



„STARK IM GLAUBEN“

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

Stand: Dezember 2025



**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Geltungsbereich	3
3. Bausteine unseres Schutzkonzepts:	3
3.1 Risiko- und Potential-Analyse	3
3.2 Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	4
3.3 Partizipation:	5
3.4 Verantwortung und Zuständigkeit.....	6
3.4.1 Ansprechpersonen	6
3.4.2 Präventionsbeauftragte	7
3.5. Präventives Personalmanagement	7
3.6 Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz	8
Unser Verhaltenskodex für Mitarbeitende	8
Verhaltensregeln für den digitalen Raum	9
3.7 Schulung und Fortbildung	11
3.8 Sexualpädagogisches Konzept	12
3.9 Beschwerdemanagement.....	13
3.10 Intervention	14
Interventionsleitfaden:	14
Interventionsteam:	15
Dokumentation:	15
Beratungsrecht und Meldepflicht:	15
3.11 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	16
3.12 Aufarbeitung	17
3.13 Vernetzung und Kooperation	18
3.14 Öffentlichkeitsarbeit.....	19
3.15 Beschäftigtenschutz	20
Anhang 1: Risiko und Potentialanalyse	21
Anhang 2: Kontaktdaten	26
Anhang 3: Präventionsbeauftragte	26
Anhang 4: Checkliste Kindermitmachzirkus „Peppperoni“	27
Anhang 5: Checkliste Freizeiten / Angebote für Kinder	28
Anhang 6a: Handlungskonzept erweiterte Führungszeugnisse	29
Anhang 6b: Anschreiben und Dokumentation	31
Anhang 7a: Regeln für ein gutes Miteinander (Kindermitmachzirkus)	33
Anhang 7b: Regeln für ein gutes Miteinander (Freizeiten)	34
Anhang 8: Interventionsteam und Fachstellen	35

1. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde im Juli 2025 von den Jugendreferentinnen der evangelischen Jugend Fichtelgebirge und dem Dekanatsjugendpfarrer erarbeitet. Außerdem waren Gemeindejugendreferentinnen und eine Vertreterin des Schülercafes Oase beteiligt. Es ist an die Schutzkonzepte der Dekanatsbezirke Selb und Wunsiedel angegliedert und konkretisiert lediglich den Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

2. Geltungsbereich

Es gilt für die Evangelische Jugend im Fichtelgebirge und steht den Verantwortlichen für Jugendarbeit in den Gemeinden als Beispiel zur Verfügung.

Vorgestellt wurde dieses Schutzkonzept der Jugendvertretung (entspricht der Kammer) am 02.12.2025.

3. Bausteine unseres Schutzkonzepts:

3.1 Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse (siehe Anhang 1) wurde am 05.06.2025 durchgeführt. Sie diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

An dieser Stelle möchten wir folgende Erkenntnisse festhalten:

- wir werden unser Leitbild für alle sichtbar machen, dazu soll es auf unserer Website einen guten Platz finden / Dreh- und Angelpunkt ist dabei unser Leitspruch „Du bist ein Segen und sollst ein Segen sein“
- wir werden weiterhin sensibel mit Geschlechterrollen und Diversität umgehen. Um dies auch sichtbar nach außen zu tragen werden wir uns mit folgenden Punkten besonders befassen:
 - Freizeiten und Übernachtungsmöglichkeiten – sinnvolle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
 - Überarbeiten des Anmeldeverfahrens
 - Informationsfluss
 - Elternarbeit und Verantwortung der Eltern

3.2 Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Die Prävention von sexualisierter Gewalt ist ein Thema, das alle angeht.

Wir als Evangelische Jugend sehen uns in besonderer Weise dazu verpflichtet, Kinder, Jugendliche aber auch Erwachsene, die unsere Angebote wahrnehmen und mitgestalten wirkungsvoll vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft.

Uns wird von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen großes Vertrauen entgegengebracht. Umso verantwortungsvoller müssen wir mit diesem Vertrauen umgehen. Unsere Beziehungen zu anvertrauten Personen sind geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten ihre Würde und ihre Rechte.

Unser Ziel ist es, Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in der Evangelische Jugend Fichtelgebirge sichere Räume zu öffnen, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können. Gewalt hat keinen Platz bei uns. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

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

Das Leitbild wird auf unserer Homepage veröffentlicht. Außerdem gibt es einen gut sichtbaren Aushang in den Jugendwerken.

3.3 Partizipation:

Wir als Evangelische Jugend Fichtelgebirge möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirke, Einrichtungen) notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit Ideen und Impulsen umgehen, wird das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektive und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, so dass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Es 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 bei uns auf folgenden Ebenen statt:

- Vorbereitungstreffen zu unseren Veranstaltungen zur gemeinsamen Planung mit Ehrenamtlichen
- Veranstaltungen die alleine durch Ehrenamtliche gestaltet werden (Beispiel: GemeinsamZeit – Freizeiten für Kinder)
- Jugendvertretung, bestehend aus Delegierten aus den Gemeinden der Dekanatsbezirke Selb und Wunsiedel (vergleichbar mit LK und Kammer)
- Feedback-Boxen bzw. Möglichkeit Rückmeldung und Wünsche zu äußern bei jeder unserer Veranstaltungen

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.

