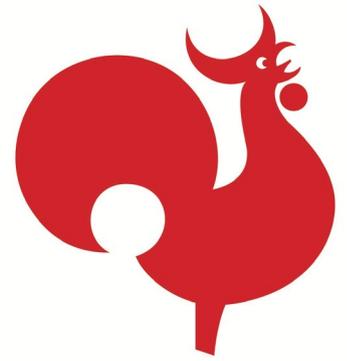


Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



**Schutzkonzept zur Prävention
sexualisierter Gewalt
der Evangelischen Studierenden-
Gemeinde (ESG) Bayreuth
in der ELKB**

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	3
2. Risiko- und Potential-Analyse.....	3
3. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	4
4. Partizipation	5
5. Verantwortung und Zuständigkeiten	6
6. Präventives Personalmanagement	8
7. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	10
Anhang 7 Verhaltenskodex der ELKB.....	12
8. Schulung und Fortbildung	13
9. Sexualpädagogisches Konzept	14
10. Beschwerdemanagement.....	15
11. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	16
Anhang 10.1 Interventionsleitfaden.....	18
Anhang 10.2 Interventionsteam und Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Bayreuth	19
12. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	21
13. Aufarbeitung	22
14. Vernetzung und Kooperation	24
Anhang 14 Netzwerkpartner*innen	25
15. Öffentlichkeitsarbeit.....	26
16. Beschäftigtenschutz.....	28

1. Vorwort

Nach einer Auftaktabendveranstaltung mit Avalon e.V. – örtliche Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt am 23. Januar 2025 wurde in den folgenden Wochen bis Mai 2025 bei mehreren Treffen das Schutzkonzept von den beiden Hauptamtlichen Pfarrer Heinrich Busch und Pfarrerin Dr. Jennifer Ebert und den Studierenden Vera Gurniak (Verantwortliche vor allem für den Tanzabend) und Lukas Wittig (Tutor) (zeitweise Rebekka Melzner, Tutorin) erarbeitet, wobei alle Gruppen und Kreise der ESG dazu eingeladen waren.

2. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 23. Januar 2025 durchgeführt. Dazu wurden die Gruppen und Kreise der ESG eingeladen, auch die, die sich in der ESG treffen, oder die ökumenisch mit zur ESG gehören. Außerdem wurde es als offene Veranstaltung beworben. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Hauptamtlichen-Team
- Ehrenamtliche
- Ökumenische Band 7th Day
- Tanzabend
- Sprachcafé
- Amnesty International (trifft sich in den Räumen)

Die Risiko- und Potentialanalyse, inklusive dem zugehörigen Fragebogen, diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Nähe und Distanz spielen eine wichtige Rolle und dabei, sich bewusst zu machen, wo die eigenen Grenzen und die der anderen sind und wie wir damit umgehen.
- Die hohe Fluktuation der Studierenden in der Gemeinde ist eine besondere Herausforderung (z.B. für die Kommunikation), aber auch Chance (z.B. für Veränderungen).
- Klare Kommunikation ist wichtig.

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 (am 15. April 2025).

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

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Hausordnung	Heinrich Busch	
Verhaltenskodex umschreiben	Vera Gurniak / Dr. Jennifer Ebert	

Termine für (Online-) Basisschulungen an Mitarbeitende geben	Dr. Jennifer Ebert	
Nacharbeitung Konzept	Heinrich Busch	22.5.2025

3. 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, ethnischer Herkunft oder dem Glauben. Diese Glaubensüberzeugung wird durch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland geschützt und im kirchlichen Leben als ethischer Grundsatz bejaht.

In unserer ESG wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde. Wir wollen Menschen 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 ehrenamtlichen¹ Mitarbeitenden in einer Selbstverpflichtung unterschreiben und in einer verpflichtenden Schulung lernen, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird. Das Leitbild wird zusammen mit dem Schutzkonzept bei Einstellungsgesprächen den Mitarbeitenden und Erstgesprächen den Ehrenamtlichen vorgelegt und in geeigneter Weise veröffentlicht (Aushang, Homepage).

¹ Ehrenamtlich in diesem Sinn meint Engagierte, die regelmäßig Verantwortung in einem Bereich übernehmen, zum Beispiel als Leitende einer Gruppe oder Veranstaltung.

4. Partizipation

Wir als ESG Bayreuth 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 ESG notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und einen wertschätzenden Umgang soll die Position der Studierenden gestärkt werden und verhindert werden, dass dieses Machtgefälle missbraucht werden kann.

