Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

der Kirchengemeinde Neufahrn / Hallbergmoos

im Dekanat Freising

1. Fassung: 12.12.2025

2. Fassung: 22.01.2026

3. Fassung: 20.05.2026

4. Fassung: 09.06.2026 - final

Evangelisch-lutherische
Kirchengemeinde
Neufahrn & Hallbergmoos

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

1. Risiko- und Potential-Analyse 4

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt 9

3. Partizipation 9

4. Verantwortung und Zuständigkeiten 10

5. Präventives Personalmanagement 12

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz 13

7. Schulung und Fortbildung 16

8. Sexualpädagogisches Konzept 16

9. Beschwerdemanagement 188

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt 199

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen 233

12. Aufarbeitung 24

13. Vernetzung und Kooperation 25

14. Öffentlichkeitsarbeit 26

15. Beschäftigtenschutz 28

Vorwort

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und allen uns anvertrauten Menschen ist eine zentrale Aufgabe unserer kirchlichen Arbeit. Als Kirchengemeinde Neufahrn-Hallbergmoos tragen wir Verantwortung dafür, sichere Räume zu schaffen, in denen Vertrauen wachsen kann und Grenzverletzungen keinen Platz haben. Das vorliegende Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt ist Ausdruck dieser Verantwortung und unseres klaren Engagements für Achtsamkeit, Respekt und Transparenz.

Sexualisierte Gewalt widerspricht zutiefst dem christlichen Menschenbild. Deshalb setzen wir uns aktiv dafür ein, Risiken zu erkennen, Strukturen zu überprüfen und präventive Maßnahmen verbindlich umzusetzen. Unser Ziel ist es, eine Kultur der Aufmerksamkeit und des Hinschauens zu fördern, in der Grenzverletzungen frühzeitig wahrgenommen und konsequent bearbeitet werden.

Das Schutzkonzept wurde zwischen 2024-2026 von der Arbeitsgruppe Schutzkonzept erstellt und überarbeitet.
Ihr gehören an:

- der Vorsitzende des Kirchenvorstandes, **Pfarrer Steffen Schubert**
- die Vertrauenspersonen im Kirchenvorstand **Michael Simon** und **Marion Hamburger**
- die Ansprechperson der Kirchengemeinde **Kerstin Steinritz**
- sowie das Mitglied des Kirchenvorstandes **André Spindler**

Der Geltungsbereich dieses Schutzkonzeptes umfasst die gesamte Kirchengemeinde mit allen ihren haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie allen Angeboten und Veranstaltungen. Es bildet die Grundlage unseres gemeinsamen Handelns und ist für uns verbindlich.

Wir verstehen dieses Schutzkonzept nicht als einmaliges Dokument, sondern als einen lebendigen Prozess. Das Konzept wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden. Nur gemeinsam können wir dazu beitragen, unsere Kirchengemeinde zu einem Ort zu machen, an dem sich Menschen sicher und angenommen fühlen.

Der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Neufahrn-Hallbergmoos

1. Risiko- und Potential-Analyse der Kirchengemeinde

Das Schutzkonzept und die erforderliche Risiko- und Potentialanalyse wurden 2024/2025 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung des Schutzkonzeptes beteiligt:

Arbeitsgruppe Schutzkonzept:

- Vorsitzender des Kirchenvorstandes (Pfarrer Steffen Schubert)
- Vertrauenspersonen im Kirchenvorstand (Michael Simon, Marion Hamburger)
- Ansprechperson der Kirchengemeinde (Kerstin Steinritz)
- Mitglied des Kirchenvorstandes (André Spindler)

Der Geltungsbereich umfasst die gesamte Kirchengemeinde

Die Risiko- und Potentialanalyse diente als Grundlage für die Erstellung des Schutzkonzeptes.
Die Arbeitsgruppe hält an dieser Stelle folgende Erkenntnisse fest:

