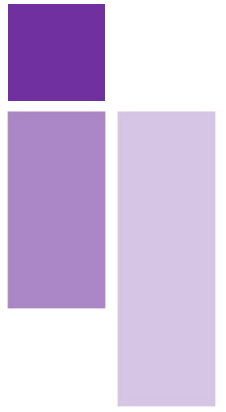




Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept

zur

Prävention sexualisierter Gewalt

für den

Evang.-Luth. Verwaltungsverbund der Dekanatsbezirke Bad Tölz – Rosenheim – Traunstein

Stand: 10. Dezember 2025

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort	4
II.	Geltungsbereich	4
III.	Bausteine des Schutzkonzepts	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	5
3.	Partizipation	5
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	6
4.1	Ansprechpersonen	6
4.2	Präventionsbeauftragte	7
5.	Präventives Personalmanagement	7
5.1	Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche Mitarbeitende.....	7
5.2	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	8
5.3	Dokumentation	8
5.4	Mitarbeitendenjahresgespräche.....	8
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	9
6.1	Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	9
6.2	Verhaltensregeln für Einzelkontakte.....	11
7.	Schulung und Fortbildung	11
8.	Beschwerdemanagement	12
9.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	13
9.1	Interventionsleitfaden.....	12
9.2	Interventionsteam.....	14
9.3	Dokumentation	13
9.4	Beratungsrecht und Meldepflicht	15
10.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	15
11.1	Individuelle Aufarbeitung.....	16
11.2	Institutionelle Aufarbeitung	16
11.3	Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung	18
12.	Vernetzung und Kooperation.....	18
13.	Öffentlichkeitsarbeit	18
13.1	Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit	19
13.2	Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos.....	19
13.3	Homepage	19

13.4	Pinnwände	19
14.	Beschäftigtenschutz	21
14.1	Allgemeine Informationen	21
14.2	Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden.....	22
14.3	Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden.....	22
14.4	Regelungen im Präventionsgesetz	22
IV.	Inkrafttreten	22
V.	Anlagen:.....	24
	Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum.....	23
	Selbstaussageverklärung für Hospitierende bzw. Praktikant*innen	27
	Interventionsleitfaden	28
	Interventionsplan der ELKB als Grafik Fehler! Textmarke nicht definiert.	
	Interventionsteam	30
	Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt (Muster)	32
	Ansprechpersonen..... Fehler! Textmarke nicht definiert.	
	Präventionsbeauftragte.....	36
	Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten	37

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde vom Evangelisch-Lutherischen Verwaltungsverbund der Dekanatsbezirke Bad Tölz, Rosenheim und Traunstein verfasst.

Es wurde im Zeitraum Mai bis November 2025 erarbeitet.

Es waren die Arbeitsbereiche Geschäftsführung, Personal, Beratung und Controlling und Kita-Geschäftsführung der beiden Standorte beteiligt.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche des Verwaltungsverbundes mit seinen Standorten in Rosenheim und Traunstein.

III. Bausteine des Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum von Mai bis September 2025 durchgeführt; dabei waren folgende Arbeitsbereiche beider Standorte beteiligt:

- Geschäftsführung
- Personal
- Beratung und Controlling Kita
- Kita-Geschäftsführung

Die Ausgangslage im Bezug auf die Fragen der Risiko- und Potentialanalyse ist in vielen Bereichen sehr gut. Die noch offenen Punkte hinsichtlich der Interventionspläne werden im Laufe des Prozesses der Erstellung des Schutzkonzepts deutlich und aktiv geklärt.

Einige Bereiche, z.B. der Umgang mit Schutzbefohlenen spielt im Bereich der Verwaltung des Verbundes keine Rolle.

Die räumlichen Situationen der Büros in den in sich geschlossenen Bereichen an den einzelnen Standorten wurde hinsichtlich Einsehbarkeit erörtert und lokale Lösungen gefunden, wie z.B. Nichtöffnung der Haustür, wenn man allein ist, Sichtkontakt vorm Öffnen, hinter sich absperren oder Aufsuchen der Räume z.B. des Archivs oder Rückgebäudes mit Begleitung.

Der Hinweis auf „Aktiv gegen Missbrauch“ wird in der Homepage implementiert.

Diese aufgeführten Beispiele wurden bei der Erarbeitung der verschiedenen Bausteine des Schutzkonzepts berücksichtigt.

Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft. Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich zusätzlich ergeben:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Der Evangelisch-Lutherische Verwaltungsverbund ist eine Einrichtung, in dem die Würde aller Menschen als Gottes Ebenbild geachtet wird – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Beeinträchtigung oder ethnischer Herkunft.

Er bietet Menschen, einen sicheren Rahmen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Alle Mitarbeitenden übernehmen Verantwortung für den Schutz der ihnen anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt.

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Wenn diese geschehen, werden sie nicht verschwiegen. Die Mitarbeitenden nehmen Beschwerden ernst und schaffen ein offenes Klima für den Umgang mit diesen Verletzungen und Fehlern. Sie tolerieren Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffe nicht und gehen transparent damit um.

Alle Mitarbeitenden unterschreiben als Selbstverpflichtung einen Verhaltenskodex; dieser konkretisiert die Umsetzung dieses Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt. Beim jährlichen Verbundtag wird das Leitbild thematisiert

Dieses Schutzkonzept steht auf der Homepage des Verwaltungsverbunds als Download zur Verfügung. Ebenso ist dort der Verhaltenskodex direkt abrufbar.

3. Partizipation

Alle Mitarbeitenden werden nach Möglichkeit an den Entscheidungen beteiligt, die sie betreffen. Den Mitarbeitenden ist bewusst, dass es in den Strukturen eines Verwaltungsverbundes notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Die Verantwortlichen nehmen Ideen und Impulse der Mitarbeitenden auf; so wird deren Position gestärkt.

