

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept **zur Prävention sexualisierter Gewalt** **Kirchengemeinde Ismaning und Unterföhring**



**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort	3
II. Grundlagen	4
1. Grundlagen	4
1.1 Theologischer Hintergrund	4
1.2 Definition von Gewalt	4
1.3 Reichweite und Geltungsbereich	4
2. Leitbild zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt	5
3. Verantwortung und Zuständigkeiten	5
3.1 Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragte	5
3.2 Präventionsbeauftragte	6
4. Partizipation	7
III. Prävention	8
5. Ergebnisse der Risiko- und Potential Analyse	8
6. Präventives Personalmanagement	8
6.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende	8
6.2 Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	9
6.3 Umgang mit Praktikant*innen	9
7. Schulung und Fortbildung	9
8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	10
8.1 Verhaltenskodex für Mitarbeitende	10
8.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum	10
9. Dokumentation	11
IV. Strukturelle Maßnahmen	12
10. Beschwerdemanagement	12
11. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern/Jugendlichen	13
12. Öffentlichkeitsarbeit	13
12.1 Homepage	15
12.2 Gemeindeleben	15
13. Vernetzung und Kooperation	15
V. Intervention	16
14. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	16
15. Aufarbeitung	17
16. Beschäftigungsschutz	19
Anlagen	20

I. Vorwort

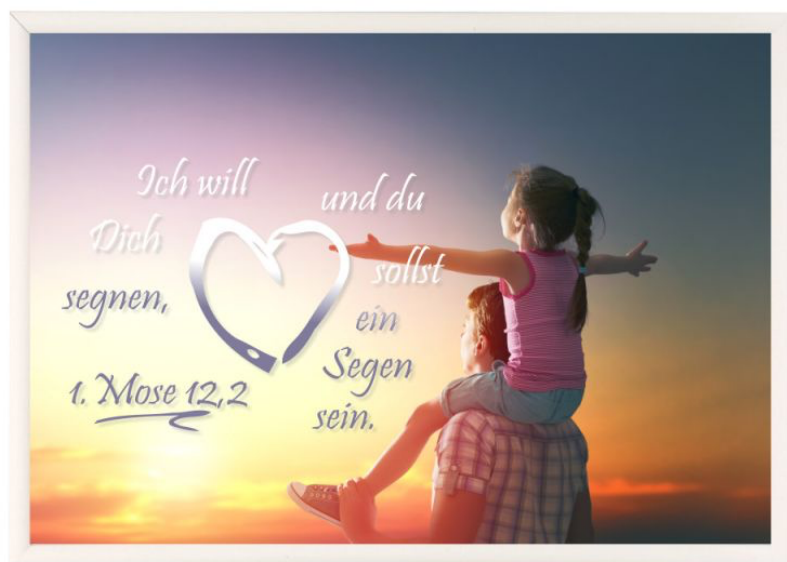
Unsere Überzeugung ist: Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen.

Diese göttliche Würde ist unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Mit diesem Schutzkonzept übernehmen wir die uns mögliche Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Jegliche Formen von Grenzüberschreitung sind in unserer Kirchengemeinde unerwünscht und zu verhindern.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Schutzbedürftigen, wie Kindern und Jugendlichen und psychisch beeinträchtigten Personen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren und Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erleben können. Dort, wo Menschen einander begegnen, können auch Fehler und Verletzungen entstehen, dessen sind wir uns bewusst. Sollte dies in unserer Kirchengemeinde entstehen, werden wir nicht schweigen, sie aktiv mit einer Kultur der Achtsamkeit ansprechen und bearbeiten.

In unserem Verhaltenskodex, den alle haupt- und nebenberuflichen, sowie ehrenamtliche Mitarbeitende in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde von einer Arbeitsgruppe innerhalb des Kirchenvorstandes unter Berücksichtigung der Vorgaben der evangelischen Landeskirche Bayern erarbeitet. Der Kirchenvorstand wie auch Mitarbeitende der Kinder- und Familienarbeit haben sich ebenso beteiligt.



