

---

**SCHUTZKONZEPT DES EBZ HESSELBERG:  
EVANG. DORF- UND BETRIEBSHILFE**

**Prävention gegen sexualisierte Gewalt**

(Vorläufige Fassung, Stand 18.12.2025)

---



Hesselbergstraße 26  
91726 Gerolfingen

Telefon: 09854 10-0

E-Mail: [info@ebz-hesselberg.de](mailto:info@ebz-hesselberg.de)

Web: <https://ebz-hesselberg.de>

Evangelisches  
Bildungszentrum

**HESSELBERG**



---

# **SCHUTZKONZEPT DES EBZ HESSELBERG: EVANG. DORF- UND BETRIEBSHILFE**

## **Prävention gegen sexualisierte Gewalt**

(Vorläufige Fassung, Stand 18.12.2025)

---

### **Inhaltsverzeichnis**

1. Erarbeitung und Geltungsbereich des Schutzkonzeptes .....	3
1.1. Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes .....	3
1.2. Geltungsbereich Schutzkonzept am EBZ Hesselberg .....	3
1.3. Geltungsbereich für den Außendienst der Evang. Dorf- und Betriebshilfe .....	3
2. Leitbild des EBZ in Bezug auf Prävention gegen und im Umgang mit sexualisierter Gewalt .....	4
3. Verhaltenskodex des EBZ – Ausgestaltung von Nähe und Distanz .....	5
3.1. Unser Verhaltenskodex .....	5
3.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum .....	7
3.3. Räumlichkeiten .....	8
4. Partizipation .....	9
5. Verantwortung und Ansprechpersonen .....	10
5.1. Ansprechpersonen .....	10
5.2. Präventionsbeauftragte .....	11
6. Präventives Personalmanagement .....	12
7. Schulung und Fortbildung .....	13
8. Beschwerdemanagement .....	14
9. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt .....	15
10. Aufarbeitung .....	17
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen .....	19
12. Vernetzung .....	20
13. Beschäftigtenschutz .....	22
14. Öffentlichkeitsarbeit .....	23

Anhang 1: Interventionsleitfaden der ELKB

Anhang 2: Zusammenfassende Übersicht mit Grundinformationen

# 1. Erarbeitung und Geltungsbereich des Schutzkonzeptes

## 1.1. Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes

2024 hat eine Arbeitsgruppe aus den verschiedenen Arbeitsbereichen der Einrichtungen des Vereins die Aufgabe der Entwicklung dieses Schutzkonzeptes aufgenommen. Nach entsprechenden Texterststellungen und Verwendung vorliegender Entwürfe wurden die Konzepte in den Entscheidungsgremien der Arbeitsbereiche bearbeitet und mit konkreten Handlungsvorschlägen versehen. Nach Einbindung der jeweils zuständigen Mitarbeitendenvertretungen wurden die Konzepte vom Vorstand beschlossen, dem Verwaltungsrat vorgelegt und die Maßnahmen in die Wege geleitet.

## 1.2. Geltungsbereich Schutzkonzept am EBZ Hesselberg

Die Evang. Dorf- und Betriebshilfe in Bayern (Hesseberg) ist ein Arbeitsbereich des EBZ Hesselberg und gehört damit zum selben Trägerverein. (Verein der Evang. Bildungszentren im ländlichen Raum in Bayern e. V.). Die Regelungen des EBZ gelten somit selbstverständlich ebenso für die Evang. Dorf- und Betriebshilfe (DBH). Wenn nun nachfolgend vom EBZ die Rede ist, so ist automatisch auch die DBH mitgemeint.

In der Regel finden die Fortbildungen der DBH in der eigenen Einrichtung im EBZ Hesselberg statt. Hierfür liegt das Tagungshaus-bezogene Schutzkonzept des EBZ Hesselberg vor. Für den Fall, dass die Fort- und Weiterbildungen an einem anderen Ort stattfinden sollten, gilt, dass es nur dort stattfinden kann, wo ein entsprechendes Schutzkonzept vorliegt.

