Infoplakat bietet einen Überblick über die vier Bereiche der Fachstelle, Ansprechstelle für Betroffene, Meldestelle, Präventionsteam & Anerkennungskommission. Es enthält Kurzbeschreibungen der Aufgaben und Kontaktmöglichkeiten.
[Materialien - Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB (aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)]