



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Dekanatsbezirk Bayreuth

„Offen reden. Klar handeln. Wir schützen.“

Unser Leitmotiv für jede Botschaft.

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	3
II.	Geltungsbereich.....	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	3
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	3
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	3
3.	Partizipation	4
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	5
5.	Präventives Personalmanagement.....	6
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	7
7.	Schulung und Fortbildung	9
8.	Sexualpädagogisches Konzept.....	10
9.	Beschwerdemanagement	10
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	12
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	13
12.	Aufarbeitung	14
13.	Vernetzung und Kooperation.....	15
14.	Öffentlichkeitsarbeit	16
15.	Beschäftigtenschutz.....	18

I. Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept ist für den Dekanatsbezirk Bayreuth bestimmt. Das Konzept wurde von Mai bis September 2025 erarbeitet. Die Federführung zur Erstellung übernahm ein vom Dekanatsausschuss beauftragtes Team aus Präsiden, Schulreferent und Dekan Nordost. Die Sekretariatskräfte waren in die Erstellung eng eingebunden.

II. Geltungsbereich

Die sensiblen Bereiche der Dekanatsjugend, Kirchenmusik, Telefon-, Studierenden- und Krankenhausseelsorge verfassen eigene Schutzkonzepte. Das vorliegende Konzept gilt für die restlichen Arbeitsbereiche des Dekanatsbezirkes (Sitzungen, Klausuren, Mitarbeitergespräche, Büroverkehr etc.).

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im April und Mai 2025 durchgeführt.

Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Ehrenamtliche (Präsiden), Hauptamtliche (Schulreferent/Dekan), Sekretariatskräfte (in Teilen)

Auf Basis der Risiko- und Potenzialanalyse haben wir unser Schutzkonzept erarbeitet. Die Arbeitsgruppe hält an dieser Stelle folgende Kernerkenntnisse fest, da der Dekanatsbezirk als Rahmen für die operative Gemeindearbeit und die Werke fungiert und eine zentrale Rolle in der Präventionshaltung übernimmt:

- Erarbeitung eines Leitbilds, das die zentrale Stellung der Präventionsarbeit für die kirchliche Glaubwürdigkeit unterstreicht. Herstellung eines Bezugs zur ForuM-Studie und zu biblischen Grundlagen.
- Erarbeitung eines Leitfadens für das Beschwerdemanagement. Das Team stellte fest, dass im kirchlichen System keine Klarheit darüber besteht, wo und wie Beschwerden eingereicht werden und wann und wie sie beantwortet werden.
- Prävention im MJG: standardmäßige Verankerung.

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.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

„Offen reden. Klar handeln. Wir schützen.“ – Unser Leitmotiv für jede Botschaft.

1. Theologische Grundlage

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen und trägt deshalb unveräußerliche Würde (*Gen 1,27*). *Offen reden* heißt dabei, unsere Berufung zur Wahrung dieser Würde deutlich auszusprechen; *klar handeln* bedeutet, konsequent Grenzen zu setzen und Schutz zu gewährleisten.

2. Verantwortung und Schutz

Im Dekanatsbezirk Bayreuth verpflichten wir uns, diese Würde zu bewahren. Wir sorgen dafür, dass alle uns anvertrauten Menschen vor jeglicher Form von Grenzüberschreitungen und Gewalt – physisch, psychisch oder sexualisiert – geschützt sind. Gewalt hat in unserer Gemeinschaft keinen Platz: „*Lernt Gutes zu tun; schafft Recht, hilft den Unterdrückten*“ (Jes 1,17). Unser Leitmotiv wird hier konkret: *Offen reden* über Gefahren, *klar handeln* gegen Übergriffe und schützen aller Beteiligten.

3. Erkenntnisse der Forum-Studie der EKD

Wir nehmen die am 25. Januar 2024 veröffentlichte Forum-Studie ernst. Die Studie offenbart systemische Defizite – von Verantwortungsdiffusion bis zu verdeckten Machtstrukturen und Schweigekulturen. Um diesen zu begegnen, legen wir informelle Netzwerke offen, etablieren transparente Leitungs- und Kommunikationsprozesse und setzen wirksame Kontrollmechanismen um. Nur durch *offenes Reden* und *klares Handeln* schaffen wir einen geschützten Raum, der unserer kirchlichen Glaubwürdigkeit entspricht.

4. Schaffung sicherer Räume

Wir gestalten Orte, in denen Gottes Segen erfahrbar wird und gelebter Glaube in Gemeinschaft gedeihen kann. Dafür trösten wir einander gemäß „*Gott aber, der uns tröstet in all unserer Bedrängnis, tröstet auch uns, damit wir die trösten, die in allerlei Bedrängnis sind.*“ (2 Kor 1,4) und vertrauen dem Zuspruch: „*Gott ist's, der uns befestigt, uns gesalbt und versiegelt und den Geist als Pfand gegeben hat.*“ (2 Kor 1,21–22). *Offen reden* schafft Vertrauen, *klar handeln* sichert Schutz.

