Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

KSB
der Evang.-Luth.
Kirche in Bayern

Schutzkonzept

zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Kirchliche Studienbegleitung der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (KSB)

(nicht-selbständige Einrichtung)

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

INHALT

1. Vorwort ... 3
2. Geltungsbereich ... 3
3. Risiko- und Potential-Analyse ... 3
4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt ... 4
5. Partizipation ... 5
6. Verantwortung und Zuständigkeiten ... 5
Ansprechpersonen ... 5
Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen ... 6
Fortbildung und Vernetzung ... 6
Präventionsbeauftragte ... 6
7. Präventives Personalmanagement ... 6
Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende: ... 6
Das Auswahlverfahren für Mentor:innen des Gemeindepraktikums ... 7
Das Auswahlverfahren für Mentor:innen des Handlungsfeldpraktikums ... 8
Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Honorarkräfte ... 8
Sensibilisierung der Studentinnen und Studenten ... 8
Dokumentation ... 9
8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz ... 9
Verhaltenskodex ... 9
Nähe und Distanz ... 10
Verhaltensregeln für den digitalen Raum ... 11
Kommunikation ... 11
9. Schulung und Fortbildung ... 12
10. Sexualpädagogisches Konzept ... 12
11. Beschwerdemanagement ... 13
Anregung zur Beschwerde ... 13
Annahme von Beschwerden ... 14
Bearbeitung der Beschwerde ... 14
Reaktion/Rückmeldung ... 14
12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ... 14
Interventionsleitfaden ... 15
Interventionsteam ... 15
Dokumentation ... 15
Beratungsrecht und Meldepflicht ... 15
13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen ... 16
14. Aufarbeitung ... 16
15. Vernetzung und Kooperation ... 17

16. Öffentlichkeitsarbeit 18
17. Beschäftigungsschutz 19
18. Überprüfung des Schutzkonzepts 20
19. Anhänge 20
Verhaltenskodex 1
Verhaltensregeln für den digitalen Raum 3
Interventionsteam 4
Unsere Netzwerkpartner:innen vor Ort 5
Ansprechmöglichkeiten 6
Dokumentation von Vermutungen 7
Reflexionsdokumentation 9
Interventionsleitplan der ELKB 10

1. Vorwort

Die Kirchliche Studienbegleitung der ELKB ist das verbindliche Förder- und Begleitprogramm mit Eignungsabklärung für Studentinnen und Studenten der Theologie mit Abschluß Kirchliches Examen (Pfarramt), der Religionspädagogik und Kirchlichen Bildungsarbeit mit Abschluß Bachelor of Education sowie der Theologie mit Abschluß Staatsexamen (Lehramt).
Im Hinblick auf die kirchlichen Berufe hat die KSB die Aufgabe, geeignete Menschen für die kirchlichen Berufe zu gewinnen, zu bilden und (geistlich) zu motivieren. Hierfür führt die KSB Gespräche, hält Seminare und bietet Praktika an.
Im Hinblick auf das Lehramt hat die KSB die Aufgabe, den Kontakt zur Landeskirche zu stärken und die Voraussetzungen für die befristete Bevollmächtigung zu schaffen. Hierfür führt die KSB Gespräche und hält Seminare ab.
Für alle Studiengänge besteht die Möglichkeit, Angebote Dritter zur Stärkung der personalen und spirituellen Kompetenzen wahrzunehmen.

Das Schutzkonzept wurde geschrieben von hauptamtlichen Mitarbeitenden der KSB. Die Arbeit am Schutzkonzept wurde aufgenommen im Februar 2024; die Fertigstellung erfolgte am 27. November 2025.

Folgende Arbeitsbereiche waren beteiligt: Studienleitungen Pfarramt, Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit sowie Lehramt sowie deren Verwaltung, Nachwuchsgewinnung, die Leitung der Abt. P 2.1, Studierende der Studiengänge Theologie (Pfarramt) sowie Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit.

2. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche und Räume der Kirchlichen Studienbegleitung der ELKB sowie für die Räumlichkeiten, die durch die KSB bespielt werden.

Es stellt die Handlungsgrundlage für alle Mitarbeitende zur Prävention von sexualisierter Gewalt dar.

Unter Mitarbeitenden verstehen wir in diesem Schutzkonzept alle Personen, die im Rahmen der Arbeit der KSB hauptamtlich, nebenamtlich, als Honorarkraft tätig sind.

