



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern



# Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Evang.-Luth. Kirchengemeinde  
Nürnberg-Worzeldorf - Osterkirche

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

[www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)

## Inhaltsverzeichnis

|       |   |    |
|-------|---|----|
| I.    | Vorwort.....  | 4  |
| II.   | Geltungsbereich.....  | 4  |
| III.  | Bausteine unseres Schutzkonzepts.....   | 5  |
| 1.    | Risiko- und Potential-Analyse.....  | 5  |
| 2.    | Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....                                | 8  |
| 3.    | Partizipation .....   | 8  |
| 4.    | Verantwortung und Zuständigkeiten .....   | 10 |
| 4.1.  | Ansprechpersonen.....   | 10 |
| 4.2.  | Präventionsbeauftragte.....   | 11 |
| 5.    | Präventives Personalmanagement.....   | 12 |
| 5.1.  | Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:..... | 12 |
| 5.2.  | Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende.....       | 12 |
| 5.3.  | Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen.....                               | 13 |
| 5.4.  | Dokumentation.....  | 13 |
| 6.    | Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz .....                          | 14 |
| 6.1.  | Verhaltenskodex der Kirchengemeinde Osterkirche.....                              | 14 |
| 6.2.  | Voice-, Choice- und Exitoption .....  | 15 |
| 6.3.  | Verhaltensregeln für den digitalen Raum .....                                     | 15 |
| 7.    | Schulung und Fortbildung.....   | 16 |
| 8.    | Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen .....     | 17 |
| 9.    | Beschwerdemanagement.....   | 18 |
| 10.   | Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....                          | 19 |
| 10.1. | Interventionsleitfaden der Kirchengemeinde .....                                  | 19 |
| 10.2. | Interventionsteam auf Dekanatssebene.....   | 20 |
| 11.   | Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen .....                        | 22 |
| 12.   | Aufarbeitung.....   | 23 |
| 12.1. | Individuelle Aufarbeitung .....   | 23 |
| 12.2. | Institutionelle Aufarbeitung .....  | 23 |
| 12.3. | Aufarbeitung von aktuellen und zurückliegenden Fällen.....                        | 24 |
| 13.   | Vernetzung und Kooperation .....  | 25 |
| 14.   | Öffentlichkeitsarbeit.....  | 26 |
| 14.1. | Maßnahmen in der Öffentlichkeitsarbeit zur Prävention sexualisierter Gewalt ..... | 26 |
| 14.2. | Öffentlichkeitsarbeit im Kontext von Aufarbeitungsprozessen .....                 | 28 |
| 15.   | Beschäftigtenschutz.....  | 29 |
| IV.   | Inkrafttreten .....   | 30 |

|   |    |
|---|----|
| V. Anhänge .....  | 31 |
| Anhang 1: Konzeptionelle Ergänzung - Freizeit-Check .....                                       | 32 |
| Anhang 2: Konzeptionelle Ergänzung – Besuchsdienst, Seelsorge, 1:1-Kontakte .....               | 33 |
| Anhang 3: Konzeptionelle Ergänzung – Kirchenmusik / Chöre.....                                  | 35 |
| Anhang 4: Aufgabenbeschreibung der Ansprechperson .....   | 36 |
| Anhang 5: Verhaltenskodex der Kirchengemeinde .....   | 38 |
| Anhang 6: Verhaltenskodex in einfacher Sprache .....  | 39 |
| Anhang 7: Datenschutz-Verpflichtungserklärung.....  | 40 |
| Anhang 8: Prüfschema erweitertes Führungszeugnis .....  | 41 |
| Anhang 9: Selbstauskunftserklärung .....  | 44 |
| Anhang 10: Auf einen Blick – Intervention und Meldung in unserer Kirchengemeinde .....          | 45 |
| Anhang 11: Dokumentation von Vermutungen .....  | 46 |
| Anhang 12: Kontakte, Netzwerkpartner und Beratungsstellen.....                                  | 48 |
| Anhang 13: Aushänge   Plakate: Meldewege, Ansprechperson, Fachstelle, Altersschutzgrenzen ..... | 50 |

## I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde im Zeitraum von April 2024 bis Februar 2026 von der Arbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung der Osterkirche, unter Mitwirkung von weiteren ehrenamtlich Mitarbeitenden der Kirchengemeinde, erstellt. Unterstützt wurde die Erstellung durch die Fachstelle der ELKB und durch das Dekanat Nürnberg.

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

Der Arbeitsgruppe Schutzkonzept gehören an:

Pfarrerin Beate Kimmel-Uhlendorf (Pfarramtspfängerin), Religionspädagoge Philipp Heinzel (Jugendreferent), Miriam Schilling (Vikarin), Doreen Grasser (KV), Sandra Marquardt (KV), Sandra Thiede (KV)

Neue Mitglieder können der Arbeitsgruppe jederzeit beitreten.

Der Kirchenvorstand der Osterkirche hat das Schutzkonzept am 19. März 2026 beschlossen.

## II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Evang.-Luth. Kirchengemeinde Nürnberg-Worzeldorf - Osterkirche.

Für den Bereich der Jugendarbeit gilt ergänzend das Schutzkonzept der Evangelischen Jugend in Nürnberg (EJN), sowie das Präventionskonzept der Evangelischen Jugend Bayern (EJB). Für den Arbeitsbereich der *Arbeit mit Kindern und Jugendlichen* auf Freizeiten wurde zusätzlich der "Freizeit-Check" der Kirchengemeinde Melancthonkirche übernommen (s. Anhang). Ebenso wurden für die Arbeitsbereiche Besuchsdienst, Seelsorge und Kirchenmusik konzeptionelle Ergänzungen erarbeitet (s. Anhang)

Sexualisierte Gewalt - im Sinne des Kirchengesetzes zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz - PräVG) - sind alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen. "Sexualisierte Gewalt ist darüber hinaus jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden." (§1 Absatz 2 Satz 2 PräVG).

Wir unterscheiden

- **Grenzverletzungen:** einmalige oder gelegentliche Vorkommnisse, meist unbeabsichtigt, persönliches oder fachliches Fehlverhalten,
- **Übergriffe:** wiederholte und beabsichtigte Vorkommnisse, massive Verletzung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung, persönliches Fehlverhalten,
- **und strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt:** Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, §§ 174 ff StGB.

Das Schutzkonzept nimmt darüber hinaus jegliche Form von physischer und psychischer Gewalt und Missbrauch in den Blick.

### III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

#### 1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum von Oktober 2024 - März 2025 durchgeführt.

Um eine möglichst große Partizipation zu gewährleisten, wurden ehrenamtlich Mitarbeitende und Teilnehmende ausfolgenden Bereichen in den Analyseprozess einbezogen:

Kinder- und Jugend, Gremienarbeit.

Die Risiko- und Potentialanalyse dient 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.

Durch die Analyse haben sich verschiedene Problemlagen ergeben, an deren Lösung die Arbeitsgruppe bereits gearbeitet hat und weiterarbeiten wird.

