



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

der Evang.-Luth. Kirchengemeinden

Memmelsdorf-Lichteneiche und Auferstehungskirche Bamberg

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de



Inhaltsverzeichnis

I.	Geltungsbereich.....	4
II.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	7
3.	Partizipation	8
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten.....	9
4.1.	Ansprechpersonen.....	9
4.2.	Präventionsbeauftragte	10
5.	Präventives Personalmanagement.....	10
5.1	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende	10
5.2	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	11
5.3	Dokumentation	12
5.4	Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten/Praktikantinnen.....	12
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	12
6.1	Verhaltenskodex	13
6.2	Verhaltensregeln im digitalen Raum	14
6.3	Sonstige Verhaltensregeln	15
7.	Schulung und Fortbildung.....	15
8.	Sexualpädagogisches Konzept	16
9.	Beschwerdemanagement	19
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	21
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	22
12.	Aufarbeitung	23
13.	Vernetzung und Kooperation	24
14.	Öffentlichkeitsarbeit.....	25
14.1	Maßnahmen während der Schutzkonzepterstellung.....	25
14.2	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	25
14.3	Homepage.....	26
14.4	Gemeindebrief	27



14.5 Schaukästen/Pinnwände	27
15. Beschäftigtenschutz	27
III. Anlagen.....	28
Anlage 1: Verhaltenskodex	28
Anlage 2: Interventionsteam im Dekanat	29
Anlage 3: Netzwerkpartner/-innen vor Ort	30
Anlage 4: Weitere Informationen	31



Vorwort

Der hier vorliegende Text ist das „Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt“ der beiden kooperierenden Kirchengemeinden Auferstehungskirche Bamberg und Memmelsdorf-Lichteneiche. Es ist entstanden im Zeitraum von Frühsommer 2024 bis Herbst 2025, in verschiedenen Arbeitsgruppen und bei mehreren öffentlichen Treffen. An ihm mitgearbeitet haben hauptamtliche Pfarrpersonen beider Kirchengemeinden, Mitglieder der beiden Kirchenvorstände, Gemeindeglieder, externe Interessierte sowie verantwortliche (Gruppen-)Leitende aus den verschiedensten Arbeitsbereichen unserer Kirchengemeinden, z.B. Kinder- und Jugendarbeit und Senioren-/Seniorinnenarbeit. Die Implementierung eines Schutzkonzeptes ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein kontinuierlicher und dynamischer Prozess.

I. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinden Auferstehungskirche Bamberg und Memmelsdorf-Lichteneiche. In der Konfirmanden-/Konfirmandinnen- und Jugendarbeit gilt zusätzlich das Konzept der Evangelischen Jugend im Dekanat Bamberg.

II. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum vom Mai bis Oktober 2024 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Pfarrpersonen,
- Kirchenvorsteher/-innen,
- Ehrenamtlich Mitarbeitende aus den verschiedenen Arbeitsbereichen, z.B. der Konfirmanden-/Konfirmandinnen- und Jugendarbeit, dem Kindergottesdienstteam und der Senioren-/Seniorinnenarbeit,
- weitere Interessierte aus dem gemeindlichen Umfeld.

Die Risiko- und Potentialanalyse diente als eine Grundlage für die weitere Arbeit an der Erstellung dieses Schutzkonzepts. 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. An dieser Stelle sind daher folgende Beobachtungen festzuhalten:

1. Zielgruppen und Angebote



In unseren Kirchengemeinden gibt es viele Angebote für Menschen, die auf unterschiedliche Weise eine erhöhte Vulnerabilität gegenüber sexualisierter Gewalt aufweisen, insbesondere Kinder und Jugendliche aller Altersgruppen (Kindergottesdienst, Kindernachmittage, Freizeiten, Konfirmanden-/Konfirmandinnenkurs, Konfirmanden-/Konfirmandinnenfreizeit, Teamer/-innen, etc.), Menschen mit Behinderungen, Geflüchtete, hilfsbedürftige Menschen und Senioren/Seniorinnen (Seniorenachmittage, Besuchsdienste in Heimen und Privatwohnungen). Diesen allen soll im Schutzkonzept unsere besondere Aufmerksamkeit gelten.