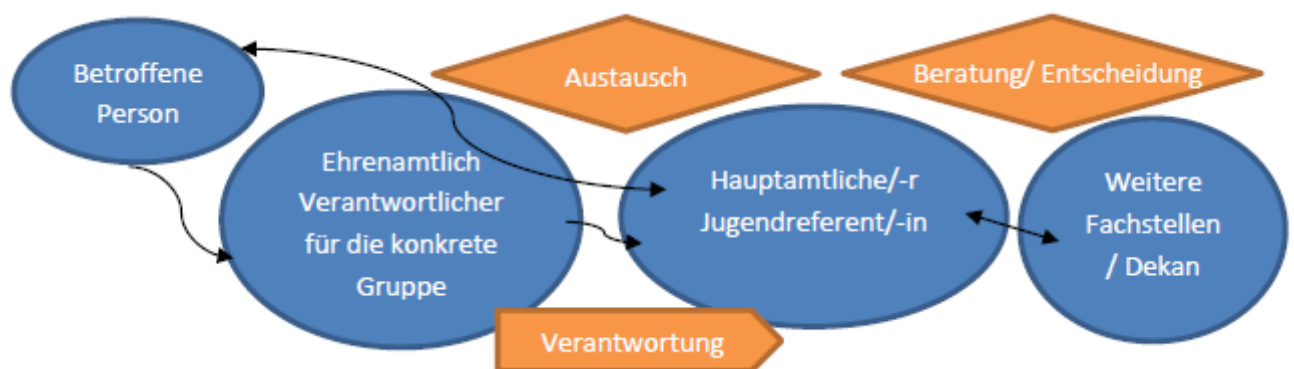
3.4 Verantwortung und Zuständigkeit

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem wir uns bewusst stellen. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers.

Unsere Jugendvertretung hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir setzen unser Schutzkonzept jährlich auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Das Schutzkonzept, das im Jahr 2025 beschlossen wurde muss spätestens 2030 überprüft und angepasst werden. Die Hauptamtlichen der EJ Fichtelgebirge haben die Überprüfung im Blick.

Wenn sich ein Kind, ein Jugendlicher oder ein Erwachsener auf eine unangemessene Art behandelt fühlt, braucht es eine Vertrauensperson, die zuhört. Dazu muss eine betroffene Person aber erst einmal wissen, wen man bei einem so sensiblen Thema wie grenzüberschreitendem Verhalten bis hin zur sexualisierten Gewalt überhaupt ins Vertrauen ziehen kann.

Folgenden Leitfaden geben wir unseren ehrenamtlichen Mitarbeitenden an die Hand:



3.4.1 Ansprechpersonen

Außerdem stehen die Ansprechpersonen der Dekanatsbezirke Selb und Wunsiedel Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung. Die beiden Dekanatsbezirke stellen je eine Ansprechperson zur Verfügung, von der eine weiblich und eine männlich ist.

Eine Liste mit allen relevanten Kontaktdaten ist im Anhang zu finden (siehe Anhang 2).

Die Ansprechpersonen der beiden Dekanatsbezirke werden über Aushänge in den Jugendwerken und über unsere Website bekannt gegeben.

3.4.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden. Sie sind Mitglied des Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und der offiziellen Meldewege. Sie werben für Beratungs- Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind für das Dekanat Selb: Relpäd. Miriam Zöllner und für das Dekanat Wunsiedel: Relpäd. Stefanie Hopp. Ihre Kontaktdaten sind im Anhang zu finden (siehe Anhang 3).

3.5. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Verfahren für die Auswahl und Einarbeitung für Ehrenamtliche.

Durch die Hauptamtlichen wird der Umgang mit Nähe und Distanz, auch in Bezug auf Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt, situationsgerecht angesprochen. Über das Schutzkonzept wird informiert. Es kann über die Homepage aufgerufen werden.

Alle Ehrenamtlichen werden regelmäßig für das Thema „Prävention Sexualisierter Gewalt“ sensibilisiert. Es ist ein wichtiger Teil der gemeinsamen Vorbereitungen der Veranstaltungen der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge.

Im Regelfall besuchen alle Ehrenamtlichen im ersten Jahr ihrer Mitarbeit einen Teamer-Crashkurs, ab 15 Jahren den Grundkurs für Jugendleiter*innen. In beiden Angeboten der Mitarbeitendenbildung hat die Prävention Sexualisierter Gewalt einen festen Platz. Die Themeneinheit im Grundkurs entspricht von ihrem Umfang einer Basisschulung.

Im Rahmen der Schulungen und vor den großen Veranstaltungen Kindermitmachzirkus und Konfitag im Fichtelgebirge wird der Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend Bayern (Bei uns nicht!) den Ehrenamtlichen in Erinnerungen gerufen und an neue Mitarbeitende ausgehändigt und von ihnen unterschrieben. Außerdem wird vor jeder Veranstaltung mit Übernachtung mit dem ehrenamtlichen Team gemeinsam auf die jeweilige Checkliste zur Prävention Sexualisierter Gewalt (siehe Anhang 4 und 5) besonders geachtet.

Je nach Art, Intensität und Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit wird bewertet, ob die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Dazu haben wir als Evangelische Jugend Fichtelgebirge ein eigenes Handlungskonzept entwickelt, das auch die Dokumentation der Einsichtnahme regelt. (siehe Anhang 6).

Der Umgang mit Hospitierenden und Praktikantinnen ist im Schutzkonzept der Dekanatsbezirke geregelt und einzusehen.

3.6 Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit 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 halten wir uns an den Verhaltenskodex der Evangelischen Jugend Bayern („Bei uns nicht! – Prävention sexualisierter Gewalt!“ – nach dem Beschluss der Landesjugendkammer der EJB am 08.10.2016 in Nürnberg).

