



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Pfarrei Brand-Seußén

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

Seite 03	Geltungsbereich
Seite 03	Leitbild
Seite 04	Partizipation
Seite 04	Verantwortung und Ansprechpersonen
Seite 06	Präventives Personalmanagement
Seite 07	Nähe und Distanz, Verhaltenskodex und Regeln für den digitalen Raum
Seite 10	Schulung und Fortbildung
Seite 11	Sexualpädagogisches Konzept
Seite 12	Beschwerdemanagement
Seite 13	Intervention
Seite 15	Rehabilitation
Seite 16	Aufarbeitung
Seite 18	Vernetzung
Seite 19	Öffentlichkeitsarbeit
Seite 19	Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos
Seite 21	Beschäftigtenschutz

Anhang

Interventionsteam

Ansprechstellen und Ansprechpersonen

Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinden Brand und Seußen, wobei sich der Margarethenkindergarten samt Hort ein eigenes Schutzkonzept gibt.

Risiko- und Potential-Analyse

Das vorliegende Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt wurde 2025 in der Pfarrei Brand-Seußen mit den Kirchengemeinden Brand und Seußen erstellt. An der Erstellung des Konzepts traten die Kirchenvorstände als AG Schutzkonzept zusammen, bestehend aus Pfarrer Kai Steiner, den Kirchenvorsteherinnen Helga Walther, Beate Degelmann, Heike Hein, Dr. Maren Kruse-Plaß, Katrin Nober, Jule Prechtel, Ina Richter, Yvonne Siller, Maria Völkel, Stefanie Marth, Christian Gewinner, Julia Gropp, Astrid Karius, Kathrin Kastner, Silvia Steinle und den Kirchenvorstehern Roland Blumenthaler, Tobias Bauer, Wolfgang Frank-Feist, Jürgen Hetz, Martin Schreyer, Bernhard Häupl, Rainer Hartmann. Im Frühjahr 2025 wurde eine Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt, bei der alle Gruppen und Kreise der Pfarrei durch Personenüberschneidungen mit dem KV (Margarethentreff, Plauderstündchen, Konfi- und Jugendarbeit, Arbeit mit Kindern, Posaunenchor, Besuchsdienstkreis, Kirchenvorstand), sowie interessierte Öffentlichkeit eingeladen waren.

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

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 und Anpassungen wurden vorgenommen.

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

Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht: Homepage, Druckwerk im Pfarramt

Partizipation

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

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen verantwortbaren 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 in sinnvollem Maß zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen, als Beispiele seien hier öffentliche Kirchenvorstandssitzungen, Gemeindeversammlungen und Feedback-Runden nach Veranstaltungen genannt. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

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.

Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede und jeder 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 gewidmet. 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.

Dieses Schutzkonzept wird im Herbst 2030 überprüft.

Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Dekanatsausschuss Wunsiedel in der Sitzung vom 2. Juni 2025 berufen. Die beiden DBE Selb und Wunsiedel arbeiten hier zusammen und berufen jeweils eine Person für ein gemeinsames Team von Ansprechpersonen und beide Personen jeweils als Team. Dabei wird darauf geachtet, dass eine Ansprechperson weiblich und eine männlich ist. Die Ansprechpersonen sind:

- Frau Heike Bayreuther (Kontakt im Anhang)
- Herr Dr. Hubert Schirmer (Kontakt im Anhang)

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, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle „help“, sowie regionale Fachberatungsstellen.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy von der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen. Bei Fragen im Datenschutz wenden Sie sich an den örtlichen Datenschutzbeauftragten.

Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse 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 übernimmt der Dekanatsbezirk.

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

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sollen außerdem per Aushang und darüberhinaus auch auf der Homepage zu finden sein. Ein entsprechender Hinweis soll dauerhaft im Gemeindebrief zu finden sein.

Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter und Themenwächterinnen. 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.