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:

- Semesterplanung
- Planung von Veranstaltungen, Gottesdiensten etc.
- Social Media

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

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

- Erarbeiten eines Verhaltenskodex

5. Verantwortung und Zuständigkeiten

Verantwortung und Ansprechpersonen

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r Einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Unser Team 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 (z.B. bei Teambesprechungen) und unterstützen die Umsetzung und benötigten Ressourcen.

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

Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit da. Sie sind folgendermaßen zu erreichen [Stand 23.06.2025]:

- Stefanie Krauß, Pfarrerin 09279 – 97 14 955, stefanie.krauss[at]elkb.de
- Stefanie Ogurok, Familienbildungsstätte 0921 – 60 800 98 22, stefanie.ogurok[at]elkb.de
- Klaus Tillmann, Pfarrer 09244 – 226, klaus.tillmann[at]elkb.de
- Zentrale Ansprechstelle der ELKB 089 – 55 95 335, ansprechstellesg[at]elkb.de

Außerkirchliche Ansprechstellen

- Avalon – Fachberatungsstelle: 0921 – 51 25 25, info[at]avalon.bayreuth.de
- Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch 0800 – 22 55 530

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 Clearing². 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 Avalon e.V. als regionale Fachberatungsstelle. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich/sind angehalten, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt oder einer regionalen Fachstelle

² Clearing bezeichnet hier die erste Bedarfsklärung und Einschätzung der Situation, um gemeinsam mit der betroffenen Person geeignete nächste Schritte zu identifizieren.

wie Avalon e.V. teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die ESG. Alternativ sind die Ansprechpersonen des Dekanats zuständig, zu dem die ESG als Einrichtung gehört.

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

Präventionsbeauftragte

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

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind der Übersicht des Interventionsteams (siehe Anhang 10.2) zu entnehmen [Stand 23.6.2025]:

Präventionsbeauftragte*r	
Diakon Holger Franz (Evang. Jugend)	Fon: 0921 74 54 40 912
	E-Mail: holger.franz[at]elkb.de
Pfrin. Nicole Peter (Multiplikatorin im ehem. DB Pegnitz)	Fon: 09270 216
	E-Mail: nicole.peter[at]elkb.de
Sabine Winkler (im ehem. DB Pegnitz)	Fon: 09241 724610
	E-Mail: sabine.winkler[at]elkb.de

6. Präventives Personalmanagement

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

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren³ 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.⁴
- 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.
- 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

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. (siehe Fußnote⁴)
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.

³ Empfohlen sei die Arbeitshilfe der evangelischen Landeskirche Württemberg „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten.“ Zu finden unter: https://www.elk-wue.de/fileadmin/Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf [2025-05-21]

⁴ Situationsbeispiele:

An Weihnachten soll das Krippenspiel als Musical aufgeführt werden. Die Chorleiterin lädt einen Teilnehmer, der in seiner Solo-Stimme noch unsicher ist, zu sich nach Hause ein, um mit ihm zu üben.

Jugendleiterin Eva ist 18 Jahre alt und benötigt ein Zeugnis über ihr ehrenamtliches Engagement in der Gemeinde, damit sie sich für ein Auslandsjahr bewerben kann. Ihre Pfarrerin sagt, das mache sie sehr gern, aber dafür müsse sie bitte auf das nächste Zeltlager mitfahren, da eine Leiterin ausgefallen sei.

Karl geht den anderen Mitgliedern des Programmplanungsteams gehörig auf die Nerven. Inzwischen werden seine Vorschläge, die er einbringt, geflissentlich ignoriert.

Bei einer wöchentlichen Dienstbesprechung begrüßt der Pfarrer die neue Sekretärin mit einer Umarmung und meint, dass sie heute wieder besonders adrett angezogen sei und der kurze Rock ihr gut steht.

Eine Studentin wirkt unglücklich. Nach einer ungeschickten Äußerung eines Anwesenden, bricht sie in Tränen aus. Eine andere Studentin tröstet sie und nimmt sie in den Arm und hält sie.

- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Bei den ersten Veranstaltungen (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer des Ehrenamts 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. Zum Beispiel:
 - Bei regelmäßiger Austragung von Veranstaltungen ohne hauptamtliche Begleitung ist die Vorlage notwendig.
 - Für Tutor*innen ist die Vorlage notwendig.
 - Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe der Pizza nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

Dokumentation

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

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

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 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.

7. 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 7, Seite 12).