Unser Verhaltenskodex für Mitarbeitende

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns in der evangelischen Jugendarbeit keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich werden.
2. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Mädchen und Jungen, Kinder und Jugendlichen wahr und ernst.
3. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
4. Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass sich andere in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten so verhalten.
5. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Gruppenmitglieder und Teilnehmenden sowie der Mitarbeitenden.
6. Ich nehme in meiner Aufgabe als Mitarbeiter*in die sexuelle Dimension von Beziehung bewusst wahr, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
7. Als Jugendleiter*in nutze ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
8. Ich nehme Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und vertusche sie nicht. Ich weiß, dass ich und Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe bei den beauftragten Vertrauenspersonen in Verbänden und Dekanaten bekommen können.
9. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch die Kommunikation über die sozialen Netzwerke.
10. Dieser Verhaltenskodex setzt nur den Grundrahmen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Ich verpflichte mich deshalb in meinem Aufgabengebiet verbindliche Verhaltensregeln mit den anderen Mitarbeitenden zu vereinbaren und einzuhalten.

Dieser Verhaltenskodex wird wie oben beschrieben besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben.

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

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

Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

1. Wir achten auf einen reflektierten und sensiblen Umgang mit privaten Handynummern, der auch den Vorgaben des Datenschutzes entspricht. Denn: die privaten Handynummern dienen nicht nur zu Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
2. Allen hauptamtlichen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation eine offizielle Nummer zur Verfügung. Es werden nur dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene digitale Kanäle genutzt (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen)
3. Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
4. Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
5. Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
6. 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.
7. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Dekanatsbezirke Selb und Wunsiedel wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. E-Mail-Verteiler, Messenger) damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Außerdem haben wir uns selbst einen Verhaltenskodex für die digitale Öffentlichkeitsarbeit gegeben.

1. Wir veröffentlichen Fotos und Videos nur mit Einverständnis der Teilnehmenden/Erziehungsberechtigten nach §§22 23 KUG. Fotos und Videos werden nur zum Zwecke der Öffentlichkeitsarbeit auf ausgewählten Sozialen Netzwerken und unserer Homepage verwendet.
2. Beim Veröffentlichen von Bild- und Videoaufnahmen von Jugendlichen und Erwachsenen werden diese zuvor über den Zweck und Veröffentlichungsort informiert und müssen diesen zustimmen.
3. Wir veröffentlichen nur Fotos und Videos im Sinne der dargestellten Person.
4. Fotos und Videos von einzelnen Kindern werden nicht in sozialen Netzwerken veröffentlicht.
5. Alle Veröffentlichungen sollen das Thema und den Inhalt der jeweiligen Veranstaltungen widerspiegeln.

Für die Öffentlichkeitsarbeit werden folgende Dienste genutzt:

Instagram: Die Instagram Seite der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge wird von den Hauptberuflichen gestaltet. Auf ihr werden regelmäßig Aktionen und Inhalte der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge veröffentlicht. Das Team postet regelmäßig Bilder von Veranstaltungen, Aktionen oder dem täglichen Arbeiten um Ehrenamtliche und Interessierte zu informieren und die Arbeit der EJ Fichtelgebirge darzustellen. Ehrenamtliche sollen sich durch Bilder der eigenen Person mit der EJ Fichtelgebirge identifizieren und verbinden können. Unter anderem durch Bilder ohne Personen sollen Werte und Normen der EJ öffentlich gemacht werden. Bei den Bildern werden eine Bildbeschreibung sowie Hashtags verwendet.

Churchpool: Die Churchpool-Seite der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge kann durch Hauptamtliche und Ehrenamtliche gestaltet werden. Auch hier soll in Zukunft immer mehr Öffentlichkeitsarbeit stattfinden. Dabei kann sich am Umgang mit Instagram orientiert werden.

Die Verhaltensrichtlinien werden regelmäßig an passender Stelle thematisiert, z.B. bei Vorbereitungstreffen zu bestimmten Veranstaltungen und Aktionen, wenn neue Mitarbeitende in das Team kommen.

3.7 Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Evangelischen Jugend für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen:

- was sexualisierte Gewalt ist
- welche Strategien Täterinnen und Täter 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 alle hauptberuflichen und leitende ehrenamtliche Mitarbeitende verpflichtet.

- Jugendliche Mitarbeitende unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung (Teamer:innen-Crashkurs) eine Schulung.
- Jugendleiter:innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen leitenden ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Die Dekanate Selb und Wunsiedel bieten einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme soll innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist ein Teilnahmenachweis vorzulegen.

Alle fünf Jahre müssen eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden. Im geschäftsführenden Jugendwerk werden Listen aller leitenden Ehrenamtlichen geführt, es wird hier die Teilnahme an Schulungen dokumentiert. Es wird regelmäßig über Schulungen informiert. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. in wie weit sie von der Mitarbeit ausgeschlossen wird.

3.8 Sexualpädagogisches Konzept

In allen Bereichen unserer Arbeit in der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben diese Gefühle anzusprechen. Es sollen positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazugehörigen Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden müssen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Evangelischen Jugend. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen und Kindern bekannt sind, legen wir Informationsmaterial in den Räumen der Kinder- und Jugendarbeit aus. Situationsorientiert gestalten wir Themeneinheiten dazu, oder laden uns Fachpersonal dazu ein. (Kontakt und Material: Avalon – Fachstelle Prävention Sex. Gewalt- <https://www.avalon-bayreuth.de/>)

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind. Außerdem sprechen wir vor Freizeiten die jeweilig gültigen Checklisten durch (siehe Anhang 4 und 5). Mit den Teilnehmenden werden feste Regeln für ein Miteinander abgesprochen. (Beispiel siehe Anhang 7). Bei regelmäßigen Gruppen, soll die Checkliste zu Beginn bzw. situationsbedingt angesprochen werden. Die hilft eigene Grenzen und die der anderen wahrzunehmen und zu wahren.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Hauptamtlichen-Team der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge, darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

Diese Grundsätze gelten auch für unsere Angebote für Menschen im Erwachsenenalter. Wichtig ist uns dabei, das situationsbezogene aufgreifen des Themas.