Alle Verantwortlichen setzen sich aktiv für Strukturen und Prozesse ein, in die sich Mitarbeitende mit ihren Perspektiven und Meinungen einbringen können. Dazu gehört eine offene Haltung gegenüber anderen Positionen und Vorstellungen.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Regelmäßige fachliche Besprechungen
- Tür- und Angelgespräche
- MAV

Die Mitarbeitenden kommunizieren klar ihre Ziele und stellen notwendige Ressourcen (Zeit und Raum, Informationen und passende Formate) zur Verfügung; damit werden Entscheidungsprozesse transparent. Beteiligte können so eigenverantwortlich entscheiden, in welchem Umfang sie sich einbringen möchten.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Das Thema Sexualisierte Gewalt betrifft alle; jede*r einzelne Mitarbeitende muss sich dem bewusst stellen. Mitarbeiter des Verwaltungsverbundes sind die beim Zweckverband angestellten Mitarbeiter sowie die Ehrenamtlichen im Zweckverbandsvorstand.

Der Zweckverbandsvorstand stellt über die/den Vorsitzenden sicher, dass die Inhalte dieses Schutzkonzepts von den jeweils Verantwortlichen Standortleitungen an den Standorten Rosenheim und Traunstein in der täglichen Arbeit umgesetzt werden.

Dem Geschäftsführer des Zweckverbandes obliegen die Belange des Schutzkonzeptes, sofern es seine Dienstvorgesetztenrolle betrifft.

Der Zweckverbandsvorstand beschäftigt sich mit dem Schutzkonzept regelmäßig in seinen Sitzungen und unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und notwendigen Ressourcen.

Das Schutzkonzept wird durch den Geschäftsführer spätestens alle fünf Jahre nach Beschluss des Zweckverbandsvorstandes zum Schutzkonzept überprüft und mit dem Zweckverbandsvorstand der Anpassungsbedarf abgestimmt.

4.1 Ansprechpersonen

Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung und wurden im Rahmen des Beschlusses dieses Schutzkonzeptes vom Zweckverbandsvorstand bestellt:

Frau Renate Chrispens renate.chrispens@elkb.de / 0160 95611864

Herr Jochen Knöchel jochen.knoechel@elkb.de / 0171/4719338

Frau Steffi Enste, steffi.enste@elkb.de / 0171/1270640

Die Ansprechpersonen sind sowohl über eine Handynummer als auch über E-Mailadresse erreichbar. Eine Rückmeldung erfolgt im Regelfall innerhalb von 48 Stunden. Sie sind im Verbund an den Standorten per Aushang bekannt gegeben.

4.1.1 Aufgaben der Ansprechpersonen

Betroffene können sich an Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing¹: Sie leiten Betroffene an geeignete Stellen weiter, wie die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle <https://www.anlaufstelle.help> (Telefon: (08 00) 5 04 01 12, kostenlos und anonym; emailzentrale@anlaufstelle.help) sowie an regionale Fachberatungsstellen.

¹ Klärung, Suche nach Lösungen, Zielen und Ressourcen. Ursprünglich aus dem Bereich des Bankenwesens, inzwischen auch ein Begriff im pädagogischen Kontext. Er meint ein lösungs- und ressourcenorientiertes Gespräch, an dessen Ende das weitere Vorgehen deutlich geworden ist.

4.1.2 Fortbildung und Vernetzung

Die Ansprechpersonen verpflichten sich, an den für sie vorgesehenen Fortbildungen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt der Verwaltungsverbund.

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

4.2 Präventionsbeauftragte

4.2.1 Präventionsbeauftragte im Verwaltungsverbund

Die*der aktuell benannte Präventionsbeauftragte für den Verwaltungsverbund ist dem Schutzkonzept als Anlage beigefügt.

4.2.2 Aufgaben der Präventionsbeauftragten

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. Sie achten darauf, 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 gegebenenfalls selbst.

4.2.3 Fortbildung und Vernetzung

Präventionsbeauftragte nehmen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte teil sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt. Sie nehmen an den regelmäßigen Vernetzungstreffen teil, die durch die Fachstelle angeboten werden.

5. Präventives Personalmanagement

5.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren aller Mitarbeitender gilt:

- Im Vorstellungsgespräch 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.
- Bei Lücken im Lebenslauf oder häufigen Wechseln der Beschäftigung wird nach den Gründen gefragt. Gegebenenfalls wird um Erlaubnis gebeten, beim früheren Arbeitgebenden nachzufragen.
- Im Vorstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild in Grundzügen angesprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die

Mitarbeitendenvertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.

- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen vor dem Dienstbeginn ausgehändigt. Der*die neue Mitarbeitende unterschreibt den Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum bei Dienstbeginn.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

5.2 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

Für Hospitierende 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.

Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:

Name, Vorname, Geburtsdatum

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

.....	
Ort, Datum	Unterschrift Hospitierende*r/Praktikant*in

Hospitierende und Praktikant*innen sind begleitet durch Mitarbeitende tätig.

Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

5.3 Dokumentation

In der Personalakte werden dokumentiert und abgelegt durch die Personalsachbearbeiterin, die für den Verwaltungsverbund zuständig ist:

- die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung/Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt

Die Aufbewahrung der Dokumentationen und Mitarbeiterlisten erfolgt datenschutzkonform.

5.4 Mitarbeitendenjahresgespräche

Das jährliche Mitarbeitendenjahresgespräch bietet Raum und eine entsprechend offene Atmosphäre, um mögliche Vorfälle sexualisierter Gewalt ansprechen zu können. Die Mitarbeitenden werden dabei im Gespräch sensibilisiert und beraten.