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 Veranstaltungen 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 Raum⁵

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 Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer und/oder E-Mail-Adresse zur Verfügung.
- Die Nummern und persönlichen Daten von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der ESG dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.⁶

⁵ Siehe auch die Handreichung der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Missbrauchs: Schutzkonzepte für den digitalen Raum – Bestandteile eines Konzepts zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt, April 2022 [https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf, Stand 2025-05-21]

⁶ Die Nutzung von Social Media stellt eine Herausforderung dar. Über Jahre wurde ausschließlich Signal zur Kommunikation genutzt, bei einem Wechsel zu WhatsApp vervielfachte sich die Größe der Gruppe. Bei einer Umfrage kam auch heraus, dass WhatsApp das Mittel ist, mit dem sich die Studierenden erreichen lassen. Auch die Versuche mit der App Churchpool haben das nicht ändern können. Deswegen nutzen wir WhatsApp

- 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 ESG 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.

vorläufig weiter, um zu unseren Veranstaltungen einzuladen. Datenschutzrechtlich Relevantes soll darüber nicht geteilt werden. Um die Gruppe zu sensibilisieren, wird in der Gruppenbeschreibung auf Deutsch und Englisch darauf hingewiesen.

Anhang 7 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 unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, ethnischer Herkunft oder dem Glauben, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen 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, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten.

Dabei liegt ein Fokus auf der Gewährleistung der Voice-, Choice- und Exitoptionen:

- Voice: Recht, die eigene Meinung zu äußern - sei es durch Wünsche, Bedürfnisse, Kritik oder Veränderungsvorschläge -, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen
- Choice: Freiheit zu entscheiden, in einer bestimmten Situation bleiben zu möchten oder nicht.
- Exit: Möglichkeit, sich aus jeder Situation zurückzuziehen

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 Abstinenzgebot⁷ 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. Dazu gehört auch ein kritischer Umgang mit Gerüchten. Wir reden mehr miteinander als übereinander.
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

.....
kirchliche Dienststelle

⁷ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei 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.

8. Schulung und Fortbildung

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

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

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

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet 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 Jahrs, nach Möglichkeit aber im ersten Semester der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen. Möglich ist auch, die Schulung anderer Träger zu besuchen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet 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 ESG-Büro informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Büro Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen, ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der ESG ausgeschlossen werden.
Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

9. 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 (z.B. Nähe und Distanz, Sexuelle Identität, LGBTQIA+, Schwangerschaftsabbruch). 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 sexualisierter 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 hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

10. 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 alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer ESG folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung [Stand 23.6.2025]:

- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson/der Leitungspersonen
 - o Dr. Jennifer Ebert: nach Vereinbarung
 - o Heinrich Busch: Bürozeiten zzt. Mittwoch 9-12 Uhr und nach Vereinbarung
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
 - o Ansprechpersonen des Dekanats siehe Kap. „5 Verantwortung und Zuständigkeiten“
- Aushänge, die auf Fachstellen hinweisen:
 - o Avalon – regionale Fachstelle
 - o Fachstelle der ELKB „Prävention sexualisierte Gewalt“.

11. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dem aktuellen Studierendenpfarrer, zurzeit Heinrich Busch, 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.⁸ Als Orientierung kann das Interventionsleitfadenschaubild im Anhang (siehe Anhang 10.1) eine Hilfe sein.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam (siehe Anhang 10.2) 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).

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

⁸ Bis zum Vorliegen eines gültigen Gesamtinterventionsleitfadens der ELKB gelten die Informationen im Handlungsleitfaden für Dekan*innen und in der Ordnung zum Beschäftigtenschutz in der ELKB, im Intranet zu finden unter <https://www2.elkb.de/intranet/node/29094>.

sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den zuständigen Dekan Dr. Manuél Ceglarek.