Die KSB kooperiert mit verschiedenen kirchlichen Einrichtungen, die mit eigenen Schutzkonzepten oder ähnlichen Verhaltenscodices ausgestattet sein sollten; unsere Student:innen gehen dann in den Geltungsbereich dieser Schutzkonzepte über.

Im Fall des Lehramtsstudiums werden die Student:innen vom Staat ausgebildet und nach erfolgreichem Studium vom Staat übernommen. Deshalb greift hier das Schutzkonzept der KSB nur für die von der KSB verantworteten Veranstaltungen.

3. Risiko- und Potential-Analyse

Im Jahr 2025 hat die KSB eine Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt. Die in der anschließenden gemeinsamen Beratung entstandenen Hinweise und Kommentare wurden in den der Analyse zugrundeliegenden Fragebogen eingefügt. Sie bilden den Hintergrund für die Erstellung dieses Schutzkonzeptes.

An der Erarbeitung der Risiko- und Potentialanalyse waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

- Geschäftsführung KSB
- Studienleitung KSB Pfarramt
- Studienleitung KSB Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit

- Studienleitung KSB Lehramt
- Nachwuchsgewinnung für den Pfarrberuf
- Studentinnen der Fächer Theologie Pfarramt und Religionspädagogik und Kirchlichen Bildungsarbeit
- Verwaltung KSB (im Nachgang am 14. Mai 2025 zu einzelnen Fragen)

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**
Veröffentlichung Schutzkonzept	Elisa Victoria v. Mallinckrodt, Christine Hofer	nach Abnahme des Schutzkonzepts binnen 2 Wochen.
Umgestaltung der Merkblätter zu Seminaren, Gemeindepraktikum: Ansprechpersonen	Alle Studienleiter	nach Abnahme des Schutzkonzepts binnen 2 Wochen
Umgestaltung der HP	Elisa Victoria v. Mallinckrodt, Christine Hofer	nach Abnahme des Schutzkonzepts binnen 2 Wochen
Hausordnung	Elisa Victoria v. Mallinckrodt in Zusammenarbeit mit den Dienststellenleitern Pastoralkolleg und FeA sowie mew	27. März 2026
Sensibilisierungseinheit Seminare / Merkblatt	Alle Studienleiter	15. Februar 2026

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Einrichtung wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Einrichtung. Wir wollen den Menschen, die von der KSB begleitet werden, sichere Räume bieten und einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können. Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit. In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen Mitarbeitenden und Gemeindepraktikant:innen in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- auf der Homepage www.studienbegleitung-elkb.de
- auf der Homepage www.pfarrer-in-bayern.de
- auf der Homepage www.religionspaedagogik-in-bayern.de
- am Schwarzen Brett der KSB im Treppenhaus
- auf dem Instagramkanal der KSB
- im internen Kommunikationskanal (Teamskanal „KSB-Schmucker")

5. Partizipation

Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Einrichtung notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitarbeitenden und Mitglieder sowie den am KSB-Programm teilnehmenden Student:innen 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.

Dies geschieht auf folgenden Wegen:

- Große Dienstbesprechungen (Leitung Abt. P 2.1 mit KSB-Team)
- Teambesprechungen mit Sekretariat
- halbjährige Treffen zwischen Studienleitung Pfarramt und LabeT
- halbjährige Zoomabende für Studierende mit Leitung Abt. P 2.1
- Feedbackrunden nach Seminaren
- Rückmeldemöglichkeit auf die Feedbackbögen nach Gesprächen

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

- Jährliche, anonyme Feedbackmöglichkeit online - quantitativ
- anonyme Beschwerdemöglichkeiten schaffen
- Ermutigung von Personen mit besonderem Schutzbedarf, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne dafür auf Ablehnung zu stoßen (dazu gehört auch, besondere Bedürfnisse abzufragen und zu kennen).

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede:r einzelne unserer Mitarbeiter:innen bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. 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 unterschiedlicher Gremien und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

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

Ansprechpersonen

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, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help sowie regionale Fachberatungsstellen. Unbenommen ist die Möglichkeit, (auch anonym) Anzeige zu erstatten.

