



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern

# Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

für die Kirchengemeinde Erding

im Dekanat Freising

Stand: 04.03.2025

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

[www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort .....	3
2. Risiko- und Potential-Analyse.....	3
3. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt .....	3
4. Partizipation .....	4
5. Verantwortung und Zuständigkeiten .....	5
5.1 Ansprechpersonen .....	5
5.1.1 Aufgaben .....	5
5.1.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen.....	5
5.1.3 Fortbildung und Vernetzung .....	6
5.2 Präventionsbeauftragte.....	6
6. Präventives Personalmanagement.....	6
7. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz .....	8
8. Schulung und Fortbildung .....	11
9. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen .....	12
10. Beschwerdemanagement.....	13
11. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt .....	14
11.1 Aufgaben des Dienstvorgesetzten bzw. der Leitungsebene bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt 14	
11.2 Checkliste für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt.....	15
in den Kirchenkreisen Augsburg und Schwaben, München und Oberbayern .....	15
12. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	18
13. Aufarbeitung.....	19
14. Vernetzung und Kooperation .....	20
15. Öffentlichkeitsarbeit.....	21
15.1 Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen: .....	21
15.1.1 Während der Schutzkonzepterstellung.....	21
15.1.2 Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos.....	21
15.1.3 Homepage .....	22
15.2 Gemeindebrief.....	22
15.2.1 Schaukästen/ Pinnwände .....	23
16. Beschäftigtenschutz .....	23

## 1. Vorwort

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde (Ausnahme: Kindergarten [eigenes Konzept]).

Das Schutzkonzept wurde erstellt von: Vanessa Cieplik, Andrea Jarmurskewitz, Pfarrer Christoph Keller, Sebastian Koppe, Pfarrer Henning von Aschen, Ursula Zettl-Bauer

Beteiligte Arbeitsbereiche: Kirchenvorstand/Jugendausschuss/Kantorei/Seelsorge

Entstehungszeitraum: Juni 2024 – Januar 2025

Überprüfung des Schutzkonzeptes: Mai 2026

## 2. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 05.06.2024 durchgeführt. Folgende Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Kirchenvorstand/Jugendausschuss/Kantorei/Seelsorge

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Wichtig ist eine zügige Umsetzung einer ersten Version des Konzeptes
- Viele Detailfragen müssen im Laufe des Umsetzungsprozesses neu beantwortet werden
- Ein besonderes Gefahrenpotential sehen wir
  - dort, wo sich Mitglieder unserer Gemeinde und ihrer Veranstaltungen aufgrund (unausgesprochener) gruppen- und gemeindeinterner Hierarchien unter Druck gesetzt fühlen können (bspw. Gruppenspiele mit Körperkontakt in der Jugendarbeit etc.)
  - dort, wo Einzelkontakte in separierten Settings entstehen (z.B. in der Seelsorge)
  - oder wo Räumlichkeiten den Eindruck des Unbeobachtet-Seins vermitteln.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

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

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Überarbeitung Nutzungsordnung	AG Schutzkonzept	31.10.2024
Geltung externer Konzepte	AG Schutzkonzept	31.10.2024

## 3. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Grundlage unseres Lebens und Arbeitens in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihren Verbänden und im Diakonischen Werk Bayern sind der Glaube an Gott und die Nachfolge Jesu. Nach christlichem Verständnis besitzt jeder Mensch die gleiche Würde, egal welches Geschlecht, welches Alter, welche Hautfarbe oder welche körperliche oder psychische Verfassung sie oder er hat.

Mitmenschen als Geschöpfe Gottes anzunehmen bedeutet deshalb, einen respektvollen, wertschätzenden und achtsamen Umgang mit anderen zu schaffen, zu pflegen und zu fördern.

Wir Ehren-, Neben- und Hauptamtlichen im Dekanat Freising wollen aktiv gegen sexuellen Missbrauch vorgehen und präventiv handeln. Sexueller Missbrauch ist eine sexualisierte Form von Machtmissbrauch und ist eine Form von Gewalt. Sie ist destruktiv und traumatisiert die Opfer. Wir wollen einen Schutz vor sexualisierter Gewalt sichern. Wer sexualisierte Gewalt ausübt, hat mit Sanktionen zu rechnen.