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

| Risikoanalyse  | Maßnahme  | Verantwortliche/r                       | Umsetzung   |
|--|---|---|-------------|
| <i>Räumlichkeiten</i>  |   |   |             |
| Einige Räume, insb. Flure und Toiletten schlecht beleuchtet. | u.a. Leuchtmittel mit Bewegungsmelder anbringen, hellere Außenbeleuchtung   | Hausmeister/<br>Hauptamtliche           | Ab sofort   |
| <i>Regeln</i>  |   |   |             |
| Hausordnung  | Die Hausordnung wird geprüft, um Inhalte aus dem Verhaltenskodex ergänzt, im Gemeindehaus ausgelegt und bei Vermietungen ausgehändigt.            | Hauptamtliche / KV                      | 2026        |
| <i>Kommunikationsstruktur</i>                                |   |   |             |
|  | Haltung und Verhaltenskodex Gegenseitig im Team ansprechen und reflektieren   | Hauptamtliche / KV /<br>Gruppenleitende |             |
| <i>Umgang mit Nähe und Distanz</i>                           |   |   |             |
| Bewusstsein über Nähe und Distanz kontinuierlich schaffen    | Verhaltenskodex als verbindliche Basis des Umgangs miteinander.   | Hauptamtliche                           | Ab sofort   |
|  | Ehrenamtliche werden aktiv auf Fortbildungsangebote (Grundkurs, O-Kurs) angesprochen, insb. im pädagogischen Bereich der Kinder und Jugendarbeit. | Hauptamtliche                           | fortlaufend |
|  | Für Kinder- und Jugendfreizeiten wird der "Freizeit-Check" angewendet.  | Jugendreferent/<br>Freizeitleitung      | fortlaufend |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   | Es werden regelmäßig Basisschulungen zur Prävention sexuellen Missbrauchs in der Gemeinde/Region/im Dekanat angeboten.   | Präventionsbeauftragte / Multiplikatoren / Fachstelle | Ab sofort  |
| Fahrdienste im Kinder- und Jugendbereich  | Es muss offen kommuniziert werden, wer wen mitnimmt. Einverständniserklärung von Eltern muss schriftlich einholt werden.   | Jugendleiter*innen / Teamer                           | fortlaufend  |
| Selbstbestimmung bei Hilfsbedürftigkeit - Senioren / Menschen mit Mobilitätseinschränkungen | In der Arbeit mit Senioren oder Menschen mit Mobilitätseinschränkung: nachfragen, ob Unterstützung gewünscht wird.   | Durch Basisschulung                                   | fortlaufend  |
| 1:1-Kontakte in der Seelsorge, Musikunterricht, Besuchsdienst                               | s. Anhang  | Basisschulung   | fortlaufend  |
| <i>Beschwerdemanagement</i>   |  |   |  |
| Derzeit keine fest etablierten Möglichkeiten, sich zu beschweren                            | “Kummerkasten” wird analog und digital angeboten, sowie Möglichkeit nach dem GD; Meldewege im Gemeindebrief kommunizieren  | Hauptamtliche   | März 2026 Digital sobald der Jugendreferent es bearbeiten kann |
|   | Bei Freizeiten/Elternabend Kontaktmöglichkeiten und Ansprechperson bekanntgeben.   | Gruppenleitende                                       | Ab sofort  |
| <i>Fehlerfreundlichkeit in Teams</i>  |  |   |  |
| Fehler und Unzufriedenheit oft als Resultat von situativer Überforderung                    | Im Leitungsteam besprechen: was mach ich, wenn ich überfordert bin   | Mitarbeitende Gruppenleitende                         | fortlaufend  |
| Unmut über Fehler, schlechtes Gewissen bei eigenen Fehlern                                  | Fehlerkultur üben: Fehler passieren, Lösungsorientiert und nicht beschuldigend reagieren. Nicht nachtragen und weitermachen  | Mitarbeitende Gruppenleitende                         | fortlaufend  |
| <i>Mitarbeitenden- und Personalmanagement</i>   |  |   |  |
| Thema bisher kein fester Bestandteil in Einstellungsverfahren / bei neuen Ehrenamtlichen    | Schutzkonzept und Verhaltenskodex müssen im Einstellungsgespräch und in Mitarbeitendengesprächen thematisiert werden. Basisschulung wird erwartet, angeboten und ggf. gezahlt. | Für den Arbeitsbereich zuständige Person              | Fortlaufend  |

| <i>Organisations- und Entscheidungskultur</i>   |   |  |                        |
|---|---|--|------------------------|
| Gemeindeversammlungen bislang unregelmäßig  | Gemeindeversammlungen werden themen- und anlassbezogen bekanntgegeben.  | Hauptamtliche                                    |                        |
| <i>Interventionspläne</i>   |   |  |                        |
| Interventionsleitfaden der ELKB   | Der Interventionsleitfaden muss übersichtlich und leicht zugänglich sein. Kontakte aktuell halten (v.a. Ansprechperson und Leitung). Kommunikationswege, Meldewege und Kontakte öffentlich aushängen (s. Anhang)  | Jährliche Kontrolle durch Präventionsbeauftragte |                        |
| <i>Öffentlichkeitsarbeit</i>  |   |  |                        |
| Wann und wie kann/soll Gemeinde öffentlich über Missbrauchsfall informiert werden, wie werden Gerüchte vermieden? | Der Öffentlichkeitsreferent des Dekanats wird eingeschaltet, die gemeinsame Strategie wird geklärt und vor Ort in der Gemeinde werden Informationen nur nach ausdrücklicher Absprache und Genehmigung weitergegeben. (siehe III Pkt. 10 Intervention und Pkt. 14 Öffentlichkeitsarbeit) | Interventionsteam / Erstansprechpersonen         | Bei Bedarf             |
| Kommunikation mit der Gemeinde über Schutzkonzept ist ausbaufähig   | Regelmäßige Updates auf Website und Veröffentlichung des Konzeptes nach Fertigstellung. Aushänge im Gemeindehaus, Pfarramt, Kirche mit Ansprechpersonen und Meldewegen.   | Verantwortliche*r für Öffentlichkeitsarbeit      | März 2026, fortlaufend |

## 2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde - unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung 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.

Wir verpflichten uns, uns dafür einzusetzen, dass Gewalt in unserer Gemeinde keinen Raum hat. Wir wollen Menschen sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese dürfen, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen werden. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder 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 haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret umgesetzt wird.

Das Leitbild und der Verhaltenskodex werden auf der Homepage der Kirchengemeinde veröffentlicht.

Der Verhaltenskodex findet sich unter III Pkt 6 und im Anhang.

## 3. Partizipation

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

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können.

Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand
- Jugendforum
- Gemeindeversammlungen
- Dienstbesprechungen der Hauptamtlichen

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

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

- ➔ Wir wollen ein Format entwickeln, um Abfragen bei Kindern und Jugendlichen durchführen zu können. Diese sollen dadurch bei der Gestaltung der Kinder- und Jugendangebote mehr einbezogen werden. Auch bekommen sie hierdurch ein niederschwelliges Angebot, um ihre Sorgen und Nöte, aber auch Verbesserungsvorschläge mitzuteilen.

## 4. Verantwortung und Zuständigkeiten

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

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

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

### 4.1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 18. Januar 2026 berufen.

Die Ansprechpersonen sind aus der Kirchengemeinde Emmaus und der Kirchengemeinde Osterkirche jeweils eine Person.

Diese sind:

- Christoph Bilz (KG Emmaus)
- Soraya Eitmann (KG Osterkirche)

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

ansprechperson.osterkirche@elkb.de (Soraya Eitmann)

ansprechperson.emmaus.nbg@elkb.de (Christoph Bilz)

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

#### 4.1.1. Aufgaben

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

#### 4.1.2. 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 unsere Kirchengemeinde.

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

#### 4.2. Präventionsbeauftragte

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

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind:

- Sonja Lichteneber (Dekanat Nürnberg)
- Sandra Marquardt (KG Osterkirche)

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

- [sonja.lichteneber@elkb.de](mailto:sonja.lichteneber@elkb.de)
- [sandra.marquardt@elkb.de](mailto:sandra.marquardt@elkb.de)

## 5. Präventives Personalmanagement

Ziel des präventiven Personalmanagements ist, dass Täter\*innen keinen Zugang zur Kirchengemeinde erhalten. Deshalb soll allen Mitarbeitenden schon zu Beginn ihrer Mitarbeit vermittelt werden, wie wichtig uns der Schutz der Menschen vor sexualisierter Gewalt ist. Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

### 5.1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberuflich Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen.
- Die Bewerber\*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild der Kirchengemeinde vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Die Mitarbeitervertretung wird nach Bedarf in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen.
- Der Verhaltenskodex der Kirchengemeinde wird den Bewerber\*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der\*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt bei Bedarf vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

### 5.2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Der Verhaltenskodex wird den ehrenamtlich Mitarbeitenden ausgehändigt, erläutert und unterschrieben bzw. per Mail schriftlich zugestimmt.
- Das Schutzkonzept und Leitbild der Kirchengemeinde werden ausgehändigt (bzw. auf die Website verwiesen) und bei Bedarf in Grundzügen besprochen.
- Je nach Aufgabenbereich wird eine Datenschutz-Verpflichtungserklärung (s. Anhang) unterschrieben und ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der\*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung und / oder einem O-Kurs bzw. Teamerschulung (Jugendmitarbeitende) teil und belegt das über ein Zertifikat im Pfarramt zur Dokumentation.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist (Prüfbogen im Anhang)

In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses für Mitarbeitende ab 15 Jahren vorgesehen, wenn das Ehrenamt in folgenden Bereichen ausgeführt wird:

- Arbeit mit Kindern und / oder Jugendlichen
- Arbeit mit Konfirmand\*innen
- Arbeit mit Schutz- oder Hilfebedürftigen Personen
- Arbeit im seelsorgerischen Kontext
- Sowie nach individueller Einschätzung und im Einsatz von 1:1-Kontakten (z.B. Besuchsdienst).
- In fraglichen Bereichen kann auf den Prüfbogen zurückgegriffen werden (s. Anhang).