Darüber hinaus sind aber auch Angebote für erwachsene Personen ohne Behinderungen oder Fluchterfahrungen zu berücksichtigen (Frauen-/Männergruppen, Spieletreffs, Chöre, Seelsorgegespräche, Geburtstagsbesuche, etc.). So gilt es insbesondere die Begegnungen in den Blick zu nehmen, bei denen eine enge räumliche oder emotionale Nähe zwischen Gemeindegliedern (Chor) oder Mitarbeiter/-innen (Seelsorge, Mitarbeitendengespräche) herrscht, Eins-zu-eins-Kontakte in geschlossenen Räumen stattfinden (Seelsorge), eine hohe emotionale Bedürftigkeit bei Personen (Trauergespräche, Seelsorge) oder ein Zugang zu privaten Räumen von Gemeindegliedern und hauptamtlichen Mitarbeitenden besteht (gelegentliche Arbeitskreise, Geburtstagsbesuche, Kasualien, etc.).

2. Räumlichkeiten

Im Blick auf die Räumlichkeiten ist besonders zu beachten, dass es in unseren beiden Gebäuden unterschiedliche bauliche Risiko-Faktoren gibt, denen wir folgendermaßen begegnen:

- Es gibt eine aktuelle Liste über die Personen, die Schlüssel besitzen (Kirchen und Gemeindehäuser).
- Es gibt die Möglichkeit der geschlechtergetrennten Nutzung von Toilettenräumen.
- Im Gemeindehaus Lichteneiche wird der Flur im Kellergeschoss (in dem sich die nicht-barrierefreien Toiletten befinden) in Zukunft mit Bewegungsmeldern automatisch beleuchtet.
- In nicht genutzten Räumlichkeiten sind die Türen verschlossen.
- Die Eingangstüren der Gemeindehäuser werden mit Panikschlössern versehen.
- Die Grünanlagen werden regelmäßig zurückgeschnitten, sodass das Gelände einsehbar bleibt.
- In beiden Gemeindehäusern hängt die Hausordnung aus.

3. Regeln

- Auf die Einhaltung der Hausordnung wird immer wieder hingewiesen.
- Die Hausordnung wird Nutzern, insbesondere externen Mietern zur Kenntnisnahme ausgehändigt.

Weitere Regeln sind im Kapitel „Verhaltenskodex“ aufgelistet.

4. Umgang mit Nähe und Distanz

Allgemeine Regeln für Nähe und Distanz sowie Angebote an Mitarbeitende, ihren Umgang mit Nähe und Distanz regelmäßig zu reflektieren, gibt es bisher nicht. Dies wird durch den Verhaltenskodex nachgeholt.

5. Kommunikationskultur



Die Kommunikationskultur in unseren Gemeinden ist seitens der Mitarbeitenden in der Regel von Kritikfähigkeit, Achtsamkeit und Wertschätzung geprägt.

6. Beschwerdemöglichkeiten und Fehlerfreundlichkeit in Teams

Auf der Website, im gemeinsamen Gemeindebrief und durch Aushänge werden künftig Ansprechpersonen für Beschwerden veröffentlicht.

Es werden eine Fehlerfreundlichkeit in Teams sowie eine Atmosphäre, in der Grenzverletzungen angesprochen werden können, gepflegt.

7. Mitarbeitende

Hauptamtlich Mitarbeitende haben Führungszeugnisse vorgelegt und sind zum Thema „sexualisierte Gewalt“ geschult. Beides findet bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden noch selten statt. Für neu dazukommende Mitarbeitende wurde damit begonnen, bei schon tätigen Ehrenamtlichen in den beschriebenen sensiblen Bereichen ist der Prozess im Gange, es für alle nachzuholen.

8. Organisations- und Entscheidungsstruktur

Die Aufgabenbereiche, Kompetenzen und Rollen von Mitarbeitenden werden zumeist klar definiert und Entscheidungen und Zuständigkeiten transparent kommuniziert. Die kooperative Begegnung auf Augenhöhe und hohe Partizipation verhindert weitestgehend informelle oder heimliche Hierarchien. Sorgeberechtigte wissen, welche Ansprechpartner/-innen für die von ihnen betreute Person zuständig sind.