Dieses Leitbild und der Verhaltenskodex werden auf der eigenen Homepage veröffentlicht.

Den Mitarbeitenden werden das Leitbild und der Verhaltenskodex per Post oder per E-Mail zugesandt. Die haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden sowie die ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die als Gruppenleiter:innen tätig sind, müssen diesen aktiv und mit Unterschrift zustimmen, allen weiteren Mitarbeitenden wird eine aktive Zustimmung empfohlen. In jedem Fall müssen sie einmal jährlich durch die jeweils zuständigen Gruppenleiter:innen über den Inhalt des Leitbildes und des Verhaltenskodexes informiert und erinnert.

## 4. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde Erding möchten die Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen der Menschen umgehen, mit denen wir zu tun haben, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns grundsätzlich aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, so dass 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 gemeindefweit auf folgenden Ebenen statt:

- Öffentlicher Teil von Kirchenvorstandssitzungen und Ausschüssen
- Gemeindeversammlung
- Jugendausschuss

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.

Konkret wollen wir zügig die eingehenden Rückmeldungen mit den eventuellen Problemanzeigen bearbeiten und das Konzept ggf. entsprechend anpassen.

## 5. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede\*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Unser Kirchenvorstand hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

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

### 5.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 25.02.2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

Pfarrer Henning von Aschen

Ursula Zettl-Bauer

#### 5.1.1 Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: z.B. die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen.

In unserer Kirchengemeinde haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen (s.o.).

#### 5.1.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Pfarrer Henning von Aschen: Tel. 08122 54386 bzw. 0151 52816594 bzw. E-Mail: [henning.aschen@elkb.de](mailto:henning.aschen@elkb.de)

Ursula Zettl-Bauer: Tel. 08122 49406 bzw. E-Mail: [zettlbauer.ursula@gmail.com](mailto:zettlbauer.ursula@gmail.com)

### 5.1.3 Fortbildung und Vernetzung

Unsere 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 unsere Kirchengemeinde.

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

Für den Bereich der Kirchengemeinde Erding wird auf die Präventionsbeauftragte des Dekanates Freising verwiesen. Diese ist Frau Kati Jindrich.

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Evangelisches Jugendwerk Freising, Major-Braun-Weg 12, 85354 Freising; Tel. 08161/789722 oder 08161/789720, kati.jindrich@elkb.de

## 6. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

### **Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende:**

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber:innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt. Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitendenvertretung kann in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen werden.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber:innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der/die neue Mitarbeitende die Selbstverpflichtungserklärung.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt – falls gemäß KV-Beschluss erforderlich – vor Arbeitsbeginn. Anschließend muss alle fünf Jahre ein aktuelles Führungszeugnis vorgelegt werden.

- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt soll in der Regel im ersten Dienstjahr erfolgen, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt. Am Willkommenstag werden die Thematik noch einmal besprochen.

### **Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende**

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt muss der/die neue Mitarbeitende die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben, sofern er/sie als Gruppenleiter:in tätig wird.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird dem/der neuen Mitarbeitenden ein:e erfahrene Mitarbeitende:r als Begleitperson genannt, an die er/sie sich wenden kann.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der/die Ehrenamtliche im ersten Jahr nach Möglichkeit an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- In seinem Beschluss vom 26.07.2022 hat der Kirchenvorstand folgende Regelung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses getroffen: „Sämtliche Mitarbeitende des Kindergartens, Frau Kantorin Regina Doll-Veihelmann und die ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Kinder-, Konfirmanden- und Jugendarbeit müssen regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Die Verantwortung dafür liegt für den Bereich des Kindergartens bei dessen Leiterin Petra Schmidt, für Kantorin Doll-Veihelmann bei Pfarrer Christoph Keller und für den Bereich der Kinder-, Konfirmanden- und Jugendarbeit bei dem zuständigen Pfarrer Henning von Aschen.“