### 5.3. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant\*innen

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

### 5.4. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte angelegt bzw. im Pfarramt dokumentiert:

- der unterschriebene Verhaltenskodex / Dokumentation der Zustimmung
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

## 6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

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

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

### 6.1. Verhaltenskodex der Kirchengemeinde Osterkirche

Die Arbeit in der Osterkirche 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, der den Grundrahmen für unser Tun und Handeln setzt- auch im digitalen Raum:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg\*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt 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<sup>1</sup> und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, nehme ich diese ernst und wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan/Meldeweg meiner Kirchengemeinde vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

---

<sup>1</sup> PräVG §3: Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

## 6.2. Voice-, Choice- und Exitoption

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

Zur Sicherstellung ihrer höchstpersönlichen Rechte müssen alle teilnehmenden Personen immer eine Stimme (Voice) haben, um ihre Interessen deutlich machen zu können, sie müssen die Wahl haben (Choice), ob sie sich in der Situation befinden wollen und sie müssen einen Ausweg (Exit) haben, um aus der Situation treten zu können.

Uns ist wichtig, dass dies allen Teilnehmenden bewusst ist. Es geht dabei um die Sicherstellung der höchstpersönlichen Rechte und den Schutz vor Grenzverletzungen.

## 6.3. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Wir sind uns dessen bewusst und reflektieren den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise. Daher vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

1. Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und Mailadressen und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten im Rahmen der Möglichkeiten eine dienstliche Nummer und Mailadresse. Mitarbeitende aus dem Kirchenvorstand sollen eine „elkb-Mailadresse“ nutzen.
2. Insbesondere Hauptamtlichen und Mitarbeitenden mit besonderen Ämtern, welche vermehrt mit Dritten kommunizieren müssen, kann innerhalb ihres Aufgabengebietes eine dienstliche Nummer bereitgestellt werden.
3. Daten und Kontakte dürfen nicht ohne ausdrückliche Einwilligung an Dritte weitergegeben werden. (Achtung bei Weiterleitungen oder Hinzufügen zu Gruppenkanälen)
4. 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. Auf mögliche Lücken im Datenschutz wird je nach Kommunikationskanal ausdrücklich hingewiesen.
5. Sensible Informationen werden stets über möglichst datenschutzkonforme Wege vermittelt (keine Messengerdienste). Es ist darauf zu achten, dass niemand auf Grund von fehlenden Kommunikationskanälen einen Nachteil erfährt.
6. Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
7. 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.
8. Besondere Aufklärung findet im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Konfirmand\*innen statt. Gegenseitiges Filmen, Fotografieren und Tonaufnahmen im Kontext der kirchengemeindlichen Arbeit sind generell zu unterlassen. Verbindliche Regeln für Gruppenchats werden besprochen.
9. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde und Fachstellen wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

## 7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter\*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht.

Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

Eine Ausnahme der Verpflichtung kann für Ehrenamtliche erfolgen, wenn ihre Tätigkeit nur auf Aufgaben beschränkt ist, die keinen direkten Kontakt zu weiteren Personen erfordern (z.B.: Gemeindebriefausträger\*innen, Gartenpflege). Durch qualifizierte Mitarbeitende findet stattdessen eine Sensibilisierung der ehrenamtlich Mitarbeitenden zum Thema Prävention sexualisierte Gewalt statt.

Unserer Kirchengemeinde legt jedoch allen Mitarbeitenden die Teilnahme an einer Basisschulung nahe, da die Inhalte zur allgemeinen Präventionsarbeit und Haltung in unserer Gemeinde beitragen.

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

- Jugendleiter\*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung.
- Jugendleiter\*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem O-Kurs der EJK teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung. Alternativ ist ab 18 Jahren eine Teilnahme an der Basisschulung möglich.
- Für Jugendleiter\*innen werden von der EJK zweimal jährlich Jugend-Basisschulungen dekanatsweit angeboten. Des Weiteren werden regionale Jugendreferent\*innen ab 2026 befähigt, Trainee-Einheiten als Pendant zur Basisschulung vor Ort (in der Subregion) durchzuführen.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator\*innen oder die Fachstelle 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. Nach Bedarf werden ergänzende Schulungen von der Gemeinde initiiert.
- Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Die Hauptamtlichen informieren im jeweiligen Gemeindebereich über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentieren Teilnahmebescheinigungen und erinnern an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise Listen mit allen Mitarbeitenden vor. Diese werden mindestens einmal im Jahr überprüft.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht und der Nachweis darüber vorgelegt werden.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die für den Arbeitsbereich zuständige hauptamtliche Mitarbeitende das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist der Grund zu prüfen und es sind – je nach Einsatzbereich – Konsequenzen bis hin zum (teilweisen) Ausschluss von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde zu ziehen. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

## 8. 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.

Insbesondere in Gruppen der Kinder- und Jugendarbeit werden durch die Gruppenleitung (ggf. mit Unterstützung der\*s Jugendreferent\*in) altersgerecht Grenzen und Umgangsregeln und rechtliche Grundlagen thematisiert.

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 müssen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen (s. Anhang) 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 und gestalten eine Themeneinheit dazu im Rahmen des Mitarbeitenden-Programms.

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. Hierzu wurde der „Freizeit-Check“ übernommen (s. Anhang), welcher vor jeder Freizeit und Übernachtungsveranstaltung mit allen Mitarbeitenden besprochen wird.

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

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

## 9. Beschwerdemanagement

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

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

- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z. B. mit Smileys zur Bewertung)
- analoge und digitale Rückmeldemöglichkeiten mit monatlicher Sichtung
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson nach jedem Gottesdienst
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Damit Hinweisgebende oder Betroffene wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten. Wir werden diese je nach Art des Hinweises oder der Beschwerde zeitnah bearbeiten bzw. an die passende Stelle weiterleiten.

## 10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Zentral wichtig: Die oberste Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene des Dekanats. Alle Maßnahmen müssen mit dem\*der für unsere Kirchengemeinde zuständigen Dekanin Britta Müller (Vertretung: Dekan Dirk Wessel) abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten.
- vertraulicher Umgang und Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten.
- keine alleinigen Entscheidungen treffen.
- Interventionsteam/ Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.

### 10.1. Interventionsleitfaden der Kirchengemeinde

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

Ein Interventionsleitfaden (Meldewege) der Kirchengemeinde befindet sich im Folgenden und als Übersicht im Anhang. Er orientiert sich an den Inhalten der Basisschulung.

Im Fall eines Verdachtes auf sexualisierte Gewalt gilt folgendes Vorgehen:

- **Situation auflösen.** Wird eine übergriffe Situation beobachtet oder bemerkt, wird eingeschritten und nachgefragt. Bei Bedarf wird Hilfe geholt.
- **Ruhe bewahren.** Betroffener Person zuhören. Inhalte vertraulich behandeln. Keine voreiligen Aktionen, keine alleinigen Entscheidungen, Vermittlungsversuche und kein „Nachbohren“.
- **Dokumentieren.** Vorfall wird nach Möglichkeit anonymisiert schriftlich dokumentiert (ggf. Gedächtnisprotokoll). Was, Wann, Wer.
- **Einbeziehung der Ansprechperson oder Ansprechstelle** durch betroffene Person / in Absprache mit dieser. Diese ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und ist von der Meldepflicht befreit. Ansprechpersonen sind im konkreten Vorgehen bei Verdachtsfällen geschult und sind für Betroffene und Zeugen als Erstkontakt und zum Clearing zuständig.
- **Pfarramtsführung wird informiert** - mit Einverständnis der betroffenen Person! Falls die Pfarramtsführung selbst involviert / verdächtigt ist, die nächsthöhere Leitungsebene (Dekan\*in) informieren (Meldepflicht)
- Zuständige\*r **Dekan\*in wird** durch Pfarramtsführung **informiert**.
- **Interventionsteam** wird durch Dekan\*in einberufen. Der Vorfall wird auf dieser Ebene in Zusammenarbeit mit der Leitung der Kirchengemeinde weiterbearbeitet.
- (Anonyme) **Beratung über weiteres Vorgehen** mit der Meldestelle der ELKB (und unabhängige Fach- und Beratungsstellen, s. Netzwerkpartner im Anhang). Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich bei der Meldestelle (anonym) beraten zu lassen (Tel.: 089 / 5595 - 342).