II. Grundlagen

1. Grundlagen

1.1 Theologischer Hintergrund

Als Kirchengemeinde orientieren wir unser Handeln an Gottes Wort, der Bibel. Aus diesem Verständnis heraus basiert dieses Schutzkonzept auf zwei Grundpfeilern.

1. Gott gibt jedem Menschen Würde. Wir lesen am Anfang in der Bibel, dass Gott den Menschen gemacht hat – nach seinem Ebenbild – und ihm den Atem eingehaucht hat. Daraus ergibt sich, dass wir jeden Menschen achten und stets auf der Seite der „Schutzbedürftigen“ sind.
2. Gott stellt den Menschen unter seinen Segen und gibt uns die Aufgabe Segen zu sein.

Aus dem Handlungsauftrag heraus: „Ich will dich segnen und du sollst ein Segen sein“ (1. Mose 12,2) wollen wir ein Segen, also eine positive Kraft in der Welt sein. Wir wollen Menschen Schutz und Raum geben, sich zu entwickeln und in der christlichen Gemeinschaft zu erleben.

1.2 Definition von Gewalt

Diesem Schutzkonzept liegt eine Definition von Gewalt zugrunde, welche jede Form von „Grenzverletzung“ meint. Eine Grenzverletzung beschreibt ein einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten. Ob eine Grenzverletzung aus Gedankenlosigkeit, unwissentlich, versehentlich oder absichtlich stattgefunden hat, ist von außen nicht immer eindeutig erkennbar.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- eine nicht gewollte Umarmung,
- die unbedachte Verwendung von Kosenamen wie „Schatz“ oder „Süße / Süßer“,
- eine unbedachte verletzende Bemerkung,

Uns ist es wichtig, dass wir jegliche Formen von Grenzüberschreitungen als Gewalt ansehen und diese nicht akzeptieren.

Neben der sexualisierten Gewalt dulden wir ebenso keine Form von seelischer und körperlicher Gewalt. Der respektvolle Umgang mit Menschen, die Achtsamkeit den eigenen Grenzen wie auch die Grenzen des Gegenübers ist Grundlage für ein gewaltfreies Miteinander.

1.3 Reichweite und Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt innerhalb der evangelischen Kirchengemeinde Ismaning und Unterföhring für alle Arbeitsbereiche. Es ist sowohl für festangestellte Mitarbeitende wie auch für ehrenamtliche mitarbeitende Menschen bindend.

Das Schutzkonzept entstand auf Basis des Handbuches und der Informationen auf www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de in mehreren Teilschritten im Laufe des Jahres 2024/2025. Erarbeitet wurde von einer Arbeitsgruppe es in Abstimmung mit dem Kirchenvorstand und wurde von diesem am 28.07.2025 verabschiedet.

2. Leitbild zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

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.

3. Verantwortung und Zuständigkeiten

Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Der Kirchenvorstand unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Die nächste Überprüfung ist für das Jahr 2029 geplant.

3.1 Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragte

1. Ansprechpersonen

Die vier Ansprechpersonen werden vom Dekanatsausschuss berufen und berichten diesem jährlich unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Verschwiegenheit.

Die Ansprechpersonen sind fachlich qualifiziert. Sie sind unabhängig und nicht an die Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden. Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden. Sie unterstützen von sexualisierter Gewalt Betroffene bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort. Ihnen kommt eine zentrale Clearing-Funktion zu. Sofern es sich nicht um einen strafrechtlich relevanten Vorfall handelt, benötigen sie das Einverständnis der betroffenen Person, um den Vorfall zu melden.

Folgende Ansprechpersonen hat der Dekanatsausschuss berufen:

Pfarrer Sebastian Kühnen (Evang.Hochschulgemeinde)

E-Mail: ansprechperson.1dekanat-muc@elkb.de Tel.: 0170 61 28 676

Diakonin Melanie Stefan (Jugendreferentin)

E-Mail: ansprechperson.2dekanat-muc@elkb.de Tel.: 0151 54 07 26 49

Dipl.-Psych. Anatol Tissen (Evang.Beratungszentrum)

E-Mail: ansprechperson.3dekanat-muc@elkb.de Tel.: 0170 61 27 130

Petra Valkysers (Kirchengemeindeamt)