5.5 Führungszeugnisse

Für Mitarbeitende in der Verwaltung sind in Anwendung des § 4 Abs. 3 PrävG keine Führungszeugnisse erforderlich. Die Mitarbeitenden sind nicht mit den unter Abs. 2 genannten Tätigkeiten betraut. Einzige Ausnahme sind die Kita-Geschäftsführungen die entsprechenden notwendigen Führungszeugnisse vorlegen und die Einsicht dokumentiert wird sowie abgelegt in der Personalakte.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

6.1 Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Arbeit mit Menschen erzeugt Nähe. Mitarbeitende tragen dafür Verantwortung, diese Nähe in der nötigen professionellen Distanz zu gestalten, wie sie im Verhaltenskodex formuliert ist. Auch der digitale Raum benötigt eine besondere Reflexion des Umgangs von Nähe & Distanz und den damit verbundenen Risiken. Deshalb gibt es verbindliche Verhaltensregeln für den digitalen Raum.

6.1.1 Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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 neben den Teambesprechungen und der Thematisierung beim Verbundtag, Ausdruck im folgenden Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, z. B. 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, dass durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, pflege einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot² (§3 PrävG) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

² § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

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

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

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

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
8. Wenn ich bei meiner Tätigkeit eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an eine der Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan des Verwaltungsverbundes vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber umgehend meine Vorgesetzten.

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind aus der gemeinsamen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder sich virtuell zu treffen. Ihre Nutzung birgt aber auch Risiken. So können digitale Räume für Cybergrooming³, Cybermobbing⁴ oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Folgende verbindliche Regelungen dienen dazu, diesen Risiken zu begegnen, sich für sichere digitale Räume einzusetzen und die anvertrauten Menschen zu schützen:

1. Der Umgang mit eigenen Handynummern erfolgt reflektiert; ich nutze für die Kommunikation möglichst meine dienstliche Nummer.
2. Allen hauptamtlichen Mitarbeitenden wird vom Dienstgeber eine dienstliche Rufnummer zur Verfügung gestellt.
3. Ich administrierte die von mir genutzten digitalen Kanäle aktiv, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
4. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, werde ich die Belästigung ansprechen und dokumentieren, damit die Dienststelle konkrete Interventionsmaßnahmen einleiten kann.
5. Ich bin darüber informiert, dass ich mich an die Ansprechpersonen des Verwaltungsverbundes (<https://www.evang-verwaltungsverbund.de/aktiv-gegen-missbrauch> oder Aushang) wenden kann, wenn ich mich online belästigt oder bedroht fühle.

³ Gezieltes Ansprechen von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum, mit dem Ziel der Anbahnung sexueller Kontakte/der sexuellen Belästigung. Cybergrooming ist strafbar (§176b StGB).

⁴ Das absichtliche Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen anderer im digitalen Raum über einen längeren Zeitraum hinweg.

Anhang:

https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich bin über die Inhalte dieses Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum informiert und erkenne diese als verbindlich an. Hiermit erkläre ich mich mit der Aufbewahrung des unterzeichneten Verhaltenskodex beim Dienstgeber einverstanden.

.....	
Ort, Datum	Unterschrift
.....	
kirchliche Dienststelle	

6.1.2 Umgang mit dem Verhaltenskodex und den Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Der Verhaltenskodex inkl. von Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes. Die Mitarbeitenden sind hier in der Bringschuld und senden die unterschriebenen Erklärungen unaufgefordert an die Personalstelle.

Zusätzlich steht das Prinzip der „Voice-, Choice- und Exit-Option“ allen Mitarbeitenden offen.

6.2 Verhaltensregeln für Einzelkontakte

Bei einigen Arbeitsvorgängen sind Einzelkontakte nicht zu vermeiden.

Unter Umständen sind besondere Absprachen und Maßnahmen nötig, um allen Beteiligten die nötige Sicherheit zu geben. Dabei können hilfreich sein:

- Das Setting des Beisammenseins zu klären.
- Die Anwesenheit einer dritten Person ist jederzeit möglich.
- Die Räume, in denen der Unterricht bzw. die Gespräche stattfinden, bleiben unverschlossen. Somit ist die „Exit-Option“ jederzeit gewährleistet.
- Auf Wunsch und wenn möglich findet das Gespräch in einem Raum statt, der von außen einsehbar ist (z. B. durch große Fenster) bzw. in der Nähe belebter Räume liegt.
- Der Termin ist in einem Kalender, z. B. Belegungsplan, Online-Kalender etc. dokumentiert.

7. Schulung und Fortbildung

Präventive Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt ist der beste Schutz. Inhalte der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit sind:

- was versteht man unter sexualisierter Gewalt

- welche Strategien verfolgen Täter*innen
- welche Risikofaktoren begünstigen sexualisierte Gewalt
- was sind die Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen
- welches Handeln ist notwendig, wenn ein Verdacht im Raum steht (Intervention)

Alle Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden eine entsprechende Präventionsschulung erhalten, gelten folgende Regelungen:

- Die Verwaltungsverbund bietet für neue Mitarbeitende mindestens einmal jährlich die Basisschulung bzw. entsprechende Präventionsschulungen in der Region an. Alternativ ist die Teilnahme an einer Online-Schulung der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Der Nachweis über die Schulungsteilnahme ist nach Abschluss vorzulegen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist ebenfalls eine entsprechende Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Die Fahrtkosten zu den Schulungen werden erstattet.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Die Einrichtung informiert die Mitarbeitenden über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der/die Vorgesetzte*r das Gespräch.

8. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden innerhalb des Verwaltungsverbundes werden wahr- und ernstgenommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden.

Allen müssen Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen.

