



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern



# **Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt ESG Erlangen in der ELKB**

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

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

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Vorwort.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Geltungsbereich.....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Risiko- und Potential-Analyse.....</b>	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt .....</b>	<b>4</b>
<b>5.</b>	<b>Präventives Personalmanagement .....</b>	<b>5</b>
<b>6.</b>	<b>Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe &amp; Distanz.....</b>	<b>7</b>
	<u>Anhang zu 6: Verhaltenskodex der ELKB .....</u>	<u>9</u>
<b>7.</b>	<b>Schulung und Fortbildung .....</b>	<b>10</b>
<b>8.</b>	<b>Sexualpädagogisches Konzept.....</b>	<b>11</b>
<b>9.</b>	<b>Beschwerdemanagement.....</b>	<b>12</b>
<b>10.</b>	<b>Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....</b>	<b>12</b>
<b>11.</b>	<b>Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....</b>	<b>14</b>
<b>12.</b>	<b>Aufarbeitung .....</b>	<b>16</b>
<b>13.</b>	<b>Vernetzung und Kooperation .....</b>	<b>17</b>
<b>14.</b>	<b>Öffentlichkeitsarbeit.....</b>	<b>18</b>
<b>15.</b>	<b>Beschäftigtenschutz.....</b>	<b>20</b>

## **1. Vorwort**

Dieses Schutzkonzept wurde von einigen Studierenden, Mitgliedern aus dem Gemeinderat und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen der Evangelischen Studierendengemeinde Erlangen im Zeitraum von Mai 2024 - Juli 2025 erarbeitet.

## **2. Geltungsbereich**

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Evangelischen Studierendengemeinde Erlangen. Das beinhaltet sowohl Hauptamtliche, Nebenamtliche, Ehrenamtliche, regelmäßige und unregelmäßige Besucher:innen sowie Mietende unserer Räumlichkeiten.

Als ehrenamtliche Mitarbeitende der ESG verstehen wir nicht-hauptamtliche Mitglieder des Gemeinderates, sowie Mitglieder des Erweiterten Gemeinderates (gewählte Awarenesspersonen).

## **3. Risiko- und Potential-Analyse**

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 27.5.2024 durchgeführt. Daran waren folgende Personen beteiligt: Pfarrerin Marita Schiewe, Pfarrerin Ann-Sophie Hoepfner und einige Studierende.

Bei der weiteren Bearbeitung waren außerdem Pfarrerin Ann-Sophie Hoepfner und weitere Studierende beteiligt.

## **4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt**

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. (Art. 1 Abs. 1 GG)

Indem wir dieses Konzept verabschieden sehen wir uns gleichermaßen der Aufsicht staatlicher Gewalt und theologischer Überzeugungen verpflichtet.

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. Diese Glaubensüberzeugung wird durch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland geschützt und im kirchlichen Leben als ethischer Grundsatz bejaht.

In unserer ESG achten wir diese Würde. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde. Wir wollen allen Menschen sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können. Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an der geltenden Gesetzeslage.

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

## 5. Präventives Personalmanagement

### Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Textbaustein zum Thema „präventives Personalmanagement“.
- wie das Thema Prävention sexualisierte Gewalt bei Bewerbung und Einarbeitung eingebaut wird. Wichtig hierbei: sowohl für ehrenamtliche als auch für hauptberufliche Mitarbeitende soll das Thema bei Tätigkeitsbeginn eine Rolle spielen.
- wie in Ihrer Struktur sichergestellt wird, dass alle Mitarbeitenden an Schulungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt teilnehmen und wie Sie das dokumentieren.
- wie und wann Sie den Verhaltenskodex ins Gespräch bringen und wie der Prozess der Selbstverpflichtung, inklusive Dokumentation und Aufbewahrung, bei Ihnen ablaufen soll.
- wie Sie den Prozess zur Einsichtnahme der Führungszeugnisse organisieren, wie Sie die Einsichtnahme dokumentieren und von welchen Personen Sie ein Führungszeugnis einsehen lassen wollen.