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit da. Sie wurden von der Geschäftsführung am 04. November 2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

- Studienleiterin Lehramt Barbara Wohl
- Studienleiter Pfarramt Dr. Christian Rose

Unsere Ansprechpersonen werden über das Plakat am Schwarzen Brett im Eingangsbereich der KSB sowie über das Plakat, das bei den Seminaren aushängt, bekanntgemacht; außerdem im ersten Newsletter nach Zertifizierung des Schutzkonzepts sowie bei Erstkontakt bzw. Aufnahme in die KSB.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen sind per Email erreichbar. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 72Stunden zurück. Die Email sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

Bei Fragen zum Datenschutz blicken Sie bitte in das Datenschutzkonzept der KSB oder wenden sich an den Datenschutzbeauftragten der ELKB.

Barbara Wohl:	ansprechperson.bw-ksb@elkb.de
Dr. Christian Rose:	ansprechperson.cr-ksb@elkb.de

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 die KSB.

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

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.

Sie wurden von der Geschäftsführung am 4. November 2025 berufen.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind:

Uwe Kaupp:	uwe.kaupp@elkb.de | 01522-7650208
Elisa Victoria v. Mallinckrodt:	elisa.v.mallinckrodt@elkb.de | 0173-6231406

7. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungs- und Einarbeitungsverfahren für Hauptberufliche sowie ein geregeltes Auswahlverfahren für Mentorinnen und Mentoren. Unsere Studentinnen und Studenten werden in einem geregelten Verfahren sensibilisiert.

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

Für die Verwaltungsstellen der KSB:

- 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 das Vorhandensein eines Schutzkonzepts und des Leitbilds erwähnt. 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 und bei einer erfolgten Ausstellung unterschreiben. Die Ablage erfolgt im Personalakt.
- 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.

Für die Studienleiterstellen der KSB:

Das Bewerbungsverfahren der Studienleiter ist im Landeskirchenamt angesiedelt. Dessen Schutzkonzept sieht vor (folgende Punkte sind vorläufig und entsprechen den üblichen Gepflogenheiten, da das Schutzkonzept des LKA bei Abschluß dieses Schutzkonzepts noch nicht vorlag):

- 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 das Vorhandensein eines Schutzkonzepts und des Leitbilds erwähnt. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Die Gleichstellungsbeauftragte 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 und bei einer erfolgten Ausstellung unterschreiben. Die Ablage erfolgt im Personalakt.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Ausbildungs- und Arbeitsbeginn.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Das Auswahlverfahren für Mentor:innen des Gemeindepraktikums

Die Auswahl der Mentor:innen für das Gemeindepraktikum erfolgt in der Wirkstatt evangelisch (normales und missionales Gemeindepraktikum), in der Abt. K 4.4 des Landeskirchenamts (Gemeindepraktikum in Urlaubs- und Tourismusregionen) und durch den:die Beauftragte:n für das Landgemeindepraktikum.

- Vor der Auswahl der Mentor:innen werden von den für die Auswahl zuständigen Personen in den oben genannten Einrichtungen der:die zuständige Dekan:in um Rückmeldung bezüglich

etwaiger Hindernisse gebeten. Eine Rückmeldung muß vor Beginn des Praktikums erfolgt sein. Die positive Zusage wird schriftlich bestätigt.
- Die Mentor:innen unterschreiben den Verhaltenskodex.
- Da es sich in der Regel um Pfarrer:innen der ELKB handelt, erübrigt sich eine Einführung in den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz seitens der KSB sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt.
- Pfarrer:innen anderer Landeskirchen legen das Zertifikat ihrer Basisschulung vor und unterschreiben ebenfalls den Verhaltenskodex.
- Das Erweiterte Führungszeugnis muß abgefragt werden, wenn sich ein:e Mentor:in nicht im aktiven Gemeindedienst der ELKB oder einer anderen Gliedkirche der EKD befindet.

Das Auswahlverfahren für Mentor:innen des Handlungsfeldpraktikums

- Vor der Auswahl der Mentor:innen werden der:die zuständige Dekan:in oder der:die Dienstvorgesetzte um Rückmeldung bzgl. etwaiger Hindernisse gebeten. Die Rückmeldung muß vor Beginn des Praktikums erfüllt sein. Die positive Zusage wird schriftlich bestätigt.
- Die Mentor:innen unterschreiben den Verhaltenskodex.
- Wenn es sich um Pfarrer:innen, Kirchenbeamte oder Mitarbeiter:innen der ELKB handelt, erübrigt sich eine Einführung in den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz seitens der KSB sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt.
- Personen anderer Landeskirchen oder Arbeitsbereiche legen das Zertifikat ihrer Basisschulung vor oder führen mit der KSB ein Erstgespräch, in dem ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen wird. Die zukünftigen Mentor:innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt. Im Gespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Sie unterzeichnen den Verhaltenskodex.
- Das Erweiterte Führungszeugnis muß abgefragt werden, wenn sich ein:e Mentor:in nicht im aktiven Gemeindedienst der ELKB oder einer anderen Gliedkirche der EKD befindet.