## 1.3 Geltungsbereich für den Außendienst der Evang. Dorf- und Betriebshilfe

Die Besonderheit dieses Dienstes ist, dass die Einsatzleitung für diese Mitarbeitenden in der Regel den regionalen Maschinen- und Betriebshilfsringen (MR) obliegt, was mittels eines Geschäftsbesorgungsvertrages geregelt ist. Dies bedeutet u. a., dass weitere Kontexte zu betrachten sind:

- Familienmitglieder der Einsatzfamilie - Mitarbeitende
- Führungskräfte der MR – Mitarbeitende DBH
- Mitarbeitende, die auch durch MR organisiert werden – Mitarbeitende DBH
- Mitarbeitende DBH – Dritte aus dem Bereich der Einsatzbetriebe
- Mitarbeitende DBH – Vorgesetzte DBH

Wie erwähnt, ist die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern mittels gewisser Verträge bzw. Vereinbarungen (u. a. im Geschäftsbesorgungsvertrag) geregelt. Wir erachten es als unsere Aufgabe, diese so zu gestalten, damit auch dort die Schutzvorkehrungen, die das Schutzkonzept vorsieht, vollumfänglich umgesetzt werden können. Dies bedeutet, dass unsere Handlungsfähigkeit – u. a. hinsichtlich unserer Fürsorgepflicht - durchgehend gesichert sein muss.

## 2. Leitbild des EBZ in Bezug auf Prävention gegen und im Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In allen Arbeitskontexten des EBZ wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt für alle Personen, die hier arbeiten und sich bilden bzw. ausgebildet werden.

Wir wollen Menschen, die hier tätig sind und die zu uns kommen sichere Räume bieten und einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden kann, der aber auch selbstbestimmte Distanz ermöglicht. Wir wissen um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Besonders in Abhängigkeitsverhältnissen, auch wenn sie nicht offensichtlich sind, ist die Gefahr des Machtmissbrauchs gegeben.

**Um solche Verletzungen möglichst zu vermeiden, orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit. Diese ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:**

- Der Umgang mit Fehlern findet in einem offenen Klima statt, diese werden offen und wertschätzend aufgearbeitet.
- Organisatorische Strukturen mit ihren Hierarchien und Kommunikationsmustern werden nach innen und außen transparent gemacht.
- Vereinfachende Erklärungen und Klischees werden vermieden. Kritisches Hinterfragen von Routinen ist willkommen.

Angesichts strukturell bedingter Machtasymmetrie ist es unabdingbar, dass Arbeitsprozesse jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle Personen haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice) und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen (Exit). Wo eine oder gar mehrere der Optionen nicht gegeben sind (z. B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht oder Ausbildungssituation), ist umso mehr auf eine Atmosphäre zu achten, die es den Menschen ermöglicht, ihre Stimme zu erheben.

Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, werden wir diese nicht verschweigen oder bagatellisieren, sondern unterstützen aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern.

In unserem Verhaltenskodex, den alle Mitarbeitenden des EBZ in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Diese Grundeinstellung im Hinblick auf unsere Achtsamkeit gegenüber allen Formen von sexualisierter Gewalt wird den Mitarbeitenden in Schulungen sowie durch Veröffentlichungen in Aushängen und im Rahmen dieses Konzeptes auf unserer Homepage bekannt gemacht.

## 3. Verhaltenskodex des EBZ – Ausgestaltung von Nähe und Distanz

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

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

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

Bei Neueinstellungen und wiederholend in Mitarbeitendenschulungen thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum.

### 3.1 Unser Verhaltenskodex

Unsere Arbeit findet in verschiedenen Systemen mit den jeweiligen Abhängigkeitsverhältnissen und hierarchischen Strukturen statt. Gleichzeitig ist sie getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir sind uns der Verantwortung für alle Menschen in unseren Arbeitskontexten und vor Gott bewusst.

#### **Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:**

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Menschen in meinen Arbeitskontexten zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg\*innen, Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, dass durch mein Verhalten keine sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich achte darauf, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen, zu thematisieren und zu respektieren.
4. Ich gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz, reflektiere meine Rolle achtsam und vermeide jeglichen Machtmissbrauch. Für Verantwortliche in Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Prüfungsvollzügen gilt dies in besonderer Weise (siehe Ergänzung „Nähe und Distanz“).
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot wie es in §3 Seelsorgegesetz festgelegt ist und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu Menschen in meinen Arbeitskontexten.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> §3 PrävG (RS 804)

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.

Insbesondere als Kursleitung nutze ich meine Deutungsmacht reflektiert. Ich gebe Raum für eigene Positionen in spirituellen und religiösen Fragen sowie bei Wahrnehmungs- und Einschätzungsfragen.