Fragen:

1. Welche Kreise von Mitarbeitenden gibt es bei mir?
2. Wie alltagsnah umsetzen? (Bewerbung, Einarbeitung, Verhaltenskodex, Selbstverpflichtung, erweitertes Führungszeugnis, Dokumentation, Aufbewahrung)

Text:

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, für Personen, die in den ESGn angestellt werden (Tutor\*innen, Hausmeister\*innen, Sekretär\*innen usw.) sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

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

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber\*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.?
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. (Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.)
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber\*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der\*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.

- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

### **Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende (wer zählt als EA?)**

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

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der\*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Der\*die neue Ehrenamtliche wird durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche eingewiesen.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der\*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.

### **Dokumentation**

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

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

### **Umgang mit Hospitierenden, Vikar:innen und Praktikant\*innen**

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

## **6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz**

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

(siehe Anhang zu 6.)

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

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

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

### **Verhaltensregeln für den digitalen Raum**

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Hauptamtlichen steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.

- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Studierendengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

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

- Beim Unterschreiben des Verhaltenskodex
- QR-Code in Cafeteria/Tafel direkt zum Schutzkonzept auf eigener Homepage
- Beim Welcome-Abend, dem ersten Gemeindeabend im neuen Semester
- Beim Gemeindeabend mit Themen aus dem sexualpädagogischen Bereich (Nähe und Distanz sexuelle Identität, LGBTQIA+, Schwangerschaftsabbruch, etc.)
- Wir weisen am ersten ökumenischen Gemeindeabend der Semesterferien, der in der ESG stattfindet, auf das Schutzkonzept hin.

## Anhang zu 6: Verhaltenskodex der ELKB

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg\*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
  2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
  3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
  4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter\*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
  5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot<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, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
  9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

### Ort, Datum

Name \_\_\_\_\_

Geschäftsführende Pfarrperson ESG Erlangen

<sup>1</sup> § 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

## 7. Schulung und Fortbildung

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

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

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

- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator\*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.  
Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Das liegt im Aufgabenbereich der geschäftsführenden Pfarrperson.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden.  
Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

## **8. Sexualpädagogisches Konzept**

Wir wollen Raum dafür geben, dass junge Erwachsene sich mit Themen rund um ihre Sexualität auseinandersetzen können. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Studierendengemeinde 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. Neu eingestelltes Personal wird aufgefordert, eine „Basisschulung Prävention sexueller Gewalt“ zu besuchen.

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 jungen Erwachsenen.

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.

Junge Erwachsene bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die ESG. 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 Menschen, die Kontakt zur ESG haben, beschäftigen. Wir behandeln sie nach Bedarf der betroffenen Menschen.

Dabei beachten wir ein mögliches Machtgefälle innerhalb der ESG. Wenn Paarbeziehungen entstehen, sorgen wir für eine klare Kommunikation über die jeweilige Rolle innerhalb der Gruppe.

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: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der\*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir stellen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten zur Verfügung. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Mögliche Themen sind: Nähe und Distanz, sexuelle Identität, LGBTQIA+, Schwangerschaftsabbruch.

In Kombination mit diesen Themen können wir im Zuge eines Gemeindeabends das eigene Schutzkonzept und den Verhaltenskodex thematisieren und so für ein höheres Bewusstsein dafür bei Studierenden sorgen.

## 9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer ESG wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden.

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 allen Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer ESG folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Feedbackbogen am Ende des Semesters (halbjährlich)
- auf Feedbackbogen steht der Hinweis der möglichen anonymen Beschwerde per Zettel in ESG-Briefkasten
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson werden über Newsletter und sonstige Kommunikationskanäle der Gemeinde bekannt gegeben (Ort und Zeit genau angeben)
- Mindestens eine Awarenessperson (nicht Hauptamtliche:r der ESG Erlangen) wird vom Gemeinderat vorgeschlagen (muss kein Mitglied des Gemeinderates sein). Sie wird im Laufe des Welcomeabends von der Gemeinde bestätigt. Sie gehört zum Erweiterten Gemeinderat, ist als solche nicht stimmberechtigt, aber zur Basisschulung und ggf. Fortbildungen verpflichtet.
- Online-Kontaktformular auf der Homepage
- Aushänge, die auf die Fachstelle „Prävention sexualisierte Gewalt“ hinweisen.