1.1. Analysebereich: Räume

1.1.1. Risiken - Gemeindezentrum und Kirche Neufahrn

Raum / Bereich	Beschreibung des Risikos	Ursache	Mögliche Folgen	Prio-rität	Maßnahmen
Eingangs-bereich	unübersichtlich, schlecht beleuchtet	fehlende Außen-beleuchtung	unbefugter Zutritt, Unsicherheits-gefühl	hoch	Nachrüstung Beleuchtung, klare Beschilderung
Gemeinde-büro	Publikums-verkehr ohne klare Abgrenzung	Glastür führt direkt in Büro	fehlende Diskretion, Risiko unangemessener Situationen	mittel	Tresen einbauen, Zutrittsregelungen kommunizieren
Gruppen-räume	Türen ohne Sichtfenster	bauliche Gegebenheiten	weniger Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen	hoch	Sichtfenster nachrüsten oder Türen offen lassen
Küche	---	---	---	---	keine Türe zur Küche vorhanden
Kirchenraum	Zugang und Aufenthalt bei Konzept der „Offenen Kirche“ nicht kontrollierbar	keine Aufsichtsperson	unbefugter Zutritt, keine Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen	hoch	Kirche abschließen

Sakristei	Zugang und Aufenthalt nicht kontrollierbar	keine Aufsichtsperson	unbefugter Zutritt, keine Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen	hoch	Raum abschließen
Sanitär-bereiche	---	WC-Räume einzeln -- abschließbar	---	niedrig	Aufsicht durch Gruppenleitung, klare Regeln
Flure / Treppen	mangelnde Abstands-möglichkeiten	Flure und Treppen sind eng	wenig Platz zum Ausweichen	niedrig	Durchgangsregeln, Aufsicht der Gruppenleitung
Keller	unübersichtlich	verwinkelter Raum	unbefugter Zutritt, keine Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen Grenzverletzungen, Unfälle	mittel	Kellerräume abschließen
Außen-bereiche	nicht gut einsehbare Zonen	Hecken, dunkle Ecken, keine Beleuchtung	unbefugter Zutritt, keine Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen Grenzverletzungen, Unfälle	mittel	Beleuchtung, regelmäßige Kontrolle

1.1.2. Potenziale Neufahrn

Raum / Bereich	**Stärken / Schutzfaktoren**	**Nutzen**	**Optimierung**
Eingangsbereich Neufahrn	Kamera vorhanden	Kontrolle des Zutritts	Beleuchtung wurde ergänzt
Gemeindebüro Neufahrn	Tresen + Glastür	Transparenz & Sichtkontrolle	Tresen + Glastür wurden eingebaut
Gruppenräume	flexible Nutzung	anpassbar	Sichtachsen schaffen
Sanitärbereiche	gute Erreichbarkeit	Aufsicht kann gewährleistet werden	
Außenbereiche	großer offener Garten, einsehbar	Übersicht schaffen	Hecken regelmäßig schneiden
Technik	Grundausstattung vorhanden	Basis Sicherheit	Wartung und regelmäßige Elektroprüfung