### **Dokumentation**

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird bei Hauptamtlichen in der Personalakte, bei Ehrenamtlichen in einem entsprechenden Sammelordner dokumentiert bzw. abgelegt:

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

Dies erfolgt in Tabellenform:

Name	Datum Selbstverpflichtungserklärung	Datum Basisschulung	Datum Fortbildung	Datum Führungszeugnis	Eintrag Führungszeugnis

## Umgang mit Hospitierenden und Praktikant:innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant\*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler\*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.

Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:

Name, Vorname, Geburtsdatum.

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

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

Ort, Datum Unterschrift

- Hospitierende und Praktikant\*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

## 7. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

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

### Verhaltenskodex der Kirchengemeinde Erding

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns in der Kirchengemeinde keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich werden.
2. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern, von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen 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 mir anvertrauten Menschen sowie der Mitarbeitenden.
6. Ich nehme in meiner Aufgabe als Mitarbeiter:in die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahr, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
7. Ich nutze meine Rolle, mein Alter, meine Position oder andere Eigenschaften, aus denen ein „Gefälle“ zum Gegenüber resultiert, nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten 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 Personen in der Kirchengemeinde und im Dekanat bekommen können.
9. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch die Kommunikation über die sozialen Netzwerke.
  10. Kollegiales Korrigieren im Bereich wahrgenommener Grenzverletzungen gehört zur Kultur der Zusammenarbeit. Ein „unmittelbares Einmischen“ unter Mitarbeitenden ist Beschwerdebearbeitung in der Situation und besonders dann notwendig, wenn den Betroffenen eine eigenständige, nachträgliche Beschwerde sprachlich und alters- und/oder entwicklungsbedingt über das ihnen Widerfahrene nicht möglich ist. Ich mache andere ggf. auf Fehler und grenzverletzendes Verhalten aufmerksam.
  11. Menschen ernst nehmen und wertschätzen heißt für mich, konstruktive Rückmeldung zu geben, Konflikte zu thematisieren und auszutragen, den Schutz der Schwächeren zu gewährleisten und einer Kultur des „Wegsehens“ vorzubeugen.
  12. Professionelles Handeln bedeutet für mich das Kennen von (internen und externen) Hilfsangeboten und die Wahrung der eigenen Grenzen. Hilfe anzufordern ist kein Scheitern, sondern professionelles Handeln.
  13. Ich bin mir bewusst, dass (sexuelle) Gewaltanwendung und Körperverletzung, aber auch die Unterlassung von Hilfeleistung gegenüber den Betroffenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.
  14. Gerüchte über Dritte, die Vorwürfe aus dem Bereich sexualisierter Gewalt beinhalten und mir bekannt werden, behalte ich nicht für mich, sondern halte die Vorwürfe schriftlich fest und berate mich mit den Ansprechpersonen und/oder der Präventionsbeauftragten des Dekanats und/oder mit der Fachstelle der Landeskirche.
  15. Wenn ich Fahrdienste für Angehörige besonders gefährdeter Gruppen übernehme, frage ich vorher die (Erziehungs-)Berechtigten um Erlaubnis und informiere meine Kolleg:innen bzw. weiteren Mitarbeitenden darüber.
  16. Ich gebe keine Unterstützung bei der Körperhygiene anderer.
  17. Bei der Auswahl der Spiele bei Gruppenaktivitäten achte ich darauf, dass Freiwilligkeit herrscht, besonders, wenn die Spiele Körperkontakt beinhalten. Ich biete attraktive alternative Aktivitäten an. Ebenso respektiere ich, wenn ein:e Teilnehmer:in nicht an solchen Spielen oder anderen gruppenspezifischen Aktivitäten teilnehmen möchte und nehme ihn/sie auch gegenüber der Gruppe gegenüber Vorwürfen diesbezüglich in Schutz.
  18. Ich Sorge (mit) dafür, dass das Thema Prävention Sexualisierter Gewalt regelmäßig thematisiert und reflektiert wird.
  19. Sofern ich als Gruppenleiter:in tätig bin, verpflichte ich mich, den Inhalt des Leitbildes und dieses Verhaltenskodexes einmal jährlich in meiner Gruppe vorzustellen und damit daran zu erinnern.
  20. Bei Nutzung externer Räumlichkeiten im Rahmen meiner Tätigkeit für die Kirchengemeinde Erding (z.B. Seelsorgedienste im Krankenhaus, in Altenheimen, etc.) verpflichte ich mich, auch dort die Regeln des Kodexes einzuhalten. Zusätzlich erkundige ich mich über das Bestehen eines Schutzkonzeptes der jeweiligen Einrichtung und halte ggf. auch dessen Regeln ein.
  21. Bei Einzelkontakten (insbesondere Dienst-/Seelsorgegespräche) beachte ich folgende Regeln:
    - a. Klärung des Settings (Ziel des Gesprächs)