7. Ich verhalte mich angemessen gegenüber anderen und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Fragwürdiges oder Unangemessenes auffällt. Ebenso spreche ich dieses bei anderen an.

8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, werde ich aktiv, wende mich

- an die Leitung
- an eine hierzu beauftragte Ansprechperson
- an die MAV des EBZ
- an Fachberatungsstellen

und lasse mich über mögliche weitere Schritte beraten.

9. Wenn ich von sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt erfahre, gehe ich entsprechend dem Interventionsplan des EBZ vor. Betroffene Personen werden vorbehaltlos unterstützt.

Dieser Verhaltenskodex wird allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden (inkl. der freiberuflich für das EBZ tätigen Honorarkräfte) zur Kenntnisnahme und Zustimmung durch Gegenzeichnung vorgelegt.

## 3.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

Wir bewegen uns in unserer Arbeit auch in digitalen Räumen, nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit dieser Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

1. Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.
2. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des EBZ (z. B. für Teilnehmende die Kursleitung, für Mitarbeitende die beauftragten Ansprechpersonen und die MAV) wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
3. Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
4. Wir sind aufmerksam und sensibel in der Wahrnehmung und Nutzung digitaler Kommunikationsformen. Insbesondere achten wir auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern.
5. Den Mitarbeitenden sollen für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes ab dem Jahr 2027 Dienst-Telefone - bzw. zumindest Dienst-Telefon-Nummern - zur Verfügung gestellt werden.
6. Die Telefon-Nummern oder E-Mail-Adressen von Mitarbeitenden und Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
7. Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
8. Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
9. In unserer pädagogischen Praxis fördern wir eine sinnvolle und förderliche Nutzung digitaler Kommunikationsformen.

### **3.3 Räumlichkeiten**

Für den Außendienst-Bereich der Dorf- und Betriebshilfe wird die Thematik „Räumlichkeiten“ regelmäßig in den Mitarbeitenden-Zusammenkünften diskutiert. Die Besonderheit liegt darin, dass die Mitarbeitenden in Einsatzbetrieben sowohl mit den Räumen im häuslichen Bereich als auch mit den Räumen in den Wirtschaftsgebäuden konfrontiert werden. Gerade der Sanitär- und Umkleidebereich erfordert eine besondere Sensibilität aller Beteiligten.

Wie unter Punkt 1.3 erwähnt, wollen wir darauf hinwirken, dass unsere Kooperationspartner Schutzkonzepte vorliegen haben, die die Arbeitsbedingungen - insbesondere was die Raumfragen anbelangt - unserer Mitarbeitenden angemessen im Blick haben. Damit wir bei einem etwaigen bestehenden Handlungsbedarf uneingeschränkt reagieren können, werden wir dies entsprechend schriftlich fixieren und auch kommunizieren.

## 4. Partizipation

Wir als Einrichtung des Vereins der evang. Bildungszentren im Ländlichen Raum e.V. möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unseres Vereins der Bildungszentren im ländlichen Raum e.V., notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Gäste, Mitarbeiter und Lieferanten umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinungen einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

### **Partizipation findet für unseren Arbeitsbereich des EBZ auf folgenden Ebenen statt:**

- Mitarbeiterversammlungen
- Direkte Gespräche
- MAV
- Verwaltungsrat, Vorstand, Leitungskreis Diakonie

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

## 5. Verantwortung und Ansprechpersonen

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede\*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden. Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre, beginnend mit Herbst 2026.

### 5.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie werden von der Einrichtungsleitung in der ersten Sitzung des „Leitungskreises Diakonie“, welche nach der Sommerfortbildung der Mitarbeitenden (inkl. MAV-Neuwahl) stattfinden wird, also im Sommer 2026 berufen werden.

Die Ansprechpersonen werden somit spätestens im 3. Quartal des Jahres 2026 bekanntgegeben werden. Ihre Kontaktmöglichkeiten werden dann in der Tabelle – siehe Seite 13 – veröffentlicht werden.