1.1.3. Risiken - Gemeindezentrum Hallbergmoos

Raum / Bereich	Beschreibung des Risikos	Ursache	Mögliche Folgen	Prio-rität	Maßnahmen
Eingangs-bereich außen	unbefugter Zutritt ins Gebäude möglich	fehlende Außen-beleuchtung	unbefugter Zutritt, Unsicherheitsgefühl	mittel	Nachrüstung Beleuchtung, klare Beschilderung, Kameraüberwachung
Foyer	unbefugter Zutritt ins Gebäude möglich	Büros sind im 1. OG	Personen können sich im Haus unbeaufsichtigt aufhalten	mittel	Haustüre abschließen
Büro	Publikums-verkehr ohne klare Abgrenzung	großes, offenes Büro	fehlende Diskretion, Risiko unangemessener Situationen	mittel	Zutrittsregelungen kommunizieren, Beschilderung anbringen
Gruppen-räume	Türen ohne Sichtfenster	bauliche Gegebenheiten	weniger Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen	hoch	Sichtfenster nachrüsten oder Türen offen lassen
Küchen EG und 1. OG	Türen ohne Sichtfenster	bauliche Gegebenheiten	weniger Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen	hoch	Türen offen lassen
Kirchenraum	---	Außenwand aus Glas, Sakralraum i.d.R. abgeschlossen	---	---	Kirche abschließen
Sakristei	Türen ohne Sichtfenster	bauliche Gegebenheiten	unbefugter Zutritt, keine Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen	hoch	Raum geschlossen halten
Sanitär-bereiche	unbeaufsichtige Situationen	---	Risiko unbeaufsichtigter Situationen	hoch	Sichtschutz verbessern
Flure / Treppen	mangelnde Abstands-möglichkeiten	Flure und Treppen sind eng	wenig Platz zum Ausweichen	niedrig	Durchgangsregeln, Aufsicht der Gruppenleitung
1. OG	unübersichtlich	Verwinkelte Flure und Räume	unbefugter Zutritt, keine Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen Grenzverletzungen, Unfälle	mittel	Türen offen halten

Außen-bereiche / Garten	nicht gut einsehbare Zonen	Hecken, dunkle Ecken, keine Beleuchtung	unbefugter Zutritt, keine Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen Grenzverletzungen, Unfälle	mittel	Beleuchtung, regelmäßige Kontrolle
Technikraum	mangelnde Abstands-möglichkeiten	sehr eng	unbefugter Zutritt, keine Kontrolle, Risiko unbeaufsichtigter Situationen Grenzverletzungen, Unfälle	mittel	Türen offen halten

1.1.4. Potenziale Hallbergmoos

Raum / Bereich	**Stärken / Schutzfaktoren**	**Nutzen**	**Optimierung**
Eingangsbereich Hallbergmoos	Gegensprechanlage vorhanden	Kontrolle des Zutritts	Kamera, Beleuchtung ergänzen
Büro	Tresen + Glastür	Transparenz & Sichtkontrolle	?
Gruppenräume	flexible Nutzung	anpassbar	Sichtachsen schaffen
Sanitärbereiche	gute Erreichbarkeit	Aufsicht kann gewährleistet werden	Trennwand zwischen den Pissoirs einbauen
Außenbereiche / garten	großer offener Garten, ringsherum einsehbar	Übersichtlichkeit	Hecken regelmäßig schneiden
Technik	Grundausstattung vorhanden	Basis Sicherheit	Wartung und regelmäßige Elektroprüfung

1.2. Analysebereich: Gruppen und Umgang

1.2.1. Risiken

Bereich	Risiko	Ursache	Folgen	Prio-rität	Maßnahmen
Gruppenleitung	Einzel-betreuung	Personalmangel	Grenz-verletzungen	hoch	Zwei-Personen Leitungs-Regel
Gruppen-interaktion	Nähe-Distanz-Schwierig-keiten	fehlende Standards	unange-messene Situationen	mittel	Regeln einführen, Voice/Choice/Exit
Kommunikation	Private Messenger	fehlende Richtlinie	Missverständni sse	hoch	Offizielle Kanäle
Aufsichtspflicht	unklare Zuständig-keiten	Organisations-probleme	Aufsichts-lücken	hoch	Zuständigkeits-liste
Kinder/Jugend-liche	unterschied-liche Bedürfnisse	Alter	Überforderung	mittel	Schulungen
Ehrenamtliche	unterschied-licher Wissensstand	fehlende Schulung	unsicheres Handeln	hoch	Präventions-schulungen