5. Umgang mit Verletzungen und Beschwerden

Wir sprechen die Wahrheit, wenn Grenzen überschritten werden: „*Legt daher die Lüge ab und redet die Wahrheit, ein jeder mit seinem Nächsten; denn wir sind Glieder aneinander.*“ (Eph 4,25). Gleichzeitig fördern wir Achtsamkeit und Mitgefühl: „*Jeder sehe nicht auf das Seine, sondern jeder auch auf das, was dem anderen dient.*“ (Phil 2,4). Unser Leitmotiv fordert uns auf, Wunden *offen* anzusprechen, *klar* zu intervenieren und sorgsam zu sein.

6. Verbindlicher Verhaltenskodex

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden unterzeichnen einen Kodex, der unser Leitbild in konkrete Verhaltensregeln überträgt. Er regelt Nähe & Distanz, verlangt Achtsamkeit bei körperliche Berührungen mit Schutzbefohlenen und stellt sicher, dass wir unser Leitmotiv tagtäglich leben.

7. Veröffentlichung

Dieses Leitbild ist auf der Homepage des Dekanatsbezirk Bayreuth veröffentlicht und für alle Interessierten frei zugänglich.

3. Partizipation

Wir stärken Teilhabe.

1. Ziel und Haltung

Wir im Dekanatsbezirk Bayreuth binden Mitarbeitende und Teilnehmende aktiv in Entscheidungen ein, die sie betreffen. Dabei achten wir auf die bestehende Hierarchie und gleichen Machtgefälle durch echte Partizipation und wertschätzenden Umgang aus.

2. Strukturen und Prozesse

- Wir schaffen klare Beteiligungsformate auf mehreren Ebenen:
 - Team Ehren- und Hauptamt
 - Gremienarbeit (DA, DS)
 - Dekanatsbüro-Team

- Dafür stellen wir Zeit, Räume, Informationen und geeignete Methoden bereit.
3. **Kommunikation und Transparenz**
 - Unsere Ziele und Vorgehensweisen kommunizieren wir offen, damit alle wissen, was erreicht werden soll und wie sie beitragen können.
 - Entscheidungen und deren Begründung legen wir nachvollziehbar dar und berichten, wie eingebrachte Impulse berücksichtigt wurden.
 4. **Ressourcen und Priorisierung**
 - Wir erkennen an, dass Partizipation Zeit und Ressourcen bindet.
 - Deshalb informieren wir transparent, wenn wir uns auf einzelne Maßnahmen fokussieren müssen.
 5. **Aktuelle Schwerpunkte**
In unserer Risiko- und Potenzialanalyse haben wir folgende Themen für weitere partizipative Arbeit identifiziert:
 - Verhaltenskodex/Leitlinien (von Präsidium/DA thematisiert)
 - Beschwerdemanagement

Mit diesem klaren und ressourcenbewussten Vorgehen fördern wir gelebte Teilhabe und stärken gemeinsam unsere Gemeinschaft.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Unsere Verpflichtung und Struktur

1. Verbindlichkeit und Umsetzung

Wir im Dekanatsbezirk Bayreuth bekennen uns entschieden gegen sexualisierte Gewalt. Unser Dekanatsausschuss sorgt dafür, dass alle Elemente unseres Schutzkonzepts fest in den Abläufen verankert sind. Regelmäßig steht das Schutzkonzept auf der Tagesordnung, und wir sichern seine Umsetzung durch klare Beschlüsse und ausreichende Ressourcen. Eine umfassende Überprüfung erfolgt spätestens alle fünf Jahre (nächste im Jahr 2030); der nächste Termin ist im Schutzkonzept vermerkt.

2. Ansprechpersonen

Als Erstkontakte vor Ort benennen wir nach § 5 Abs. 7 PrävG:

Rel.päd. Elmar Fertig-Dippold (Kontakt: Ansprechperson1.dbbayreuth@elkb.de)

Diakon Peter Maier (Kontakt: Ansprechperson2.dbbayreuth@elkb)

Soz.päd. Stefanie Ogurok (Kontakt: Ansprechperson3.dbbayreuth@elkb)

Pfr.in Nicole Peter (Kontakt: Ansprechperson4.dbbayreuth@elkb.de)

Pfr.in Johanna Thein (Kontakt: Ansprechperson5.dbbayreuth@elkb.de)

Pfr. Klaus Tillmann (Kontakt: Ansprechperson6.dbbayreuth@elkb.de)