Als Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung findet Begegnung auf Augenhöhe statt: Beschwerden werden ernstgenommen und nicht bagatellisiert; Vorwürfen wird nachgegangen.

Im Verwaltungsverbund gibt es folgende Beschwerdemöglichkeiten:

- Feedbackrunden
- Anonym per Briefkasten an den Standorten oder am Sitz des Verwaltungsverbundes in Rosenheim
- Unabhängige Anlaufstellen, wie z.B. Telefonseelsorge, Nummer gegen Kummer

Bearbeitung der Beschwerde

Rückmeldungen innerhalb von Veranstaltungen, wie Feedbackbögen, werden von den Durchführenden entgegengenommen, bearbeitet oder gegebenenfalls mit dem Team oder einer Leitungsperson besprochen.

Beschwerden werden von der Leitungsperson im Verwaltungsverbund oder am jeweiligen Standort entgegengenommen. Die Kontaktdaten sind dem Anhang zu entnehmen.

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält zeitnah, innerhalb von 14 Tagen eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren. Auch wenn keine Maßnahmen folgen, erhält die beschwerdeführende Person (sofern bekannt) eine Rückmeldung mit Begründung.

Reaktion/Rückmeldung

Zuletzt erhält die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, Rückmeldung zu welchem Ergebnis die Bearbeitung geführt hat. Über Verbesserungen, die als Folge von Beschwerden umgesetzt wurden, wird im Zweckverbandsvorstand berichtet. Wenn möglich werden diese auch öffentlich kommuniziert.

Sind Beschwerden über Personen eingegangen, erfolgt am Ende eines Beschwerdeverfahrens eine abschließende Rückmeldung sowohl an die beschwerdeführende Person als auch an die beschuldigte Person. Alle Personen, die über die Beschwerde oder einen Verdacht informiert waren, werden über das Ergebnis der Klärung in Kenntnis gesetzt.

Sollte sich eine Beschwerde gegenüber einer Person als unbegründet herausstellen, kann es notwendig sein, eine angemessene Rehabilitation sicherzustellen.

9. 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.

Um Gefährdungen und übergriffiges Verhalten schnell zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern, ist unverzügliches Handeln nötig. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. **Alle Maßnahmen müssen mit der Geschäftsführung und deren Stellvertretung abgestimmt werden.**

9.1 Interventionsleitfaden

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

Grundsätze der Intervention sind: alle Beteiligten im Blick behalten, keine alleinigen Entscheidungen treffen, das Interventionsteam bzw. den informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.

Eine erste, ganz grundlegende, Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“. Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| E – Erkennen: | Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren. |
| R – Ruhe bewahren: | Überlegt agieren; keine Dramatisierung und keine Überstürzung; wichtig: Reflexion und Beratung. |
| N – Nachfragen: | Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist. Vorsicht: nicht Nachbohren und zu sehr ins Detail gehen; intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei. |
| S – Sicherheit herstellen: | Die/der Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene*r und Beschuldigte*r trennen; überlegen, ob die/der Betroffene eine*n Helfer*in an der Seite benötigt. |
| T – Täter*innen stoppen: | klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen. |

9.2 Interventionsteam

Das Interventionsteam unterstützt den Leitungsverantwortlichen, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

1. Geschäftsführer des Verwaltungsverbundes (Verfahrensleitung)
2. Präventionsbeauftragte*r der jeweiligen Standorte
3. Für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person in den Standortdekanaten
4. Fachstelle „Aktiv gegen Missbrauch“
5. ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.
6. Fallbezogen Personen mit Fachexpertise

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

Bei nur den Verwaltungsverbund betreffenden Angelegenheiten ist das Interventionsteam des Verwaltungsverbundes zuständig, bei Verdächtigungen und Vorfällen, die Mitarbeitende

der Verwaltungsverbundes und externe kirchliche Mitarbeitende betreffen, kann auch das Interventionsteam des jeweiligen Dekanats zuständig sein.

Das konkrete Interventionsteam des Verwaltungsverbundes ist im Anhang des Schutzkonzepts benannt.

9.3 Dokumentation

Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort als Handakte der Leitung aufbewahrt, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist. Bei nur den Verwaltungsverbund betreffenden Angelegenheiten werden die Dokumentationen bei der Geschäftsführung aufbewahrt, bei Verdächtigungen und Vorfällen, die Mitarbeitende der Verwaltungsverbundes und externe kirchliche Mitarbeitende betreffen, dokumentiert dies das Interventionsteam des jeweiligen Dekanats.

9.4 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 Geschäftsführung.

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342, E-Mail: meldestellesg@elkb.de

10. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss diese Person rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

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

Es gelten folgende Regelungen:

- Das Interventionsteam berät und begleitet diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist einzubeziehen.

- Beratung und Unterstützung erfolgt durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeits- bzw. dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z. B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung ...).
- Das beteiligte Umfeld wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Die Öffentlichkeit wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.

11. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich Aufarbeitungsprozesse an. Dabei wird zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung unterschieden.

11.1 Individuelle Aufarbeitung

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Die Betroffenen erhalten Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten.

Ebenso erhalten Betroffene transparente Informationen über Interventionsschritte, die noch nicht abgeschlossen sind. Weitere Ausführungen finden sich unter 11.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung.

11.2 Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung betrifft die eigenen Strukturen, die Fehlerkultur, die Maßnahmen und Rahmenbedingungen. Lücken und Fehler werden wahrgenommen, verändert und das Schutzkonzept überprüft.

Leitend sind dabei folgende Fragen:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen und müssen kritisch hinterfragt werden?
- Wo liegen blinde Flecken?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt vorhanden?
- Konnte den Betroffenen vermittelt werden: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen“?