1.2.2. Potenziale

Bereich	Ressourcen	Nutzen	Optimierung
Gruppenleitung	Leitungs-Duo, männlich, weiblich	hohe Prävention	bereits kommuniziert und umgesetzt
Gruppenregeln	Grundregeln vorhanden	Basis Standards	Erweiterung
Gemeindekultur	Wertschätzung + Kommunikation	sichere Beziehungen	Sensibilisierung
Schulungen	Fortbildungsbereitschaft	Handlungssicherheit	Regelmäßigkeit
Organisation	Strukturiertes Team	klare Ansprechpartner	Dokumentation
Verhaltenskodex	Bereitschaft, Regeln anzuerkennen	regelmäßige Erinnerung	Dokumentation, Sensibilisierung **(wird bereits praktiziert)**
Führungszeugnis	Standard	rechtliche Absicherung	Dokumentation **(wird bereits eingeholt)**

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.“

Apostelgeschichte 18,9b–10

Grundlage unseres Lebens und Arbeitens in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihren Verbänden und im Diakonischen Werk Bayern sind der Glaube an Gott und die Nachfolge Jesu.

Nach christlichem Verständnis besitzt jeder Mensch die gleiche Würde, egal welches Geschlecht, welches Alter, welche Hautfarbe oder welche körperliche oder psychische Verfassung sie oder er hat. Mitmenschen als Geschöpfe Gottes anzunehmen, bedeutet deshalb, einen respektvollen, wertschätzenden und achtsamen Umgang mit anderen zu schaffen, zu pflegen und zu fördern.

Wir Ehren-, Neben- und Hauptamtlichen in der Kirchengemeinde Neufahrn/Hallbergmoos wollen aktiv gegen sexuellen Missbrauch vorgehen und präventiv handeln. Sexueller Missbrauch ist eine sexualisierte Form von Machtmissbrauch und ist daher Gewalt. Sie ist destruktiv und traumatisiert die Opfer. Wir wollen einen Schutz vor sexualisierter Gewalt sichern und dulden daher keinen Machtmissbrauch mittels sexueller Handlungen. Wer sexualisierte Gewalt ausübt, hat mit Sanktionen zu rechnen.
Dieses Leitbild und der Verhaltenskodex werden auf der eigenen Homepage veröffentlicht.

Den Mitarbeitenden werden das Leitbild und der Verhaltenskodex über Post/E-Mail zugesandt oder in persönlichen Begegnungen übergeben. Sie werden jährlich, zum Beispiel vor Veranstaltungen und Freizeiten darüber informiert und erinnert.

3. Partizipation

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

Wir setzen uns grundsätzlich aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, so dass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung.

Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

Partizipation findet z. B. auf folgenden Ebenen statt:

- Öffentlicher Teil von Kirchenvorstandssitzungen und Ausschüssen
- Sprengeltreff bzw. -ausschuss
- Vorbereitungsteams von Gottesdiensten
- Jugendgruppen
- Arbeit mit Kindergruppen transparent und auf die besonderen Bedürfnisse abgestimmt gestalten
- Seniorenkreis
- Musikgruppen/ Chor
  Etc.

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. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Die erste Ansprechperson wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 29.04.2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

1. **Kerstin Steinritz** (Sekretärin der Kirchengemeinde/Mitglied im Leitungsteam Konfirmandenarbeit)
2. **Michael Simon** (Vertrauensmann des Kirchenvorstandes – *angefragt*)

4.2. Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen.

Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: z.B. die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen.

In unserer Kirchengemeinde haben wir zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts als Ansprechpersonen berufen. Die weibliche Person, **Frau Kerstin Steinritz**, wurde bereits gefunden und per Beschluss des Kirchenvorstandes in das Amt berufen. Frau Steinritz hat verschiedene relevante Fortbildungen absolviert. Die männliche Person ist **Herr Michael Simon**.

4.3. Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

- **Handy**

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy von der Gemeinde gestellt. Ziel ist eine Rückmeldung der Ansprechperson innerhalb von 48 Stunden.

- **Mailadresse**

Die Ansprechpersonen sind unter folgenden Adressen erreichbar:

- ansprechperson.neufahrn-hallbergmoos@elkb.de

Hilfesuchende bekommen kurzfristig eine Antwort.