Auch hier arbeiten die beiden DBe Selb und Wunsiedel zusammen und berufen je eine Person als Präventionsbeauftragte bzw. Präventionsbeauftragten.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind:

- Dekanatsjugendreferentin Stefanie Hopp (Wunsiedel)
stefanie.hopp@elkb.de Tel. 01517 254 28 88
- Dekanatsjugendreferentin Miriam Zöllner (Selb)
miriam.zoellner@elkb.de Tel. 01515 470 56 92

Präventives Personalmanagement

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

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten und Macht angesprochen. Die Bewerberinnen und Bewerber 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 bei Bedarf nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. An dieser Stelle kann die Präventionsschutzbeauftragte hinzugezogen werden.
- Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert. Die Mitwirkung der Mitarbeitervertretung und die Handhabung von erweiterten Führungszeugnissen ist schon anderweitig geregelt und muss hier nicht wiederholt werden.
- Der Verhaltenskodex wird der Bewerberin oder dem Bewerber schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der oder die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die eventuelle notwendige Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt in der Regel im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- 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. Hier ist auf besondere Sensibilität zu achten, da eigene Gewalterfahrungen der Interessierten vorliegen können.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- In den ersten Monaten der Beschäftigung wird der neue Ehrenamtliche bei Bedarf durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt die oder der neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der Ehrenamtliche im ersten Jahr nach Möglichkeit 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. Ein erweitertes Führungszeugnis ist vorzulegen bei der Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit, bei der Mitarbeit, wenn Personen vulnerabler Gruppen anwesend sein können und bei der Mitarbeit in verantwortlicher Stellung (z.B. Vorsitz eines Gremiums).

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse kann nicht in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt werden, weil das Führen dieser Akten in Papierform mit Einführung der E-Akte im Pfarramt nicht mehr praktiziert wird. Alle verfügbaren Unterlagen werden aber zur Verwaltungsstelle nach Hof weitergeleitet und in der dortigen Personalakte geführt.

Umgang mit Hospitierenden und Praktikantinnen und Praktikanten

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikanten ohne Vertrag erfolgt, wenn es das Arbeitsfeld sinnvoll erscheinen lässt, mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikanten sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

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, schließen wir uns dem untenstehenden Verhaltenskodex der ELKB vollinhaltlich an. Die Unterzeichnung dieses Kodex ist in den vorherigen Punkten geregelt.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.

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 mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns in den Kirchengemeinden Brand und Seußen keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich werden.
2. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.

3. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
4. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
5. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Menschen, insbesondere der Kinder und Jugendlichen, um mich herum wahr, ernst und respektiere sie.
6. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
7. Ich halte mich an das Abstands- und Abstinenzgebot und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
8. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
9. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
11. Ich gehe entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vor, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
12. Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.
13. Ich nehme an einer Schulung zum Thema Schutz vor sexueller Gewalt teil und bilde mich regelmäßig über diese Thematik fort. (mind. eine Fortbildung alle 5 Jahre)
14. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

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

Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für

Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und raten für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer.
- 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.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, und/oder von den Eltern genehmigte digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum bei Gremiensitzungen und gegenüber neuen Mitarbeitenden.

Schulung und Fortbildung

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

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

- Jugendleiter unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, bestens 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, bestens innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Es wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen. Die erfolgreiche Teilnahme nehmen wir zur Kenntnis und leiten die Unterlagen an die Verwaltungsstelle in Hof weiter, da im Pfarramt keine Personalakten in Papierform mehr geführt werden. Das Pfarramt erinnert nach Möglichkeit an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die Gruppen und Kreise 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 der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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

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

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

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

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

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

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus.

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

Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Um eine niedrigschwellige Feedback- und Beschwerdekultur zu gewährleisten, müssen folgende Rahmenbedingungen gegeben sein:

Es muss eine Basis des Vertrauens geschaffen werden, damit das Anvertrauen möglich wird.