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Honorarkräfte

- Auch für die Beschäftigung von Honorarkräften haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Bewerber:innen/Interessent:innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Der Verhaltenskodex wird vorgelegt, in Grundzügen besprochen und von der Honorarkraft vor Beschäftigungsbeginn unterschrieben. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Je nach Art der vorgesehenen Tätigkeiten und dem Beschäftigungsverhältnis wird bewertet, ob die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt die Honorarkraft im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.

Sensibilisierung der Studentinnen und Studenten

Auf folgende Weise stellen wir sicher, dass alle Student:innen, die über die KSB ein Gemeinde- oder Handlungsfeldpraktikum absolvieren, für das Thema Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert werden:

- Durch ein Sensibilisierungsmerkblatt, das von den Student:innen zu unterschreiben ist.
- Durch den unterschriebenen Verhaltenskodex.

- Durch die verpflichtende Basisschulung aller Student:innen, die zur Anmeldung, spätestens zum Einführungsseminar vorzuweisen ist.
- Durch eine kurze thematische Einheit (Nähe/Distanz) im Orientierungsseminar.
- Durch eine kurze thematische Einheit (Nähe/Distanz) im Einführungsseminar des Gemeindepraktikums zur Rollenklärung (Konfifreizeit, Schulunterricht, etc.).
- Durch die verpflichtende Basisschulung im Vorfeld des Handlungsfeldpraktikums Globaler Süden (mew).
- Ein Erweitertes Führungszeugnis ist vorzulegen.

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte, in den projektbezogenen Unterlagen bzw. in der Studienakte (der personenbezogenen Sachakte der Student:innen) abgelegt:

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

8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

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

Verhaltenskodex

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgenden Verhaltenskodex, der von allen Mitarbeiter:innen unterschrieben wird. Neue Mitarbeiter:innen erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes. Die Mentor:innen der Gemeinde- und Handlungsfeldpraktika müssen ihn – sofern noch nicht geschehen – ebenfalls unterschreiben. Unsere Student:innen unterschreiben ihn vor Beginn des Gemeindepraktikums.

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen 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 in meinem Tätigkeitsfeld bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern schreite, wenn möglich ein. Außerdem wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan der KSB vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
10. Die Mitarbeiter:innen der KSB folgen den Student:innen weder mit dem KSB-Account noch mit ihrem privaten Account auf Instagram zurück.
11. Mentor:innen folgen den Student:innen weder mit ihrem dienstlichen noch mit ihrem privaten Account auf Social-Media-Plattformen zurück.
12. Planung und Durchführung der Gespräche
    a. Gespräche werden nach Möglichkeit zu Zeiten vereinbart, in denen die KSB besetzt ist.
    b. Gespräche werden nach Möglichkeit zu Zeiten vereinbart, in denen die ESGn besetzt sind.
13. Die Seminare Orientierungsseminar, Perspektivseminar, Vocatio I und Vocatio II werden nach Möglichkeit von zwei Studienleiter:innen bzw. ESG-Pfarrer:innen durchgeführt.
14. Wir ermutigen in Seminar- und Gesprächssituationen weiterhin regelmäßig, Rückmeldung zu geben, und bieten dazu auch digitale, anonyme Tools an.
15. Wir verhindern, daß Student:innen im Gemeindepraktikum im Pfarrhaus wohnen.
16. Mit Gerüchten gehen wir vorsichtig um und klären zielgerichtet auf, um die Öffentlichkeit und damit die Beschädigung nicht noch zu vergrößern.
17. Mentor:innen im Gemeindepraktikum nutzen ihre Position in der Eignungsabklärung nicht aus.
18. Als Praktikant:in beachte ich meine Rolle besonders gegenüber Kindern und Jugendlichen im Hinblick auf Nähe und Distanz.