9. Prävention sexualisierter Gewalt

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden werden mindestens eine Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt absolvieren. Ehrenamtlich Mitarbeitende, insbesondere in vulnerablen Gruppen, werden dazu angehalten eine Basisschulung zu besuchen. Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt für alle Mitarbeitenden, z.B. Schulungen, allgemein verbindliche Richtlinien, regelmäßige Thematisierung, Verhaltenskodex und zielgruppengerechte präventive Bildung für schutzbedürftige Gruppen werden mit dem vorliegenden Schutzkonzept eingeführt bzw. sind in Planung.

10. Interventionspläne

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept werden das Interventionsteam des Dekanats und dessen Interventionsplan implementiert. Die Vernetzung mit der Fachberatungsstelle ist obligatorisch.

11. Sexuelle Bildung

Mit diesem Schutzkonzept wird das bisher fehlende sexualpädagogische Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingeführt. Eine klare und angemessene Sprache für Sexualität und Begriffe für Körper- und Geschlechtsteile wird weiter eingeübt sowie eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzen-wahrenden Umgang mit Körperlichkeit angestrebt.

12. Öffentlichkeitsarbeit

Mit diesem Schutzkonzept werden dessen Inhalt und Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sowie die Ansprechpersonen auf der Website und in den Printmedien der



Gemeinde klar sichtbar. Es liegen dann auch in öffentlichen Räumen Plakate und Aushänge (zum Leitbild, zum Verhaltenskodex, u.a.) aus – auch in einfacher Sprache.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Unsere Kirchengemeinden sind geprägt durch Beziehungen der Menschen untereinander und durch den gemeinsam gelebten Glauben an Gott. Deshalb gehört zu unseren Grundsätzen folgendes Leitbild:

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unseren Kirchengemeinden wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unseren beiden Kirchengemeinden. Wir wollen allen Menschen sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können. Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Diese erfordern, wenn sie geschehen, unser Handeln. Beschwerden zu Grenzüberschreitungen nehmen wir ernst, bei Übergriffen reagieren wir unverzüglich. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit und sind wachsam gegenüber Machtstrukturen, Machtgefällen und Machtmissbrauch. In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Aufgrund des in diesem Leitbild beschriebenen Menschenbildes stellen wir vor alle Maßnahmen dieses Schutzkonzeptes folgende Präambel:

Sie haben das Recht,

- gerecht behandelt zu werden. Niemand hat das Recht, Ihnen zu drohen oder Ihnen Angst zu machen. Egal, ob mit Blicken, Worten, Bildern oder Taten! Niemand darf Sie erpressen, Sie ausgrenzen, abwertend behandeln oder schlagen!
- selbst zu bestimmen, wann, wo und von wem Sie fotografiert oder gefilmt werden wollen.
- selbst zu bestimmen, wie nahe Ihnen jemand wann, wie und wo kommt. Niemand darf Sie gegen Ihren Willen berühren, massieren, streicheln, küssen oder drängen dies mit jemand anderem zu tun.
- NEIN zu sagen und sich zu wehren, wenn jemand Ihre Gefühle oder die von jemand anderen verletzt! Sie können NEIN sagen mit Blicken, Worten oder durch Ihre Körperhaltung!
- nicht mitzumachen, wenn Ihnen etwas Angst macht, Sie etwas eklig finden oder Sie sich unwohl dabei fühlen. Das können auch Mutproben oder erniedrigende oder angstmachende Traditionen innerhalb einer Gruppe sein.
- Unterstützung bei anderen zu holen. Wenn Sie sich unwohl fühlen oder es Ihnen schlecht geht, ist Hilfe holen kein Petzen und kein Verrat!



3. Partizipation

Wir als Kirchengemeinden Memmelsdorf-Lichteneiche und Auferstehungskirche Bamberg 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 Kirchengemeinden 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, ihre Anliegen und Anregungen gehört 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 oder aus welchen Gründen eine Umsetzung nicht möglich erscheint (ggf. mit alternativen Vorschlägen). Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- in den Teams der Kirchengemeinden, z.B. Kindergottesdienstteam und Konfi-Team, Gemeindebrief- oder Umweltteam, Senioren-/Seniorinnenarbeitsteam u.a.,
- im Kirchenvorstand und an offenen Gesprächsangeboten durch den KV, z.B. Versammlungen,
- bei Begegnungen nach den Gottesdiensten, z.B. Kirchenkaffee,
- personen- und anlassbezogene Treffen in Gruppen und Veranstaltungen.