Betroffene können sich vertrauensvoll an sie wenden. Ihre Hauptaufgaben sind

- einfühlsames, aktives Zuhören
- niederschwelliges Erst-Clearing
- Weitervermittlung an die Fachstelle der ELKB, das Hilfetelefon (zentrale Anlaufstelle.help) oder regionale Beratungsstellen

Die Ansprechpersonen sind von der Meldepflicht gemäß § 5 Abs. 4 PrävG befreit und über die jeweiligen E-Mailadressen für Ansprechpersonen und Telefonnummern (z.B. (0 92 1) 60 800 98 22) erreichbar. Sie nehmen an der Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

teil – Kosten trägt der Dekanatsbezirk. Ihr regelmäßiger Austausch erfolgt über das Netzwerktreffen der Fachstelle.

3. Präventionsbeauftragte

Unsere Präventionsbeauftragten wachen darüber, dass Schutzkonzepte nicht in der Schublade bleiben, sondern gelebt und weiterentwickelt werden. Sie sind Teil des Interventionsteams, überprüfen den Interventionsleitfaden, koordinieren offizielle Meldewege und fördern Beratungs- und Fortbildungsangebote. Folgende Personen stehen hierfür zur Verfügung:

- Holger Franz
- Stefanie Krauß
- Sabine Winkler

Auch sie sind unter ihren dienstlichen Kontaktdaten erreichbar.

Mit dieser klaren Rollenverteilung und unserem kontinuierlichen Engagement stellen wir sicher, dass sexualisierte Gewalt in unserem Dekanatsbezirk keine Chance hat und Betroffene kompetente Unterstützung finden.

5. Präventives Personalmanagement

Wir verfügen über einen verbindlichen Ablauf zur Einstellung hauptberuflicher Mitarbeiter sowie über ein Präventionsmanagement für Ehrenamtliche.

1. Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende

1. Bewerbungsgespräch

- Wir thematisieren professionellen Umgang mit Nähe und Distanz, Fehlverhalten, Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt.
- Die Bewerber*innen erläutern ihre Haltung und Vorgehensweise bei Verdachtsfällen und Vorfällen sexualisierter Gewalt.
- Etwaige Lücken im Lebenslauf oder häufige Jobwechsel werden transparent abgeklärt.

2. Einstellungsgespräch

- Schutzkonzept und Leitbild werden vorgestellt und in den Grundzügen erläutert.
- Eine vertiefende Besprechung findet in der Einarbeitungsphase statt.
- Die Mitarbeitervertretung wird nach den kirchenrechtlichen Vorgaben eingebunden.

3. Verhaltenskodex & Nachweise

- Nach der Einstellung erhalten alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex; die Unterzeichnung erfolgt zu Beginn des Dienstverhältnisses.
- Vor Arbeitsbeginn legen Mitarbeitende ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor; eine Überprüfung wiederholt sich alle fünf Jahre.
- Im ersten Dienstjahr nehmen Mitarbeitende an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt teil (sofern kein aktuelles Zertifikat vorliegt).

2. Präventionsmanagement für Ehrenamtliche

- 1. Sensibilisierung im Gremium**
 - Im Dekanatsausschuss behandeln wir Nähe-/Distanzfragen, Fehlverhalten, Macht- und Gewaltmissbrauch.
 - Einzelpersonen und das Gremium reflektieren ihre Haltung und ihr Vorgehen bei Verdachtsfällen.
- 2. Schutzkonzept & Leitbild**
 - Ehrenamtliche erhalten Schutzkonzept und Leitbild, die wir (auch im Einzelgespräch) in den Grundzügen erläutern.
- 3. Verhaltenskodex**
 - Der Kodex wird im Gremium vorgestellt und von allen Mitgliedern unterzeichnet. Unterzeichnung ist für die weitere ehrenamtliche Mitarbeit notwendig.
- 4. Fortbildung**
 - Mitglieder des Dekanatsausschusses absolvieren im ersten Jahr die Basisschulung Prävention sexualisierter Gewalt und dokumentieren dies mit einem Zertifikat.

3. Dokumentation

Alle Nachweise werden durch das Dekanatsbüro in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt und regelmäßig aktualisiert:

- Unterschriebener Verhaltenskodex
- Zertifikat der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Nachweise über regelmäßige Fortbildungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten polizeilichen 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.

Verhaltenskodex des Dekanatsbezirks Bayreuth

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgenden 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. 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 Abstinenzgebot¹ 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.