## 10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

### Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den ausgefüllten Textbaustein zum Thema „Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt“.
- die ausgefüllte Vorlage Interventionsteam
- die ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner\*innen.
- die Grafik Interventionsleitfaden.

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

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit der geschäftsführenden Pfarrperson abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

#### **Interventionsleitfaden:**

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

#### **Interventionsteam:**

Das Interventionsteam soll die\*den Leitungsverantwortliche\*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Bei Bedarf können weitere, fachkundige Menschen hinzugezogen werden. Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Martin Hoepfner / Dekanin Gerhild Rüger  
Geschäftsführende Pfarrperson der ESG / zuständige Dekansperson
- Ulrike Böhner  
(Die\*der Präventionsbeauftragte des Dekanats Erlangen)
- Carsten Kurtz  
(eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)
- .....  
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)
- .....  
(ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist)

#### **Dokumentation:**

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

### **Beratungsrecht und Meldepflicht:**

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über die zuständige Dekansperson.

Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676

Mail: [meldestellesg@elkb.de](mailto:meldestellesg@elkb.de)

### **Anhang:**

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner\*innen

## **11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen**

Wenn die Prüfung von Verdachtselementen 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 ESG
- 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/dienstrechtlche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.

- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung...)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.
- Im Falle von nicht-juristisch relevanten Grenzüberschreitungen, welche in individueller Wahrnehmung liegen, ist ein gemeinsames Gespräch zu suchen, um die Wünsche der Betroffenen zu klären (zB. Der Wunsch nach einer Entschuldigung oder einer gemeinsamen Klärung).

## 12. Aufarbeitung

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

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

Hilfe kann zum Beispiel gefunden werden bei:

- Sozialpsychiatrischer Dienst (Tel: 09131 88560)
- Uniberatungsstellen (zahlreiche Anlauf- und Beratungsstellen sind auf der Homepage des Büro für Gender und Diversity der FAU Erlangen zu finden)
- Frauennotruf (Tel: 09131 - 20 97 20)
- TraumaHilfeZentrum Nürnberg (Tel: 0176 44752020)
- Brück Traumafachberatung Mittelfranken (Tel: 09193 5011561)
- Krisendienst Bayern (Tel: 0800 / 655 3000)
- Offene Tür Nürnberg (Tel: 0911 81005455)

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

- Was braucht der\*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug\*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.

- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

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

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

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Gemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat die ESG dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmisbrauch.
- 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.

## 12. 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, für den wir jederzeit offen sind, suchen wir den Kontakt zu folgenden Einrichtungen: Büro für Gender und Diversity, weitere Einrichtungen des

Beratungsnetzwerks der Universität FAU Erlangen und des Studentenwerks Erlangen-Nürnberg (u.a. International Office, Psychologische Beratung).

- Weitere mögliche Ansprechpartner sind Weißer Ring Erlangen-Höchstadt, Autonomes Frauenhaus Erlangen oder die Öffentlichkeitsstelle der Polizei.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle: Frauennotruf Erlangen.

## 13. 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 Gemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

### Während der Schutzkonzepterstellung

Wir wollen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept die Gemeinde über Entwicklungen in Stand setzen, zum Beispiel mithilfe von Beiträgen auf unserer Homepage und in Social Media.

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

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

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

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

[https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung\\_Verarbeitung\\_von\\_Fotos.pdf](https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf)

- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat\*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie – sofern diese nicht ausdrücklich zustimmen – nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.

## Homepage

Auf unserer Homepage wird das Schutzkonzept veröffentlicht mit dem Hinweis „Dort findet ihr“:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum
- einen Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...)
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu [www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB
- die Kontaktdaten der regionalen Beratungsstelle

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- Ansprechpersonen
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen
- Angebote zur sexuellen Bildung
- weitere aktuelle Themen

## Schaukästen/ Pinnwände

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen
- einen QR-Code, der zum Schutzkonzept auf unserer Homepage leitet

## **14. 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 Einrichtung, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der\*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten 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.