- b. Anwesenheit Dritter ist auf Wunsch einer der beteiligten Personen jederzeit zu gestatten
- c. Der Raum, in dem das Gespräch stattfindet, bleibt in jedem Fall unverschlossen
- d. Auf Wunsch und wenn möglich findet das Gespräch in einem Raum statt, der von außen einsehbar ist (Große Fenster, etc.) bzw. in der Nähe belebter Räume liegt

Ich verpflichte mich diesem Kodex.

.....

Datum

.....

Name, Unterschrift Mitarbeitende\*r

Dieser Verhaltenskodex wird von allen haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden und von den ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die als Gruppenleiter:innen arbeiten, unterschrieben. Die Gruppenleiter:innen stellen in ihren Gruppen einmal jährlich den Inhalt des Kodexes vor und erinnern damit an ihn. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihrer Tätigkeit.

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 oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) aufnehmen.

- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bemühen uns, in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten anzubieten (z.B. E-Mailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

## 8. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde 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 in- und außerhalb der Kirchengemeinde sind alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden aufgefordert. Verpflichtend ist dies für alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden sowie für ehrenamtliche Mitarbeitende, die als Gruppenleiter:innen tätig sind.

- Jugendleiter\*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter\*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die entsprechenden Schulungen. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an bzw. verweist auf geeignete Fortbildungen. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung ist möglich.
- Haupt- und nebenamtliche Mitarbeitende sowie ehrenamtliche Mitarbeitende, die als Gruppenleiter:innen tätig sind, müssen innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden an bzw. verweist auf geeignete Schulungen, auch Online-Schulungen.
- Haupt- und nebenamtliche Mitarbeitende sowie ehrenamtliche Mitarbeitende, die als Gruppenleiter:innen tätig sind, müssen alle fünf Jahre eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besuchen.
- Pfarramt bzw. Dekanat informieren über die jeweils aktuellen Schulungen.

- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht nach Absprache im Team der Hauptamtlichen eine:r der hauptamtlichen Mitarbeitenden das Gespräch. Ist eine Person, die nach den o.g. Regeln dazu verpflichtet wäre, trotzdem nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, muss sie von der Mitarbeit in unserer Gemeinde ausgeschlossen werden.
- Die Teilnahme an der jeweiligen Schulung wird im Zusammenhang mit der Dokumentation der Erfüllung der jeweils erforderlichen Voraussetzungen für eine Mitarbeit im Rahmen des Präventiven Personalmanagements vermerkt (s.o. 6.).

## 9. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche. In der Jungschar, dem Teen-Kreis, aber auch schon in der Krabbelgruppe. Bei Freizeiten und dem Konfirmandenkurs ebenso. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen.

Wir informieren Kinder und Jugendliche zum Thema Nähe und Distanz und ermuntern sie, eindeutig „Nein“ zu sagen, wenn sie sich in einer Situation unwohl fühlen. Ebenso informieren wir sie über ihre Rechte in diesem Bereich.