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

Zwischen Menschen besteht immer ein Machtgefälle, das auf unterschiedlichen Wissensständen und Orientierung beruht. Um die höchstpersönlichen Rechte – insbesondere von Kindern und Jugendlichen – dauerhaft zu sichern, müssen Organisationen ihre Rechte- und Schutzkonzepte fortlaufend reflektieren und weiterentwickeln. Dabei gelten drei Grundprinzipien:

1. **Choice**
Jede Person muss frei entscheiden können, ob sie sich in einer bestimmten Situation aufzuhalten möchte.
2. **Voice**
Jede Person hat das Recht, auf (drohende) Rechtsverletzungen hinzuweisen und ihre Stimme zu erheben.
3. **Exit**
Jede Person muss die Möglichkeit haben, eine für sie ungünstige Situation jederzeit zu verlassen.

Es ist darauf zu achten, dass diese drei Optionen stets allen Mitarbeitenden offenstehen. 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

1. **Vertraulicher Umgang mit Informationen**
 - Keine Weitergabe personenbezogener Daten ohne ausdrückliche Einwilligung.
 - Verschlüsselte Kommunikation bei sensiblen Themen.
2. **Moderation & Monitoring**

¹ § 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

- Kontinuierliche Überwachung öffentlicher Kanäle (z. B. Foren, Kommentarbereiche) durch geschulte Hauptamtliche.
 - Klare Moderationsrichtlinien, um Anfeindungen und Grenzverletzungen sofort zu löschen und ggf. zu sanktionieren.
3. **Schulungen & Sensibilisierung**
 - Regelmäßige Fortbildungen für alle Mitarbeitenden und Freiwilligen zu Online-Risiken und Präventionsstandards.
 - Awareness-Maßnahmen zu sicherer Passwortnutzung, Phishing-Schutz und verantwortungsvollem Umgang mit Bildern und Videos.
 4. **Meldewege & Escalation**
 - Sichtbar platzierte Meldebuttons oder Kontaktadressen in allen digitalen Angeboten.
 - Schnellstmögliche interne Weiterleitung an qualifizierte Präventionsfachkräfte.

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

- Jährlich im Mitarbeiterjahresgespräch
- Regelmäßig in Dienstkonferenzen
- Zu Beginn und der Mitte der Amtsperiode von Gremien

7. Schulung und Fortbildung

Um die Menschen in unserer Kirchengemeinde bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, müssen alle Mitarbeitenden – hauptberuflich, nebenberuflich und ehrenamtlich – für dieses Thema sensibilisiert sein. Sie sollen

- erkennen, was sexualisierte Gewalt ist,
- Täterstrategien verstehen,
- Risikofaktoren benennen können,
- wissen, welche Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen gelten,
- und wissen, wie sie bei einem Verdacht vorgehen müssen.

Gemäß der EKD-Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind alle Mitarbeitenden zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen verpflichtet.

Unser Schulungsangebot und die Teilnahmebedingungen:

1. **Ehrenamtliche (v.a. im Dekanatsausschuss)**
 - Wir weisen sie aktiv auf die Schulungen hin; Fahrtkosten werden erstattet.
 - Zu Beginn der Wahlperiode des Dekanatsausschusses findet eine Schulung für ebendiesen statt. Einmal jährlich findet eine Präsenzschulung im Dekanatsbezirk für Ehrenamtliche aus den Regionen statt.
 - Alternativ kann eine Online-Schulung besucht werden.
2. **Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende**
 - Teilnahme spätestens im ersten halben Jahr der Tätigkeit, sofern in den letzten fünf Jahren keine Schulung besucht wurde.
 - Regelmäßige Präsenztermine werden vom Dekanatsbezirk angeboten.
3. **Auffrischung alle fünf Jahre**
 - Jede*r Mitarbeitende nimmt alle fünf Jahre an einer Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt teil.
4. **Erinnerung und Sanktionen**

- Nach zwei schriftlichen Erinnerungen lädt die/der Personalverantwortliche zum klärenden Gespräch ein.
- Ehrenamtliche, die sich der Schulung dauerhaft verweigern, können gegebenenfalls von der Mitarbeit im Dekanatsbezirk ausgeschlossen werden.
- Bei haupt- oder nebenberuflichen Mitarbeitenden sind – falls nötig – arbeitsrechtliche Schritte zu prüfen.

8. Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit und gestaltet sich in jedem Lebensalter unterschiedlich. Wir sind uns bewusst, dass sie vielfältig zum Ausdruck kommt und unterschiedlich gelebt wird. Diese Vielfalt prägt unser Miteinander und den offenen Umgang mit dem Thema.

Wir wertschätzen die gelebte Bandbreite an Lebens- und Familienformen sowie Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Sie zeigt, dass wir alle als geliebte Geschöpfe Gottes gleichwertig sind.