Nähe und Distanz

Angesichts der strukturell bedingten Machtasymmetrie achten wir darauf, dass das **Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“** allen Mitarbeitenden und Teilnehmenden unserer Angebote bekannt ist und offensteht: sie alle 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.

Im Rahmen des Gemeindepraktikums ist das Wohnen im Pfarrhaus abgeschafft; im Rahmen des von Mission EineWelt verantworteten Handlungsfeldpraktikums Globaler Süden soll das Wohnen in einer

[1] § 3 Präventionsgesetz der ELKB (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.

Konstellation, die die notwendige Distanz unter Umständen unzureichend wahrt, vermieden werden.

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. Auch im Bildungsbereich sind digitale Angebote nicht mehr wegzudenken.

Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming[2], Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten unsere dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sie kann auch den Zugang zu persönlichen Accounts in den sozialen Medien ermöglichen und zu einem Missbrauch führen.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Unsere Mitarbeitenden dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Jugendlichen und Student:innen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen, Lernplattform) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein, die bis zum Ausschluss von unseren digitalen Angeboten führen können.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der KSB wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation zwei Wege an, nämlich Email(verteiler) und Instagram, wobei Instagram nur ein Add-on ist.

Kommunikation

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

[2] Definition: Mit dem Begriff Cyber-Grooming wird die gezielte Manipulation Minderjähriger sowie junger Volljähriger über das Instrument Internet bezeichnet. Das Ziel ist, das Opfer in eine Falle zu locken, um Straftaten wie sexuell motivierte Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung zu begehen. Quelle: Wikipedia.

- Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden
- Bei Team- und Dienstbesprechungen
- Vor jeder Online-Veranstaltung
- Bei der Auswahl neuer Mentor:innen
- Zu Beginn der Orientierungs-, Perspektiv-, Vocatio- und Gemeindepraktikumsseminare (Merkblatt)

9. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Einrichtung 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. Dies gilt sowohl für Personen, die unmittelbar und mittelbar (z.B. Mentor:innen) für die KSB arbeiten.

Auf folgende Weise stellen wir sicher, dass alle haupt-, nebenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Alle unmittelbar in der KSB tätigen Mitarbeitenden haben in den Jahren 2023 bis 2025 eine durch die Fachstelle der ELKB durchgeführte Basisschulung absolviert.
- 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.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unsere Einrichtung hinterlegt Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.
- Ggf. anfallende Fahrtkosten hierfür werden erstattet.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Sind Mitarbeitende im Dienst- oder Arbeitsverhältnis nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

10. Sexualpädagogisches Konzept

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 (junger) Erwachsener und Jugendlichen.

Wir respektieren die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Seminaren und im Team.

Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Bezüge der KSB. Auch im Miteinander an unterschiedlichen Orten 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.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Einrichtung und unterschiedlichen Arbeitsbezüge der KSB.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Veranstaltungen, während Seminaren und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Leitend ist für uns dabei die oben genannte **Choice-, Voice- und Exitoption**. Dieses Prinzip des Miteinanders soll uns z.B. bei Veranstaltungen und Seminaren, aber auch im Miteinander im Arbeitsalltag leiten. Es wird durch Aushänge oder Einführung am Beginn von Seminaren und Veranstaltungen in die verschiedenen Kontexte eingeführt.

11. Beschwerdemanagement

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

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:

Für Mitarbeitende:

- die Mitarbeitendenvertretung
- die Geschäftsführung oder Referatsleitung P 2.1

Bei Veranstaltungen und für Besucher:

- über Personen, die am Anfang einer Veranstaltung benannt werden
- über die Bekanntmachung unserer Ansprechpersonen
- über Feedbackrunden innerhalb von Seminaren
- über einen seminarspezifischen QR-Code „Feedback“ – auch anonym möglich
- über eine jährliche, allgemeine digitale Rückmeldemöglichkeit (kurze Umfrage) – auch anonym möglich
- über die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz mit digitaler & anonymer Beschwerdemöglichkeit

Die digitalen Feedbackmöglichkeiten können anonym bleiben; wenn die Person eine Kontaktaufnahme wünscht, kann sie ihre Daten hinterlassen.

Annahme von Beschwerden

Grundsätzlich sind alle verantwortlichen Personen unserer Angebote in der Einrichtung für Rückmeldungen ansprechbar. Falls eine Klärung nicht möglich oder erfolgreich ist, stellen wir die oben genannten Möglichkeiten bereit.