- **Briefadresse**
  - „Lutherweg 1, 85375 Neufahrn“ + „Ansprechperson“ + „streng vertraulich“
  - „Bürgermeister-Funk-Str.4, 85399 Hallbergmoos“ + „Ansprechperson“ + „streng vertraulich“

4.4. Fortbildung und Vernetzung

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

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

4.5. Präventionsbeauftragte

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

Präventionsbeauftragte für die Kirchengemeinden im Dekanat Freising ist Dekanatsjugendreferentin **Kati Jindrich**.

Kati Jindrich ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen: Major-Braun-Weg 12, 85354 Freising; Telefon: 08161 / 78 97 20, E-Mail kati.jindrich@elkb.de

5. Präventives Personalmanagement

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

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für <u>hauptberuflich</u> Mitarbeitende:

- Im **Bewerbungsgespräch** wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt. Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden **Schutzkonzept** und **Leitbild** vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die **Mitarbeitendenvertretung** / **MAV** 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 oder spätestens im ersten Arbeitsmonat 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 im Dekanat Freising** wird die Thematik noch einmal besprochen.

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für <u>ehrenamtlich</u> Mitarbeitende

Für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir Eignungs-Kriterien:

- Im **Erstgespräch** werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der **Umgang mit Nähe und Distanz**, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Es werden zeitnah **Schutzkonzept** und **Leitbild** vorgelegt und in Grundzügen besprochen.
- Der **Verhaltenskodex** wird den ehrenamtlich Mitarbeitenden ausgehändigt. Zeitnah unterschreibt der*die neue ehrenamtlich Mitarbeitende die Selbstverpflichtungserklärung.
- Der*die neue Ehrenamtliche wird durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr nach Möglichkeit an einer **Basisschulung** teil und belegt das über ein **Zertifikat**.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten **Führungszeugnisses (wird im Pfarrbüro aufbewahrt und ständig nach Aktualität überprüft)** 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.
- Bei **Übernachtungsaktionen** aller Art haben die ehrenamtlichen Teamer ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird bei Hauptamtlichen in der Personalakte, bei Ehrenamtlichen in anderer geeigneter Form dokumentiert und im **Pfarrbüro** im Datenschrank verschlossen abgelegt:

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

Dies kann z. B. in Tabellenform erfolgen:

Name	Datum Selbstverpflichtungs-erklärung	Datum Basisschulung	Datum Fortbildung	Datum Führungs-zeugnis	Eintrag Führungs-zeugnis

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 und Distanz

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

Verhaltenskodex der Kirchengemeinde

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns in der Kirchengemeinde keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich werden.
2. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern, von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen wahr und ernst.
3. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
4. Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass sich andere in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten so verhalten.
5. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Menschen sowie der Mitarbeitenden.
6. Ich nehme in meiner Aufgabe als Mitarbeiter*in die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahr, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
7. Ich nutze meine Rolle, mein Alter, meine Position oder andere Eigenschaften, aus denen ein „Gefälle“ zum Gegenüber resultiert, nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen.
8. Ich nehme Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und vertusche sie nicht. Ich weiß, dass ich und Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe bei den beauftragten Personen in der Kirchengemeinde und im Dekanat bekommen können.
9. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch die Kommunikation im digitalen Raum.
10. 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.
11. Kollegiales Korrigieren im Bereich wahrgenommener Grenzverletzungen gehört zur Kultur unserer Zusammenarbeit. Ein „unmittelbares Einmischen“ unter Mitarbeitenden ist Beschwerdebearbeitung in der Situation und besonders dann notwendig, wenn den Betroffenen eine eigenständige, nachträgliche Beschwerde sprachlich und alters- und/oder entwicklungsbedingt über das ihnen Widerfahrene nicht möglich ist. Wir machen uns gegenseitig auf Fehler und grenzverletzendes Verhalten aufmerksam.
12. 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.
13. 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!
14. 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.
Der unterzeichnete Verhaltenskodex, sowie die Selbstverpflichtung werden neben dem Führungszeugnis im Pfarrbüro aufbewahrt (Datensicherheitsschrank) und regelmäßig kontrolliert.