## Beratungsrecht

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB (anonym) beraten zu lassen.

## WICHTIG: Meldepflicht

Erhärten sich Verdachtsmomente, d.h. es erscheint sehr wahrscheinlich, dass sexualisierte Gewalt vorliegt, haben Mitarbeitende der Landeskirche die Pflicht, dies der Meldestelle der ELKB mitzuteilen. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über Dekanin Britta Müller. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

## WICHTIG: Wahrung der Persönlichkeitsrechte

Die Persönlichkeitsrechte von betroffenen und unter Verdacht stehenden Personen müssen gewahrt werden. Das bedeutet, dass sie das Recht haben, ihre Identität zu schützen. Ihre Anonymität muss gewahrt werden. Daher sind alle Inhalte vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

### ! „Nur“ eine Grenzverletzung?

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

## 10.2. Interventionsteam auf Dekanatebene

Das Interventionsteam soll die\*den Leitungsverantwortliche\*n unserer Kirchengemeinde unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (*mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein*). Alle Inhalte sind vertraulich zu behandeln.

### 10.2.1. Mitglieder des Interventionsteams

|  |                                |                                       |
|--|--------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Dekanin / Verfahrensleitung</b>   |                                |                                       |
| Britta Müller  | Britta.mueller@elkb.de         | 0911 – 40 87 172                      |
| <b>Stellvertretender Dekan / Verfahrensleitung</b>                             |                                |                                       |
| Dirk Wessel  | Dirk.wessel@elkb.de            | 0911 – 23 99 19 35                    |
| <b>Öffentlichkeitsarbeit</b>   |                                |                                       |
| Joachim Baumgardt  | Joachim.Baumgardt@elkb.de      | 0911 – 21 41 106                      |
| <b>Präventionsbeauftragte</b>  |                                |                                       |
| Sonja Lichteneber  | Sonja.Lichteneber@elkb.de      | 0175 - 96 62 532                      |
| <b>Pfarramtsführung / Weisungsbefugte Person (wenn nicht selbst betroffen)</b> |                                |                                       |
| Beate Kimmel-Uhlendorf   | Beate.Kimmel-Uhlendorf@elkb.de | 0911 88 25 02                         |
| <b>Beratung und Meldung</b>  |                                |                                       |
| Meldestelle ELKB   | meldestelleSG@elkb.de          | 089/5595 – 342 oder<br>089/5595 – 676 |

### 10.2.2. Aufgaben des Interventionsteams

Hier werden die Aufgaben des Interventionsteams benannt. Die Aufgaben werden im Schutzkonzept des Evang.-Luth. Dekanats Nürnberg und im Interventionsleitfaden der ELKB konkret erläutert.

Wird dem\*r zuständigen Dekan\*in ein Vorfall gemeldet, beruft diese\*r das Interventionsteam zur Sitzung ein. Im folgenden Prozess werden Verfahrenswege geklärt. Beratend ist hierbei die Meldestelle der ELKB hinzuzuziehen, sowie weitere externe Fach- und Beratungsstellen nach Bedarf.

Das Interventionsteam unterstützt die Pfarramtsleitung und den Kirchenvorstand in den Verfahrenswegen. Transparente Kommunikation mit allen Beteiligten und der Fachstelle ist hierbei wesentlich.

Zu den Aufgaben des Interventionsteams gehören:

- Dokumentation und deren sichere Aufbewahrung.
- Kontakt und Beratung durch die Fachstelle der ELKB.
- Einordnung und Gefährdungseinschätzung.
- Meldung an die Meldestelle der ELKB.
- Plausibilitätsprüfung.
- Klärung von Kommunikationswegen, Unterstützungs- und Hilfebedarf, sowie (seelsorgerlicher) Begleitung der betroffenen Person und deren Vermittlung (Fürsorgepflicht).
- Klärung von Kommunikationswegen und Begleitung der beschuldigten Person (Fürsorgepflicht).
- Initiierung und Begleitung von institutionellen und individuellen Aufarbeitungsprozessen.
- Beratung und Begleitung zur Anpassung und Reflexion des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall.
- Beratung und Begleitung zur Analyse von Risiken und entspr. Maßnahmenentwicklungen.
- Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation.
- Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.
- Kooperation mit Netzwerkpartnern, Fach- und Beratungsstellen.

## 11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

### **Ziel der Rehabilitation ist**

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

### **Folgendes gilt es zu beachten**

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

## 12. Aufarbeitung

Aufarbeitungsprozesse können die Kompetenzen und personellen Ressourcen der Kirchengemeinde schnell übersteigen. Mitarbeitende der Kirchengemeinde und des Interventionsteams können und dürfen keine "Hobby-therapeutischen" Maßnahmen anbieten! Wichtig ist es, Betroffene an professionelle Beratungs- und Hilfestellen zu vermitteln und psychologische Unterstützung zu ermöglichen. Betroffene sollen sich nicht alleingelassen fühlen. Zugleich ist der (persönliche) Kontakt wichtig. Betroffene sollen bei allen Überlegungen einbezogen werden. Sie sind die Experten und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Hierbei arbeitet das Interventionsteam mit der Pfarramtsführung bzw. mit dem Kirchenvorstand zusammen. In der Aufarbeitung unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

### 12.1. Individuelle Aufarbeitung

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Dies wird vorrangig durch die Fachstelle und das Interventionsteam begleitet. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

### 12.2. Institutionelle Aufarbeitung

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde durch die Gemeindeleitung in den Blick genommen. Der\*Die Präventionsbeauftragte des Dekanats kann hierbei beratende hinzugezogen werden. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen. Die betroffene Person kann hierbei einen wichtigen Beitrag leisten, wenn eine konstruktive Zusammenarbeit möglich und gewollt ist.

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.“?

### 12.3. Aufarbeitung von aktuellen und zurückliegenden Fällen

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

#### **Aufarbeitung von aktuellen Fällen:**

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

#### **Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen:**

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

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

### 13. Vernetzung und Kooperation

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

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

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden im Gespräch:
  - Ev.-Luth.-Kirchengemeinde Emmauskirche
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstellen, welche im Anhang unter Netzwerkpartner aufgelistet sind.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Ehrenamtlichen-Empfang, Kirchenvorstandssitzung, Jugendforum, Erwachsenenbildungsveranstaltungen, Gemeindeversammlung.

## 14. Öffentlichkeitsarbeit

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

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

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

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

### 14.1. Maßnahmen in der Öffentlichkeitsarbeit zur Prävention sexualisierter Gewalt

#### 14.1.1. Während der Schutzkonzepterstellung

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

#### 14.1.2. Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Die Leitung der Kirchengemeinde hat sich auf folgende Regeln geeinigt:

1. Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
2. 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.
3. 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.
4. Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
5. 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. Außer nach Absprache und Einverständnis.
6. Wir achten explizit darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
7. Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
  - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,

- die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
- fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

### 14.1.3. Homepage

**Auf unsere Homepage [www.osterkirche.de](http://www.osterkirche.de) werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:**

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- Kontakt und Aufgaben der Ansprechpersonen,
- Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- die Beschwerdemöglichkeit für Mitarbeitende nach dem Hinweisgeberschutzgesetz,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu [www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de),
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

**Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:**

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

### 14.1.4. Gemeindebrief

**In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:**

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

**In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:**

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

#### 14.1.5. Schaukästen/ Pinnwände

In unseren Schaukästen und an den Pinnwänden in Kirche und Gemeindehaus werden folgende Inhalte dauerhaft ausgehängt:

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen,
- Kontakte zu Beratungsstellen.

Die Aktualisierung der Aushänge erfolgt nach Bedarf bei Änderung der Daten / Kontakte.

#### 14.2. Öffentlichkeitsarbeit im Kontext von Aufarbeitungsprozessen

Bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt in unserer Kirchengemeinde ist durch die Pfarramtsführung und den Kirchenvorstand sorgfältig abzuwägen, ob und in welcher Form darüber öffentlich berichtet werden soll.