E-Mail: ansprechperson.4dekanat-muc@elkb.de Tel.: 0170 38 81 953

2. Meldestelle der ELKB

Bei einem Verdacht hinsichtlich der Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung oder Meldung eines Falles steht die Meldestelle der ELKB zur Verfügung. Neben Zuhören und einer Einschätzung der Verdachtsmomente werden dort auch die daraus resultierenden nächsten Schritte vorbereitet. – siehe hierzu auch Teil 10 Intervention

E-Mail: meldestellesg@elkb.de Tel.: 089 55 95 342

3. Dienstvorgesetzte Dekaninnen und Dekane

Die Dekaninnen und Dekane sind die Dienstvorgesetzten der hauptamtlich Mitarbeitenden im Dekanatsbezirk. Anders als die Ansprechpersonen sind sie qua Amt verpflichtet, im Rahmen des Interventionsleitfadens tätig zu werden.

Dekanin Stefanie Ott-Frühwald, Bereich 1

E-Mail: dekanat-muc.buero1@elkb.de Tel.: 089 98 34 87

Als weitere niederschwellige Anlaufstelle gibt es Ansprechpersonen im Dekanat und die Ansprechstelle für Betroffene (Maren Schuster, Tel.: 089 / 5595 – 335, ansprechstellesg@elkb.de) Betroffene können sich an die 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.

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 sind Mitglied des Interventionsteams (siehe Kapitel 12), achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst. Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragte ist Fr. Christine Glaser (christine.glaser@elkb.de) vom Dekanat München.

4. Partizipation

Wir, als Kirchengemeinde, möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv auf den jeweiligen Ebenen beteiligen. Daher sind grundsätzlich alle Mitglieder des Kirchenvorstandes ansprechbar und sensibilisiert für Hinweise auf Beschwerden und Grenzüberschreitungen.

Es findet jährlich eine Gemeindeversammlung statt, bei welcher alle Mitglieder der Gemeinde eingeladen sind sich aktiv mit Themen und Wortbeiträgen zu beteiligen. In den einzelnen Gruppen und Veranstaltungen werden regelmäßig Möglichkeiten und Formen der Rückmeldung integriert (Feedback-Runden, Gefühlsbarometer, ...)

Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch vielfältige Möglichkeiten der Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Möglichkeiten und Anlässe 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.

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.

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 und nutzen die Risiko- und Potenzialanalyse um weitere Maßnahmen herauszukristallisieren.

III. Prävention

5. Ergebnisse der Risiko- und Potential Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde von der Arbeitsgruppe im Oktober 2024 durchgeführt. Ein Teil der Mitwirkenden der Arbeitsgruppe sind selbst ehrenamtlich im Bereich Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Seniorenarbeit tätig. Die Analyse dient uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes und ist als Anlage 3 diesem Schutzkonzept enthalten. Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter (zunehmend) partizipativ arbeiten wollen:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Unterweisung im Verhaltenskodex aller ehrenamtlichen Mitarbeitenden	Arbeitsgruppe	Dezember 2025
Verpflichtende Schulung aller Teamer	Arbeitsgruppe	Februar 2026
Einheit im Konfi-Kurs	Arbeitsgruppe / Referent	Im September 2025
Aktualisierung der Hausordnung	Pfarramt	Dezember 2025
Erweitertes Führungszeugnis	Pfarramt	Juli 2025
Veröffentlichung des Schutzkonzeptes	Arbeitsgruppe	Juli 2025

6. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche wie auch ein geregeltes Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche. Durch dieses Verfahren ist es uns möglich dieses Schutzkonzept, die darin enthaltenden Werte und Maßnahmen garantiert weiterzugeben.

6.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche 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 Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.

- der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

6.2 Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden möchten wir ein geregeltes Verfahren durch Ansprechpersonen aus dem jeweiligen Bereich aufbauen.

- im Gespräch werden Schutzkonzept mit Leitbild in Grundzügen besprochen. Der Verhaltenskodex wird ausgehändigt und unterschrieben.
- der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen.
- die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei längerer und verantwortlicher Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit ist erforderlich aller Volljährigen.

