

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH



In der evangelischen Kirchengemeinde Poing

Inhaltsverzeichnis

1. Risiko- und Potentialanalyse	4
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	4
3. Partizipation	5
4. Verantwortung und Zuständigkeiten	6
4.1 Ansprechperson der Kirchengemeinde	6
4.1.1 Aufgaben der Ansprechperson	6
4.1.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechperson	6
4.2 Themenwächter:innen Prävention der Kirchengemeinde	7
4.2.1 Aufgaben der Themenwächter:in Prävention	7
4.2.2 Kontaktmöglichkeiten der Themenwächter:in Prävention	7
4.3 Fortbildung und Vernetzung	7
5. Präventives Personalmanagement	8
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	10
7. Schulung und Fortbildung	12
8. Sexualpädagog. Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	13
9. Beschwerdemanagement	14
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	15
10.1 Aufgaben des Dienstvorgesetzten bzw. der Leitungsebene bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	15
10.2 Checkliste für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt in den Kirchenkreisen Augsburg und Schwaben, München und Oberbayern	16
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	20
12. Aufarbeitung	21
13. Vernetzung und Kooperation	22
14. Öffentlichkeitsarbeit	23
14.1 Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen	23
14.1.1 Nach der Schutzkonzepterstellung	23
14.1.2 Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	23
14.1.3 Homepage	24
14.2 Gemeindemagazin	24
14.2.1 Schaukästen	25
15. Beschäftigtenschutz	25

Vorwort

Der Arbeitskreis Prävention hat im Zeitraum von Juni 2024 bis April 2025 dieses Konzept unter Einbeziehung von Ehren-, Neben und Hauptamtlichen der Gemeinde und im KV vorbereitet.

Es wurde am 7.5.2025 dem Kirchenvorstand vorgestellt und dort ausführlich beraten und in der Sitzung am 9.7. beschlossen.

Es gilt für die Arbeit der Evang.-Luth. Kirchengemeinde der Christuskirche Poing, personell, räumlich und inhaltlich.

Im AK Prävention haben mitgewirkt:

Sandra Göttmann, Pfarramtsassistentin

Stefan Moschel, Kirchenpfleger

Astrid Hillmer-Bruer, Vertrauensfrau des Kirchenvorstandes

Sabine Nannemann, Kirchenvorsteherin und Öffentlichkeitsbeauftragte der Kirchengemeinde

Volker Nickolai-Labitzke, Kirchenvorsteher

Michael Simonsen, geschäftsführender Pfarrer

1. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 9.4.2025 im AK Prävention vorgenommen. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche werden an der Erstellung beteiligt:

- JuMaK
- Konfiteamer*innen
- KiGo-Team
- Musikgruppen
- Tafel in der Christuskirche

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

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.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

„Fürchte dich nicht,
sondern rede und schweige nicht!
Denn ich bin mit dir,
und niemand soll sich unterstehen dir zu
schaden.“
(Die Bibel, Apg. 18, 9b-10)

Wir wollen dazu beitragen, dass Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube in einem sicheren Rahmen erlebt werden können, frei von Gewalterfahrungen und Missbrauch, insb. auch frei von sexualisierter Gewalt.

Da wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Diese werden aber, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen.

Mitarbeitende erhalten das Leitbild und den Verhaltenskodex und bestätigen beides als Selbstverpflichtung mit ihrer Unterschrift.

Das Leitbild wird außerdem auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- Gemeinde-Homepage
- Schaukasten

3. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde möchten die Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, so weit wie möglich 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 zeigen 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 auf folgenden Ebenen statt, z.B.:

- Öffentlicher Teil von Kirchenvorstandssitzungen und Ausschüssen
- Gemeindeversammlung
- Jugendausschuss
- Mitarbeitendenkreise

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.

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

4.1 Ansprechperson der Kirchengemeinde

Unsere Ansprechperson ist für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 7.5.2025 berufen.

Die Ansprechperson ist: Gudrun Stortz.

Auch die Ansprechperson unseres Dekanatsbezirks steht im Verdachtsfall als Ansprechpartnerin zur Verfügung: Diakonin Angela Senft.

4.1.1 Aufgaben der Ansprechperson

Betroffene können sich an unsere Ansprechperson wenden, um bei der Klärung ihrer Situation

Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechperson ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an eine geeignete Stelle weiterleiten.

4.1.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechperson

Die Ansprechperson ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Gudrun Stortz: Ansprechperson1.poiing@elkb.de

Die Ansprechpersonen und der Kontakt werden auf der Homepage, im Schaukasten und im Gemeindemagazin veröffentlicht.