3.9 Beschwerdemanagement

In der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge leben wir eine Kultur der Achtsamkeit. Es sollen Mitarbeitende und Teilnehmende einen sicheren Raum bei uns haben. Wir verfolgen eine offene Fehlerkultur. Fehler, Unsicherheiten und Konflikte werden offen angesprochen. Es geht dabei um das Wohl jedes einzelnen Kindes, Jugendlichen und Erwachsenen.

Rückmeldungen und Beschwerden werden deshalb innerhalb der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge wahr- und ernst genommen. Wir ermöglichen niedrigschwellige Partizipation und das Melden von Vorfällen von sexualisierter Gewalt, auch für Kinder und Jugendliche.

Um die Grundvoraussetzungen für gelingende Rückmeldungen zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen folgende Möglichkeiten zur Rückmeldung zur Verfügung:

- Feedback am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung) und durch Feedback-Boxen
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen/ Kreise und Gremien
- Meldung ans Hauptamtlichen-Team per Brief, Mail oder Nachricht (ggf. anonym)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt und der Meldestelle

Diese Beschwerdemöglichkeiten werden umgesetzt und an alle Mitarbeitenden weitergegeben, auf der Website gibt es dazu eine Veröffentlichung.

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, erhalten diese zeitnahe Rückmeldung, sofern Kontaktdaten vorhanden sind.

3.10 Intervention

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

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

Zentral wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Dekan Pröbstl oder Dekan Bauer abgestimmt sein. Die Vertretung übernehmen sie gegenseitig.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden:

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

Eine erste, grundlegende Orientierung bietet uns das Handlungsschema „E.R.N.S.T“

E	– Erkennen	– Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren
R	– Ruhe bewahren	– durchatmen und Boden unter den Füßen gewinnen; überlegt agieren; keine Dramatisierung und Überstürzung; Wichtig: Reflexion und Beratung
N	– Nachfragen	– Möglichst klares Bild der Sachlage gewinnen, Nachfragen: Was ist geschehen? Wer ist beteiligt? Vorsicht: nicht nachbohren oder zu sehr ins Detail gehen (intensive Befragung ist die Aufgabe der Polizei)
S	– Sicherheit herstellen	– die betroffene Person muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig, betroffene und beschuldigte Person trennen, mögliche Unterstützung für betroffene Person
T	– Täter:innen stoppen	– klare Grenzen ziehen, Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein).

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen: Verfahrensleitung (Dekan), Stellvertretung des Dekans, Präventionsbeauftragter, Ansprechpartner:innen und der Notfallseelsorge. (Die Kontaktdaten des Interventionsteams und möglicher Fachstellen sind unter Anhang 8 zu finden)

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt. Sie sollte enthalten: Ort, Datum, Uhrzeit, Geschehen und ggf. Personen die dies bestätigen können.

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

3.11 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist:

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/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 ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

3.12 Aufarbeitung

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

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

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

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

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

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

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- 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 unsere Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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.

3.13 Vernetzung und Kooperation

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

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

Eine Liste mit regionalen Fachberatungsstellen in unserem Einzugsgebiet ist unter Anhang 8 zu finden

Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt in folgenden Bereichen zu thematisieren:

- Jugendvertretung (Gremium Vergleichbar mit Kammer und Leitenden Kreis)
- Vorbereitungsteams
- Hauptamtlichen Team

3.14 Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Im Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Prävention braucht es einen sensiblen Umgang der Kommunikation nach außen.

Wir machen unseren aktiven Einsatz bei Prävention und Intervention deutlich und achten darauf, dass das Thema nicht plakativ in den Vordergrund tritt. Dabei ist es uns wichtig die Kommunikation „nach innen“ von der „nach außen“ zu unterscheiden.

Alle Mitarbeitenden,

- werden über Leitbild, Verhaltensregeln informiert und ggf. darauf verpflichtet.
- werden über Schulungsangebote informiert.
- haben Kenntnis über die Ansprechpersonen regional und landeskirchenweit.
- haben Kenntnis über den beschriebenen Beschwerdeweg.

Verantwortlich Mitarbeitende (hauptamtlich, nebenamtlich, leitend ehrenamtlich)

- bekommen das Schutzkonzept ausgehändigt und kennen den Interventionsleitfaden und die Mitglieder des Interventionsteams.

In der Öffentlichkeit und darüber hinaus, wird über Ansprechpersonen (regional, landeskirchenweit) durch Aushänge informiert. Bei allen Veröffentlichungen halten wir uns an die geltenden Regelungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte und zum Datenschutz (Bilder, Namen, Adressen).

Dauerhaft veröffentlichen wir auf der Homepage, sowie per Aushang in den Jugendwerken die Kontaktdaten von Ansprechpersonen und der Fachstelle. (siehe Anhang Schutzkonzept des Dekanats Selb).

Auf der Homepage erscheinen zusätzlich, das Leitbild, der Verhaltenskodex und die regionalen Beratungsstellen.

Anlassbezogen informieren wir auf der Homepage und ggf. in den Gemeindebriefen der Gemeinden der Dekanatsbezirke Selb und Wunsiedel über Aktuelles rund um das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ in der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge.

3.15 Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Evangelischen Jugend , auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

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

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

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

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

Anhang 1: Risiko und Potentialanalyse

Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es bei uns in der Kirchengemeinde/ im Dekanat?