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 aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

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 in die Kirchengemeinde. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die unsere Gruppen und Kreise beschäftigen. Wir behandeln sie nach Bedarf der betroffenen Menschen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Kirchengemeinde. Wenn Paarbeziehungen entstehen, sorgen wir für eine klare Kommunikation über die jeweilige Rolle innerhalb der Gruppe. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität

und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit dazu.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der/dem Anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

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 Leitungsteam der Kirchengemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

## 10. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen. Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach. Wir unterstützen aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern und forcieren eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur, weil nach unserem christlichen Verständnis im menschlichen Dasein Unvollkommenheit dazugehört.

Damit allen Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Kirchengemeinde folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gruppen und Kreise
- Briefkasten Pfarrbüro Dr.-Henkel-Straße 10 85435 Erding (Hier besteht auch eine anonyme Beschwerdemöglichkeit)

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage, in den jeweiligen Gruppen sowie im Gemeindebrief bekannt gegeben. Die Rückmeldung erfolgt je nach bekannter Kontaktmöglichkeit des/der Beschwerdeführenden persönlich oder schriftlich, auch etwaige Vereinbarungen erfolgen auf diesen Wegen.

## 11. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dem/der Dekan:in abgestimmt sein.

### 11.1 Aufgaben des Dienstvorgesetzten bzw. der Leitungsebene bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Die Aufgabe des Dienstvorgesetzten liegt im Opferschutz, im Umgang mit dem Beschuldigten (Fürsorgepflicht), in der Begleitung und Kommunikation mit dem Umfeld, in der Plausibilitätsprüfung des Sachverhaltes und der Verfahrenskoordination.

Dem/der Dekan:in ist klar, dass er/sie hier nicht in der Rolle des Seelsorgers, sondern des Dienstvorgesetzten agiert.

#### **Vorgehen auf Leitungsebene**

1. Der/die Dekan:in als Dienstvorgesetzte:r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte der/die Dekan:in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Der/die Dekan:in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein; dieses besteht im Kern aus (Stand 2023)
  - Dekan Christian Weigl und sein Stellvertreter Pfarrer Michael Simonsen
  - Die Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Diakonin Angela Senft
  - Für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Margarete Forgger
  - Für die Notfallseelsorge: Pfarrerin Regine WellerDas Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
3. Der/die Dekan:in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der/die Regionalbischof/-bischöfin in Kenntnis gesetzt.
4. Der gesamte Prozess vom Aufkommen des Verdachtes an wird aussagekräftig dokumentiert.
5. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), betroffenenbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung solange sich der Verdacht nicht wirklich erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).

6. Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:
- Weitere Beobachtung
  - Disziplinarisches Gespräch
  - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
  - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
  - Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

## 11.2 Checkliste für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt in den Kirchenkreisen Augsburg und Schwaben, München und Oberbayern

Wichtig: Diese Checkliste bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention. Ausführliche Informationen finden Sie im Handlungsleitfaden für Dekan:innen und in der Ordnung zum Beschäftigtenschutz in der ELKB, im Intranet zu finden unter <https://www2.elkb.de/intranet/node/29094>.

Der Gesamtinterventionsleitfaden der ELKB ist verbindlich.