Die Ansprechperson unseres Dekanatsbezirks:

Angela Senft: angela.senft@elkb.de,
 Tel.: 08161 789720,
 Mob.: 0171 3859125,
 Major-Braun-Weg 12, 85354 Freising.

4.2 Themenwächter:innen Prävention der Kirchengemeinde

Die Themenwächter:in Prävention wurde vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 7.5.2025 berufen.

Name: Astrid Hillmer-Bruer.

4.2.1 Aufgaben der Themenwächter:in Prävention

Themenwächter:innen 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.

4.2.2 Kontaktmöglichkeiten der Themenwächter:in Prävention

Unsere Themenwächter:in Prävention ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Praevention.Poing@elkb.de

Die Themenwächter:in Prävention und der Kontakt werden auf der Homepage, im Schaukasten und im Gemeindemagazin veröffentlicht.

4.3 Fortbildung und Vernetzung

Ansprechperson und Themenwächter:in Prävention 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. Präventives Personalmanagement

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

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberuflich 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 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 vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt soll in der Regel im ersten Dienstjahr erfolgen, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt. Am Willkommenstag wird 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 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 Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit unterschreibt der*die neue Mitarbeitende die Selbstverpflichtungserklärung.
- In den ersten sechs Monaten der ehrenamtlichen Tätigkeit wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr nach Möglichkeit an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Zwei Beispiele:
 - In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.

- Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.
- Mit dem Jugendamt Ebersberg wurde die Vereinbarung getroffen, dass ein Führungszeugnis nötig ist, wenn die ehrenamtliche Person in einem relevanten Bereich tätig ist und das 18. Lebensjahr erreicht hat.

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird bei Hauptamtlichen in der Personalakte, bei Ehrenamtlichen bei der geschäftsführenden Pfarrperson dokumentiert bzw. EKD-DSG-konform 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

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.

6. 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 Poing

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns in der Kirchengemeinde Poing keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich werden.
2. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen (Scham, Intimsphäre etc.) 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 nehme in meiner Aufgabe als Mitarbeiter*in die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahr, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
6. Ich nutze nicht meine Rolle, mein Alter, meine Position oder andere Eigenschaften, aus denen ein „Gefälle“ zum Gegenüber resultiert, für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen.
7. 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.
8. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch die Kommunikation über die sozialen Netzwerke.
9. Dieser Verhaltenskodex setzt nur den Grundrahmen für meine Arbeit. Ich verpflichte mich deshalb in meinem Aufgabengebiet verbindliche Verhaltensregeln mit den anderen Mitarbeitenden zu vereinbaren und einzuhalten.
10. Kollegiales Korrigieren im Bereich wahrgenommener Grenzverletzungen gehört zur Kultur unserer Zusammenarbeit. Ein „unmittelbares Einmischen“ ist besonders dann notwendig, wenn den Betroffenen eine eigenständige, nachträgliche Beschwerde sprachlich und alters- und/oder entwicklungsbedingt über das ihnen Widerfahrene nicht möglich ist. Wir machen uns gegenseitig 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.

Ich verpflichte mich diesem Kodex.

.....
Datum

Name, Unterschrift Mitarbeitende

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. 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 wenn möglich eine dienstliche Nummer.
- Sofern keine dienstliche Nummer zur Verfügung steht, kommunizieren wir über private Nummern, nur mit Zustimmung der Person.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Haupt-/nebenamtliche Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private 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.
- 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. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

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

Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum besprechen wir außerhalb von Einstellungsgesprächen auch vorab und während entsprechender Gemeindeveranstaltungen.

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 sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

- 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. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen 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 alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an bzw. verweist auf geeignete Schulungen, auch Online-Schulungen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Pfarramt und/oder Dekanat informieren über die jeweils aktuellen Schulungen.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, suchen unsere Ansprechpersonen das Gespräch. Ist eine Person trotzdem nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, muss sie von der Mitarbeit in unserer Gemeinde ausgeschlossen werden.

8. Sexualpädagog. Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche, insb. im Kindergottesdienst, der Jugend- und Konfirmand*innenarbeit sowie bei Freizeiten. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren, von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns 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 können dazu beitragen, 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 unserer Gemeinde. 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 Gemeinde. 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, wird das in Themeneinheiten im Rahmen des Arbeitsbereiches behandelt.

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 Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. 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, sind wir uns des Machtgefälles bewusst. Wir bagatellisieren Verdachtsfälle nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach. Wir unterstützen aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern und forcieren eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur.

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

- Feedbackbögen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Jugend-Mitarbeitendenkreis
- Sprechzeiten einer Leitungsperson: nach Vereinbarung
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gruppen und Kreise

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

10. 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 ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Pfarrer Simonsen abgestimmt sein.