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Kinder unter 7 Jahren	X			
Kinder unter 14 Jahren	X			
Jugendliche unter 18 Jahren	X			
Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf		X		
Menschen mit Behinderungen				Kann sein
Menschen in Seelsorgesituationen	X			
Menschen in Beratungssituationen	X			
Menschen mit Hilfebedarf	X			
Menschen mit psychischen Belastungen	X			
Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? Was brauchen diese Menschen als Schutz? Notieren Sie spontane Gedanken und diskutieren Sie diese in der Arbeitsgruppe				
Eins- zu – Eins – Situationen, Übernachtungsmöglichkeit, Seelsorge, Minderjährigkeit, anbefohlene Zielgruppen, Jugendliche im Lernfeld (Nähe-Distanz, Sexualität, Sprachfähigkeit, ...)				
Anwaltschaft für die Zielgruppen, sichere Räume, verlässliche Beziehungen, Augenhöhe, geringe Machtstrukturen, Haltung der leitenden Personen				
Wo begegnen uns die Zielgruppen: Freizeiten (Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene), Besprechungen, Vorbereitungen, Seelsorge				

In welchen konkreten Arbeitskontexten tauchen die von Ihnen angekreuzten Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf auf?

Wer?	Wo?
Kids und Teenies	Freizeiten
Jugendliche bis 27	Freizeiten
Ehrenamtliche	Besprechungen, Vorbereitungstreffen, Veranstaltungen
Konfis	Regionale Veranstaltungen
Eins-zu-Eins-Kontakte	Seelsorge

Räumlichkeiten

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?	x			
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (und werden diese kontrolliert)?	X			
Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?	X			
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x			
Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?	x		Aktualisieren Konsequente Führung	
Gibt es Sanitäranlagen, die eine geschützte Privatsphäre gewährleisten?	x			

Regeln

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es eine Hausordnung?		x		
Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?		X		
Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde/ im Dekanat die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen?		X		
Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?	x			
Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?		X		

Umgang mit Nähe und Distanz

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es klare und verbindliche Regeln dafür, wie man sich in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf verhalten sollte?	X			
Gibt es klare und verbindliche Regeln für das Verhalten der Mitarbeiter*innen untereinander, die festlegen, wie sie sich in Bezug auf Nähe und Distanz zueinander verhalten sollten?	X			
Wird allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?	X			
Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden/ Kindern/ Jugendlichen offengelegt?	X			
Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?			Die Eltern wissen Bescheid	
Gibt es Regelungen zur Unterstützung bei der Hygiene für besonders schutzbedürftige Gruppen (z.B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?			Die Ehrenamtlichen wissen Bescheid	
Gibt es konkrete Handlungsanweisung für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)?	X			
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?	x			

Kommunikationskultur

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne negative Reaktionen befürchten zu müssen?	X			
Besteht unter den Mitarbeitenden eine offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Kritik, sowohl in Leitungsrunden als auch in Teams?	X			
Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?		x		

Gehen die Mitarbeitenden respektvoll und freundlich miteinander um?	X		Meistens, wünschenswert, menschlich, der Versuch ist da	
---------------------------------------------------------------------	---	--	---------------------------------------------------------	--

Beschwerdemöglichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine, Info
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?	x		Hat eine offene Kultur, muss ggf. punktuell ausgebaut werden	
Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?	X			
Sind die Möglichkeiten, Beschwerden einzureichen, leicht verständlich und einfach genug, damit sie im Alltag problemlos genutzt werden können?	X		Wird bei den Veranstaltungen eingeübt, alle Kontaktmöglichkeiten sind bekannt	
Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?	X			
Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?	X			
Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber der Institution?	x			

Fehlerfreundlichkeit in Teams¹

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden in Teams Fehler offen angesprochen und als Gelegenheit zur Weiterentwicklung betrachtet?	X		menschlich	
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?	X		menschlich	
Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?	X			
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?	x		Jugendschutz ja, evtl. Konkretisierung	

Mitarbeitenden - Personalmanagement

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Spielen die Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragung von Mitarbeitenden eine Rolle?	X			
Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?	X			

¹ Der Begriff Teams meint alle Teamkonstellationen, die es in Kirchengemeinden und Dekanaten vor Ort gibt, z.B. Kirchenvorstand, Dienstbesprechung, Leitungsteams von Aktionen/ Projekten/ Maßnahmen...)

Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?	X		Konsequenzen?	
Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?	X			
Sind die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse bekannt?	X			

Organisations- und Entscheidungsstruktur

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?	X		Menschlich, im Fluss, stetiges weiterentwickeln	
Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?	X			
Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?		X		
Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?	x		Im Prozess, stets bemüht	
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?	X		Gemischt, Tendenz Ja	

Prävention von sexualisierter Gewalt

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?	x		Grundkurs, Teamer-Crashkurs	
Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?	X			
Hat die Kirchengemeinde/ das Dekanat einen Verhaltenskodex?	X			
Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/ Maßnahmen/ beim Neueinstieg in die Rolle)?	X			
Erhalten schutzbedürftige Gruppen angemessene vorbeugende Bildung, vor allem im Hinblick auf Nähe und Distanz und ihre Rechte?	X		Im Miteinander	

Interventionspläne

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?	X			
Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?			Bisher noch nicht	
Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat/ der Organisationsstruktur, das bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt?	X			

Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?	X			
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-) Beratungsstellen?	X			

Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?	X		Nach Bedarf	
Gibt es im Team eine klare und angemessene Sprache zur Sexualität?	X			
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den Grenzen wahren Umgang mit Körperlichkeit?	X			
Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)?	X	X	im Team	
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?	X		Noch nicht, In Ausarbeitung	

Öffentlichkeitsarbeit

	JA	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?	X		In Kontakten ja, auf Startseite fehlt noch	
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?	X		Nur in den Kontakten	
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?				
Liegen in öffentlichen Räumen der Gemeinde/ des Dekanats Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?	x		Noch in Arbeit	