Hierzu werden die Fachstelle und der/die zuständige Dekan\*in und ggf. die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Dekanats beratend hinzugezogen und beteiligte / betroffene Personen einbezogen.

Generell ist zu beachten, dass das öffentliche Berichten über alle Formen von sexualisierter Gewalt rechtlichen und ethischen Einschränkungen unterliegt, um Beteiligte zu schützen. Die Persönlichkeitsrechte von betroffenen und unter Verdacht stehenden Personen müssen gewahrt werden. Das bedeutet, dass sie das Recht haben, ihre Identität zu schützen.

Zu bedenken ist hierbei u.a., dass eine proaktive Kommunikation für Transparenz sorgen und Gerüchten und Vermutungen entgegenwirken kann. Zugleich muss ein Umgang mit den daraus resultierenden Verunsicherungen in der Gemeinde sichergestellt sein. Im Kontext der Berichterstattung müssen die Institutionellen Aufarbeitungsprozesse berücksichtigt werden (z.B. Überarbeitung des Schutzkonzeptes und Analyse von begünstigten Risiken).

## 15. Beschäftigtenschutz

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

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

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der\*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide Parteien (Betroffene\*r und Vorgesetzte\*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

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.

## IV. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand der Osterkirche in seiner Sitzung am 11. Februar 2026 beraten und beschlossen; vorbehaltlich der Zustimmung der Fachstelle.

Anschließend wurde es der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Die Mitglieder der Kirchengemeinde werden über das Schutzkonzept informiert. Das Schutzkonzept wird regelmäßig durch eine vom Kirchenvorstand eingesetzte Arbeitsgruppe geprüft, spätestens alle fünf Jahre.

Sollte eine Intervention auf Grund eines Vorfalls notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzeptes spätestens nach Abschluss der Intervention statt.

Die nächste Überprüfung ist im Sommer 2030.

| Stand / Überprüfung: | Änderungen: | Vorlage Fachstelle: | KV-Beschluss am: |
|----------------------|-------------|---------------------|------------------|
| 2024 - 2026          | Erstellung  |                     |                  |
|                      |             |                     | 19.03.2026       |
|                      |             |                     |                  |

## V. Anhänge

- Anhang 1: Konzeptionelle Ergänzung - Freizeit-Check
- Anhang 2: Konzeptionelle Ergänzung – Besuchsdienst, Seelsorge, 1:1-Kontakte
- Anhang 3: Konzeptionelle Ergänzung – Kirchenmusik / Chöre
- Anhang 4: Aufgabenbeschreibung der Ansprechperson
- Anhang 5: Verhaltenskodex der Kirchengemeinde
- Anhang 6: Verhaltenskodex in einfacher Sprache
- Anhang 7: Datenschutz-Verpflichtungserklärung
- Anhang 8: Prüfschema erweitertes Führungszeugnis
- Anhang 9: Selbstauskunftserklärung
- Anhang 10: Auf einen Blick – Intervention und Meldung in unserer Kirchengemeinde
- Anhang 11: Vorlage Dokumentation von Vermutungen
- Anhang 12: Kontakte, Netzwerkpartner und Beratungsstellen
- Anhang 13: Aushänge | Plakate: Meldewege, Ansprechperson, Fachstelle, Altersschutzgrenzen

## Anhang 1: Konzeptionelle Ergänzung - Freizeit-Check

### Was ist der Freizeit-Check?

Der Freizeit-Check ist eine Unterstützung für alle Haupt- und Ehrenamtliche, die als TeamerIn oder Leitung in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind. Mit diesem Checkheft wollen wir auf einige Teilaspekte in Bezug auf Prävention sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen aufmerksam machen, die im Rahmen von Übernachtungen und Freizeiten regelmäßig in den Blick genommen werden sollen. Viele Inhalte können methodisch z.B. in Mitarbeiterkreisen thematisiert werden. **Vor jeder Freizeit wird in der Vorbereitung der Kurz-Check und der Verhaltenskodex besprochen (Inhalte 12-14).**

### Was soll erreicht werden?

Es geht darum, unseren Blick für Situationen der Grenzverletzung aller Art zu schärfen. Indem das Team **sich zu den genannten Punkten Gedanken macht**, soll bei den Einzelnen als auch im Team eine Haltung **der gelassenen Achtsamkeit** entstehen. Wir wollen Übergriffe und Grenzverletzungen so gut es geht vermeiden. Falls es zu einer Überschreitung kommt, sollen die TeamerInnen wissen, was zu tun ist.

Freizeit-Check zur Prävention sexualisierter Gewalt im Rahmen von Freizeiten



# Freizeit-Check

zur Prävention  
von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt  
im Rahmen von Freizeiten der Evangelischen Jugend



Der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinden:

Melanchthonkirche Ziegelstein | Himmelfahrtskirche Buchenbühl



## Inhalt

1. Nähe und Distanz
2. Körperliche Nähe
3. Körperbetonte Spiele
4. Beziehungen, sexuelle Kontakte, Liebe
5. Persönliche Gespräche
6. Körperpflege
7. Wer schläft wo?
8. Transparenz & Beschwerdemanagement
9. Kommunikation
10. Krisenplan
11. Dokumentation
12. Kurz-Check
13. Das gilt immer und überall
14. Verhaltenskodex der EJB

2024

Erstellt durch  
Diakonin Sonja Lichteneyer  
unter Mitwirkung von  
Gemeinde- und Jugendreferent Tobias Creutzner und den Jugendlichen der Mitarbeiterkreise und des  
Jugendausschusses der Gemeinden.

Inspiziert durch Publikationen und Bildungsinhalte der EJB (Evangelischen Jugend in Bayern), der  
Fachstelle für Prävention sexualisierter Gewalt der ELKB, der aeJ (Arbeitsgemeinschaft Evangelischer  
Jugend in Deutschland) und dem Jugendpfarramt der Nordkirche.

Seite 1 von 16

Hier finden Sie den kompletten Freizeit-Check:

[https://melanchthonkirche-ziegelstein.de/wp-content/uploads/2024/06/EJ\\_Freizeit-Check\\_Praevention-sexualisierter-Gewalt\\_2024.pdf](https://melanchthonkirche-ziegelstein.de/wp-content/uploads/2024/06/EJ_Freizeit-Check_Praevention-sexualisierter-Gewalt_2024.pdf)



## Anhang 2: Konzeptionelle Ergänzung – Seelsorge, 1:1-Kontakte

Seelsorge und Besuchen gehören zu den Grundaufgaben unserer Kirchengemeinde.

Besuche und Gespräche finden häufig in Form von 1:1-Kontakten statt. Problemdarstellung: Falls Vorwürfe aufgrund von Verhalten oder Aussagen gemacht werden, steht Aussage gegen Aussage (von Besuchenden oder Besuchten). Was nicht passieren darf, ist dass wir aus Unsicherheit unserem Auftrag nicht mehr erfüllen können. Neben einer achtsamen Haltung braucht es auch Sicherheit für ehrenamtliche und hauptamtliche Seelsorgende. Das Pastoralpsychologische Centrum (PPC) nimmt sich diesem Thema an und wird Fortbildungsangebote initiieren.

Unsere Kirchengemeinde hat sich Gedanken gemacht:

### Asymmetrische Beziehung & Handlungsermächtigung

In der Seelsorge, Beratung, Schulung und z.T. in 1:1-Kontakten besteht eine asymmetrische Beziehung - ein Machtungleichgewicht (Ratsuchender-Seelsorgende\*r, Vorgesetzte\*r – Mitarbeitende\*r...). Diese Art von Macht muss wahrgenommen werden. Ziel ist es, **Grenzverletzungen, Abhängigkeiten oder Missbrauch vorzubeugen** und einen sicheren Rahmen für beide Seiten zu schaffen.

Durch **Handlungsermächtigung** geben wir dem Gegenüber Macht und können die Asymmetrie ausgleichen. Es soll keine Abhängigkeit entstehen, sondern Stärkung der Selbstwahrnehmung, Entscheidungsfähigkeit und Selbstverantwortung des Gegenübers (Hilfe zur Selbsthilfe). Es gilt z.B. Fragen zu stellen und keine Aussagen zu treffen.