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:

- niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten, z.B. (Beschwerde-) Briefkästen, die regelmäßig geleert werden,
- Thematisierung in den verschiedenen Gruppen,
- Aushänge in einfacher Sprache,
- Ziel einer Kultur der Achtsamkeit und der offenen Aussprache bzw. klaren Vorgehensweise, wenn Grenzüberschreitungen vorliegen.



4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede/-r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unsere Kirchenvorstände haben 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 planen wir nach Einführung dieses Konzept nach zwei Jahren, danach spätestens alle fünf Jahre.

4.1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden auf einer gemeinsamen Sitzung unserer beiden Kirchenvorstände vom 7. Oktober 2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

- Gabriele Hofmann-Roll
- Monique Merten
- Sylvia Richter
- Peter Tscheschlock

a) Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

Für die Region unserer beiden Kirchengemeinden haben wir dafür vier Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Telefonische Erreichbarkeit:

Die Ansprechpersonen sind telefonisch erreichbar. Es kann eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie



die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen. Den Ansprechpersonen wird dafür ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt.

Funktions-Emailadresse:

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktions-E-Mailadresse der ELKB. Hilfesuchende können an diese Adresse 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 übernehmen unsere Kirchengemeinden.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet 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 Andrea Hofmann. Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen

- E-Mail: andrea.hofmann@elkb.de
- Tel.: 0951 5193161

5. Präventives Personalmanagement

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

5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende

Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber/-innen werden zu ihrer



Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.

Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.

Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.

Der Verhaltenskodex wird den Bewerber/-innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der/die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.

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

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

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden mit Kontakt zu vulnerablen Personen bauen wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren auf. Wir beginnen dabei mit den regelmäßig ehrenamtlich Tätigen.

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 die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugend- und Kinderfreizeiten obligatorisch.

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

5.3 Dokumentation

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

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

5.4 Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten/Praktikantinnen

Für Hospitierende (z. B. Studierende, Fachkräfte) und Praktikanten/Praktikantinnen ohne Vertrag (z. B. Schüler/-innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.

Hospitierende und Praktikanten/Praktikantinnen werden 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. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert. (6.1.)

Dieser Verhaltenskodex 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.



Die Voice-, Choice- und Exit-Option

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

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

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

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

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise (6.2.). Schließlich haben wir weitere Regeln für die alltägliche Arbeit identifiziert (6.3.)

6.1 Verhaltenskodex

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

Diese Haltung findet Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex:

- 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 Kollegen/Kolleginnen, mir zugeordneten Mitarbeiter/-innen und Vorgesetzten.
- Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch mein Handeln keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
- Ich beteilige mich an einer Kultur der Achtsamkeit und des Einübens der Voice-Choice-Exit-Optionen.
- Ich bemühe mich, die Empfindungen der Menschen in meinem Umfeld in Bezug auf Nähe und Distanz wahrzunehmen und zu respektieren.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter/-in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang und missbrauche meine Rolle nicht.



- Ich nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen und beachte das Abstands- und Abstinenzgebot § 31b Pfarrdienstgesetz der EKD in allen seelsorgerlichen Kontakten.
- Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend.
- Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
- Wenn ich im Rahmen meiner Tätigkeit eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, spreche es an oder wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen.
- Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

6.2 Verhaltensregeln im digitalen Raum

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die 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 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:

Niemand wird in allen kirchengemeindlichen Zusammenhängen gezwungen, private Handynummern und E-Mail-Adressen preiszugeben. Es werden immer auch alternative Kommunikationsformen angeboten.

Es gibt jederzeit die Möglichkeit Kontakte zu blockieren und Kontaktanfragen abzulehnen sowie digitale Gruppen jederzeit verlassen zu können. Auf diese Möglichkeit wird ausdrücklich hingewiesen und dem betreffenden Teilnehmenden entstehen dadurch keine Nachteile.

Haupt- und nebenamtliche Mitarbeitende müssen die Möglichkeit einer dienstlichen Erreichbarkeit bekommen.

Die Telefonnummern und E-Mail-Adressen von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.