Bearbeitung der Beschwerde

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

Beschwerden, die über unser Onlinetool eingehen, werden von der für das Seminar verantwortlichen 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, ist es wichtig, dass die entgegennehmende Person namentlich benannt ist – nämlich im Einleitungstext des Onlinetools.

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält zeitnah (festgelegter und bekanntgegebener Zeitraum) eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren, sofern die Beschwerde nicht anonym erfolgte. 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 in der Großen Dienstbesprechung (Team KSB mit Referatsleitung P 2.1) 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.

12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit **KRin Isolde Schmucker** und – bei einem Vorfall allein unter Student:innen – **Pfrin Elisa Victoria v. Mallinckrodt** abgestimmt sein.

Im Falle von Urlaub oder Krankheit regelt das Landeskirchenamt die Vertretung von KRin Isolde Schmucker individuell; Stellvertreter von Pfrin Elisa Victoria v. Mallinckrodt ist Studienleiter Uwe Kaupp.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten

- keine alleinigen Entscheidungen
- Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein
- Das Interventionsverfahren ist nicht öffentlich. Über sämtliche Inhalte, Beschuldigungen und Sachverhalte ist Stillschweigen zu bewahren.

Interventionsleitfaden

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

Interventionsteam

Das Interventionsteam soll die:den Leitungsverantwortliche:n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

KRin Isolde Schmucker
oder (bei Vorfällen unter Student:innen) Pfrin Elisa Victoria v. Mallinckrodt
(Referatsleiterin P 2.1 Ausbildung; Geschäftsführung)

Uwe Kaupp oder Elisa Victoria v. Mallinckrodt (letztere nur in Fällen, in denen die Referatsleiterin P 2.1 Ausbildung den Vorsitz innehat)
(Präventionsbeauftragte)

Christine Büttner
(Pressesprecherin der ELKB)

Tobias Treu
(Pfarrer und Seelsorger, KSA)

Prof. Dr. Andreas Scheulen
Juristische Expertise

N.N.
Zuständiger Dekan / zuständige Dekanin, zuständiger Dienstvorgesetzter (jeweilige Universität, Augustana Hochschule, EVHN), andere Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

Unsere Student:innen sind innerhalb des KSB-Programms bayern-, deutschland- und europaweit unterwegs. Bei Hinweisen, Warnungen und Meldungen ist i.d.R. das Interventionsteam vor Ort zuständig. Beim Gemeindepraktikum ist das beispielsweise das Interventionsteam des jeweiligen Dekanats.

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. Hierfür wird ein sicherer digitaler Ort erstellt.

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 **Frau v. Mallinckrodt und KRin Isolde Schmucker**.

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

13. 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 Einrichtung und in den Einrichtungen, mit denen die KSB kooperiert und zusammenarbeitet.
- 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 sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

14. 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 Einrichtung in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?

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

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

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

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

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert:innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

15. Vernetzung und Kooperation

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

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Einrichtungen im Gespräch:
    - mit den auf dem Gelände ansässigen Institutionen der ELKB: Mission EineWelt (MEW), Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FeA), Pastoralkolleg,
    - mit dem Religionspädagogischen Zentrum in Heilsbronn,
    - mit dem Evangelischen Studienseminar für Pfarrausbildung (ESP),
    - mit den beiden Hochschulen Augustana Hochschule Neuendettelsau und Evangelische Hochschule Nürnberg (EVHN),
    - mit der Wirkstatt evangelisch,
    - mit den Evangelischen Studierendengemeinden Augsburg, Bamberg, Erlangen, München, Nürnberg, Regensburg, Würzburg.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle Rauhreif e.V., die wir als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen dürfen und von der wir Informationsmaterialien in Form von Flyern, Plakaten und Aufklebern auslegen und aufhängen. Da unsere Student:innen an vielen Orten ihr KSB-Programm absolvieren, verweisen wir im Anhang auf weitere Fachberatungsstellen sowie auf eine Website für die Vermittlung nach Postleitzahl.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Dienstbesprechungen, Teambesprechungen, Haustreffen mit FeA und Pastoralkolleg.

16. 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 bekannt und der Öffentlichkeit zugänglich.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Einrichtung bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

1. Hinweis auf das Schutzkonzept in regelmäßigen Newslettern bzw. bei Erstkontakt.
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 orientieren wir uns an der Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.