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.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen keinen missbräuchlichen Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.
- Messenger Gruppen mit den Konfirmanden werden nur nach erfolgter Einverständniserklärung der Eltern eingerichtet.
- 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_akualisiert.pdf

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. Die Dokumentation der Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen wird im Pfarrbüro dokumentiert.

- 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. Das Dekanat Freising 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 Jahrs 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. Das Dekanat Freising 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, wird sie von der Mitarbeit in unserer Gemeinde ausgeschlossen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche. In der Jungschar, dem Teen-Kreis, aber auch schon in der Krabbelgruppe. Bei Freizeiten und dem Präparanden- oder Konfirmandenkurs ebenso. 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 bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Gemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

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

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

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

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Kirchengemeinde. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen 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.

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. Erarbeitet werden diese Fragen zum Beispiel im Rahmen eines Konfirmand*innen-Tages oder in Vorbereitung auf eine Freizeit. Sie helfen, die eigenen Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus und weisen Kinder- und Jugendliche immer wieder auf die Möglichkeiten, die ihnen durch die Kirchengemeinde und die Landeskirche geboten werden hin. 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.

Auch Mitarbeitende, gleich ob beruflich oder ehrenamtlich, sind sexuelle Personen. Sie alle haben unterschiedliche Prägungen und Erfahrungen im Lauf ihres Lebens gesammelt. Diese schlagen sich in ihren persönlichen Haltungen, im Umgang mit Sexualität, in Werten und Normen nieder. Um auch hier einen professionellen Umgang zu finden ist es erforderlich, sich dessen bewusst zu sein und die eigenen Prägungen zu reflektieren. Wir sind daher im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeitern, informieren in regelmäßigen Abständen über das Schutzkonzept, die Fachstelle und planen Schulungen mit Experten.

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, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach. Wir unterstützen aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern und forcieren eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur, weil nach unserem christlichen Verständnis im menschlichen Dasein Unvollkommenheit dazugehört.

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

- Feedbackmöglichkeit am Ende von Veranstaltungen (Fragebogen/Altersgerecht)
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson (im Internet und Schaukasten veröffentlicht)
- Kummerkasten mit regelmäßiger Leerung (Eingang Emmauskirche, Hallbergmoos)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt (ansprechperson.neufahrn-hallbergmoos.de, eine Dienstliche Telefonnummer wird gerade installiert)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gruppen und Kreise
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz: https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb oder Tel.: 089 5595-300

Bearbeitung der Beschwerde

Rückmeldungen innerhalb von Veranstaltungen, wie Feedbackbögen, werden von den Durchführenden entgegengenommen, bearbeitet oder gegebenenfalls mit dem Team oder einer Leitungsperson besprochen.

Beschwerden, die z.B. über den Kummerkasten oder die Homepage eingehen, werden von einer Leitungsperson, Vertrauensperson des Kirchenvorstands, oder der Ansprechperson entgegengenommen. Die Entscheidung, in welchem Umfang die Beschwerde weiterverfolgt wird, geschieht im 4-Augen-Prinzip.

Die entgegennehmende Person wird namentlich bekannt gegeben.

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält zeitnah eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren. Auch wenn keine Maßnahmen folgen, erhält die beschwerdeführende Person (sofern bekannt) eine Rückmeldung mit Begründung.

Reaktion/Rückmeldung

Zuletzt erhält die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, Rückmeldung zu welchem Ergebnis die Bearbeitung geführt hat. Über Verbesserungen, die als Folge von Beschwerden umgesetzt wurden, wird im Kirchenvorstand berichtet. Wenn möglich werden diese auch öffentlich kommuniziert.

Sind Beschwerden über Personen eingegangen, erfolgt am Ende eines Beschwerdeverfahrens eine abschließende Rückmeldung sowohl an die beschwerdeführende Person als auch an die beschuldigte

Person. Alle Personen, die über die Beschwerde oder einen Verdacht informiert waren, werden über das Ergebnis der Klärung in Kenntnis gesetzt.