Da die Evangelische Jugend Bayreuth für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bereits ein eigenes sexualpädagogisches Konzept entwickelt hat, richtet sich unser Konzept insbesondere an die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden. Jede und jeder bringt persönliche Erfahrungen und Emotionen mit – sowohl aus dem privaten Umfeld als auch aus dem gemeinsamen Alltag vor Ort. Wir wollen einen geschützten Rahmen schaffen, in dem diese Gefühle angesprochen werden können und positive Erfahrungen in vertrauensvollen, nicht-sexuellen Freundschaften möglich sind.

Zudem besteht jederzeit die Möglichkeit, mit dem Leitungsteam des Dekanatsbezirkes ins Gespräch zu kommen: neue Themen einzubringen, Fragen zu stellen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

Im Dekanatsbezirk verstehen wir Rückmeldungen und Beschwerden als unverzichtbaren Beitrag zur Förderung von Partizipation, Transparenz und Achtsamkeit – insbesondere im Hinblick auf die Prävention und Aufdeckung sexualisierter Gewalt.

Deshalb stellen wir ein proaktives, niedrigschwelliges und verlässliches Beschwerdemanagement bereit, das Menschen aller Altersgruppen gerecht wird und auf gegenseitigem Respekt basiert. Zusätzlich verweisen wir auf die Möglichkeit, Missstände und Verdachtsfälle gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) über <https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb> direkt an den Compliance-Beauftragten der ELKB zu melden.

Grundsätze unserer Beschwerdekultur

- **Niedrigschwellig und altersgerecht:** Kinder, Jugendliche und Erwachsene haben direkten Zugang zu Ansprechpersonen.
- **Proaktiv und bekannt:** Beschwerdemanagement muss nicht eingefordert werden – es wird von uns aktiv und regelmäßig kommuniziert, und alle beruflichen wie ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind darüber informiert.
- **Respekt und Dialogbereitschaft:** Beschwerden werden nicht bagatellisiert, sondern als wertvoller Impuls zur Weiterentwicklung verstanden.

- **Vertraulichkeit und Schutz:** Jede Meldung wird persönlich entgegengenommen, und jede Beschwerde erhält zeitnah eine Eingangs- und Abschlusrückmeldung.
- **Furchtfreie Äußerung:** Rahmenbedingungen sichern ab, dass Anliegen ohne Angst vor negativen Konsequenzen geäußert werden können.

Unser vierstufiges Beschwerdemanagement

1. Anregung zur Beschwerde

Alle Teilnehmenden werden von den zuständigen Mitarbeitenden aktiv ermutigt, Rückmeldungen und Beschwerden im direkten Gespräch einzubringen – mündlich oder schriftlich bei einer der benannten Ansprechpersonen.

2. Annahme von Beschwerden

Persönliche Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk sind:

- **Beschwerdemanagement-Team:**
 - Pfarrsenior*innen und ihre Stellvertretungen
 - Vertreter*innen anderer Berufsgruppen
 - Vertrauensperson*innen
- **Dekan*innen und ihre Stellvertretungen**
- **Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt**
- **Mitarbeitendenvertretung (MAV)**

Jede dieser Personen ist dauerhaft erreichbar, und Ansprechpartner*innen werden namentlich genannt, damit Vertrauen in das Verfahren entsteht.

3. Bearbeitung der Beschwerde

1. **Erstannahme** durch die gewählte Ansprechperson
2. **Vier-Augen-Prinzip:** Die Entscheidung über das weitere Vorgehen erfolgt stets gemeinsam mit mindestens einer zweiten, verantwortlichen Person.
3. **Fristen und Transparenz:** Innerhalb von drei Werktagen nach Eingang erhält die beschwerdeführende Person eine Eingangsbestätigung und Informationen zum weiteren Verfahren.

4. Reaktion und Rückmeldung

- **Abschlusrückmeldung** an die beschwerdeführende Person (und, falls betroffen, an die beschuldigte Person) mit Erklärung des Ergebnisses – auch wenn keine Maßnahmen erforderlich sind.
- **Bericht** über umgesetzte Verbesserungen im Leitungsteam und gegebenenfalls im Dekanatsausschuss.
- **Rehabilitationswege**, falls eine Beschwerde unbegründet war, um Vertrauen und Versöhnung zu ermöglichen.