Anhang 2: Kontaktdaten

Die Ansprechpersonen sind:

im Dekanat Selb – *Frau Heike Bayreuther*: ansprechperson.selb@elkb.de

im Dekanat Wunsiedel- *Herr Dr. Hubert Schirmer*: ansprechperson.wunsiedel@elkb.de

Über die Ansprechperson hinaus, gibt es folgende Stellen:

Ansprechstelle der Fachstelle „für Betroffene“ in der ELKB:

Tel.: 089/5595-335 (Erreichbarkeit: Montag/Dienstag/Mittwoch/Donnerstagvormittag)

E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle .help

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie

Tel.: 0800 5040112

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Internet: www.anlaufstelle.help

Frauennotruf Hochfranken – Marktredwitz

Fachstelle für Frauen und Mädchen

Tel.: 09231/9713997 (Marktredwitz)

Tel.: 09281/77677 (Hof)

E-Mail: frauennotruf@diakoniehochfranken.de

Diakonie Selb-Wunsiedel:

Erziehungsberatungsstelle – Kinder und Jugendliche

Tel: 09287/2770

E-Mail: beratungsstelle.selb@diakonie-wun.de

Beratungsstelle Häusliche Gewalt gegen Männer

(ISKA) – Region Nordbayern

In den Räumen von SySREP-Poststr. 15, 95028 Hof

Tel: 0911/27299820

E-Mail: bghm@iska-nuernberg.de

Anhang 3: Präventionsbeauftragte

DJRin Miriam Zöllner – 01515/4705692 – miriam.zoellner@elkb.de

DJRin Stefanie Hopp – 01517/2542888 – stefanie.hopp@elkb.de

Anhang 4: Checkliste Kindermitmachzirkus „Peppperoni“

Regeln für den Umgang miteinander am ersten Tag festlegen.

Gemeinsam mit den Kids entscheiden:

Wie wollen wir in unserer Artistengruppe miteinander umgehen? Regeln gemeinsam besprechen und im Zelt aufhängen. (Siehe Zirkusregelblatt)

Nähe und Distanz: Meine eigenen Grenzen kennen und auch vertreten und die der Anderen akzeptieren. Aussage: „Ich mag dich auch, brauche aber gerade ein bisschen mehr Abstand – das ist mir zu nah.“

Spiele mit Körperkontakt: Stopp – Regeln einbauen und gegenseitig ernstnehmen.

Übernachtungsspaß:

Übernachtungssituation im Zelt:

- Mädchen und Jungs sollen im Zelt getrennt schlafen (z.B. gegenüberliegende Seiten), Geschwisterkinder sind davon rausgenommen
- Wo schlafen die Mitarbeiter:Innen? -> am Rand oder Eingang des Zeltes
- Umziehsituation: Mädchen/ Jungs getrennt im Waschhaus

- Wichtig: Sie daran erinnern, Zahnputzsachen und Umziehklamotten ins Waschhaus mitnehmen.

- Darauf achten, dass alle Kids ihre Schlafkleidung anhaben und nicht zu kalt angezogen sind
 - ➔ Sie sollen einen Überblick über ihr Gepäck haben (Wo ist mein Pulli/ Socken... wenn ich friere)
 - ➔ Notfall-Schlaf-Kiste vorstellen, damit sie sich selbst bedienen können: Taschenlampe (z.B. Klogang) / Gute-Nacht-Geschichte/ Kuscheltier/ Decke)

- Jede Gruppe soll in ihrem eigenen Zelt bleiben, bei Besuch rufen: „Name sagen, darf ich reinkommen?“ – Antwort abwarten

Körperpflege: Sind alle Kids abgeschminkt? Haben alle ihre Zähne geputzt?

Nachtwache: - Einschlafhilfe: Gute-Nacht Geschichte vorlesen, Was hat dir heute am besten gefallen?

- Die Mitarbeiter:Innen der Gruppe sind für ihre Kids die ganze Nacht zuständig und bleiben bei ihrer Gruppe, bis diese ruhig und eingeschlafen ist. (z.B. Schichtwechsel – Lagerfeuer/Zelt)

Heimweh: Kind zur Leitung bringen.

Anhang 5: Checkliste Freizeiten / Angebote für Kinder

Regeln für den Umgang miteinander am ersten Tag festlegen.

Gemeinsam mit den Kids entscheiden:

Wie wollen wir in unserer Freizeitgruppe miteinander umgehen? Regeln gemeinsam besprechen und im Haus aufhängen.

Nähe und Distanz:

Meine eigenen Grenzen kennen und auch vertreten und die der anderen akzeptieren. Aussage: „Ich mag dich auch, brauche aber gerade ein bisschen mehr Abstand – das ist mir zu nah.“ (WICHTIG: Gilt für Kinder und Mitarbeiter:innen)

Spiele mit Körperkontakt:

Stopp – Regeln einbauen und gegenseitig ernstnehmen.

Übernachtungen:

Zimmersituationen vor Ort:

- Mädchen und Jungs schlafen in getrennten Zimmern/ getrennten Zimmergängen
- Mitarbeiter:innen sind als Zimmerpaten zugeteilt und können in der Nacht/ Tag ansprechbar für 2-4 Mädels/ Jungs sein (geschlechtliche Zuteilung)
 - ➔ Die Zimmer befinden sich im selben Gang
- Umziehsituation: Mädchen/ Jungs getrennt im Bad/ Toilette oder eigenem Zimmer
- Körperpflege: Kids/ Teenies an Zähne putzen/ umziehen/ wechseln der Klamotten, frische Wäsche/ Gesichte gewaschen erinnern (Frühstück)
- Darauf achten, dass alle Kids einen Überblick über ihr Gepäck haben (Wo ist mein Pulli/ Socken... wenn ich friere...)
- Notfall-Schlaf-Kiste vorstellen, damit sie sich selbst bedienen können: Nachtlicht (z.B. Klogang) / Gute-Nacht-Geschichte/ Kuscheltier/ Kuscheldecke
- Jedes Zimmer soll auf dem eigenen bleiben, oder man fragt ob man reinkommen darf: „Name sagen, darf ich reinkommen?“ – Antwort abwarten

Nachtwache:

- Einschlafhilfe: Gute-Nacht Geschichte vorlesen, Was hat dir heute am besten gefallen? (-> Großgruppe)
- Die Mitarbeiter:Innen der Gruppe sind für ihre Kids die ganze Nacht zuständig sind ansprechbar – bei Heimweh oder anderen Problemen Leitung aufwecken.