Es soll eine aktive Feedbackkultur geben, bei der durch stetige Reflexion und Kritikfähigkeit der Mitarbeitenden, Beschwerden und Probleme ernstgenommen und aufgearbeitet werden und dadurch die Qualität der Arbeit stets verbessert wird.

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

- Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Sprechzeiten einer Leitungsperson
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

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

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. Alle Maßnahmen müssen mit dem geschäftsführenden Pfarrer abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- ➔ Wir behalten alle Beteiligten im Blick.
- ➔ Wir treffen keine alleinigen Entscheidungen.
- ➔ 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 mit seinem Interventionsplan verbindlich.

Interventionsteam:

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

Dekan/Verfahrensleitung	Dekan Peter Bauer	09232 6181 peter.m.bauer@elkb.de
Stellvertretung Dekan	Pfarrer Jörg Mahler	09238 277 joerg.mahler@elkb.de
Präventionsbeauftragte	DJRin Stefanie Hopp DJRin Miriam Zöllner	0151 72542888 stefanie.hopp@elkb.de 0151 54705692 miriam.zoellner@elkb.de
Notfallseelsorge	PfarrerIn Andrea Münster Pfarrer Andreas Münster Pfarrer Kai Steiner ILS Hof	09287 77233 andreas.muenster@elkb.de 09231 6477727 kai.steiner@elkb.de 112
Fachberatungsstelle für Frauen	Frauennotruf Marktredwitz und Hof	09231 9713997 (Marktredwitz) 09281 77677 (Hof) frauennotruf@diakonie-hochfranken.de

Ein Aushangs-Vorschlag ist im Anhang zu finden.

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 Dekan Peter Bauer. 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

Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind die Leitungsverantwortlichen und weisungsbefugte Personen
- Die ggf. 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, Durchführung eines Elternabends, 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.

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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 die betroffene Person jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeuginnen und Zeugen, 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?

Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartnern, 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 unseres Dekanatsbezirks in Kontakt.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- Wir haben als Beratungskontakte die im Anhang aufgeführten Beratungsstellen.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen erwarten wir eine regelmäßige Thematisierung des Themas „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ auf Dekanatsebene.

In Verdachtsfällen ist es nötig, sich qualifiziert beraten lassen zu können. In allen Fragen der Verdachtsklärung, des Vorgehens und des Opferschutzes sind vor allem die Fachberatungsstellen zu sexualisierter Gewalt erste Anlaufstellen für Mitarbeitende, Sorgeberechtigte und Betroffene.

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren.

Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns die Chancen bietet, unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen, unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen und durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Körperschaften/Einrichtungen im Gespräch:

- Die anderen Kirchengemeinden und Einrichtungen im Dekanatsbezirk Wunsiedel
- Fachstelle „Aktiv gegen Missbrauch“
- Netzwerktreffen/ Fortbildungen für Präventionsbeauftragte & Ansprechpersonen
- Wir prüfen, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstellen und Ansprechpartner, die in der Liste im Anhang aufgeführt sind. Mit diesen haben wir über 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 Gelegenheiten wie der Kirchenvorstandsarbeit, Mitarbeitendengespräche und Schulungen und Fortbildungen zu thematisieren:

Die Zugänglichkeit zu den Kontaktdaten muss ohne Nachfrage gewährleistet sein.

Öffentlichkeitsarbeit

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

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

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit transportiert.
- Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sind dauerhaft durch Aushang bekanntgemacht.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Bei der Veröffentlichung von Bildern im Internet holen wir eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt. Darüberhinaus holen wir ausdrücklich die Einwilligung der Erziehungsberechtigten ein.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir 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:
 - die Fotos für die Homepage ggf. anonymisieren,
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

Gemeindebrief

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen bzw. zweckmäßig über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,

Beschäftigtenschutz

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

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

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

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 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.