6.3 Umgang mit Praktikant*innen

- für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes und der Schweigepflicht.

7. 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 grenzüberschreitendes Verhalten ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle angestellten Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- 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 teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Auch die

Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich.

- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen (im öffentlichen Gemeindeleben und auf der Homepage)

Die Schulung ist für alle Mitwirkenden (Hauptamtliche und ehrenamtliche) in der Landeskirche verpflichtend. Sie ist entsprechend den Vorgaben der ELKB alle 5 Jahre zu wiederholen. Neue Mitarbeiter müssen die Schulung innerhalb eines Jahres absolviert haben.

8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

8.1 Verhaltenskodex für Mitarbeitende

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, welcher von den hauptamtlichen Mitarbeitenden und von allen Ehrenamtlichen verpflichtend unterschrieben werden soll – siehe Anlage 1. Hierfür werden wir das jährliche Mitarbeiterfest als Möglichkeit der Sensibilisierung und Erinnerung nutzen.

8.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang im digitalen Raum in besonderer Weise miteinander. Dies erfolgt durch die Schulungen und im persönlichen Gespräch.

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. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Die Mitarbeitenden 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 hauptamtlichen 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 im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.

- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Mitarbeitende bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

9. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse (Kapitel 6-8) wird im Pfarramt geführt. Dies bedeutet

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

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde (im Dekanatsbezirk) ausgeschlossen werden.

Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

	Verhaltenskodex	Sensibilisierung	Schulung	Führungszeugnis
Haupt- und Nebenamtlich	X	X	X	X
Minderjährige Ehrenamtliche	X	X		
Ehrenamtliche mit vulnerablen Gruppen	X		X	X
Ehrenamtliche in andere Gruppen und Kreisen	X	X		

IV. Strukturelle Maßnahmen

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.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Gemeinde folgende Beschwerdemöglichkeiten in den unterschiedlichen Altersgruppen zur Verfügung:
Alle Altersgruppen:

- Regelmäßige Reflexionsrunden mit Dokumentation innerhalb der Gruppen und Kreise

Speziell bei Kindern und Jugendlichen:

- Bei Kindern wird die Gefühlsampel, eine niederschwellige Form der Rückmeldung) eingeführt
- Kummerkasten für anonyme Rückmeldungen
- Aushang der „Nummer gegen Kummer # 116 111“

Speziell für Erwachsene

- AnsprechpartnerInnen innerhalb des Kirchenvorstandes, aktuell Astrid Blechschmidt und Thomas Hödl in ihrer Funktion als Vertrauenspersonen besonders bekannt
- Bekanntmachung Ansprechpersonen auf Dekanatsebene für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

Umgang mit Beschwerden

Nach dem Eingang einer Beschwerde bekommt der/die Beschwerdeführer*in immer eine unmittelbare Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und die geplante weitere Vorgehensweise (Prüfung, klärendes Gespräch, Entscheidung über Weiterleitung).

Weiteres Vorgehen

Jede eingegangene Beschwerde wird sorgfältig geprüft und bearbeitet. Entsprechende Maßnahmen werden ggf. eingeleitet. Am Abschluss eines jeden Beschwerdeverfahrens steht eine abschließende Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer*in und ggf. auch an den/die Beschuldigte*n, sofern er/sie eingeweiht war. Wird die Beschwerde als unberechtigt bewertet, so muss dies dem/der Beschuldigten mitgeteilt werden. Zudem sind ggf. weitere Mitteilungen an andere Personen im Sinne einer Rehabilitation nötig. Wer von einer Beschwerde/ einem Verdacht wusste, muss nun auch von der Klärung erfahren.

11. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern/Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und 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. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

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. Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden. Insbesondere in der Konfirmandenarbeit wird dem Thema der „Diversität, Umgang mit Körper und Sexualität“ besondere Aufmerksamkeit zugeteilt.

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. Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde.

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

12. 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 Gemeinde 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 regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.
- Im Umgang mit der Erstellung von Fotos wird entsprechend „dem Recht am eigenen Bild“ nur nach Erlaubnis erstellt.