In der Seelsorge und in seelsorgerlichen Kontexten steht die ratsuchende Person im Mittelpunkt. Empathie, Wertschätzung und echtes Interesse und Grenzachtung sind grundlegend.

### Klare Rahmenbedingungen schaffen

Vor jedem Besuch wird geklärt, ob der Besuch erwünscht ist.

Möglichst in **räumlich geschützten, aber nicht isoliert**.

Räume der Seelsorge können von den Ratsuchenden ausgewählt werden (gemeinsame Entscheidung).

Treffen in privaten Wohnungen, wenn notwendig. Bei Besuchen kann darauf geachtet werden, dass weitere Personen anwesend sind.

Besuchte Menschen wissen um einen Beschwerdeweg.

Offene Ansprache der Situation. Z.B. *„Es ist mir wichtig, einen vertraulichen Rahmen für unser Gespräch zu haben, es ist auch wichtig, dass Sie und ich uns wohlfühlen und jeder den Abstand hat, den er braucht. Bitte sagen Sie, wenn Ihnen etwas unangenehm ist, oder wenn Sie etwas brauchen.“*

### Rollenklarheit und professionelle Distanz

Klare Kommunikation: *Ich bin in dieser Rolle hier – nicht als Freundin, nicht als Therapeut, sondern als...*

Eigene Grenzen auch während eines Gespräches reflektieren und benennen. Jedes Gespräch kann von beiden Seiten abgebrochen werden.

Gibt es eine Vorgeschichte mit der Person? Was sagt mein Gefühl? Evtl. Dritte Person einbeziehen.

Emotionale Nähe zulassen, aber nicht mit persönlicher Vertrautheit verwechseln.

Bei Kompetenzüberschreitung oder persönlicher Befangenheit an Fachstellen oder Kolleg\*innen verweisen.

### Selbstschutz & Fremdschutz durch Dokumentation

Bei „seltsamen“ Situationen oder konkreten Vorfällen: Kurz-Dokumentation von Besuchssituationen mit Datum, Name und Beschreibung der Situation.

Auffälligkeiten oder Unsicherheiten werden im Team/Supervision besprochen.

### Fortbildung und Reflexion

(Anonymisierter) Austausch im Team oder mit Supervisor\*in zur Klärung von Unsicherheiten oder „komischem Bauchgefühl“.

Nach Bedarf ergänzende / erweiterte Schulungen für Ehrenamtliche und Hauptamtliche.

### Umgang mit Schutz- und Hilfebedürftigkeit

Hilfebedürftige Menschen fordern ggf. Hilfe ein – durch Gespräche oder durch körperliche Kontakte (Umarmung, Hilfe zur Mobilisierung, Hand halten, Trösten, ...). Eine Reflexion über die eigenen Grenzen und Grenzen anderer ist bei den Mitarbeitenden regelmäßig notwendig. Schutz- und Hilfebedürftigkeit anderer kann Kompetenzen und Ressourcen von Mitarbeitenden übersteigen. Hier braucht es ein Schulungsangebot und ein Netzwerk an Ansprechpartnern für Mitarbeitende und Besuchte (Pflegestützpunkt, PfarrerInnen, Seelsorgende).

Mitarbeitende wissen, dass sie weder pflegerisch noch therapeutisch aktiv werden dürfen und wissen, an welche Fachstellen sie verweisen und vermitteln können. Sie können ihre Grenzen klar benennen.

### Umgang mit Erfahrungen von sexualisierter Gewalt

Mitarbeitende im Besuchsdienst sind zum Teil wichtige GesprächspartnerInnen. In intensiven Kontakten können zum Beispiel (traumatische) Erfahrungen mit (sexualisierter) Gewalt in Gesprächen aufkommen. Hier braucht es Sprach- und Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden.

Wie können Mitarbeitende bei Themen von (sexualisierte) Gewalterfahrung und Traumata unmittelbar kompetent reagieren und welche Fachstellen / Ansprechpartner gibt es für Mitarbeitende und Betroffene?

Mitarbeitende kennen das institutionelle Schutzkonzept, Beschwerde- und Meldewege.

Mitarbeitende kennen bei Bedarf fachkompetente Ansprechpartner (Hauptamtliche, Beratungsstellen, Fachstelle, Netzwerkpartner).

## Anhang 3: Konzeptionelle Ergänzung – Kirchenmusik / Chöre

In der Kirchenmusik sind ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende sowie Honorarkräfte und Lehrbeauftragte tätig. Die Personalverantwortung liegt im Grundsatz bei der Pfarramtsführung bzw. dem Kirchenvorstand. Das Konzept der Kirchengemeinde hat Gültigkeit. Darüber hinaus gilt folgendes zu beachten.

### Chorleitende

Alle Chorleitende müssen eine Basisschulung absolvieren (alle 5 Jahre).  
Alle Chorleitende verpflichten sich dem Verhaltenskodex.

### Verantwortung der Chorleitenden

In den Chören werden individuelle Möglichkeiten der Rückmeldung und des Feedbacks vereinbart. Grenzen der Mitglieder achten (Kinderchor: Einheit zu Grenzen, was mag ich, was nicht, Regeln gemeinsam aufstellen).  
Chormitglieder kennen mögliche Beschwerde- und Meldewege.  
Chormitglieder verpflichten sich dem Verhaltenskodex und pflegen einen achtsamen Umgang untereinander.

### Körperliche Berührung im Rahmen der musikalischen Arbeit

Körperliche Berührungen sind nur im Rahmen der fachlichen Notwendigkeit und auf Nachfrage zulässig – ein Nein ist immer möglich und wird akzeptiert.

### Einzelunterricht, Einzelproben, Einzelgespräche

Nach Möglichkeit Treffen mit mehreren Personen.  
Hohe Transparenz – Termine sind zum Beispiel in der Gruppe bekanntzugeben.  
Generell ist immer ein Unterrichtsbesuch möglich – unverschlossene Türen, öffentliche Räume.

## Anhang 4: Aufgabenbeschreibung der Ansprechperson

### Beauftragung

Ansprechpersonen werden vom kirchlichen Leitungsgremium (Kirchenvorstand) berufen.

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

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

### Rechtliche Stellung von Ansprechpersonen

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

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

### Anforderungsprofil

#### Fachliche Qualifizierung

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

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

Die Ansprechperson muss in Seelsorgegeheimnis- und Datenschutzbelangen unterwiesen sein.

Der Träger soll bei Bedarf der Ansprechperson Supervision ermöglichen.

#### Persönliche Eignung

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

### Aufgabenfeld

#### Grundlage

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

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

Der Träger ermöglicht der Ansprechperson bei Bedarf *Supervision* und übernimmt die Kosten.

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

#### Einsatzbereich

Die Ansprechpersonen sind für die Kirchengemeinden Osterkirche und Emmaus zuständig.

#### Aufgaben

- Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden.

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

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

## Anhang 5: Verhaltenskodex der Kirchengemeinde

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg\*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt 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<sup>2</sup> und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, nehme ich diese ernst und wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan / Meldeweg meiner Kirchengemeinde vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis, stimme ihm zu und versichere, mich daran zu halten.

\_\_\_\_\_

Name

\_\_\_\_\_

Unterschrift

\_\_\_\_\_

Datum

<sup>2</sup> PräVg § 3: Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge:

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

## Anhang 6: Verhaltenskodex in einfacher Sprache

1. Ich Sorge dafür, dass sich Menschen sicher fühlen.  
Besonders Kinder und Jugendliche.
2. Ich achte darauf, dass es keine Gewalt gibt.  
Auch keine sexualisierte Gewalt.
3. Ich respektiere die Grenzen anderer Menschen.
4. Ich weiß, dass ich Verantwortung habe.  
Ich gehe achtsam mit Nähe und Abstand um.  
Ich nutze meine Rolle nicht aus.
5. Ich halte Abstand zu Menschen, die mir anvertraut sind.  
Ich habe keinen sexuellen Kontakt mit ihnen.
6. Ich spreche freundlich und respektvoll.  
Das gilt auch im Internet.
7. Ich verhalte mich angemessen.  
Wenn jemand mein Verhalten kritisch findet, höre ich zu.
8. Wenn ich Grenzüberschreitungen bemerke, nehme ich das ernst.  
Ich hole mir Hilfe und spreche mit Ansprechpersonen.
9. Wenn ich sexuelle Gewalt sehe oder davon erfahre,  
halte ich mich an die Regeln und Meldewege meiner Kirchengemeinde.