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

Aufarbeitung von aktuellen Fällen

Folgende Fragen ergänzen die bereits oben genannten Punkte:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie kann eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Aufarbeitung von länger zurückliegenden Fällen

Ausgangspunkt 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. Eine Beratung in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB ist daher unerlässlich. Leitend sind folgende Fragen

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen im Verwaltungsverbund mit seinen Standorten?
- 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 Einrichtung dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden und das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es religiöse, theologische und geistliche Denkmuster in der Einrichtung, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Welche Erkenntnisse bringen diese Gespräche und Analysen für die Zukunft? Wo tragen höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz bei?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen werden die Betroffenen mit einbezogen. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

11.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung

11.3.1 Unterstützung der Betroffenen

Den Betroffenen werden ab Bekanntwerden, Meldung und/oder Erstgespräch hauptamtliche Personen genannt, die sie jederzeit kontaktieren können. Das können auch abweichende Personen zu den Personen sein, die für die Bearbeitung des Vorfalls zuständig sind, um ggf. das Seelsorgegeheimnis zu wahren.

Sowohl die Personen, die den Vorfall bearbeiten, als auch die Personen, die ggf. für die Begleitung der Betroffenen verantwortlich sind, melden sich aktiv in gewissen Zeitabständen bei den Betroffenen. Wenn es sich bei Betroffenen um Minderjährige handelt, werden die Eltern und ggf. die Familie in die entsprechende Unterstützung einbezogen.

In den Gesprächen wird festgestellt, was die Betroffenen benötigen; ggf. wird Kontakt zu beratenden oder betreuenden Stellen und Hilfsangeboten hergestellt.

Wenn der Vorfall im Bereich der Ehren- und Hauptamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Unterstützung der Betroffenen.

11.3.2 Nachsorge in der Institution

Nachsorge beginnt bereits im Rahmen der Bearbeitung eines Vorfalls; dazu gehört, dass die beteiligten Personen, die die Gespräche führen und zuständig sind, im Nachgang der Gespräche regelmäßig die Gespräche, sowie eigene Grenzen und Belastungen reflektieren; sie beraten sich kollegial. Bei Bedarf wird die Fachstelle hinzugezogen.

Die begleitenden Personen wissen um die Möglichkeiten wie kollegiale Beratung, Supervision und Coaching und nehmen sie bei Bedarf in Anspruch. Diese Angebote sind auf dem Dienstweg bei Abteilung F zu beantragen und werden von der Landeskirche entsprechend den Richtlinien finanziell gefördert.

Wenn der Vorfall unter den Mitarbeitenden bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Verarbeitung und Aufarbeitung.

11.3.3 Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall

Während der Bearbeitung eines Vorfalls sind die Schritte des Schutzkonzepts zu überprüfen. Änderungsbedarf wird von den bearbeitenden Hauptamtlichen dokumentiert.

Im Anschluss werden die Änderungsvorschläge besprochen und eingearbeitet.

Die Änderungen und das aktualisierte Schutzkonzept sind in allen Geltungsbereichen bekannt zu geben. Die zuständigen Verantwortlichen der Arbeitsbereiche sollen bei ihren Teambesprechungen das geänderte Schutzkonzept thematisieren.

12. Vernetzung und Kooperation (siehe Anhang)

Die Mitarbeitenden streben an, eine enge Zusammenarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt sowohl innerhalb der eigenen Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Dieser Austausch bietet folgende Chancen:

- Die Fachlichkeit in diesem Bereich wird vertieft.
- Die Handlungssicherheit wird durch gegenseitigen Austausch erhöht.
- Durch neue Perspektiven von außen ermöglicht wertvolles Feedback die Verbesserung präventiver Maßnahmen.

Das bedeutet konkret:

- Ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch mit Kollegen und externen Partnern.
- Die Mitarbeitenden recherchieren regelmäßig, ob es in der Region bestehende Austauschnetzwerke gibt, in denen eine Beteiligung möglich ist.
- Im Bereich der Einrichtung gibt es folgende Fachberatungsstellen, die für Fortbildungen und Schulungen zur Verfügung stehen: Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB
- Einholen einer Rückmeldung durch die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB zum vorliegenden Schutzkonzept
- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird regelmäßig thematisiert bei Mitarbeitertagen und im kollegialen Austausch.

13. Öffentlichkeitsarbeit

Die Information der Präventionsarbeit sexualisierter Gewalt erfolgt über verschiedene Kommunikationswege. Ziel ist es, aktiv Stellung gegen sexualisierte Gewalt zu beziehen, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und anvertraute Menschen zu schützen.

13.1 Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt gilt daher:

- Das Leitbild dieses Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und Ansprechpersonen sind allen Mitarbeitenden 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 Einrichtung zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird in der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

13.2 Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt beinhaltet auch Richtlinien für den digitalen Raum. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt 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).
- Bei Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos wird der Verwendungszweck klar benannt. Bei Veröffentlichung von Bildern im Internet ist eine gesonderte Einwilligung nötig, da sich ein nicht überschaubarer Adressat*innenkreis ergibt.
- Es werden keine Bilder bzw. Beiträge veröffentlicht, die Personen bloßstellen.

Folgende Methoden können helfen zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, z. B.:

- der Einsatz technischer Mittel, der auf der Homepage den Download weitestmöglich erschwert;
- die Reduktion der Fotoauflösung (Bildgröße) für das Internet, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden;
- fallbezogen abwägen, ob Fotos nur in gedruckten Publikationen genutzt werden.