Sollte sich eine Beschwerde gegenüber einer Person als unbegründet herausstellen, kann es notwendig sein, eine angemessene Rehabilitation sicherzustellen.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

Die Pfarramtsführung muss 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.

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 geschäftsführende Pfarrer/die geschäftsführende Pfarrerin agiert als Dienstvorgesetzte/r und nicht als Seelsorger/Seelsorgerin.

Vorgehen auf Leitungsebene

1. Dekan*in als Dienstvorgesetzte*r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte Dekan*in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.

2. Dekan*in beruft grundsätzlich nach Aufkommen eines begründeten Verdachts zeitnah das Interventionsteam ein. Dieses besteht im Kern aus (Stand 2023)
   - Dekan Christian Weigl und seine Stellvertretung Pfarrer Michael Simonsen
   - Die Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk, Dekanatsjugendreferentin Kati Jindrich
   - Für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Margarete Forgber
   - Pfarrerin Regine Weller für die Notfallseelsorge

   Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.

3. Dekan*in informiert zeitgleich die Meldestelle SG der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten. Ebenfalls wird der Regionalbischof zeitgleich 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 Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht wirklich erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).

6. Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:
   - Weitere Beobachtung
   - Disziplinarische(s) Gespräch(e)
   - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
   - Ggfs. 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

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

Der Gesamtinterventionsleitfaden der ELKB ist verbindlich.

1. **Konfrontation mit einem Verdacht:**

☐ Ruhe bewahren! Verdacht ernstnehmen, Erzählenden zuhören, Inhalt vertraulich behandeln. Baldmöglichst mit einer Dokumentation beginnen (geht auch formlos).

☐ Gewinnung von Klarheit - Überblick:

- *Wer ist die betroffene Person? Alter der Beteiligten, Dienstform,*
- *Was schildert die betroffene Person? (Grenzverletzendes Verhalten, übergriffiges Verhalten (Wort, Tat), strafrechtlich relevante Tat…),*
- *Wo ist der Vorfall geschehen?*
- *Wer ist die meldende Person?*
- *Wer ist die verdächtigte 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. verdächtigte Person beurlauben, Zutritt zur Einrichtung, Gemeindehaus etc. untersagen).

☐ Vorgesetzte (Dekan*in, Regionalbischö*fin, Leitung der Einrichtung) informieren, Ehrenamtliche wenden sich an die für sie zuständigen hauptberufliche Person.

2. Intervention:

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

☐ Klärung der eigenen Betroffenheit im Interventionsteam

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

Grundsätzliche Aufgaben des Interventionsteams:

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

☐ Dokumentation aller Handlungsschritte

☐ Meldung im Normalfall über die dienst-vorgesetzte Person

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

☐ Mit den Betroffenen, den Eltern, der Familie, Peergroup/Umfeld reden. Vor Gespräch prüfen: wer braucht welche Informationen wirklich? Im Gespräch mit Betroffenen: Erklären, was passiert, über weiteres Vorgehen informieren. Fragen, welche Hilfe sie benötigen.

☐ Über die Ansprechstelle für Betroffene im LKA informieren. Dort kann man (auch anonym) Hilfe bekommen. Klärung, wer Kontakt mit wem aufnimmt. Hilfe organisieren und am nächsten oder übernächsten Tag nachfragen, ob Hilfe auch wirklich geleistet wurde. Diese Nachfragen nicht delegieren!

☐ Regelmäßig als Dekan*in persönlich Kontakt aufnehmen, zuhören, wie es den Betroffenen geht, ob sie etwas brauchen. (Kritische Berichterstattung fängt fast immer damit an, dass Betroffene sich allein gelassen fühlen, nicht gehört, keine Unterstützung erlebt haben).