Als Kirchengemeinde legen wir großen Wert darauf, dass unser Schutzkonzept zur Prävention von Gewalt auch Richtlinien für den digitalen Raum beinhaltet. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

- 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 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 und Kinder möglichst nicht zu erkennen sind.
- Wir wahren weitestmöglich 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 weitestmöglich 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.

12.1 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex
- 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,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.
- die Information über die Möglichkeit der externen Meldestelle (Anlage 4)

12.2 Gemeindeleben

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 / Fachstellen und kooperierende Beratungsstellen

13.Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, zur Vermeidung von grenzüberschreitendem Verhalten 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 wertvollem 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 örtlichen Einrichtungen wie der Nachbarschaftshilfe und unseren Nachbar-Kirchengemeinden Aschheim/Feldkirchen im Austausch.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- Im Gemeindeteil Ismaning nutzen wir die vorhandenen Kinderschutzstrukturen mit der Kommune und der Nachbarschaftshilfe Ismaning e.V. als externe Fachberatungsstellen.
- In unserem Dekanat gibt es eine Fachberatungsstelle. Mit ihr wurde vereinbart, sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.

- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt einmal jährlich im Kirchenvorstand zu thematisieren.

Diese Vernetzung muss im Jahr 2025/2026 noch ausgebaut und erweitert werden.

V. Intervention

14. 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.

Wir als 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 wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Carsten Klingenberg abgestimmt sein. Die Vertretung übernimmt Julian Hensold. Sollte die betroffene Person lieber aus vielfältigen anderen Gründen eine weibliche Person aufsuchen wollen, so kann sie sich auch an die Vertrauensfrau des Kirchenvorstandes Astrid Blechschmidt wenden.

Grundsätze der Intervention sind:

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

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 zuständigen Dekan oder die oben genannten Ansprechpersonen.

Eine Meldung kann durch kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB: Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

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.

15. 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.

Schritte für eine Rehabilitation

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 Kirchengemeinde (des Dekanatsbezirkes, der Einrichtung)
- 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.

16. Beschäftigungsschutz

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 Kirchengemeinde, 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 Grenzüberschreitungen nicht geduldet werden. 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. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene*r und Vorgesetzte*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

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

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

Mitglieder der Arbeitsgruppe

- Astrid Blechschmidt
- Annette Ganssmüller-Maluche
- Sandra Bauer

Anlagen

Übersicht über die Anlagen

Anlage 1 - Leitbild und Verhaltenskodex

Anlage 2 - Plakat Öffentlichkeitsarbeit

Anlage 3 - Risiko- und Potenzialanalyse

Anlage 4 - Vernetzungs- und Kooperationspartner

Anlage 5 - Interventionsleitfaden

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

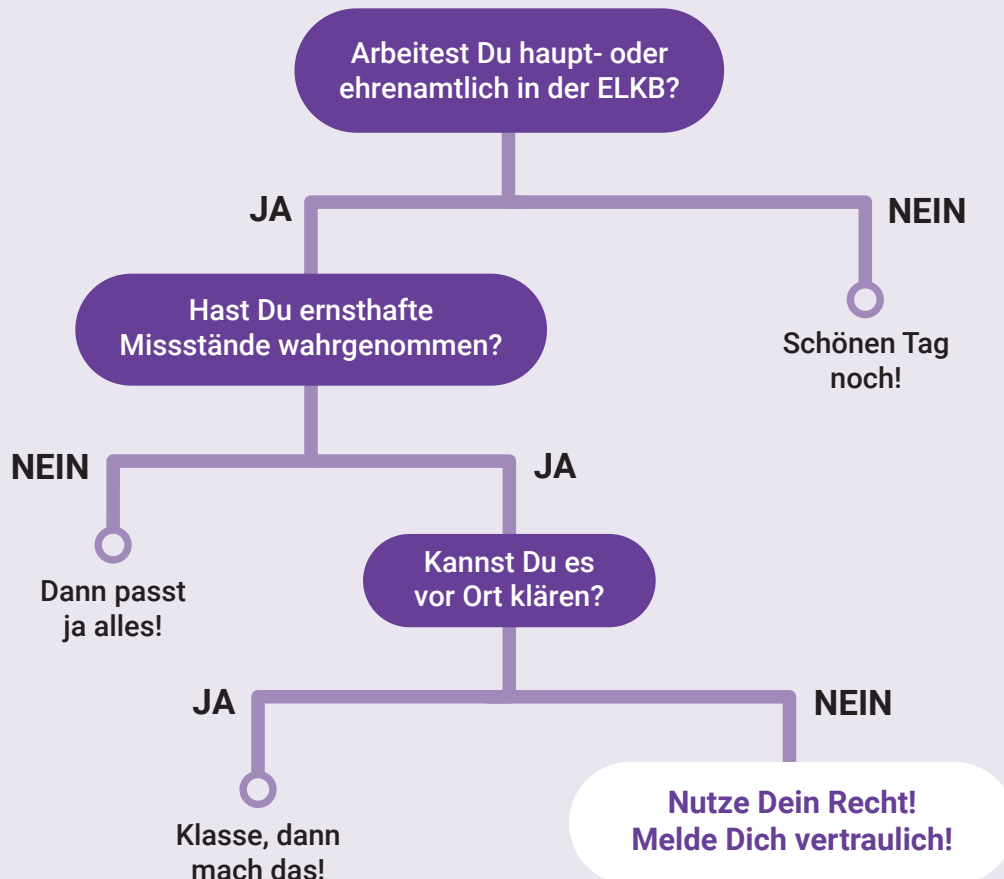
Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