13.3 Homepage

Auf der Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild dieses Schutzkonzeptes
- der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregelungen für den digitalen Raum
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...)
- alle Informationen zum 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
- Hinweise zu weiteren Beratungsangeboten für Betroffene
- das Schutzkonzept zum Download

Anlassbezogen gibt es Informationen auf der Homepage über:

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

13.4 Pinnwände

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

14. Beschäftigtenschutz

14.1 Allgemeine Informationen

Das Präventionsgesetz der ELKB bezieht sich nicht nur auf sexualisierte Gewalt, die an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und weiteren anvertrauten Personen in Kirche oder Diakonie verübt wird. Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision beziehungsweise Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

„Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und diakonischen Dienstverhältnissen; eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen. Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht.“
(Präambel der Ordnung zum Beschäftigtenschutz (BeschSchO) vom 20. April 1999, RS 803).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spannt den rechtlichen Rahmen für diese Zielgruppe hin zum Beschäftigtenschutz. Hier finden sich Regelungen gegen Benachteiligung, gegen Diskriminierung und gegen (sexuelle) Belästigung. Der § 3 Abs. 4 AGG ist die Grundlage für das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg*innen oder Dienstvorgesetzte erfahren.

Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverwaltungs- und Ausbildungsfunktionen.

Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem Pfarrerdienstrecht stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verpflichtungen dar und kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Belästigung wird im Regelfall zugleich eine erhebliche Störung des Friedens in dem betreffenden Arbeitsbereich bedeuten.

Alle kirchlich Mitarbeitende, insbesondere Vorgesetzte, müssen dafür sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Darüber hinaus sind Vorgesetzte dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

14.2 Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden

Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der*dem nächsthöheren nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden.

Es ist dringend geboten, externe Beratung zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.

14.3 Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden

Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung.

In diesem Kontext ist es dringend geboten, externe Beratung zu einzuholen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass die Dienstgeberin fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

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

14.4 Regelungen im Präventionsgesetz

„Die bislang bestehende Ordnung für den Beschäftigtenschutz vom 20. April 1999 (RS 803), die vom Landeskirchenrat im Einvernehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission und dem Diakonischen Rat erlassen wurde, wird von den Regelungen des Präventionsgesetzes überlagert und mit den bereits im Entstehen begriffenen und künftig weiter entstehenden Schutzkonzepten in Einklang zu bringen sein oder von diesen abgelöst werden. Ihre Änderung beziehungsweise Aufhebung wird parallel zur Erarbeitung des Rahmenkonzeptes erfolgen.“ (Präventionsgesetz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern).

Es ist geplant, für die den Beschäftigtenschutz betreffenden Regelungen ein separates Konzept zu formulieren im Sinne eines bereichsübergreifenden Schutzkonzepts. Es wird die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufnehmen und sich an dessen Handlungsempfehlungen orientieren.

IV. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Zweckverbandsvorstand in seiner Sitzung am 10.12.2025 beschlossen.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig geprüft, spätestens alle fünf Jahre. Sollte eine Intervention notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts spätestens nach Abschluss der Intervention statt.

Die nächste reguläre Überprüfung ist 2030.

<i>Version</i>	<i>Stand</i>	<i>Vorgenommene Änderungen</i>	<i>Vorlage Fachstelle</i>	<i>ggf. ZV- Beschlussdatum</i>
Version 1.0	20.11.2025	Erstellung	28.11.2025	10.12.2025

15. Anlagen:

- Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum
- Selbstauskunftserklärung für Hospitierende oder Praktikant*innen
- Interventionsleitfaden
- Beschwerdemanagement
- Interventionsteam
- Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
- Präventionsbeauftragte
- Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Verhaltenskodex für den Evang.-Luth. Verwaltungsverbund Bad Tölz Rosenheim und Traunstein

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, z. B. 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, dass durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, pflege einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot⁵ (§3 PräVG) 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 beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
8. Wenn ich bei meiner Tätigkeit eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an eine der Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan des Verwaltungsverbundes vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber umgehend meine Vorgesetzten.

⁵ § 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.

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind aus der gemeinsamen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder sich virtuell zu treffen. Ihre Nutzung birgt aber auch Risiken. So können digitale Räume für Cybergrooming⁶, Cybermobbing⁷ oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Folgende verbindliche Regelungen dienen dazu, diesen Risiken zu begegnen, sich für sichere digitale Räume einzusetzen und die anvertrauten Menschen zu schützen:

1. Der Umgang mit eigenen Handynummern erfolgt reflektiert; ich nutze für die Kommunikation möglichst meine dienstliche Nummer.
2. Allen hauptamtlichen Mitarbeitenden wird vom Dienstgeber eine dienstliche Rufnummer zur Verfügung gestellt mit Ausnahme der Reinigungskräfte.
3. Ich administrierte die von mir genutzten digitalen Kanäle aktiv, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
4. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, werde ich die Belästigung ansprechen und dokumentieren, damit die Dienststelle konkrete Interventionsmaßnahmen einleiten kann.
5. Ich bin darüber informiert, dass ich mich an die Ansprechpersonen des Verwaltungsverbandes wenden kann, wenn ich mich online belästigt oder bedroht fühle.

Anhang:

https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich bin über die Inhalte dieses Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum informiert und erkenne diese als verbindlich an. Hiermit erkläre ich mich mit der Aufbewahrung des unterzeichneten Verhaltenskodex beim Dienstgeber einverstanden.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

.....
kirchliche Dienststelle

⁶ Gezieltes Ansprechen von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum, mit dem Ziel der Anbahnung sexueller Kontakte/der sexuellen Belästigung. Cybergrooming ist strafbar (§176b StGB).

⁷ Das absichtliche Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen anderer im digitalen Raum über einen längeren Zeitraum hinweg.