Unsere Teams im Überblick

Team	Aufgaben	Ansprechpersonen
Beschwerdemanagement-Team	<ul style="list-style-type: none"> – Persönliche Entgegennahme aller Beschwerden – Erklärung und gemeinsame Entscheidung im Vier-Augen-Prinzip – Sensibilisierung und Prävention 	Pfarrsenior*innen und ihre Stellvertretungen, Vertreter*innen anderer Berufsgruppen, Vertrauenspersonen
Dekan*innen-Team	<ul style="list-style-type: none"> – Direkte Ansprechpartner*innen auf Leitungsebene – Beratung und Entscheidungsfindung im Vier-Augen-Prinzip 	Dekan*innen und stellvertretende Dekan*innen

Mit diesem ganzheitlichen, personenbezogenen Ansatz stellen wir sicher, dass jede Rückmeldung ernst genommen, jedes Anliegen ohne Angst geäußert und jedes Thema konstruktiv bearbeitet wird. So leben wir gemeinsam eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung im Dekanatsbezirk.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt ein strukturiertes und fachlich begründetes Vorgehen im Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen über Vorfälle sexualisierter Gewalt.

Die Leitungsverantwortlichen sind verpflichtet zu handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten umgehend zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz der Betroffenen sowie die Sicherstellung von Hilfe und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Wesentliche Grundsätze:

- Die Zuständigkeit liegt auf Leitungsebene.
- Alle Maßnahmen sind mit den Dekan*innen abzustimmen.
- Die Vertretung erfolgt durch die stellvertretenden Dekan*innen.

Grundsätze unserer Intervention:

- Wir behalten alle Beteiligten im Blick.
- Entscheidungen werden nicht allein getroffen.
- Das Interventionsteam bzw. der informierte Personenkreis bleibt bewusst klein, um handlungsfähig zu bleiben.

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt gilt der Interventionsleitfaden der ELKB

mit seinem verbindlichen Interventionsplan. Der Dekanatsbezirk hat ergänzend einen Leitfaden erstellt, der allen Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit über die Homepage zugänglich ist.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam unterstützt die Leitungsverantwortlichen, bespricht gemeinsam das weitere Vorgehen und gewährleistet das Vier-Augen-Prinzip – Entscheidungen werden mindestens von zwei Personen getroffen. Die Mitglieder des Interventionsteams sind allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit auf der Homepage bekanntgegeben.

Dokumentation:

Sämtliche Informationen im Zusammenhang mit Verdachtsmomenten oder Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie die vom Interventionsteam beschlossenen Maßnahmen werden dokumentiert. Diese Dokumentation wird sicher und verschlossen aufbewahrt, um unbefugten Zugriff zu verhindern.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Bei Verdachtfällen haben alle kirchlichen Mitarbeitenden das Recht, sich an die Meldestelle der ELKB zur Beratung zu wenden. Liegen erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt vor, greift die Meldepflicht. In der Regel erfolgt die offizielle Meldung über die Dekan*innen; sie kann jedoch auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder direkt durch Betroffene vorgenommen werden.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel.: 089 / 5595-342

E-Mail: meldestellesg@elkb.de

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergibt, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, ist eine möglichst umfassende Rehabilitierung erforderlich. Denn auch hier gilt unser Leitmotiv: „*Offen reden. Klar handeln. Wir schützen.*“ – das bedeutet in diesem Fall, den Mut zur transparenten Kommunikation mit einem ebenso klaren und gerechten Vorgehen zu verbinden. Der Schutz betrifft in dieser Situation sowohl die betroffene als auch die zu Unrecht beschuldigte Person.

Ziel der Rehabilitierung ist:

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigten Person,
- die Schaffung einer vertrauensvollen Basis im Dekanatsbezirk,
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht Beschuldigten im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Personen.

Folgendes ist zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet diesen Schritt. Handelnde Personen sind die*der Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Stellen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist einzubeziehen.
- Es erfolgt eine Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche sowie arbeits- und dienstrechtliche Vorgaben sind einzuhalten.

- Sowohl die beschuldigte als auch die betroffene Person sind über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren zu informieren.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich im Verdachtsfall an die Leitung zu wenden.
- Wir sind uns unaufgeklärter Fälle bewusst und bieten in diesem Kontext Teambuilding, sowie Supervision und Coaching an.
- Rehabilitierungsmaßnahmen werden umgesetzt (z. B. Wiedereingliederung an der bisherigen Stelle, Anspruch auf Einzel- und Teamsupervision, öffentliche Stellungnahme bzw. Pressemeldung).
- Das unmittelbare Umfeld wird – nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person – gegebenenfalls informiert.
- Eine Information der Öffentlichkeit erfolgt nach vorheriger Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person.

So wird deutlich: Auch Rehabilitierung ist ein Akt des Schutzes – für die Person, das Vertrauen in unsere Strukturen und für die gemeinsame Kultur der Gerechtigkeit und Wahrheit.

12. Aufarbeitung

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

Individuelle Aufarbeitung

Im Mittelpunkt stehen die betroffenen Personen. Ziel ist es, ihnen Begleitung anzubieten, Unterstützung zu vermitteln, Beratung und Therapie zu ermöglichen sowie Verarbeitungsmöglichkeiten zu eröffnen. Außerdem machen wir für die Betroffenen transparent, welche Interventionsschritte noch ausstehen.