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.

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang allen Mitarbeitenden.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine (sexualisierte) Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung bewusst und gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ort, Datum

Unterschrift



Für die gesamte ELKB wurde eine zentrale interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) eingerichtet.

Jede*r Mitarbeitende hat dort die Möglichkeit, **vertraulich und ohne nachteilige Folgen** Hinweise auf Rechtsverstöße zu geben.

Weitere Infos unter:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb>

Anlage 3

1. 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		X		
Menschen in Seelsorgesituationen	X			
Menschen in Beratungssituationen		X		
Menschen mit Hilfebedarf		X		
Menschen mit psychischen Belastungen		X		
Mitarbeitende	X			

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

Wer	Wo
Kinder	Alle Angebote der Kinder- und Familienarbeit
Teenager	Während der Konfirmandenzeit (Praktikum, Freizeiten, Konfi-Kurs...)
Alle Menschen	1 zu 1 Situationen - Gespräche

3. Räumlichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Info
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?	X			Jugendraum Keller
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			
Gibt es Sanitäreinrichtungen, die eine geschützte Privatsphäre gewährleisten?	X			

4. Regeln

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

5. 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?		X		
Gibt es Regelungen zur Unterstützung bei der Hygiene für besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?		X		
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		

6. 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 je nach Gruppe	
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	
---	--	--	---	--

7. Beschwerdemöglichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?		X		
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		
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			

8. Fehlerfreundlichkeit in Teams¹

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden in Teams Fehler offen angesprochen und als Gelegenheit zur Weiterentwicklung betrachtet?	Je nach Team sehr unterschiedlich			
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?	Je nach Team sehr unterschiedlich			
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		

9. Mitarbeitenden - Personalmanagement

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine info
Spielen die Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?				X
Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?				X
Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?		X		
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			

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...)

10. Organisations- und Entscheidungsstruktur

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?	X			
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			
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?		X		

11. Prävention von sexualisierter Gewalt

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?		X		
Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Teams 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 Gruppe angemessene vorbeugende Bildung, vor allem im Hinblick auf Nähe und Distanz und ihre Rechte?		X		

12. 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?		X		
Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat, welches bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt?	über das Dekanat geregelt			
Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?	über das Dekanat geregelt			
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-)Beratungsstellen?	über das Dekanat geregelt			

13. Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

	Ja	Nein	Ja, aber	Info
Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?		X		Nicht unser Schwerpunkt
Gibt es im Team eine klare angemessene Sprache zur Sexualität?		X		
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzen-wahrenden 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		

Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		X		
--	--	---	--	--

14. Öffentlichkeitsarbeit

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?		X		
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?		X		
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?		X		
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		