Selbstausskunftsverklärung für Hospitierende bzw. Praktikant*innen

Name:

Vorname:

Geburtsdatum:

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt* rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Hospitierende*r/Praktikant*in

.....
kirchliche Dienststelle

Interventionsleitfaden

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

Beschwerdemanagement

Geschäftsführer und Standortleitung Rosenheim

Herr Wilfried Dietsch

E-Mail: wilfried.dietsch@elkb.de

Standortleitung Traunstein

Herr Richard Grassl

E-Mail: richard.grassl@elkb.de

Interventionsteam

1. Verfahrensleitung

Geschäftsführung

Herr Wilfried Dietsch

E-Mail: wilfried.dietsch@elkb.de;

*(oder der/die von ihm benannte Vertreter*in im Verhinderungsfall; über die/den Vorsitzende*n erfahrbar)*

Bei **nur** den Verwaltungsverbund betreffenden Angelegenheiten ist das Interventionsteam des Verwaltungsverbundes zuständig, bei Verdächtigungen und Vorfällen, die Mitarbeitende der Verwaltungsverbundes **und** externe kirchliche Mitarbeitende eines Dekanates betreffen, ist das Interventionsteam des jeweiligen Standortdekanat zuständig.

2. Präventionsbeauftragte*r der jeweiligen aktuellen Standortdekanate

Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Traunstein:

<https://www.ev-dekanat-traunstein.de/wer-wir-sind/praevention-im-dekanat-traunstein/interventionsteam-im-dekanat>

Frau Pfarrerin Andrea Klopfer

Tel. 08679/969907

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r im Dekanatsbezirk Rosenheim:

<https://www.dekanat-rosenheim.de/dekanat/schutzkonzept/ansprechpartner>

Herr Pfarrer Claudio Boning

Tel. 08031/ 352370

E-Mail: claudio.boning@elkb.de

3. Koordination der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Erfolgt nach Erfordernis durch den jeweils amtierenden Vorsitzende/n

Für den Dekanatsbezirk Rosenheim:

<https://www.dekanat-rosenheim.de/dekanat/schutzkonzept>

Frau Dekanin Dagmar Häfner-Becker in enger Abstimmung mit dem Dekanatsbüro und verantwortlichen Stellen der ELKB

Für den Dekanatsbezirk Traunstein:

<https://www.ev-dekanat-traunstein.de/wer-wir-sind/praevention-im-dekanat-traunstein/interventionsteam-im-dekanat>

Herr Dekan Peter Bertram in enger Abstimmung mit dem Dekanatsbüro und verantwortlichen Stellen der ELKB

Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen des Verwaltungsverbundes sind durch Aushang bekanntgemacht.

Frau Renate Chrispens renate.chrispens@elkb.de / 0160 95611864

Herr Jochen Knöchel jochen.knoechel@elkb.de / 0171/4719338

Frau Steffi Enste, steffi.enste@elkb.de / 0171/1270640

Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt (Muster)

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz, Name Protokollant*in	
--	--

Sachdokumentation

Wer hat etwas beobachtet bzw. berichtet? (Name, Telefon, Mail, Funktion ...)		
Betroffene*r: Name, Alter, Geschlecht		
Beschuldigte*r: Name, Alter, Geschlecht, Funktion		
Zeugen: Namen, Funktion		
Die Beobachtung bzw. Schilderung betrifft eine Situation ...	intern (z. B. in der Einrichtung ...) ☐	extern (z. B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...) ☐
Wo und wann? (Örtlichkeit möglichst genau, Datum der Beobachtungen)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		

Was wurde genau beobachtet bzw. berichtet?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
Alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	

Ist der Schutz der/des Betroffenen gewährleistet?	
Gibt es einen Anlass für ärztliche Abklärung?	
Mögliche Unterstützung der/des Betroffenen aus deren/dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für die*den Betroffene*n durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen?	

Nächste Schritte	

Präventionsbeauftragte

im Dekanatsbezirk Traunstein:

Frau Pfarrerin Andrea Klopfer

Tel. 08679/969907

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r im Dekanatsbezirk Rosenheim:

<https://www.dekanat-rosenheim.de/dekanat/schutzkonzept/ansprechpartner>

Herr Pfarrer Claudio Boning

Tel. 08031/ 352370

E-Mail: claudio.boning@elkb.de

Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Stand: 15. September 2025

Regionale Angebote Traunstein und Rosenheim

Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Diakonischen Werk Traunstein

Danica Wetzky
Triftweg 36, 83278 Traunstein
Telefon: (0176) 24 27 48 75
email: danica.wetzky@diakonie-traunstein.de

Frauen helfen Frauen – Fachberatungsstelle für gewaltbetroffene Frauen, Kinder und Jugendliche im Landkreis Mühldorf

Stadtplatz 5, 84478 Waldkraiburg
Telefon: (08638) 83 79 7
email: info@fhf-lkr-muehldorf.de oder beratung@fhf-lkr-muehldorf.de
<https://fhf-lkr-muehldorf.de>
Erreichbarkeit: Mo, Di, Do: 09:00 - 17:30 Uhr
Mi: 09:00 - 19:00 Uhr
Fr: 09:00 - 15:00 Uhr

Frauen helfen Frauen – Beratungsstelle für sexuelle und häusliche Gewalt Burghausen

Berchtesgadener Str. 3, 84489 Burghausen
Telefon: (08677) 70 07
email: beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de
<https://fhf-burghausen.de>
Erreichbarkeit: Mo bis Fr 09.00 – 16.00 Uhr
Telefonischer Bereitschaftsdienst: Mo bis Fr 18.00 – 22.00 Uhr
Sa, So, Feiertag von 10.00 – 22.00 Uhr

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei

KPI Traunstein: Frau Dominik
Telefon: (0861) 98 73 – 4 13

Polizeipräsidium Oberbayern Süd: Frau Wagner
Telefon: (08031) 2 00 – 10 88

Hintergrundinformation:

Die Beauftragten der Polizei für Kriminalitätsoffer (BPfK) gibt es bei allen Polizeipräsidien in Bayern. Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Kriminalitätsoffer informieren und unterstützen sie in den Bereichen:

- Gewalt im familiären Bereich / Häusliche Gewalt
- Misshandlung oder Vernachlässigung von Kindern
- sexuelle Gewalt gegen Erwachsene
- sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- Stalking / Nachstellung.