Anhang

Präventionsbeauftragte	DJRin Stefanie Hopp	☎ 01517 / 254 28 88 ✉ stefanie.hopp@elkb.de
	DJRin Miriam Zöllner	☎ 01515 / 470 56 92 ✉ miriam.zoellner@elkb.de
Ansprechpartner*innen	Frau Heike Bayreuther	☎ 01515 / 470 56 92 ✉ ansprechperson.selb@elkb.de
	Dr. Hubert Schirmer	✉ ansprechperson.wunsiedel@elkb.de

Notfallseelsorge DBe Selv und Wunsiedel	Pfarrer Kai Steiner	☎ 09231 / 647 77 27 ✉ kai.steiner@elkb.de
	Pfarrerin Andrea Münster	☎ 09287 / 772 33 ✉ andreas.muenster@elkb.de
	Pfarrer Andreas Münster	
Notfallseelsorge	Leitstelle Hof	☎ 112
Fachberatungsstelle für Frauen	Frauennotruf	☎ 09231 / 971 39 97 (Marktredwitz)
	Marktredwitz und Hof	☎ 09281/77677 (Hof) ✉ frauennotruf@diakonie-hochfranken.de

Ansprechstellen / Partner

Fachberatungsstelle für Männer	Schutzhöhle Hof e. V.	☎ 09281 / 779 896 82 ✉ info@maennerberatung-oberfranken.de
Krisendienst Oberfranken		☎ 0800 6 655 30 30
Avalon Bayreuth Fachberatungsstelle		☎ 0921 / 512 525
Insoweit erfahrene Fachkraft	Hr. Jörg Schöffel Landratsamt Wunsiedel	☎ 09232 / 80 319 ✉ joerg.schoeffel@landkreis-wunsiedel.de
Meldestelle ELKB		☎ 089 / 5595 342 oder ✉ meldestellesg@elkb.de
HELP Zentrale Anlaufstelle	(kostenlos und anonym)	☎ 0800 / 504 01 12 www.anlaufstelle.help
Weißer Ring e.V. Hof-Wunsiedel		☎ 01515 / 516 47 51

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Unser Interventionsteam im Dekanat

Dekan/Verfahrensleitung	
Dekan Peter Bauer	
Telefon: 09232 6181	E-Mail: peter.m.bauer@elkb.de

stellvertretender Dekan	
Pfarrer Jörg Mahler	
Telefon: 09238 277	E-Mail: joerg.mahler@elkb.de

Präventionsbeauftragte	
Diakonin Stefanie Hopp	
Telefon: 0151 72542888	E-Mail: stefanie.hopp@elkb.de

Präventionsbeauftragte	
DJRin Miriam Zöllner	
Telefon: 0151 54705692	E-Mail: miriam.zoellner@elkb.de

Notfallseelsorge	
Pfarrerehepaar Andrea u. Andreas Münster	
Telefon: 09287 77233	E-Mail: andreas.muenster@elkb.de

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name:	
Telefon:	E-Mail:

Insoweit erfahrene Fachkraft	
Jörg Schöffel	
Telefon: 09232 80319	E-Mail: joerg.schoeffel@landkreis-wunsiedel.de

Meldestelle ELKB	
Meldestelle der ELKB	
Telefon: 089 5595342	E-Mail: meldestelle@elkb.de



ZERTIFIKAT



Die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB bescheinigt

**den Kirchengemeinden Brand und Seußen
(Dekanatsbezirk Wunsiedel)**

dass sie ein

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

erstellt haben. Das Schutzkonzept entspricht den Anforderungen der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB. Mit Beschluss im Kirchvorstand verpflichten sich die Kirchengemeinden, das Schutzkonzept in der täglichen Praxis zu leben und umzusetzen.

Unterschrift Fachstelle für den Umgang
mit sexualisierter Gewalt der ELKB

14.10.2025

Datum

Bitte legen Sie Ihrer übergeordneten Stelle eine Kopie vor.