Anlage 4 – Vernetzungs- und Kooperationspartner

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle	
Name: KIBS Kinderschutz (für Jungen und junge Männer)	Erreichbarkeit: Landwehrstraße 34, 80336 München
Tel: 089/231716-9120	E-Mail: mail@kibs.de

Fachberatungsstelle	
Name: Wildwasser München e.V.	Erreichbarkeit: Thomas-Wimmer-Ring 9 80539 München
Tel: 089/600 39331	E-Mail: info@wildwasser-muenchen.de

Weißer Ring	
Name: Weißer Ring München Bayern Süd	Erreichbarkeit: www.muenchen-bayern-sued.weisser-ring.de
Tel: 0151/55164687	E-Mail: muenchen@mail.weisser-ring.de

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Name: Polizeipräsidium München, K 105	Erreichbarkeit: Ettstraße 2 80333 München https://www.polizei.bayern.de/schuetzen-und-vorbeugen/beratung/beauftragte-der-polizei-fuer-kriminalitaetsopfer/005006/index.html
Tel: Opferberatung 089/2910-4444	Tel: Jugendtelefon 089/2910-4461

Zuständige Staatsanwaltschaft	
Name: Staatsanwaltschaft München I	Erreichbarkeit: Linprunstraße 25 80335 München Postanschrift 80097 München
Tel: 089/5597-07	E-Mail: poststelle@sta-m1.bayern.de

Anlage 5 – Interventionsleitfaden

Intervention beschreibt das geklärte, geordnete, transparente und fachlich begründete Vorgehen im Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen und Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Folgendes Vorgehen ist nach einer Meldung vorgesehen:

a. Meldung bei einer Ansprechperson

Wird ein Vorfall bei einer der Ansprechpersonen gemeldet und hat die betroffene Person ihr Einverständnis erklärt, so informiert die Ansprechperson den Stadtdekan bzw. die Stadtdekanin. Der Stadtdekan bzw. die Stadtdekanin informiert die dienstvorgesetzte Dekanin bzw. den dienstvorgesetzten Dekan sowie die Präventionsbeauftragte bzw. den Präventionsbeauftragten.

Die Meldestelle ist grundsätzlich zu informieren.

Es wird ein Interventionsteam zusammengestellt aus der zuständigen Dekanin bzw. dem zuständigen Dekan, der Präventionsbeauftragten bzw. dem Präventionsbeauftragten, bei Bedarf dem Stadtdekan bzw. der Stadtdekanin und gegebenenfalls weiteren Personen. Gegebenenfalls wird das Öffentlichkeitsreferat (Dekanatsbezirk München bzw. ELKB) oder eine mit dem Dekanatsbezirk München vernetzte Fachberatungsstelle hinzugezogen oder gegebenenfalls auch eine mit uns verbundene Rechtsanwaltskanzlei.

b. Meldung bei der Meldestelle

Die Meldestelle nimmt mit dem Dekanatsbezirk München und der dienstvorgesetzten Dekanin bzw. dem dienstvorgesetzten Dekan bzw. mit dem Stadtdekan bzw. der Stadtdekanin Kontakt auf.

Das weitere Vorgehen ist analog zu a).

c. Meldung bei der dienstvorgesetzten Dekanin bzw. dem dienstvorgesetzten Dekan

Erfolgt die Meldung bei der dienstvorgesetzten Dekanin bzw. dem dienstvorgesetzten Dekan, so informiert diese bzw. dieser den Stadtdekan bzw. die Stadtdekanin und die Präventionsbeauftragte bzw. den Präventionsbeauftragten.

Das weitere Vorgehen ist analog zu a).

d. Meldung bei einer ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Person

Ehrenamtliche wenden sich an die für ihren Bereich zuständige Person (z. B. Pfarrerin bzw. Pfarrer, Dienststellenleiterin bzw. -leiter). Diese informiert die zuständige dienstvorgesetzte Dekanin bzw. den zuständigen dienstvorgesetzten Dekan.

Hauptamtliche wenden sich an die zuständige dienstvorgesetzte Dekanin bzw. den zuständigen dienstvorgesetzten Dekan. Das weitere Vorgehen ist analog zu a).