Uneinsehbare Ecken und Räumlichkeiten:

- Tischtennisraum / Kickerraum (Privatsphäre)
 - ➔ Tür zum Kickerraum bleibt offen
 - ➔ In der freien Spielzeiten -> MA schauen regelmäßig vorbei (alle 30 Minuten)
- Auf ihren Zimmern (Privatsphäre)
 - ➔ Sensibilität
- Eingangstüren: ab 22.00 Uhr verschlossen bzw. zugesperrt, kein Zutritt für Fremde
- Toiletten und Duschräume: Räume der Achtsamkeit – Intimsphäre muss gewahrt sein

Anhang 6a: Handlungskonzept erweiterte Führungszeugnisse

Notwendigkeit für die Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse:

Die Notwendigkeit ist abhängig von unterschiedlichen Faktoren.

Wenn davon auszugehen ist, dass nur ein minimales Gefährdungspotential besteht, kann auf die Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis verzichtet werden.

Faktoren:	notwendig	nicht notwendig
<u>Art</u> des Kontakts	<p>Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung, usw.</p> <p>Hierarchie-, Macht-, Abhängigkeitsverhältnis</p> <p>Große Altersdifferenz</p> <p>Besonderes Abhängigkeitsverhältnis/Schutzbedürfnis</p>	<p>Keine Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung, usw.</p> <p>Kein Hierarchie-, Macht-, Abhängigkeitsverhältnis</p> <p>Niedrige Altersdifferenz</p> <p>Kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis/Schutzbedürfnis</p>
<u>Intensität</u> des Kontakts	<p>Einzelbetreuung der Gruppe</p> <p>Geschlossener Kontext (Räumlichkeiten, strukturelle Zusammensetzung, ...)</p> <p>Intimität, Wirken in die Privatsphäre des Kindes</p>	<p>Mehrere Personen betreuen zeitgleich die Gruppe</p> <p>Offener Kontext (Räumlichkeiten, strukturelle Zusammensetzung, ...)</p> <p>Keine Intimität, kein Wirken in die Privatsphäre des Kindes</p>
<u>Dauer</u> des Kontakts	<p>Regelmäßige Tätigkeit</p> <p>Immer die gleiche Gruppe</p> <p>Freizeiten/mehrtägige Projekte</p>	<p>Punktuelle oder einmalige Tätigkeit</p> <p>Unterschiedliche Gruppen</p>

Konkretisierung:

Jede:r ehrenamtlich Mitarbeitende wird **ab dem 16 Lebensjahr** um die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gebeten, wenn eine **aktive Mitarbeit** in der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge besteht.

Eine aktive Mitarbeit ist **durch unterschiedliche Faktoren geprägt** (Art des Kontakts, Intensität des Kontakts und Dauer des Kontakts).

Wenn in der ehrenamtlichen Tätigkeit eine Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung oder Ausbildung von Kindern und Jugendlichen stattfindet, die von einer hohen Intensität des Kontakts geprägt ist, regelmäßig stattfindet oder bei Freizeiten und mehrtägigen Projekten, ist immer von der **Notwendigkeit einer Einsichtnahme** auszugehen.

In der Evangelischen Jugend Fichtelgebirge finden diese Tätigkeiten im Rahmen der **Teenie- und Kinder-Freizeiten (GemeinsamZeit)**, während dem **Kinderzirkus** statt.

Während den Vorbereitungstreffen soll auch auf die Notwendigkeit der Vorlage der erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse hingewiesen werden und Anschreiben für die Beantragung verteilt werden.

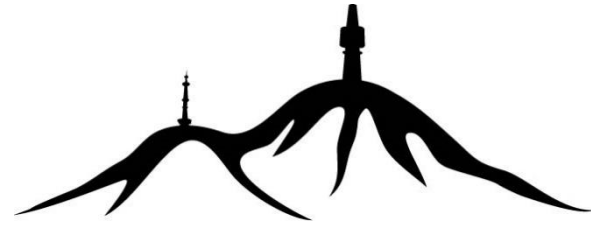
Die Einsichtnahme in die Führungszeugnisse wird dann von dem/der jeweils Verantwortlichen Dekanatsjugendreferent: in dokumentiert.

Die Dokumentationen werden bei der Geschäftsführung gesammelt und nach Datenschutzrichtlinien aufbewahrt.

Anhang 6b: Anschreiben und Dokumentation

Evangelische Jugend Fichtelgebirge
Pfaffenleithen 10, 95100 Selb

Adresse



Datum

Liebe:r _____

Du bist für die Evangelische Jugend Fichtelgebirge ehrenamtlich in der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger tätig. Nach §72a BuKiSCHG ist für diese ehrenamtliche Tätigkeit die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig.

Hiermit fordern wir Dich auf, für die Evangelische Jugend Fichtelgebirge ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dieses erhältst Du im Einwohnermeldeamt Deines Wohnsitzes.