### 1. Konfrontation mit einem Verdacht:

- Ruhe bewahren! Verdacht ernstnehmen, Erzählenden zuhören, Inhalt vertraulich behandeln. Baldmöglichst mit einer Dokumentation beginnen (geht auch formlos).
- Gewinnung von Klarheit - Überblick:
  - *Wer ist die betroffene Person? Alter der Beteiligten, Dienstform,*
  - *Was schildert die betroffene Person? (Grenzverletzendes Verhalten, übergreifiges Verhalten (Wort, Tat), strafrechtlich relevante Tat...),*
  - *Wo ist der Vorfall geschehen?*
  - *Wer ist die meldende Person?*
  - *Wer ist die verdächtige Person mit Alter? (Kolleg\*in, Schützling, Teamer\*in, Ehrenamtlicher)*
  - *Wann ist etwas passiert bzw. um welchen Zeitraum geht es?*
- Sich selbst Hilfe holen: mit einer Person des persönlichen Vertrauens austauschen (vertrauliche kollegiale Beratung) oder Fachberatung, ggf. auch anonym. Erste Gefährdungseinschätzung vornehmen.
- Bei eigener Befähigung Verantwortung an Dienstvorgesetzten bzw. andere geeignete Person übergeben.
- Sicherheit für die betroffene Person herstellen. (bei nur vagem Verdacht besonders umsichtig)
- Kontakt von Betroffenen mit verdächtigter Person unterbinden. Bei akuten Übergriffen: sofort handeln (ggf. verdächtige Person beurlauben, Zutritt zur Einrichtung, Gemeindehaus etc. untersagen).
- Vorgesetzte (Dekan\*in, Regionalbischo\*fin, Leitung der Einrichtung) informieren, Ehrenamtliche wenden sich an die für sie zuständigen hauptberufliche Person

### 2. Intervention:

- Interventionsteam einberufen, um die Intervention und die Begleitung vor Ort gut begleiten zu können. (wichtige Klärung vorher: Wer gehört zum Interventionsteam?)  
Zusammensetzung: Verantwortliche Leitung (Dekan\*in), präventionsbeauftragte Person im Dekanatsbezirk, Person für die Öffentlichkeitsarbeit, beauftragte Person für die Notfallseelsorge, ggf. Jurist\*in, ggf. Fachberatungsstelle
- Klärung der eigenen Betroffenheit im Interventionsteam



- Aufgaben klären und verteilen, Handlungsplan aufstellen und sich daran halten (z.B. nur eine Person übernimmt den Kontakt zur Presse).

**Grundsätzliche Aufgaben des Interventionsteams:**

<b>Institutionsbezogen</b>	<b>Betroffene*r</b>	<b>Verdächtige*r</b>
Zuständigkeit klären	Trennung von verdächtigter Person	Bei Gefährdung vorübergehend aus dem Dienst entfernen
Gefährdungslage prüfen	Information über weitere Handlungsschritte	Beratungsangebote vermitteln
Sachverhalt dokumentieren	Unterstützung und Hilfen anbieten und vermitteln	
Handlungsplan erstellen		
Kontakt Meldestelle		

- Dokumentation aller Handlungsschritte
- Meldung im Normalfall über die dienstvorgesetzte Person

**3. Sicherstellen, dass sowohl die betroffene Person als auch das betroffene Umfeld gut begleitet werden:**

- Mit den Betroffenen, den Eltern, der Familie, Peergroup/Umfeld reden. Vor Gespräch prüfen: wer braucht welche Informationen wirklich? Im Gespräch mit Betroffenen: Erklären, was passiert, über weiteres Vorgehen informieren. Fragen, welche Hilfe sie benötigen.
- Über die Ansprechstelle für Betroffene im LKA informieren. Dort kann man (auch anonym) Hilfe bekommen. Klärung, wer Kontakt mit wem aufnimmt. Hilfe organisieren und am nächsten oder übernächsten Tag nachfragen, ob Hilfe auch wirklich geleistet wurde. Diese Nachfragen nicht delegieren.
- Regelmäßig als Dekan\*in persönlich Kontakt aufnehmen, zuhören, wie es den Betroffenen geht, ob sie etwas brauchen. (Kritische Berichterstattung fängt fast immer damit an, dass Betroffene sich allein gelassen fühlen, nicht gehört, keine Unterstützung erlebt haben).