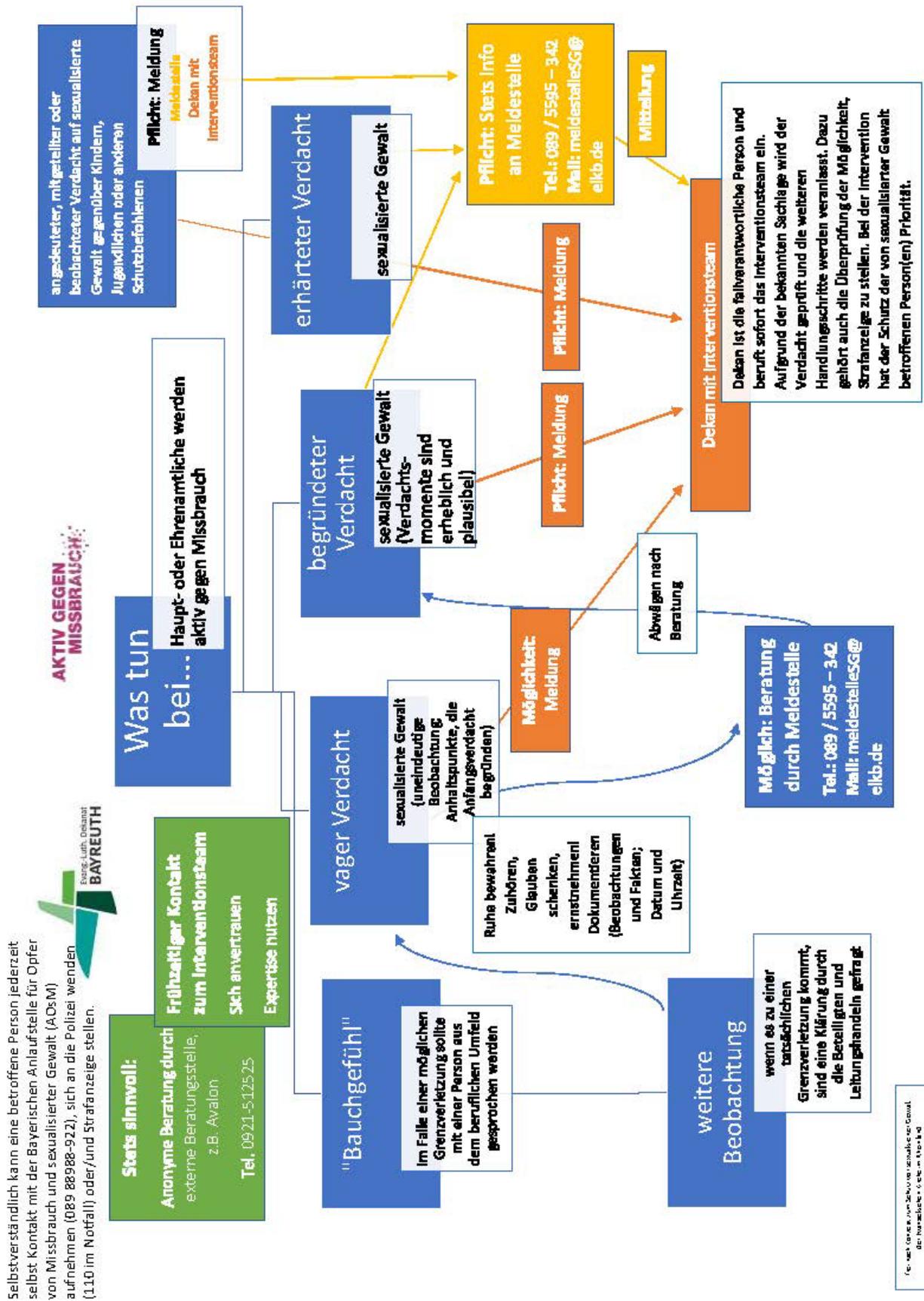
Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

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

Mail: meldestellesg@elkb.de

Anhang 10.1 Interventionsleitfaden



Anhang 10.2 Interventionsteam und Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Bayreuth

Stand: 23.06.2025

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Süd-Region: Jürgen Hacker	Fon: 0921 596 805
	E-Mail: dekanat.bayreuth.sued[at]elkb.de
Nord-Region: Dr. Manuél Ceglarek	Fon: 0921 596 810
	E-Mail: dekanat.bayreuth.nord[at]elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Süd-Region: Pfr. Friedemann Wenzke	Fon: 0921 411 68
	E-Mail: friedemann.wenzke[at]elkb.de
Nord-Region: Pfr. Thomas Wolf	Fon: 09203 212
	E-Mail: thomas.wolf[at]elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Diakon Holger Franz (Evang. Jugend)	Fon: 0921 74 54 40 912
	E-Mail: holger.franz[at]elkb.de
Pfrin. Nicole Peter (Multiplikatorin ehem. DB Pegnitz)	Fon: 09270 216
	E-Mail: nicole.peter[at]elkb.de
Sabine Winkler (im ehem. DB Pegnitz)	Fon: 09241 724610
	E-Mail: sabine.winkler[at]elkb.de

Bereich Schule	
Name: KR Michael Thiedmann (Schulreferent)	Fon: 0921 596 806
	E-Mail: michael.thiedmann[at]elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: siehe Dekane	Fon:
	E-Mail:

Notfallseelsorger*in	
Name: Pfrin. Stefanie Krauß	Fon: 09279 97 14 955
	E-Mail: stefanie.krauss[at]elkb.de