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

☐ Zuständigkeit der Begleitung klären

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

5. Kommunikation:

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

- ☐ Grundsatz: Lassen Sie sich in der Tonlage der Kommunikation immer von der Not der Opfer leiten, nicht von der Not der Kirche oder des gefährdeten guten Rufs Ihrer Gemeinde!
- ☐ Es kommuniziert nur einer.
- ☐ In der Kommunikation den Fall nicht klein reden (wird schon nicht so schlimm sein), nicht verharmlosen, Betroffenheit zeigen, eigenes Nicht-Wissen zeigen, Prozess erklären, Verantwortung wahrnehmen. Klare kirchliche Haltung benennen: Sexualisierte Gewalt darf in der Kirche keinen Platz haben. Sie widerspricht allem, was uns in der Kirche wichtig ist.
- ☐ Sich beraten, wer vor Ort informiert werden muss (z.B. alle Eltern eines Kindergartens).
- ☐ Einen vorsorglichen Pressetext aufschreiben, falls ein Journalist anruft –mit Beratung durch Pressestelle im LKA – telefonischen Beratungstermin erbitten per Mail an pressestelle@elkb.de
- ☐ Der Pressetext 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 Kommunikations-Situationen, die man als Nicht-Profi selten gut meistert. Schriftlich antworten!

Kontakte

- **Meldestelle:** Telefon: 089 / 5595 – 342, Mail: meldestellesg@elkb.de
- **Pressestelle:** Telefon: 089/5595-552 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 allen).

Das Krisen- und Interventionsteam besteht aktuell aus folgenden Personen:

Christian Weigl Dekan Vertretung: **Michael Simonsen** stellv. 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 **T** 08121 429 708, **M** 0176 314 693 81, **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 Leitung Evang. Jugendwerk	Major-Braun-Weg 12, 85354 Freising **T** 08161 78 97 20, **F** 08161 78 97 21 Ej.dekanat.freising@elkb.de; kati.jinrich@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.

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist:

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der 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 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 folgende Chancen bietet:

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

Konkret heißt das für uns:

- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- Diakonie-Fachberatungsstelle **„HilDa -Hilfe ist da“** (Tel.: 08161/494740/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 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.

14.1. Maßnahmen während der Schutzkonzepterstellung

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

14.2. 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:
    - 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.

- https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf

14.3. Homepage / Website

Auf unserer 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,
- weitere aktuelle Themen.

14.4. Gemeindebrief und andere Publikation der Einrichtung

In unseren Gemeindebrief wird bereits das Logo der Fachstelle der Landeskirche „Aktiv gegen Missbrauch“ dauerhaft auf der Titelseite abgedruckt. Darüber hinaus wird die Arbeit der Fachstelle vorgestellt und Kontaktadressen abgedruckt.

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- weitere aktuelle Themen.

14.5. Schaukästen / Pinnwände

In den Schaukästen und den Pinnwänden in den Gemeindezentren informieren wir anlassbezogen mit entsprechenden Aushängen / Plakaten über:

- die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- die Informationen zu 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, Vorgesetze oder den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist zu legen auf Aus- und Fortbildung, Supervision beziehungsweise bei Dienst- und Fachaufsicht.

„Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und diakonischen Dienstverhältnissen; eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen.

Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht."

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

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg*innen oder Dienstvorgesetzte erfahren. Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen. Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem Pfarrerdienstrecht stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verpflichtungen dar und kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Belästigung wird im Regelfall zugleich eine erhebliche Störung des Friedens in dem betreffenden Arbeitsbereich bedeuten.

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

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen:

- Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden: Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der*dem nächsthöheren nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden.
- Wir 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 die betroffenen Personen als auch die beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung wenden können.

Das Schutzkonzept ist kein statisches Dokument, sondern wird von der Kirchengemeinde kontinuierlich weiterentwickelt. Eine Überprüfung erfolgt spätestens alle fünf Jahre.

Die nächste Überprüfung erfolgt im Dezember 2030.

Information:

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

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

Neufahrn-Hallbergmoos, 9. Juni 2026, 4. Fassung

Evangelisch-lutherische
Kirchengemeinde
Neufahrn & Hallbergmoos