Wir halten uns im Umgang mit Handynummer, E-Mail-Adressen und Social-Media-Plattformen an das Datenschutzgesetz der EKD (DSG).



Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor übergriffigen Beiträgen 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 wenden können, wenn sie sich online (auf Kanälen unserer Kirchengemeinden) belästigt oder bedroht fühlen.

6.3 Sonstige Verhaltensregeln

Sensibilität und Aufmerksamkeit sind grundlegende Einstellungen bei allen Begegnungen, die wir fördern wollen. Die Vielfältigkeit von Kontakten in unseren Gemeinden erlaubt über den oben beschriebenen Verhaltenskodex und die Regeln im digitalen Raum hinaus kein differenziertes Regelwerk. Drei Grundsätze nehmen wir zusätzlich auf.

- a) Einverständnis: Für spezifische Situationen bedarf es dem grundlegenden Einverständnis aller Beteiligten, bei Minderjährigen auch das der Erziehungsberechtigten. Dazu gehören z.B. das Nachhausefahren oder Besuche in Privatwohnungen
- b) Ausweis: Mitarbeitende führen bei Besuchen in Privatwohnungen einen von unseren Gemeinden ausgestellten Ausweis mit. Das gilt sowohl für Pfarrpersonen als auch z.B. für Mitarbeitende in Besuchsdiensten.
- c) Alle Mitarbeitenden werden angehalten, im Zweifel unbekannte Personen in Gemeindehäusern nach dem Grund ihres Aufenthalts zu fragen und ggf. des Hauses zu verweisen.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unseren Kirchengemeinden 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:

- Jugendleiter/-innen ab der Konfirmation sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs „Weitblick“ der Evangelischen Jugend im Dekanat Bamberg teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikatoren/Multiplikatorinnen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Das Dekanat Bamberg bietet (mindestens) zweimal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Dekanatsbezirkes an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Das Dekanat Bamberg bietet (mindestens) zweimal im Jahr Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen über den Dekanatsbezirk hinaus bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unsere Pfarrbüros (mit Rücksprache beim Dekanat) informieren über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Die betreffenden Gruppen und Kreise legen dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in unseren Kirchengemeinden ausgeschlossen wird. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept

Menschenbild

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 Erwachsene, aber 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 berühren und dementsprechend berücksichtigt werden müssen.

Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unseren Kirchengemeinden Auferstehungskirche Bamberg und Memmelsdorf-Lichteneiche für dieses Thema sensibilisiert sind. Dazu gehören: der respektvolle Umgang mit persönlichen Grenzen, das Recht auf Selbstbestimmung, die Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie der konsequente Einsatz gegen jede Form von Gewalt.

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. Mitarbeitende erhalten ein regelmäßiges Feedback in einem kontinuierlichen Reflexionsangebot über ihr Handeln und Wirken in der Gemeindearbeit. 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.

Themen in der Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden

a) Schutzaltersgrenzen

Wir beachten die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde (Dekanat, Einrichtung). Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit 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 z. B.:

- Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe?
- Wo muss ich Anderen Freiräume lassen?

Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, die Freiräume und Grenzen Aller zu wahren.



b) Informieren über die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden

Um ein sicheres und respektvolles Miteinander zu schaffen ist es wichtig alle Beteiligten (z.B. Konfis, Teamer/-innen, Erziehungsberechtigte), über die Regeln und Grenzen auf der Freizeit zu informieren. Zusätzlich gilt es alle Beteiligten im Umgang miteinander zu sensibilisieren und darauf aufmerksam zu machen, die Grenzen anderer zu wahren. Niemand darf durch Worte oder Taten verletzt oder sexuell diskriminiert werden.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Während Freizeiten ist es wichtig, dass die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden (z.B. „Nein heißt Nein“).

Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Zur Prävention sexualisierter Gewalt ist das Anerkennen des Verhaltenskodexes für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Der Kodex fordert alle Beteiligten auf, sensibel und achtsam zu handeln sowie die persönliche Integrität der Jugendlichen jederzeit zu respektieren. Über all dies informieren die verantwortlichen Personen die Eltern bzw. Sorgeberechtigten sowie Interessierte.

Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit, mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

Beratungsangebote

Wir in der Auferstehungskirche Bamberg und der Memmelsdorf-Lichteneiche verpflichten uns, allen Menschen, die unsere Angebote annehmen, einen geschützten Raum zu geben und sie wirkungsvoll vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Beratungs- und Kontaktstellen werden auf der Website und in Printmedien, z.B. Plakat veröffentlicht. (s. Anlage 4)

Achtsamer Umgang auf Gemeindefreizeiten und -veranstaltungen

Für Mitarbeitende und insbesondere für Teamer/-innen, die die Konfi-Arbeit begleiten, ist eine Schulung verpflichtend.

Zudem treffen wir Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes/jeder Einzelnen möglichst nicht überschritten werden.

Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, z. B.:

- Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe?
- Wo muss ich Anderen Freiräume lassen?



Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Die Erziehungsberechtigten werden über die Maßnahmen und Strukturen zur Prävention sexueller Gewalt informiert.

9. Beschwerdemanagement

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

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

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

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

Das Beschwerdemanagement besteht aus vier Schritten:

Anregung zur Beschwerde

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

Annahme von Beschwerden



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

- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- (Beschwerde-) Briefkasten
- Online-Beschwerdeformular
- Regelmäßige Öffnungszeiten des Pfarramtes,
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen in (Verdachts-) Fällen sexualisierter Gewalt,
- Vertretung für Mitarbeitende,
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz mit digitaler & anonymer Beschwerdemöglichkeit.

Bearbeitung der Beschwerde

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

Beschwerden, die z.B. über den (Beschwerde-) Briefkasten oder unser Onlinetool eingehen, werden von den geschäftsführenden Pfarrpersonen oder Vertrauensperson des Kirchenvorstands entgegengenommen. Die Entscheidung, in welchem Umfang die Beschwerde weiterverfolgt wird, geschieht im 4-Augen-Prinzip.

Damit Beschwerdeführer*innen Vertrauen in das Verfahren haben können, ist es wichtig, dass die entgegennehmende Person namentlich benannt ist. Sie wird z.B. im Einleitungstext des Onlinetools benannt.

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält innerhalb von 48 Stunden 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 Kirchenvorstand berichtet.

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



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

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

Zentral wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene – in unseren Gemeinden und im Dekanat. Alle Anfragen müssen daher mit den geschäftsführenden Pfarrpersonen oder mit den Vertrauenspersonen der Kirchenvorstände abgestimmt sein und werden unverzüglich an das Interventionsteam des Dekanats Bamberg weitergeleitet.

Grundsätze der Intervention im Dekanat Bamberg sind:

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

Interventionsleitfaden:

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

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die/den Leitungsverantwortliche/-n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nie eine Person allein). Das Interventionsteam besteht aus den Personen, die der Dekanatsausschuss Bamberg bestimmt hat (s. Anlagen 2 und 3 zum Interventionsteam und zur Vernetzung im Dekanat):

- Dekanin Sabine Hirschmann ggf. stellv. Dekanin Kerstin Kowalski oder stellv. Dekan Wolfgang Blöcker (Leitung)
- Präventionsbeauftragte Andrea Hofmann
- Öffentlichkeitsbeauftragte Natalie Schreiber
- Notfallseelsorgerin Kristine Wachter
- Juristin Uta von Plettenberg
- Svenja Debelius oder Ute Staufer (Mitarbeiterinnen des SkF Bamberg)
- ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.



Dokumentation:

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

Beratungsrecht und Meldepflicht:

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel.: 089 5595-342 oder 089 5595-676

E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Anhang:

- Anlage 2: Unser Interventionsteam im Dekanat
- Anlage 3: Unsere Netzwerkpartner/-innen vor Ort

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss diese 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. Die Öffentlichkeit ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.
- Die Mitarbeitervertretung 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 sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt.
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.

12. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung. Bei der *individuellen Aufarbeitung* stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent. Bei der *institutionellen Aufarbeitung* werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinden in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unseren Kirchengemeinden?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unseren Kirchengemeinden vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen!“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen. Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

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



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

Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde? Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Kirchengemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Experten/Expertinnen 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 Gemeinden in unserer Region und im Dekanatsbezirk im Gespräch.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle SkF e.V. Bamberg. Mit ihr hat das Dekanat vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.



- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Kirchenvorstandssitzungen, sonstigen Teamsitzungen, Gesprächsangebote mit Kirchenvorstand und Gemeindegliedern.