#### **Aufgaben der Ansprechpersonen:**

- Betroffene können sich an die Ansprechpersonen auf unterschiedliche Weisen wenden. Bei den Ansprechpersonen besteht grundsätzlich auch die Bereitschaft zur persönlichen Begegnung mit Betroffenen.
- Die Ansprechpersonen unterstützen von sexualisierter Gewalt Betroffene bei der Klärung ihrer Situation. Sie hören zu und erörtern Handlungsmöglichkeiten vor Ort (im Sinne von Clearing).
- Die Ansprechpersonen vor Ort vermitteln gegebenenfalls
  - an die Einrichtungsleitung, evtl. SKIT-Team
  - an die Ansprechstelle in der Fachstelle der ELKB (Tel. 089-5595 335, ansprechstellesg@elkb.de)
  - in konkreten Notfallsituationen an das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle HELP (Tel. 0800-5040112, zentrale@anlaufstelle.help)
  - sowie an regionale Fachberatungsstellen: z. B. Rauhreif e.V. Ansbach (Tel. 0981-988 48)

Ansprechpersonen sind aufgrund ihrer Aufgaben nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden. Im Sinne des Clearing zeigen sie Meldewege auf und unterstützen den/die Betroffene/n in ihrem Entscheidungsprozess.

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

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

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

## **5.2 Präventionsbeauftragte**

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter\*innen. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

### **Aufgaben der Präventionsbeauftragten:**

- Sie tragen dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft im Blick bleibt.
- Sie kennen den von der Fachstelle bereit gestellten Interventionsleitfaden und achten darauf, dass die Daten des Interventionsteams im eigenen Schutzkonzept aktuell bleiben.
- Sie sorgen dafür, dass den Mitarbeitenden des EBZ die Meldewege (Dienstweg, direkter Weg zur Meldestelle) und zuständige Stellen bekannt sind.
- Präventionsbeauftragte sind Mitglied im Interventionsteam.
- Präventionsbeauftragte sind verpflichtet, im Falle eigener Befangenheit darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen (z.B. Präventionsbeauftragte einer anderen Einrichtung).
- Zudem sollen sie Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote initiieren. Als Ansprechpartner\*in für Schulungen im Haus steht z. Zt. das SKIT-Team zur Verfügung. Darüber hinaus können sie Multiplikator\*innen buchen, und Fach-(beratungs)stellen vor Ort einbinden. Es wird darauf geachtet, dass alle Mitarbeitenden regelmäßig geschult werden.
- Die Präventionsbeauftragten begleiten die regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes.
- Für die Präventionsbeauftragten im Bereich der Landeskirche gilt darüber hinaus, dass sie NICHT automatisch im Sinne des 4-Augen-Prinzips bei Verdachtsfällen beratend hinzugezogen werden müssen. Präventionsbeauftragte beraten dahingehend, sich bei der Meldestelle Hilfe zu holen.

Die für uns zuständige Präventionsbeauftragte wurde in der Sitzung des SKIT-Teams am 15.12.2025 berufen: Frau Margit Lugenhöfer

## 6. Präventives Personalmanagement

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

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen und auf das Schutzkonzept des EBZ hingewiesen. Ebenso wird hingewiesen, dass die Kenntnisnahme unseres Verhaltenscodexes und Bereitschaft, diesen zu achten, im Rahmen der Vertragsunterlagen von einzustellenden Mitarbeitenden zu unterschreiben ist.
- Bei der Aufstellung vom Entscheidungsgremium zur Durchführung von Einstellungsgesprächen wird darauf geachtet, dass stets mindestens eine Frau und ein Mann beteiligt sind.
- Bei der Bewerberauswahl ist mit besonderer Sorgfalt auf das Kriterium Respekt und Menschenwürde zu achten.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber\*innen mit dem Vertragsentwurf vor Dienstbeginn ausgehändigt, Schutzkonzept und Leitbild werden vorgelegt, in Grundzügen besprochen und der Verhaltenskodex unterschrieben.
- Die Ermöglichung von Schulungen gemäß der Inhalte der Belegschaftsversammlungen zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr (sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt). Diese wird vom/von der Präventionsbeauftragten initiiert.
- Vor Neueinstellungen von hauptamtlich Mitarbeitenden der mittleren Leitungsebene des EBZ ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

### **Dokumentation:**

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte abgelegt.

### **Umgang mit Ehrenamtlichen, Hospitierenden und Praktikant\*innen, aber auch freiberuflichen Honorarkräften:**

- Für Ehrenamtliche, Hospitierende und Praktikant\*innen mit oder ohne Vertrag (z.B. Schüler\*innen) erfolgt ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex, die Wahrung des Datenschutzes und ihrer Schweigepflicht.
- Es wird eine Person aus dem EBZ namentlich zugeordnet, die begleitet und unterstützt.