Ich habe diesen Verhaltenskodex gelesen. Ich bin damit einverstanden. Ich halte mich daran.

\_\_\_\_\_

Name

\_\_\_\_\_

Unterschrift

\_\_\_\_\_

Datum

## Anhang 7: Datenschutz-Verpflichtungserklärung

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

wird als Ehrenamtliche/Ehrenamtlicher auf das Datengeheimnis gemäß § 26 DSGVO verpflichtet:

Es ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis).

Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort.

Das entsprechende Merkblatt über den Datenschutz für Ehrenamtliche wurde im Pfarramt ausgehändigt oder nach Absprache per Mail zugeschickt.

Verstöße gegen das Datengeheimnis sind Pflichtverletzungen und können rechtliche Konsequenzen haben.

Nürnberg, den \_\_\_\_\_ (Datum)

\_\_\_\_\_

Unterschrift der/des Ehrenamtlichen

## Anhang 8: Prüfschema erweitertes Führungszeugnis

### Prüfung der Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben- / der Fachstelle für Prävention sexualisierter Gewalt

Träger (Dekanatsbezirk, Kirchengemeinde etc.) \_\_\_\_\_

Beschreibung der Tätigkeit \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Um Entscheidungsträger\*innen bei der Überlegung zu unterstützen, ob von neben-/ ehrenamtlich tätigen Personen ein erweitertes Führungszeugnis (FZ) angefordert werden sollte, bietet das folgende Prüfschema eine strukturierte Herangehensweise. Dieses Schema dient der Gewährleistung von Sicherheit und Vertrauen in Kontexten, in denen neben-/ ehrenamtliche Mitarbeitende möglicherweise mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Personen in Berührung kommen

Dieses Prüfschema ist darauf ausgerichtet, transparente und wohlüberlegte Entscheidungen im Hinblick auf erweiterte Führungszeugnisse im Kontext neben-/ ehrenamtlicher Tätigkeiten zu ermöglichen. Es bietet einen klaren Leitfaden für Entscheidungsträger\*innen und trägt zur Sicherheit und Integrität in kirchlichen Einrichtungen bei.

Vorgehensweise:

Zu „1. Prüffragen“: Regelmäßiger Kontakt mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Personen:

- Ja: Ein erweitertes Führungszeugnis ist zwingend erforderlich.

- Nein: Fortfahren mit Frage 2 Prüfschema

Zu „2. Prüfschema“:

**Auswertung:**

Wurde mindestens 1 Antwort aus der Kategorie D angekreuzt, oder wurden

mindestens 6 aus der Kategorie C angekreuzt, oder

mindestens 5 aus Kategorie B in Verbindung mit mindestens 3 aus Kategorie C angekreuzt,

so wird die Einsichtnahme des Führungszeugnisses unabhängig von den anderen Antworten als dringend empfohlen.

Unabhängig davon kann auch nach eigener Einschätzung in anderen Fällen zusätzlich auf die Einsichtnahme des Führungszeugnisses bestanden werden.

Dokumentation der Entscheidung:

- Bei Ablehnung des erweiterten Führungszeugnisses: Das Prüfschema kann für die Dokumentation und Nachvollziehbarkeit der Entscheidung archiviert werden.

- Bei Zustimmung: Der Antragsteller wird um die Einreichung des erweiterten Führungszeugnisses gebeten.

## 1. Prüffragen:

Kinder oder Jugendliche werden bei dieser Tätigkeit regelmäßig beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder es besteht ein vergleichbarer Kontakt? (z.B. Konfirmandenarbeit,

Kindergottesdienst, etc.)

JA

NEIN

Beinhaltet die Tätigkeit die Betreuung und Beaufsichtigung bei Übernachtungen? (z.B. Konfirfreizeit, Familienfreizeit etc.)

JA

NEIN

Beinhaltet die Tätigkeit Pflegeaufgaben die mit engem körperlichen Kontakt verbunden sind?

JA

NEIN

Ist es eine Tätigkeit, die allein, d.h. nicht im Team durchgeführt wird und die es erlaubt, Kontakt zu Minderjährigen oder anderen vulnerablen Personengruppen aufzunehmen?

JA

NEIN

Geschieht der Kontakt in einem seelsorgerlichen Kontext oder einer vergleichbaren 1 zu 1 Situation? (z.B. Besuchsdienst, etc.)

JA

NEIN

## 2. Prüfschema:

| <b>Die Tätigkeit...</b>  | <b>A</b>               | <b>B</b>  | <b>C</b>                           | <b>D</b>                     |
|--|------------------------|---|------------------------------------|------------------------------|
| <i>...ermöglichte den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses</i>   | Nein                   | Vielleicht  | Gut möglich                        | XXX                          |
| <i>...beinhaltet eine Hierarchie / Machtverhältnis</i>   | Nein                   | Nicht auszuschließen                                | Ja                                 | XXX                          |
| <i>...berührt Risikofaktoren des Kindes / Jugendlichen / vulnerablen Person (Verletzlichkeit z.B. Behinderung, Psych. Auffälligkeit, Kleinkinder, nichtdeutschsprachig...)</i> | Nein                   | XXX   | XXX                                | Ja                           |
| <i>...wird in Anwesenheit / gemeinsam mit anderen Betreuern ausgeübt</i>   | Ja                     | Meistens  | Manchmal                           | Nein                         |
| <i>...findet mit Gruppen statt</i>   | Ja                     | Mit 2-3 Kindern / Jugendlichen                      | Hin und wieder auch mit Einzelnen  | Nein, meistens mit Einzelnen |
| <i>...findet regelmäßig mit wechselnden Kindern / Jugendlichen statt</i>   | Ja                     | Teils, teils  | Nein                               | XXX                          |
| <i>...findet in der Öffentlichkeit statt / Räumlichkeiten sind einsehbar</i>   | Ja                     | Meistens  | Selten                             | nein                         |
| <i>...berührt die persönliche Sphäre des Kindes / Jugendlichen / vulnerablen Person (z.B. sensible Themen, Körperkontakt)</i>  | Nein                   | XXX   | Manchmal                           | Ja                           |
| <i>...hat folgende Zielgruppe</i>  | Über 15 Jahre          | 10-15 Jahre   | Unter 10 Jahre                     | XXX                          |
| <i>...hat folgende Häufigkeit</i>  | Bis zu 3 mal pro Woche | Mehrfach (z.B. auch mehr als 3 Tage hintereinander) | Regelmäßig (z.B. einmal die Woche) | XXX                          |

|   |                      |                        |                   |                        |
|---|----------------------|------------------------|-------------------|------------------------|
| <i>...hat folgenden zeitlichen Umfang</i>                                   | <i>bis zu 2 Std.</i> | <i>Mehrere Stunden</i> | <i>Ganzer Tag</i> | <i>Auch über Nacht</i> |
| <i>...hat folgende Altersdifferenz<br/>(Mitarbeitende und Teilnehmende)</i> | Unter 5 Jahre        | 5-15 Jahre             | Mehr als 15 Jahre | XXX                    |
| Summe   |                      |                        |                   |                        |

**Abschließende Einschätzung:**

|  |              |          |
|--|--------------|----------|
| Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis ist notwendig | JA           | NEIN     |
| <b>Begründung</b>  |              |          |
| Datum  | Unterschrift | Funktion |

## Anhang 9: Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

### Erklärung:

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite) rechtskräftig verurteilt worden bin.

Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.

Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist. Nr. 4 gilt nur für Personen, die länger als 6 Monate im Ausland gelebt haben (streichen, wenn unzutreffend):

Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.

Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Nürnberg, den \_\_\_\_\_ (Datum)

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

### Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

|  |  |
|--|--|
| § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht  | § 184 Verbreitung pornographischer Schriften   |
| § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen  | § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften   |
| § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen | § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften   |
| § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung  | § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften   |
| § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses             | § 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien |
| § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern   | § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen  |
| § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern   | § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution  |
| § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge   | § 184g Jugendgefährdende Prostitution  |
| § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung  | § 184i Sexuelle Belästigung  |
| § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge  | § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen  |
| § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen   | § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen  |
| § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger  | § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung  |
| § 180a Ausbeutung von Prostituierten   | § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft   |
| § 181a Zuhälterei  | § 233a Förderung des Menschenhandels   |
| § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen  | § 234 Menschenraub   |
| § 183 Exhibitionistische Handlungen  | § 235 Entziehung Minderjähriger  |
| § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses   | § 236 Kinderhandel   |

## Anhang 10: Auf einen Blick – Intervention und Meldung in unserer Kirchengemeinde

Im Fall eines Verdachtes auf sexualisierte Gewalt gilt folgendes Vorgehen:

- **Situation auflösen.**  
Wird eine übergriffe Situation beobachtet oder bemerkt, wird eingeschritten und nachgefragt. Bei Bedarf wird Hilfe geholt.
- **Ruhe bewahren.**  
Betroffener Person zuhören. Inhalte vertraulich behandeln. Keine voreiligen Aktionen, keine alleinigen Entscheidungen, Vermittlungsversuche und kein „Nachbohren“.
- **Dokumentieren.**  
Vorfall wird nach Möglichkeit anonymisiert schriftlich dokumentiert (ggf. Gedächtnisprotokoll). Was, Wann, Wer.
- **Einbeziehung der Ansprechperson oder Ansprechstelle**  
durch betroffene Person / in Absprache mit dieser. Diese ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und ist von der Meldepflicht befreit. Ansprechpersonen sind im konkreten Vorgehen bei Verdachtsfällen geschult und sind für Betroffene und Zeugen als Erstkontakt und zum Clearing zuständig.
- **Pfarramtsführung wird informiert - mit Einverständnis der betroffenen Person!**  
Falls die Pfarramtsführung selbst involviert / verdächtigt ist, die nächsthöhere Leitungsebene (Dekan\*in) informieren (Meldepflicht)
- **Zuständige Dekan\*in Informieren**  
Pfarramtsführung informiert. Interventionsteam wird durch Dekan\*in einberufen. Der Vorfall wird auf dieser Ebene in Zusammenarbeit mit der Leitung der Kirchengemeinde weiterbearbeitet.
- **(Anonyme) Beratung**  
über weiteres Vorgehen mit der Meldestelle der ELKB (und unabhängigen Fach- und Beratungsstellen, s. Netzwerkpartner im Anhang). Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich bei der Meldestelle (anonym) beraten zu lassen (Tel.: 089 / 5595 - 342).

### WICHTIG: Meldepflicht

Erhärten sich Verdachtsmomente besteht die Pflicht, dies der Meldestelle der ELKB mitzuteilen.

### WICHTIG: Wahrung der Persönlichkeitsrechte

Die Persönlichkeitsrechte **von betroffenen und unter Verdacht stehenden Personen** müssen gewahrt werden. Alle Inhalte sind vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

### „Nur“ eine Grenzverletzung?

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

## Anhang 11: 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 was beobachtet<br>(Name, Funktion, Adresse,<br>Telefon, Mail,...) |   |  |
| Betroffene:<br>Name, Alter, Geschlecht                                    |   |  |
| Täter*in:<br>Name, Alter, Geschlecht                                      |   |  |
| Zeugen:<br>Namen  |   |  |
| Die Beobachtung betrifft eine<br>Situation...                             | Intern (z.B. Angebote der KG oder<br>des Dekanats...) | Extern (z.B. Familie, Freundeskreis,<br>andere Vereine...) |
| Wo?<br>(Örtlichkeit möglichst genau)                                      |   |  |
| Wer war beteiligt?<br>(auch Zeugen)                                       |   |  |
| Was wurde genau beobachtet?   |   |  |
| Wie war die Gesamtsituation?  |   |  |
| Mit wem wurde schon darüber<br>gesprochen?                                |   |  |

|                     |  |
|---------------------|--|
| Nächste Schritte... |  |
|---------------------|--|

### 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... |  |
|---------------------|--|

## Anhang 12: Kontakte, Netzwerkpartner und Beratungsstellen

### **Wildwasser Nürnberg e.V. Fachberatungsstelle Wildwasser Nürnberg**

Fachberatungsstelle für Mädchen & Frauen gegen sexuellen Missbrauch und sexualisierte Gewalt.  
Telefon 09 11 / 33 13 30  
[www.wildwasser-nuernberg.de](http://www.wildwasser-nuernberg.de)

### **frauenBeratung Nürnberg Beratung für von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen**

Beratung für gewaltbetroffene Frauen & Mädchen  
Beratung & Unterstützung bei Missbrauchs- und Gewalterfahrung von Mädchen & Frauen.  
Telefon 09 11 / 28 44 00  
[www.frauenberatung-nuernberg.de](http://www.frauenberatung-nuernberg.de)

### **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ Telefon 116 016 (kostenlos)**

Rat und Hilfe bei Gewalt gegen Frauen rund um die Uhr, anonym, in insgesamt 18 Sprachen.  
[www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)

### **Jungenbüro Nürnberg Jugendhilfeverbund Schlupfwinkel e.V.**

Beratung und Unterstützung für gewaltbetroffene männliche Jugendliche in Krisensituationen.  
Telefon 09 11 / 52 81 47 51  
[www.jungenbuero-nuernberg.de](http://www.jungenbuero-nuernberg.de)

### **Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer Polizeipräsidium Mittelfranken**

Telefon 09 11 / 21 12 13 31  
[www.polizei.bayern.de/mittelfranken](http://www.polizei.bayern.de/mittelfranken)

### **AURA! Selbststärken - Selbstbehaupten - Selbstverteidigen**

Kurse, Information, Beratung von Frauen für Frauen und Mädchen  
Telefon 09 11 / 28 46 29  
[www.aura-nuernberg.de](http://www.aura-nuernberg.de)

**N.I.N.A. e.V. – Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch**



Onlineberatung: [www.nina-info.de/online-beratung](http://www.nina-info.de/online-beratung)

**weitere Möglichkeiten:**

[www.nummergegenkummer.de](http://www.nummergegenkummer.de) | Tel. 0800 111 0333

Deutscher Kinderschutzbund | [www.dksb.de](http://www.dksb.de)

Beratungsstelle für männliche Opfer sexueller Gewalt | [www.kibs.de](http://www.kibs.de)

## Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt



### Ansprechstelle für Betroffene

#### Aufgaben

- Vertrauliche Beratung und Clearing für Betroffene

#### Kontakt

Maren Schubert  
Tel. 089 / 55 95-335  
Mail [ansprechstelleSG@elkb.de](mailto:ansprechstelleSG@elkb.de)



### Meldestelle

#### Aufgaben

- Beratung bei Verdachtsfällen und zur Intervention
- Aufnahme und Weitergabe von Meldungen

#### Kontakt

Stephanie Betz, Carola Reichl,  
Anja Thiele  
Tel. 089 / 55 95-342  
Mail [meldestelleSG@elkb.de](mailto:meldestelleSG@elkb.de)



### Anerkennungskommission

#### Aufgaben

- Beratung zum Antragsverfahren
- Finanzielle Leistung in Anerkennung von Leid durch sexualisierte Gewalt

#### Kontakt

Ira Kloska  
Tel. 089 / 55 95-422  
Mail [anerkennungskommission@elkb.de](mailto:anerkennungskommission@elkb.de)



### Prävention

#### Aufgaben

- Schulungen und Seminare
- Beratung und Unterstützung zu Schutzkonzepten

#### Kontakt

Marlene Lucke,  
Sigrid Schulz-Zimmermann  
Tel. 089 / 55 95-309  
Mail [praevention@elkb.de](mailto:praevention@elkb.de)



**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern



## Altersschutzgrenzen

# Altersstufen im Sexualstrafrecht

| Alter in Jahren | 0-13 | 14-15 | 16-17 | 18-20 | 21+ |
|-----------------|------|-------|-------|-------|-----|
| 0-13            | ■    | ■     | ■     | ■     | ■   |
| 14-15           | ■    | ■     | ■     | ■     | ■   |
| 16-17           | ■    | ■     | ■     | ■     | ■   |
| 18-20           | ■    | ■     | ■     | ■     | ■   |
| 21+             | ■    | ■     | ■     | ■     | ■   |

- Sexueller Kontakt ist nicht strafbar.
- Strafbar wenn Gegenleistung (Geld/Geschenke) gewährt wird.
- Strafbar bei Ausnutzung der fehlenden sexuellen Selbstbestimmung oder wenn Gegenleistung gewährt wird.
- Sexueller Kontakt ist immer strafbar.