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 unserer Kirchengemeinde als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der beiden Kirchengemeinden bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und sonstige Regeln sowie die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinden zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

14.1 Maßnahmen während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief und Beiträge auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

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

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.



- Wir stellen sicher, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen und Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten.
- 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 Adressaten/-Adressatinnenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir 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.

14.3 Homepage

Auf unserer Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unserer Kirchengemeinde,
- unser Verhaltenskodex, unsere Regelungen für den digitalen Raum und sonstige Regeln,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- die Beschwerdemöglichkeit für Mitarbeitende nach dem Hinweisgeberschutzgesetz.
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch@elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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



14.4 Gemeindebrief

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, dass auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

14.5 Schaukästen/Pinnwände

In Schaukästen und an unseren Aushangmöglichkeiten veröffentlichen wir:

- Informationen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in unseren Gemeinden;
- das Plakat der Fachstelle der ELKB;
- den Verhaltenskodex (auch in einfacher Sprache);
- Informationen zu den Ansprechpersonen.

15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. 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 Kirchengemeinden, 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.



III. Anlagen

Anlage 1: Verhaltenskodex

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

Diese Haltung findet Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex:

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 Kollegen/Kolleginnen, mir zugeordneten Mitarbeiter/-innen und Vorgesetzten.

Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch mein Handeln keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.

Ich bemühe mich, die Empfindungen der Menschen in meinem Umfeld in Bezug auf Nähe und Distanz wahrzunehmen und zu respektieren.

Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter/-in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang und missbrauche meine Rolle nicht.

Ich nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen und beachte das Abstands- und Abstinenzgebot § 31b Pfarrdienstgesetz der EKD in allen seelsorgerlichen Kontakten.

Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend.

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

Wenn ich im Rahmen meiner Tätigkeit eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen.

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

Ort, Datum

Name, Vorname

Unterschrift



Anlage 2: Interventionsteam im Dekanat

Unser Interventionsteam im Dekanat

Dekan/-in und Verfahrensleitung

Name: Sabine Hirschmann

Erreichbarkeit:

Tel.: 0951 56635

E-Mail: sabine.hirschmann@elkb.de

Stellvertretung Dekan/-in

Name: Kerstin Kowalski und Wolfgang Blöcker

Erreichbarkeit:

Tel.:

E-Mail:

Präventionsbeauftragte/-r

Name: Andrea Hofmann

Erreichbarkeit:

Tel.: 0951 5193161

E-Mail: andrea.hofmann@elkb.de

Presse und Öffentlichkeitsarbeit

Name: Natalie Schreiber

Erreichbarkeit:

Tel.:

E-Mail: natalie.schreiber@elkb.de

Notfallseelsorger/-in

Name: Kristine Wachter

Erreichbarkeit:

Tel.: 0951 50311041

E-Mail: Kristine.wachter@elkb.de

Mitarbeiter/-in der regionalen Fachberatungsstelle SkF e.V.

Name: Svenja Debelius

Erreichbarkeit:

Tel.: 0951 30943341

E-Mail: notruf@skf.bamberg.de

Fachkraft im Landratsamt Bamberg, Geschäftsbereich 2: Soziales, Familie, Jugend, Gesundheit

Name: Uta v. Plettenberg

Erreichbarkeit:

Tel.: 0951 85-500

E-Mail:

Meldestelle der ELKB

Name: Stephanie Betz

Erreichbarkeit:

Tel.: 089 5595-342

E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Name: Carola Reichl

Erreichbarkeit:

Tel.: 089 5595-342

E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Name: Anja Thiele

Erreichbarkeit:

Tel.: 089 5595-342

E-Mail: meldestellesg@elkb.de



Anlage 3: Netzwerkpartner/-innen vor Ort

Unsere Netzwerkpartner/-innen vor Ort	
Regionale Fachberatungsstelle	
Name: SkF e.V. Bamberg	Erreichbarkeit: Di 9-11, Do 9-11 und 16-18 Uhr und nach Vereinbarung
Tel.: 0951 30943341	E-Mail: notruf@skf-bamberg.de
Weißer Ring e.V. Bamberg	
Name: Maria Schuster	Erreichbarkeit:
Tel.: 0151 55164640	E-Mail: bamberg@mail.weisser-ring.de
Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei Oberfranken-Bamberg	
Name: Anja Flügel	Erreichbarkeit: ständig
Tel.: 0951 9129418	E-Mail: anja.fluegel@polizei.bayern.de
Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei Unterfranken-Hassberge	
Name: Maria Stark	Erreichbarkeit: ständig
Tel.: 09521 927147	E-Mail: maria.stark@polizei.bayern.de
Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei Mittelfranken- Erlangen	
Name: Frau Susann Seidl	Erreichbarkeit: zu den Dienstzeiten
Tel.: 09131 760-311 oder -310	E-Mail:
Zuständige Staatsanwaltschaft	
Name: Otto Heyder	Erreichbarkeit: zu den Amtszeiten
Tel.: 0951 833-1413	E-Mail: opferschutz@gensta-ba.bayern.de
Weitere Einrichtungen	
Name: Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern des Deutschen Caritasverbandes e.V.	Erreichbarkeit: zu den Amtszeiten
Tel.: 0951 2995730	E-Mail: erziehungsberatung.bamberg@caritas-bamberg-forchheim.de
Weitere Einrichtungen	
Name: NOTRUF e.V. – Beratungsstelle für Mädchen und Frauen mit Gewalterfahrung	Erreichbarkeit: Telefonzeiten: Mo-Do: 12:00 - 14:00 Uhr, Fr: 09:00 - 11:00 Uhr
Tel.: 09131 209720	E-Mail: info@frauennotruf-erlangen.de



Anlage 4: Weitere Informationen

Weitere Informationen und Ansprechstellen

Ansprechstelle der Evangelischen Landeskirche Bayern „Aktiv gegen Missbrauch“

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

Fachberatungsstelle:

Die Fachberatungsstelle kann für eine Erstberatung (auch anonym) kontaktiert werden unter:

Tel.: 089 5595-342

E-Mail: meldestellesg@elkb.de

In der Meldestelle bekommen Sie Beratung bei der Einschätzung von Verdachtsmomenten sowie Hilfe und Unterstützung bei notwendigen Maßnahmen.

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt


Ansprechstelle für Betroffene
Aufgaben:

- Clearinggespräche und Beratung
- Begleitung von Betroffenen
- Alle Gespräche sind vertraulich

Kontakt:

- Maren Schubert
- Telefon: (089) 5595-335
- Telefonsprechstunde: Mo 10:00–11:00 und Di 17:00–18:00
- Mail: ansprechstellesg@elkb.de


Meldestelle
Aufgaben:

- Aufnahme & Weitergabe von Meldungen
- Beratung bei Verdachtsfällen & Intervention
- Dokumentation und Auswertung
- Aufarbeitung

Kontakt:

- Stephanie Betz, Carola Reichl, Andrea Landgraf
- Telefon: (089) 5595-342
- Mo, Di, Do, Fr 9:30–12:30, Mi 14:30–17:30
- Mail: meldestellesg@elkb.de


Anerkennungskommission
Aufgaben:

- Beratung in Bezug auf das Anerkennungsverfahren
- Antragsverfahren
- finanzielle Leistungen in Anerkennung des Unrechts

Kontakt:

- Ira Kloska
- Telefon: (089) 5595-422
- Mail: anerkennungskommission@elkb.de


Präventionsteam
Aufgaben:

- Konzeption und Beratung zu Präventionsmaßnahmen auf allen Ebenen
- Präventionsschulungen
- Beratung und Unterstützung zu Schutzkonzepten

Kontakt:

- Marlene Lucke, Sigrid Schulz-Zimmermann
- Telefon: (089) 5595-309
- Mail: praevention@elkb.de

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Fachstelle für den Umgang mit
sexualisierter Gewalt ELKB
Katharina-von-Bora-Str. 7-13
80333 München

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend im Dekanat Bamberg

Website: <https://www.ej-bamberg.de/wir-ueber-uns/bei-uns-nicht/>

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

Sie sind betroffen oder haben von einer Betroffenheit erfahren? Hilfsangebote finden Sie auf der Website des BayStMi für Familie, Arbeit und Soziales unter <https://bayern-gegen-gewalt.de/beratung-und-hilfe/hilfe-suche/>