## 7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende im EBZ für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter\*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle Mitarbeitenden verpflichtet:

- Alle Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Schulung – etwa in einer verpflichtenden Belegschaftsversammlung - teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Die Präventionsbeauftragten dokumentieren die Vollständigkeit der Teilnahme der entsprechenden Schulungen, incl. Teilnahmebescheinigungen.
- Bei dauerhaft fehlender Teilnahme sind arbeits-/ dienstrechtliche Schritte zu erwägen.

## 8. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb des EBZ wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Risiken und Anzeichen von sexualisierter Gewalt zu äußern.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen im EBZ folgende Beschwerdemöglichkeiten für die unterschiedlichen Zielgruppen zur Verfügung:

### 1. Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeitende

- MAV bzw. beauftragte Ansprechpersonen
- Personalgespräche
- Teamgespräche
- Rückmeldung an die Leitung des EBZ
- Anrufung der Beschwerdestelle der ELKB

### 2. Beschwerdemöglichkeiten für Gäste

- Ansprechpersonen
- Schriftliche oder mündliche Rückmeldung an die diensthabenden Mitarbeitenden vor Ort (etwa die an dem Tag zuständige Hauswirtschaftsleitung, etc.)
- Rückmeldung an die Leitung des EBZ
- Rückmeldung nach Abschluss des Aufenthalts an das EBZ

## 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. Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Leitungsverantwortliche müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

### Grundsätze unserer Intervention sind:

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

### Interventionsleitfaden

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich. Dieser wird noch erarbeitet und sodann als Anhang 1 angefügt.

### Interventionsteam (SKIT)

Das Interventionsteam bespricht gemeinsam das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein).

<b>Ansprechpersonen:</b>	<b>Erreichbarkeit: Handy / Festnetz / E-Mail</b>
N.N.	
N.N.	

<b>Interventionsteam (SKIT)</b>	
Bestehend aus den zwei obigen Ansprechpersonen und dem Leitungskreis Diakonie: Hr. Seyler, Fr. Flierl, Hr. Müller, Fr. Lughöfer	Telefon: 09854 100 E-Mail: info@ebz-hesselberg.de

<b>Präventionsbeauftragte*r</b>	
Frau Margit Lughöfer	Telefon: 09854 1039 E-Mail: m.lughoefer@ebz-hesselberg.de

## Weitere Kontaktmöglichkeiten

<b>MAV</b>	
	E-Mail: mav@ebz-hesselberg.de

<b>Juristische Fachexpertise</b>	
Ottmar Funk	E-Mail: ottmar.funk@elkb.de

<b>Fachliche Expertise: Meldestelle ELKB (nur beratend! Nicht vor Ort)</b>	
Stefanie Betz / Carola Reichl	Telefon: 089 5595-342 E-Mail: meldestellesg@elkb.de

<b>Fachliche Expertise: Rauhreif e. V. Ansbach (vor Ort)</b>	
Daniela Rajewitz (Leitung)	Telefon: 0981-988 48 E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de

## Dokumentation

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Dabei ist zwischen der Dokumentation von Fakten und eigener Reflexion strikt zu trennen. Ein Dokumentationsbogen steht dem Interventionsteam zur Verfügung. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort so aufbewahrt, dass sie vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist.

## 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 gegenüber der Meldestelle der ELKB. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den Vereinsvorstand. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

**Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:** Telefon: 089 5595–342, E-Mail: meldestellesg@elkb.de

## 10. Aufarbeitung

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

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung und Unterstützung zu machen. Darüber hinaus sorgen wir für Transparenz in Bezug auf die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist.

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

### **Folgende Leitfragen sind möglich:**

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen müssen wir kritisch hinterfragen?
- Wo fehlt die sensible Wahrnehmung für Gefahrenpotential?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt bei den Mitarbeitenden im EBZ vorhanden?
- Konnten wir der/m/n Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen“?
- Wie wird mit offenen Fragen während des Verfahrens umgegangen? Werden sie transparent benannt? Wer kümmert sich, damit sie nicht vergessen werden?