Fachberatungsstelle vor Ort:	
Name: AVALON Fachberatungsstelle e.V. Frau Gossow-Look und Frau Dalmer	Fon: 0921 – 51 25 25
	E-Mail: info[at]avalon-bayreuth.de

Meldestelle ELKB	
Name: Stephanie Betz	Fon: 089 5595 342
	E-Mail: meldestellesg[at]elkb.de
Name: Carola Reichl	Fon: 089 5595 342
	E-Mail: meldestellesg[at]elkb.de
Name: Andrea Landgraf	Fon: 089 5595 342
	E-Mail: meldestellesg[at]elkb.de

12. 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 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 bzw. das Dekanat 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, Zusammenkunft mit Studierenden, 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.

13. Aufarbeitung

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

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

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote der ESG Bayreuth 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?
- Müssen wir die Art und Weise unserer Kommunikation hinterfragen?
- 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 Dich ernst und glauben Dir.“?

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. Neben den oben genannten Leitfragen bei aktuellen Fällen können hierbei folgende Fragen relevant 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 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.

14. 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:

- Wir sind Teil des Beratungsnetzwerks der Universität Bayreuth und zu solchen und anderen Fragen bei regelmäßigen Treffen miteinander im Gespräch, unter anderem mit:
 - Servicestelle Chancengleichheit und Frauenbeauftragte
Ansprechperson: Miriam Bauch - miriam.bauch[at]uni-bayreuth.de,
Telefon: +49 (0)921 / 55-2218
 - becks – studieren mit Behinderung und/oder chronischer Krankheit
 - Servicestelle PULS
 - International Office
 - KHG
 - Servicestelle Diversity
 - Psychologische Beratung des SWO
- Vertrauliche Ansprechpersonen der Servicestelle Diversity der Universität Bayreuth (<https://www.diversity.uni-bayreuth.de>) sind:
 - **Ansprechperson für Antidiskriminierung:**
Dr. Stefan Kurth
Telefon: 0921 55-4545
E-Mail: stefan.kurth[at]uni-bayreuth.de
Büro: Bayreuth, Nürnberger Str. 38, "Zapf"-Gebäude 1, Raum 1.2.15
 - **Ansprechperson bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt:**
Prof. Dr. Karin Birkner
Gebäude GW I, Raum 0.30
Telefon: 0921 55-3610
E-Mail: karin.birkner[at]uni-bayreuth.de
- Mit der Regionalen Fachberatungsstelle Avalon e.V. haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Mitarbeitendenkreis, Schulungen und Veranstaltungen, durch Aushang von Plakaten und Hilfsangeboten und Verweisen auf der Homepage, Studierendenpfarrkonferenz, Vollversammlung Bundes-ESG.

Anhang 14 Netzwerkpartner*innen

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Universität Bayreuth - Ansprechperson bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt	
Prof. Dr. Karin Birkner	Fon: 0921 55 3610
Gebäude GW I, Raum 0.30	E-Mail: karin.birkner@uni-bayreuth.de

Weißer Ring Bayreuth	
	Fon: 0921 81401
	E-Mail: Bayern-Nord@weisser-ring.de

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Kriminalhauptkommissarin F. Hertl	Fon: 0921 5061311
	E-Mail:
Stellvertretende Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Kriminalhauptkom. K. Kneidinger	Fon: s.o.
	E-Mail:

Zuständige Staatsanwaltschaft	
Oberstaatsanwalt Köhler	Fon: 0921 504 322
Stellvertretung: Staatsanwalt Käsbohrer	E-Mail:

Einrichtung: Avalon	
	Fon: 0921 512525
	Online-Beratung möglich

Telefonseelsorge	
	Fon: 0800 111 0 111
	E-Mail:

BKH	
	Fon: 0921 2830
	E-Mail:

Krisendienst Oberfranken	
	Fon: 0800 6553000
	E-Mail:

Nummer gegen Kummer für Kinder und Jugendliche	
	Fon: 0800 111 0 333
	Für Eltern: 0800 111 0 550

15. 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 regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Beiträge auf unserer Homepage, in Social Media und über die ESG-App, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

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
- Für uns ist selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen. Wir wissen um den Umstand, dass in seltenen Fällen Studierende erst volljährig werden und versuchen entsprechend sensibel mit den Fotos umzugehen. Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit

einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.

- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie – 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 werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein 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,
- 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:

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

Pinnwände der ESG

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

16. 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.

Die nächste Überprüfung des Schutzkonzepts ist angesetzt für:

Sommersemester 2027