Institutionelle Aufarbeitung

Hier nehmen wir unsere Strukturen, Kultur, Maßnahmen und Angebote im Dekanatsbezirk Bayreuth in den Blick. Es geht darum, Lücken und Fehler zu erkennen, Veränderungen anzustoßen und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Leitfragen

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen müssen wir hinterfragen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserem Dekanatsbezirk?
- Ist ausreichend Sensibilität und Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt vorhanden?
- Haben wir den Betroffenen signalisiert: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen“?

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

Aufarbeitung aktueller Fälle

Zusätzlich zu den genannten Punkten klären wir:

- Was braucht die*der Betroffene jetzt?

- Wer benötigt sonst Unterstützung? (Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende)
- Wie können wir durch Überprüfung des Schutzkonzepts mögliche Hürden für Übergriffe erhöhen?

Aufarbeitung älterer Fälle

Wir sehen die Aufklärung zurückliegender Fälle als unsere Verantwortung an. Hinweise Betroffener sind meist Ausgangspunkt. Hier spielen langfristig bestehende soziale Systeme und Tabus eine große Rolle. Wir lassen uns daher von der Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten. Diese Aspekte sind leitend:

- Es gibt Hinweise auf weitere Betroffene im Dekanatsbezirk.
- Die beschuldigte Person lebt noch.
- Betroffene oder Dritte sind motiviert, einen Aufarbeitungsprozess anzustoßen.
- Wir beschäftigen uns im Interventionsteam, welche Faktoren und/oder Strukturen Gewalt ermöglicht haben.
- Wir beschäftigen uns damit, ob religiöse, theologische oder geistliche Denkmuster die Gewalt begünstigt haben.
- Wir lernen für die Zukunft und schaffen konkrete Maßnahmen zur Sensibilisierung und zum Schutz.
- Wir brauchen eine nachhaltige Erinnerungskultur.

Bei allen Schritten beziehen wir die Betroffenen aktiv mit ein. Sie sind Expert*innen in eigener Sache und entscheiden selbst, wie sie sich einbringen möchten.

13. Vernetzung und Kooperation

Wir streben an, 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 überzeugt, dass uns dieser Austausch folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich weiter zu vertiefen
- unsere Handlungssicherheit durch wechselseitigen Austausch zu erhöhen
- durch externe Perspektiven wertvolles Feedback zu erhalten, das unsere präventiven Maßnahmen verbessert

Für den regelmäßigen fachlichen Dialog stehen wir in engem Kontakt mit *Avalon Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, Beratung und Prävention e.V.* Diese Fachberatungsstelle hat die Erstellung dieses Schutzkonzepts begleitet und Beratungen sowie Fortbildungen für die Kirchengemeinden und Werke des Dekanatsbezirkes im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung zur Klarheit der Haltung durchgeführt. Dieses Miteinander möchten wir fortsetzen. Dabei setzen wir auf die Fachstelle der Landeskirche, sowie auf externe Beratung und Begleitung.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Über unsere vielfältigen Kommunikationskanäle erreichen wir viele Menschen – eine Chance, die wir bewusst nutzen, um **offen zu reden** und **klar zu handeln**, damit wir **schützen** können. Die zentrale Plattform hierfür ist die Homepage des Dekanatsbezirkes. Für deren Inhalte und kontinuierliche Pflege tragen die Dekan*innen gemeinsam mit dem Dekanatsbüro die Verantwortung. So setzen wir nach innen und außen ein klares Zeichen: Wir stellen uns entschieden gegen jede Form sexualisierter Gewalt, sensibilisieren unsere Mitarbeitenden und übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Menschen. Bei Vorfällen kooperieren wir eng mit der Pressesprecherin der Landeskirche, um eine einheitliche und verantwortungsvolle Kommunikation sicherzustellen.

Ziele unserer Öffentlichkeitsarbeit

Unsere Öffentlichkeitsarbeit verfolgt das Ziel, **Transparenz zu schaffen** und kontinuierlich über unsere Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu informieren – ganz im Sinne unseres Leitmotivs: **Offen reden. Klar handeln. Wir schützen**. Dabei setzen wir folgende Schwerpunkte:

- **Leitbild bekannt machen**
Das Leitbild unseres Schutzkonzepts wird als ethischer und inhaltlicher Rahmen allen Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit vermittelt.
- **Beschwerdewege und Ansprechpersonen kommunizieren**
Klare Darstellung der gemäß Schutzkonzept eingerichteten Wege und Verantwortlichen.
- **Mitarbeitende informieren**
Umfassende Information zu Schulungen, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, digitaler Kommunikation und Ansprechpartner*innen.
- **Regelmäßige Berichterstattung**
Aktuelle Entwicklungen werden unverzüglich über geeignete Medien veröffentlicht.

Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele

Digitale Kommunikation

Auf unserer Homepage veröffentlichen wir dauerhaft:

- das Leitbild des Schutzkonzepts
- den Verhaltenskodex und die digitalen Verhaltensregeln
- eine Vorstellung der Ansprechpersonen inklusive Kontaktinformationen, Verschwiegenheitsregelung und Aufgabenbeschreibung
- Informationen zum Beschwerdemanagement und zur Meldemöglichkeit nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ mit Verlinkung zur zentralen ELKB-Seite
- Kontaktinformationen zur Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt sowie zu regionalen Beratungsstellen

Anlassbezogen berichten wir zusätzlich über:

- die Berufung neuer Ansprechpersonen
- die Einführung neuer Strukturen im Beschwerdemanagement
- aktuell laufende Präventionsschulungen und Bildungsangebote im Bereich sexualisierter Gewalt

- relevante Entwicklungen und themenspezifische Beiträge

Sichtbarkeit vor Ort

In verwendeten Räumlichkeiten stellen wir relevante Informationen gut sichtbar aus:

- das Plakat der ELKB-Fachstelle für sexualisierte Gewalt
- das Informationsplakat zu den Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk

Sensibler Umgang mit Bildern und Medien

Für Bildveröffentlichungen gelten klare ethische und datenschutzrechtliche Standards:

- Grundlage ist die EKD-Handreichung „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Fotos von Kindern oder Jugendlichen werden ausschließlich mit ausdrücklicher Zustimmung ebendieser und der Erziehungsberechtigten aufgenommen; bei Erwachsenen ist eine Einwilligung ebenso selbstverständlich.
- Der Verwendungszweck von Bildmaterial wird transparent kommuniziert; bei Onlineveröffentlichung wird eine gesonderte Einwilligung eingeholt.
- Es werden ausschließlich Gruppen- oder situationsbezogene Fotos verwendet – keine Einzelaufnahmen zur Darstellung von Minderjährigen.
- Personen auf Fotos werden möglichst anonym gehalten, insbesondere durch Verzicht auf Klarnamen und Verlinkungen.
- Personen dürfen durch Bilder oder Beiträge weder bloßgestellt noch in unangemessener Weise dargestellt werden.
- Wir achten auf eine sensible Darstellung im Hinblick auf Nähe und Distanz. Körperliche Berührungen mit Schutzbefohlenen werden bewusst vermieden, um klare Grenzen sichtbar zu machen.

Leitlinien für die Medienarbeit

Unsere Medienarbeit folgt verbindlichen Regeln:

1. **Einwilligung & Bildrechte:** Schriftliche Einwilligung ist Voraussetzung für jede Veröffentlichung von Bildern, Videos oder persönlichen Berichten – bei Minderjährigen stets durch Erziehungsberechtigte. Die Zustimmung von Minderjährigen sollte stets abgefragt und vorrangig berücksichtigt werden.
2. **Sensibler Sprachgebrauch:** Wir vermeiden reißerische Titel, verzichten auf „Victim-Blaming“ und verwenden respektvolle, schützende Begriffe wie „Betroffene“ statt „Opfer“.
3. **Anonymisierung:** In Fallbeispielen werden alle persönlichen Merkmale anonymisiert, sofern keine ausdrückliche Zustimmung zur Identifikation vorliegt.
4. **Verantwortungsvolle Veröffentlichung:** Vor Veröffentlichung werden Inhalte auf mögliche retraumatisierende Effekte geprüft und ggf. mit einer „Trigger-Warnung“ versehen; dabei arbeiten Medienvorstande eng mit Präventionsbeauftragten zusammen.

Diese integrierte Öffentlichkeitsarbeit macht deutlich: **Offen reden. Klar handeln. Wir schützen.** – Unser Leitmotiv ist Grundlage und Maßstab für jede Botschaft und jede Maßnahme im Umgang mit sexualisierter Gewalt.

15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können selbst Betroffene sexualisierter Gewalt werden. Diese kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen ausgeübt werden. Aufgrund des Machtgefälles ist ein besonderes Augenmerk auf Aus- und Fortbildung, Supervision sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

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

Zum Schutz betroffener sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir externe Beratung hinzu. Mögliche Straftatbestände sowie dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht beteiligten Vorgesetzten.

Betroffenen und beschuldigten Personen weisen wir auf Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten hin. Einen Meldefall bearbeiten wir in Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen steht es frei, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

Nächste Überprüfung des Schutzkonzeptes: Herbst 2030