10.1 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.

Der leitenden Pfarrperson ist klar, dass er/sie hier nicht in der Rolle des Seelsorgers, sondern des Dienstvorgesetzten agiert.

Vorgehen auf Leitungsebene

1. Pfarrer*in als Dienstvorgesetzte*r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte Pfarrer*in Teil des Verdachtes sein, ist der/die Dekan*in zu informieren.
2. Dekan*in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein; dieses besteht im Kern aus (Stand 2023):
 - Dekan Christian Weigl (wenn abwesend – entsprechend AB-Ansage, Autoresponder – dessen Stellvertretung Pfarrer Michael Simonsen)
 - Die Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk, Diakonin Angela Senft
 - Für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Margarete Forgger
 - Pfarrerin Regine Weller für die Notfallseelsorge
 - Philipp Blümle, Geschäftsführung Diakonisches Werk Freising e.V.
 - Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
3. Dekan*in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der Regionalbischof 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), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfen und Unterstützung) und auf die beschuldigte Person 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

10.2 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 ernst nehmen, 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, übergriffiges 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 Befangenheit, 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, Regionalbischof*in, Leitung der Einrichtung) informieren, Ehrenamtliche wenden sich an die für sie zuständige 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:

Institutionsbezogen	Betroffene*r	Verdächtige*r
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 Pfarrer*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 verdächtige Person aufteilen
- ☐ 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.
- ☐ 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
- ☐ Einen vorsorglichen Presstext aufschreiben, falls ein Journalist anruft – mit Beratung durch Pressestelle im LKA – telefonischen Beratungstermin erbitten per Mail an 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: ELKB-Meldestelle, Telefon: 089/5595–342, Mail: meldestellesg@elkb.de
- Pressestelle: Pressesprecherin Christine Büttner, Tel: 089/5595-550 Mobil: 0173/5900900 Mail: 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 Krisen- und Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

Christian Weigl Dekan	Martin-Luther-Str. 10, 85354 Freising T: 08161 883 73 56, M: 0151 153 067 17, F: 08161 887 86 55 christian.weigl@elkb.de
Vertretung: Michael Simonsen stellv. Dekan	T: 08121 971736, F: 08121 97 16 54 michael.simonsen@elkb.de
Philipp Blümle Geschäftsführung Diakonisches Werk Freising e.V.	Johannisstr. 6, 85354 Freising T: 08161 402 980-11 bluemle@diakonie-hasenbergl.de
Regine Weller Notfallseelsorgerin Pfarrerin KG Moosburg	Pfarramt: Schlesierstr. 10, 85368 Moosburg T: 08761 729 23 80, M: 0151 525 048 33, F: 08761 729 23 81 regine.weller@elkb.de
Margarete Forgber Dekanatssekretärin (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)	Martin-Luther-Str. 10, 85354 Freising T: 08161 883 73 43, F: 08161 887 86 55 Dekanat.freising@elkb.de
Präventionsbeauftragte: Kati Jindrich Dekanatsjugendreferentin	Major-Braun-Weg 12, 85354 Freising T: 08161 78 97 20, F: 08161 78 97 21 kati.jindrich@elkb.de
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 Dekan Christian Weigl. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel.: 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht 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 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 ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

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

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

Bei der institutionellen Aufarbeitung werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer 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.

13. Vernetzung und Kooperation

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

- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Diakonie-Fachberatungsstelle „HilDa - Hilfe ist da“. Diese ist als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufgenommen:

"HilDa" – Hilfe ist da! Fachberatungsstelle bei häuslicher und sexualisierter Gewalt
 Tel.: 08161/494740
 Fax: 08161/494741
 E-Mail: hilda@diakonie-freising.de

- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Kirchenvorstand, Mitarbeitendenkreise, als Anhang zur Hausordnung bei Fremdnutzung von Räumlichkeiten.

14. 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 ist allen unseren Mitarbeitenden und der Gemeinde-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

14.1 Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen

14.1.1 Nach der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen nach Abschluss der Arbeit an unserem Schutzkonzept einen Artikel in unserem Gemeindemagazin und einen Beitrag auf unserer Homepage.

14.1.2 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 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:
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.
- https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf

14.1.3 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,
- 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.

14.2 Gemeindemagazin

In unserem Gemeindemagazin werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

In unserem Gemeindemagazin 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.

14.2.1 Schaukästen

Im Schaukasten finden sich Informationen zu

- Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- den Ansprechpersonen.

15. 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 Kollege*innen, Vorgesetzte oder den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenenmgeschehen. 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 kirchliche 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 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 einzuholen um das weitere Vorgehen abzustimmen. Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass die Dienstgeberin fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung wenden können.