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

- Was braucht der\*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung (z.B. Angehörige, Zeug\*innen, Mitarbeitende)?
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

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

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

### **Leitfragen hierbei können sein:**

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen am EBZ?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welches Anliegen haben die Betroffenen mit ihrem Wunsch nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Haben Strukturen und Verhaltensmuster am EBZ dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

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

## 11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

### **Ziel der Rehabilitation ist:**

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigten Person
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb des EBZ
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person z. B. im Hinblick auf ihr anvertraute Personen, z.B. in Aus- und Weiterbildung

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

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der\*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson/en 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 einer Mitarbeitendenversammlung, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung).
- Ggf. ist das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

## 12. Vernetzung

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

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

### Unsere Netzwerkpartner\*innen vor Ort:

<b>Fachberatungsstelle Rauhreif e. V. / Erreichbarkeit: Mo, Do, Fr: 9-11 Uhr; Di: 16-18 Uhr</b>	
Daniela Rajewitz (Leitung)	Telefon: 0981 988 48 E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de

<b>Weißer Ring</b>	
Frau Albaner	Telefon: 0151 55164844 E-Mail: info@weisser-ring.de

<b>Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei</b>	
Frau Boßert, Frau Petzold, Herr Richter	Telefon: 0911 – 2112 1344

<b>Kriminalpolizeiinspektion Ansbach</b>	
	Telefon: 0981 9094-0

<b>Zuständige Staatsanwaltschaft / Erreichbarkeit: Mo-Fr 8-12 Uhr</b>	
	Telefon: 0981 58-0 E-Mail: poststelle@sta-an.bayern.de

**Krisendienst Mittelfranken / Erreichbarkeit: täglich, 24h**

Telefon: 0800 655 3000 oder 0911 42 48 55 – 0  
E-Mail: info@krisendienst-mittelfranken.de

**Traumhilfezentrum Nürnberg**

Telefon: 0911 990090-10  
E-Mail: kontakt@thzn.org

**Telefonseelsorge der ELKB / Erreichbarkeit: täglich, 24 h**

Telefon: 0800 111 0111 oder 0800 111 0222  
E-Mail: kontakt@thzn.org

## 13. Beschäftigtenschutz

Mitarbeitende des EBZ Hesselberg können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg\*innen, Vorgesetzte, aber auch durch Dritte, wie beispielweise Personen, die im Kontext der Hilfeinsätze unserer Dorf- und Betriebshilfe vorkommen, geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen. Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im EBZ Hesselberg, auch dem der Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden des EBZ Hesselberg, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch Mitarbeitende des EBZ Hesselberg nicht sexuell belästigt werden aber auch Mitarbeitende und sie selbst vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

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

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und

Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung (MAV) zu wenden. Dabei ist darauf zu achten, dass für betroffene und beschuldigte Personen unterschiedliche Personen zur Verfügung stehen.

## 14. Öffentlichkeitsarbeit

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

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

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt gemacht und zugänglich.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Kursteilnehmenden der eigenen Veranstaltungen, unseren selbstständigen Honorarkräften, den Tagungsleiter\*innen von fremden Anbietern, aber auch Gästen des EBZ bekannt gemacht und zugänglich.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement des EBZ zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

**Konkret wollen wir bei der Umsetzung dieser Ziele folgende Faktoren beachten:**

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

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos nur mit der Zustimmung der darauf zu erkennenden Person(en), aber auch des/der Fotografen/in veröffentlicht werden.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat\*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität von Personen auf Fotos und in Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nur nach vorheriger Absprache mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.

- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden,
  - indem wir fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.
  - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden.

## **2. Website**

Auf unserer Website werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das aktuelle Schutzkonzept mit Leitbild und allen weiteren Informationen, unter anderem:
  - unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum
  - ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...)
  - alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement
  - das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zur Website: [www.aktiv-gegenmissbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegenmissbrauch-elkb.de)
  - die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB
  - die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle

## **3. Einrichtungspublikation**

In unserer Vereinszeitung Land&Leute, aber auch in der Hauszeitschrift BLICKRICHTUNG und im Jahresprogramm (ab 2027) werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Website weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen
- sowie über aktuelle Informationen zum Schutzkonzept und zu Schulungen

Zudem werden wir auch mit unseren Rundschreiben – sowohl an die Mitarbeitenden als auch an die Einsatzleitungen – über aktuelle Schutzkonzept-Themen berichten.

Anhang 1: Interventionsleitfaden der ELKB - wird noch erarbeitet

Anhang 2: Zusammenfassende Übersicht mit Grundinformationen