**4. Umgang mit der verdächtigten Person und ihr Umfeld im Blick haben:**

- Zuständigkeit der Begleitung klären
- Wenn möglich: Interventionsleitung und Begleitung der verdächtigten Person aufteilen (z.B. an stellvertretende\*n Dekan\*in delegieren)
- In der konkreten Situation die verdächtige Person nicht mit dem Vorwurf konfrontieren und keine „Klärungsgespräche“ unter gleichzeitiger Beteiligung von verdächtiger und betroffener Person führen. Hintergrund: Verdächtige sollen keinen Druck ausüben können.
- Die verdächtige Person darf in der Intervention kein Teil des Prozesses sein (auch Leitungspersonen).
- Maßnahmen im Umgang mit der verdächtigten Person sind im Handlungsleitfaden für Dekan\*innen auf Seite 15 oder in der Ordnung für den Beschäftigtenschutz zu finden.

**5. Kommunikation:**

Es ist wichtig, klar und transparent zu kommunizieren. Dabei muss auf den Datenschutz, die Vertraulichkeit und die Persönlichkeitsrechte geachtet werden. Es gelten die Regeln der Krisenkommunikation.

- Grundsatz: Lassen Sie sich in der Tonlage der Kommunikation immer von der Not der Opfer leiten, nicht von der Not der Kirche oder des gefährdeten guten Rufs Ihrer Gemeinde.
- Es kommuniziert nur einer.



- In der Kommunikation den Fall nicht klein reden (wird schon nicht so schlimm sein), nicht verharmlosen, Betroffenheit zeigen, eigenes Nicht-Wissen zeigen, Prozess erklären, Verantwortung wahrnehmen. Klare kirchliche Haltung benennen: Sexualisierte Gewalt darf in der Kirche keinen Platz haben. Sie widerspricht allem, was uns in der Kirche wichtig ist.
- Sich beraten, wer vor Ort informiert werden muss (z.B. alle Eltern eines Kindergartens).
- Einen vorsorglichen Presstext aufschreiben, falls ein Journalist anruft –mit Beratung durch Pressestelle im LKA – telefonischen Beratungstermin erbitten per Mail an [pressestelle@elkb.de](mailto:pressestelle@elkb.de)
- Der Presstext kann auch verwendet werden zur internen Kommunikation mit Mitarbeitenden: Immer dieselben Botschaften verbreiten.
- Journalisten keine Stellungnahmen am Telefon abgeben. Um die Fragen bitten (per Mail). Fragen per Mail beantworten mit Hilfe der Pressestelle. Keine Radio- oder Fernsehinterviews, wenn es sich irgendwie vermeiden lässt. Das sind sehr anspruchsvolle Kommunikationssituationen, die man als Nicht-Profi selten gut meistert. Schriftlich antworten!

### Kontakte

- **Meldestelle der ELKB:** Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676;  
E-Mail: [meldestellesg@elkb.de](mailto:meldestellesg@elkb.de); Michaela Urbanek, Telefon: 089 / 5595 – 351
- **Pressestelle:** Pressesprecherin Christine Büttner, Tel. 089/12172350  
E-Mail: [christine.buettner@elkb.de](mailto:christine.buettner@elkb.de); [pressestelle@elkb.de](mailto:pressestelle@elkb.de)

### 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:

<p><b>Christian Weigl</b> Dekan</p> <p><u>Vertretung:</u> <b>Michael Simonsen</b> stellv. Dekan</p>	<p>Martin-Luther-Str. 10, 85354 Freising  <b>T</b> 08161 883 73 56, <b>M</b> 0151 153 067 17, <b>F</b> 08161 887 86 55  <a href="mailto:christian.weigl@elkb.de">christian.weigl@elkb.de</a></p> <p><b>T</b> 08121 429 708, <b>M</b> 0176 314 693 81, <b>F</b> 08121 97 16 54  <a href="mailto:michael.simonsen@elkb.de">michael.simonsen@elkb.de</a></p>
<p><b>Philipp Blümle</b> Geschäftsführung Diakonisches Werk Freising e.V.</p>	<p>Johannisstr. 6, 85354 Freising  <b>T</b> 08161 402 980-11  <a href="mailto:bluemle@diakonie-hasenbergl.de">bluemle@diakonie-hasenbergl.de</a></p>
<p><b>Regine Weller</b> Notfallseelsorgerin Pfarrerin KG Moosburg</p>	<p><u>Pfarramt:</u> Schlesierstr. 10, 85368 Moosburg  <b>T</b> 08761 729 23 80, <b>M</b> 0151 525 048 33, <b>F</b> 08761 729 23 81  <a href="mailto:regine.weller@elkb.de">regine.weller@elkb.de</a></p>
<p><b>Margarete Forgber</b> Dekanatssekretärin (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)</p>	<p>Martin-Luther-Str. 10, 85354 Freising  <b>T</b> 08161 883 73 43, <b>F</b> 08161 887 86 55  <a href="mailto:Dekanat.freising@elkb.de">Dekanat.freising@elkb.de</a></p>