Gleichzeitig bestätigen wir Dir, dass die Voraussetzungen des §30a BZRG vorliegen.

Bitte weise das Einwohnermeldeamt mit diesem Schreiben auf die ehrenamtliche Tätigkeit für uns hin. Das Einwohnermeldeamt wird für Dich eine Gebührenbefreiung beantragen.

Mit freundlichen Grüßen

Dekanatsjugendreferentin



<p align="center"><u>Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis</u></p> <p>nach § 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG von nebenberuflichen und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit für freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe.</p>	
<p align="center">Angaben zur/zum ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden</p>	
Name/Vorname:	
Geburtsdatum:	
Adresse:	
Tätigkeit:	
<p>Hiermit erkläre ich mich mit der Einsichtnahme in das Original meines erweiterten Führungszeugnisses und Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden. Bei Beendigung meiner ehrenamtlichen Tätigkeit wird dieses Formular vernichtet.</p>	
Ort, Datum	Unterschrift
<p>Der/die oben genannte ehrenamtlich tätige Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Es ist kein Eintrag wegen einer Straftat nach den Paragraphen 171, 174, 174a, 174b, 174c, 176, 176a, 176b, 177, 178, 179, 180, 180 a, 181a, 182, 183, 183a, 184, 184a, 184b, 184c, 184d, 184e, 184f, 225, 232, 233, 233a, 234, 235, 236 des StGB vorhanden.</p>	
<p>Die Ehrenamtliche Tätigkeit kann Aufgrund der Einsichtnahme</p> <p><input type="checkbox"/> aufgenommen/weitergeführt werden. <input type="checkbox"/> nicht aufgenommen/weitergeführt werden.</p>	
Dokumentation der Einsichtnahme	Ausstellungsdatum:
	Einsichtnahme:
Ort, Datum	Unterschrift Dekanatsjugendreferent_in

Im Zirkus Peppperoni...

**SIND WIR EIN
TEAM!**



SAGEN WIR:

BITTE

DANKE

**HÖREN WIR
ANDEREN ZU.**



SIND WIR MUTIG.

♥ **SIND WIR** ♥
FREUNDLICH.

**ACHTEN WIR
AUFEINANDER**

**GEBEN
WIR
NIEMALS
AUF!**



**LERNEN
WIR AUS
UNSEREN
FEHLERN.**



**SIND WIR
OFFEN,
NEUES ZU
LERNEN.**

**BEFOLGEN WIR DIE
ANWEISUNGEN.**



Während der GemeinsamZeit...

**SIND WIR EIN
TEAM!**



SAGEN WIR:

BITTE

DANKE

**HÖREN WIR
ANDEREN ZU.**



SIND WIR MUTIG.

♥ **SIND WIR** ♥
FREUNDLICH.

**ACHTEN WIR
AUF EINANDER**

**GEBEN
WIR
NIEMALS
AUF!**



**LERNEN
WIR AUS
UNSEREN
FEHLERN.**



**SIND WIR
OFFEN,
NEUES ZU
LERNEN.**

**BEFOLGEN WIR DIE
ANWEISUNGEN.**



Anhang 8: Interventionsteam und Fachstellen

Dekan/ Verfahrensleitung Selb	Dekan Volker Pröbstl	01575/4144121 Volker.proebstl@elkb.de
Dekan/ Verfahrensleitung Wunsiedel	Dekan Peter Bauer	09232/6181 Peter.m.bauer@elkb.de
Stellvertretung Dekanin Selb	Pfarrerin Sandra Herold	01575/8742295 sandra.herold@elkb.de
Stellvertretung Dekan Wunsiedel	Pfarrer Jörg Mahler	09238 / 277 Joerg.mahler@elkb.de
Präventionsbeauftragte	DJRin Miriam Zöllner	01515 / 470 56 92 miriam.zoellner@elkb.de
	DJRin Stefanie Hopp	01517 / 254 28 88 stefanie.hopp@elkb.de
Ansprechpartner*innen	Frau Heike Bayreuther	01515 / 470 56 92 ansprechperson.selb@elkb.de
	Dr. Hubert Schirmer	ansprechperson.wunsiedel@elkb.de
Notfallseesorge DB Selb/ Wunsiedel	Pfarrer Kai Steiner	09231 / 647 77 27 kai.steiner@elkb.de
	Pfarrerin Andrea Münster Pfarrer Andreas Münster	09287 / 772 33 andrea.muenster@elkb.de andreas.muenster@elkb.de
Notfallseesorge	Leitstelle Hof	112
Fachberatungsstelle für Frauen	Frauennotruf Marktrechwitz und Hof	09231 / 971 39 97 (Marktrechwitz) 09281/77677 (Hof) frauennotruf@diakonie-hochfranken.de
Fachberatungsstelle für Männer	Beratungsstelle Häusliche Gewalt gegen Männer (ISKA) – Region Nordbayern	In den Räumen von SySREP – Poststr. 15, 95028 Hof 091127299820 bghm@iska-nuernberg.de
Fachberatung Kinder und Jugendliche	Erziehungsberatungsstelle Diakonie Selb-Wunsiedel	Tel.: 09287 2770 Fax: 09287 4373 beratungsstelle.selb@diakonie-wun.de
	Insoweit erfahrene Fachkraft - Landratsamt Wunsiedel Jörg Schöffel	09232 / 80 319 joerg.schoeffel@landkreis-wunsiedel.de
Krisendienst Oberfranken		0800 6 655 30 30
Fachberatungsstelle Avalon Bayreuth		0921 / 512 525
HELP – Zentrale Anlaufstelle	(kostenlos/ anonym)	0800 / 504 01 12 www.anlaufstelle.help
Meldestelle ELKB		089 / 5595 342 oder meldestellesg@elkb.de