- Wir stellen sicher, dass Fotos von Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat:innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Bei der Verwendung von Einzelaufnahmen achten wir darauf, dass die jeweils geltenden Datenschutzrichtlinien eingehalten werden.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken. Für Verlinkungen in den sozialen Medien holen wir die schriftliche Zustimmung ein.
- 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.

3. Auf unserer Homepage wird das Schutzkonzept sowie die Ansprechpersonen und die Präventionsbeauftragten mit ihren Kontaktdaten veröffentlicht. Das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ wird eingepflegt. Der Verhaltenskodex wird zum Download bereitgestellt. Die Meldestelle wird verlinkt.

17. Beschäftigungsschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg:innen, Vorgesetze oder die ihnen anvertrauten 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 Einrichtung, 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.

18. Überprüfung des Schutzkonzepts

Auf das Schutzkonzept wird jährlich im Rahmen einer Teamsitzung/Dienstbesprechung und im Mitarbeiterjahresgespräch verwiesen. Anmerkungen oder mögliche Anpassungen zu diesem Schutzkonzept werden durch die Präventionsbeauftragte:n gesammelt. Eine Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzeptes erfolgt spätestens nach 5 Jahren, d.h. im Januar 2031.

19. Anhänge

KSB der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Verhaltenskodex

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgenden Verhaltenskodex, der von allen Mitarbeiter:innen unterschrieben wird. Neue Mitarbeiter:innen erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes. Die Mentor:innen der Gemeinde- und Handlungsfeldpraktika müssen ihn – sofern noch nicht geschehen – ebenfalls unterschreiben. Unsere Student:innen unterschreiben ihn vor Beginn des Gemeindepraktikums.

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen 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[3] 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 in meinem Tätigkeitsfeld bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern schreite, wenn möglich ein. Außerdem wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan der KSB vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
10. Die Mitarbeiter:innen der KSB folgen den Student:innen weder mit dem KSB-Account noch mit ihrem privaten Account auf Instagram zurück.
11. Mentor:innen folgen den Student:innen weder mit ihrem dienstlichen noch mit ihrem privaten Account auf Social-Media-Plattformen zurück.
12. Planung und Durchführung der Gespräche
    a. Gespräche werden nach Möglichkeit zu Zeiten vereinbart, in denen die KSB besetzt ist.
    b. Gespräche werden nach Möglichkeit zu Zeiten vereinbart, in denen die ESGn besetzt sind.
13. Die Seminare Orientierungsseminar, Perspektivseminar, Vocatio I und Vocatio II werden nach Möglichkeit von zwei Studienleiter:innen bzw. ESG-Pfarrer:innen durchgeführt.

---

[3] § 3 Präventionsgesetz der ELKB (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.

14. Wir ermutigen in Seminar- und Gesprächssituationen weiterhin regelmäßig, Rückmeldung zu geben, und bieten dazu auch digitale, anonyme Tools an.
15. Wir verhindern, daß Student:innen im Gemeindepraktikum im Pfarrhaus wohnen.
16. Mit Gerüchten gehen wir vorsichtig um und klären zielgerichtet auf, um die Öffentlichkeit und damit die Beschädigung nicht noch zu vergrößern.
17. Mentor:innen im Gemeindepraktikum nutzen ihre Position in der Eignungsabklärung nicht aus.
18. Als Praktikant:in beachte ich meine Rolle besonders gegenüber Kindern und Jugendlichen im Hinblick auf Nähe und Distanz.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

…….. ……
Ort, Datum Name

……
kirchliche Dienststelle

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, unsere Lernplattform und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Auch im Bildungsbereich sind digitale Angebote nicht mehr wegzudenken.

Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming[4], Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten unsere dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sie kann auch den Zugang zu persönlichen Accounts in den sozialen Medien ermöglichen und zu einem Missbrauch führen.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Unsere Mitarbeitenden dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen. Lernplattform) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein, die bis zum Ausschluss von unseren digitalen Angeboten führen können.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der KSB wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation zwei Wege an, nämlich Email(verteiler) und Instagram, wobei Instagram nur ein Add-on ist.

[4] Definition: Mit dem Begriff Cyber-Grooming wird die gezielte Manipulation Minderjähriger sowie junger Volljähriger über das Instrument Internet bezeichnet. Das Ziel ist, das Opfer in eine Falle zu locken, um Straftaten wie sexuell motivierte Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung zu begehen. Quelle: Wikipedia.