Dabei klären sie über den Ablauf eines Strafverfahrens und über Opferrechte auf, erläutern polizeiliche Maßnahmen und Möglichkeiten, geben Verhaltenstipps zur Vorbeugung und weisen auf Beratungsstellen und Hilfeeinrichtungen hin. Bei Bedarf stellen sie den Kontakt zur zuständigen Polizeidienststelle her.

Quelle: <https://www.polizei.bayern.de/schuetzen-und-vorbeugen/beratung/beauftragte-der-polizei-fuer-kriminalitaetsopfer/index.html> – aufgerufen am 20. November 2023

Weißer Ring – Außenstelle Traunstein

Sabine Kurz (Außenstellenleitung)

Telefon: (01 51) 55 16 47 27

email: traunstein@mail.weisser-ring.de

<https://traunstein-bayern-sued.weisser-ring.de>**Weißer Ring – überregional**

Telefon: 116 006 (täglich 7 – 22 Uhr)

<https://weisser-ring.de>*Hintergrundinformationen:*

Der „Weiße Ring“ hilft Ihnen, wenn Sie Opfer von Kriminalität und Gewalt geworden sind: Über das Opfer-Telefon 116 006, die Onlineberatung oder bundesweit persönlich vor Ort.

Krisendienst Psychiatrie	24 Stunden täglich, Soforthilfe in der Nähe (je nach Bedarf telefonisch, vermittelnd, mobil vor Ort)	0180 6553000 (max. 60 Cent pro Anruf) www.krisendienst-psychiatrie.de
„Nummer gegen Kummer“	anonym und kostenfrei auch Onlineberatung	116111 www.nummergegenkummer.de
„Telefonseelsorge“	24 Stunden täglich kostenfrei, auch Mail- und Chatberatung	0800 1110111 www.telefonseelsorge.de
Notfallseelsorge im Dekanat Rosenheim	Erste Hilfe für die Seele	notfallseelsorge.dekanat.rosenheim@elkb.de
Rettungsdienst	24 Stunden täglich	112
Polizei	24 Stunden täglich	110
Ärztlicher Bereitschaftsdienst	Bundesweite Nummer, Onlineverzeichnis der Bereitschaftspraxen	116117 www.kvb.de

Weitere Adressen, Internetseiten und Telefonnummern sind u. a.:

RoMed Klinikum Rosenheim	www.romed-kliniken.de 08031 365 02
Sozialpsychiatrischer Dienst	www.caritas-nah-am-naechsten.de/sozialpsychiatrischer-dienst-rosenheim 08031 20380 (Beratung ab 18 Jahren möglich, auch für Angehörige/Eltern)
Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche, Eltern und Familien	www.caritas-nah-am-naechsten.de/kinder-jugend-und-familienhilfe-rosenheim 08031 203740
Deutscher Kinderschutzbund Orts- und Kreisverband Rosenheim e.V.	www.kinderschutzbund-rosenheim.de/ 08031 12929
Heckscher Klinikum	kbo-heckscher-klinikum.de/ 08031 3044-0

Kinderärzte und Fachärzte für Kinder- und Jugendpsychiatrie/-Psychotherapie	www.kvb.de/service/arztverzeichnis/ zur Ärztesuche
Psychologische Psychotherapeuten	Therapeutensuche unter www.bptk.de Oder 0921 787765 40410
„Stiftung Deutsche Depressionshilfe“ (u.a. Online-Foren)	www.deutsche-depressionshilfe.de Infotelefon 0800 3344533
Münchner Bündnis gegen Depression e.V.	www.muenchen-depression.de/ 089 54 04 51 20
Die Arche – Suizidprävention und Hilfe in Lebenskrisen e.V.	www.die-arche.de/ 089 334041

- **Frauen- und Mädchennotruf Rosenheim e.V. – neu MaVie**
Fachberatungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen Tel. Notruf: 08031 / 26 88 88, E-Mail: kontakt@frauennotruf-ro.de
- **Weißer Ring – Außenstelle Rosenheim -Außenstellenleitung:** Günter Schwarz
Mobil: 0151/55164800, Email: rosenheim@mail.weisser-ring.de
- **Vielfältige Angebote der Diakonie in allen Lebenslagen am Standort Rosenheim**
<https://dwro.de/standorte/standort/stadt-rosenheim/>
- **KASA – Kirchliche allgemeine Sozialarbeit – allgemeine Sozialberatung**
<https://dwro.de/standorte/einrichtung/kasa-kirchliche-allgemeine-sozialarbeit/>

Überregionale Angebote:

Zentrale Anlaufstelle – unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie

Telefon: (0800) 50 40 112

email: zentrale@anlaufstelle.help

<https://www.anlaufstelle.help>

Terminvereinbarung telefonische Beratung:

Mo: 14.00 – 15.30 Uhr,

Di, Mi, Do: 10.00 – 12.00 Uhr

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern – Ansprechstelle für Betroffene

Telefon: (089) 55 95 335

email: ansprechstellesg@elkb.de

Evangelische Telefonseelsorge

Telefon: (0800) 111 0 111 (gebührenfrei, anonym, rund um die Uhr)

<https://www.telefonseelsorge.de>

Hilfeportal Sexueller Missbrauch

Telefon: (0800) 22 55 530

email: info@hilfe-portal-missbrauch.de

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/>