<b>Angela Senft</b> Präventionsbeauftragte Diakonin Leitung Evang. Jugendwerk	Major-Braun-Weg 12, 85354 Freising <b>T</b> 08161 78 97 20, <b>F</b> 08161 78 97 21 <a href="mailto:Ej.dekanat.freising@elkb.de">Ej.dekanat.freising@elkb.de</a> ; <a href="mailto:angela.senft@elkb.de">angela.senft@elkb.de</a>
Bei Bedarf: Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist	z. B. Pfarrer*in, Einrichtungsleiter*in

#### **Dokumentation:**

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

#### **Beratungsrecht und Meldepflicht:**

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den/die Dekan:in.

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

## 12. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigten Person
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde
- 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 arbeits-/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.

### 13. Aufarbeitung

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

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

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde 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?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde 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?
- 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 dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

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

## 14. Vernetzung und Kooperation

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

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.
- Konkret heißt das für uns:
  - Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit den Kirchengemeinden im Dekanat Freising im Gespräch
  - Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
  - Innerhalb unserer eigenen Kirchengemeinde planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: **einmal jährlich** im Kirchenvorstand sowie in der Gemeindeversammlung

- Wir kommunizieren die vom Landratsamt erstellte Übersicht über Hilfsangebote im Landkreis Erding: <https://www.landkreis-erding.de/media/25590/anlaufstellen-bei-sexualisierter-gewalt.pdf>

## 15. Öffentlichkeitsarbeit

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

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

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Kirchengemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit über geeignete Kommunikationswege und Medien bekannt gemacht.
- Zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit ist in Absprache mit den für die jeweiligen Medien zuständigen Mitarbeitenden Pfarrer Christoph Keller.

### 15.1 Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

#### 15.1.1 Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während und nach Abschluss der Arbeit an unserem Schutzkonzept einen Artikel in unserem Gemeindebrief und einen Beitrag auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

#### 15.1.2 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 von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.

- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit um einen nicht überschaubaren Adressat\*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestgehend die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht 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 beispielsweise
  - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestgehend erschweren
  - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden
  - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

### 15.1.3 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

### 15.2 Gemeindebrief

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind

- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

### 15.2.1 Schaukästen/ Pinnwände

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

## 16. Beschäftigtenschutz

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

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

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

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg:innen oder Dienstvorgesetzte erfahren. Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen. Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem Pfarrerdienstrecht stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verpflichtungen dar und kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche,

disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Belästigung wird im Regelfall zugleich eine erhebliche Störung des Friedens in dem betreffenden Arbeitsbereich bedeuten.

Wir als kirchlichen Mitarbeitende der Kirchengemeinde, insbesondere dann, wenn uns Vorgesetztenfunktion zukommt, verpflichten uns, dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Darüber hinaus sind wir als Vorgesetzte dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen:

- Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden: Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der/dem nächsthöheren, nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden.
- Wir garantieren: Alle Personen unterliegen der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene:r und Vorgesetzte:r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben. Wir beherzigen die Empfehlung, externe Beratung zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.
- Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden: Wie bei allen anderen Beschuldigungen gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung. Wir nehmen den Ratschlag ernst, diesbezüglich externe Beratung zu einzuholen um das weitere Vorgehen abzustimmen. Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass die Dienstgeberin fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Sowohl den betroffenen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung wenden können.



**Information:**

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

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