KSB der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Interventionsteam

Leitung	
KRin Isolde Schmucker	089-5595-232 0172-7084531 isolde.schmucker@elkb.de
Elisa Victoria v. Mallinckrodt	09874–92202 0173-6231406 elisa.v.mallinckrodt@elkb.de

Präventionsbeauftragte:r	
Uwe Kaupp	09874-92204 01522-7650208 uwe.kaupp@elkb.de
Elisa Victoria v. Mallinckrodt	09874–92202 0173-6231406 elisa.v.mallinckrodt@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
KRin Christine Büttner	089-12172-350 0173-5900900 christine.buetter@elkb.de

Pfarrer und Seelsorger (KSA)	
Tobias Treu	0151–26110072 tobias.treu@elkb.de

Juristische Expertise	
Prof. Dr. Andreas Scheulen	0911-27253-759 (EVHN) 0911-4611226 (Kanzlei) scheulen@kanzleischeulen.de

Weitere Personen	
Zuständiger Dekan / zuständige Dekanin zuständiger Dienstvorgesetzter (jeweilige Universität, Augustana Hochschule, EVHN) andere Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.	

KSB der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Unsere Netzwerkpartner:innen vor Ort

Fachberatungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern	
Meldestelle	089-5595342 meldestelleSG@elkb.de

Rauhreif e.V. Hilfe bei sexualisierter Gewalt	
Rauhreif e.V.	0981-98848 info@rauhreif-ansbach.de

Beauftragte der mittelfränkischen Polizei für Kriminalitätsopfer	
Fr. Petzold, Fr. Boßert, Hr. Richter	0911-2112-1344

Polizeidirektion Ansbach	
Fr. Kasecker	0981-9094-319

Staatsanwaltschaft Ansbach	
	0981-58-0 poststelle@sta-an.bayern.de

Staatsanwaltschaft Nürnberg	
	0911-321-01 poststelle@sta-nfue.bayern.de

Einrichtung Pastoralkolleg der ELKB	
Katharina Wagner	09874 92103 katharina.wagner@elkb.de

Einrichtung Fortbildung in den ersten Amtsjahren	
Gerborg Drescher	09874-92104 gerborg.drescher@elkb.de

Einrichtung wirkstatt evangelisch	
Sabine Otterstätter-Schmidt	0911 4304282 sabine.otterstaetter-schmidt@elkb.de

Einrichtung Mission EineWelt	
Christina Engels-Müller	09874-91150 christina.engels-mueller@mission-einewelt.de

KSB der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Ansprechmöglichkeiten

Unsere Student:innen studieren deutschlandweit und können im Handlungsfeldpraktikum – in seltenen Fällen auch im Gemeindepraktikum – deutschlandweit eingesetzt werden. Über folgende Website kann deutschlandweit die jeweils zuständige Fachberatungsstelle gefunden werden: https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/
Für die bayerischen Standorte empfehlen wir folgende Fachberatungsstellen:

Nürnberg:

Jungenbüro Startseite - Beratungsstelle für Jungen und junge Männer des Kinder- und Jugendhilfeträgers Schlupfwinkel e.V.

Wildwasser Nürnberg e.V. Wildwasser-Nuernberg.de – Fachberatungsstelle für Mädchen und Frauen

Augsburg:

Wildwasser Augsburg Wildwasser e.V.

Bamberg:

SkF e.V. Bamberg (Notruf) Notruf / SkF e.V. Bamberg

Erlangen:

Beratungsstelle Frauennotruf Erlangen Beratungsstelle Frauennotruf Erlangen

München:

Wildwasser München e.V. Wildwasser München e.V. - Wildwasser München e.V.

Männerzentrum MiM Start - Münchner Informationszentrum für Männer

Amyna interkulturell AMYNA e.V. - Schutz von Mädchen* und Jungen* vor sexueller Gewalt

Regensburg:

Frauennotruf Regensburg Frauennotruf Regensburg e.V. – Beratungsstelle für Frauen und Mädchen mit sexualisierten Gewalterfahrungen

Würzburg:

Wildwasser Würzburg e.V. Wildwasser Würzburg e.V. – Ich bin voller Kraft

KSB der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

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:	

KSB der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
mögliche Unterstützung der:des Betroffenen aus dem Umfeld	
mögliche Gefahren für die:den Betroffenen durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Nächste Schritte …	

KSB der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Interventionsleitplan der ELKB