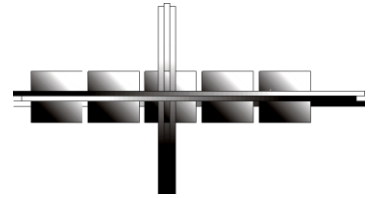




Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



EVANG.-LUTH. KIRCHENGEMEINDE KEMMODEN-PETERSHAUSEN

Rosenstr. 9 · 85238 Petershausen
Tel.: 08137 92 903 · Fax: 08137 92 904
E-Mail: pfarramt.kemmoden@elkb.de
www.petershausen-evangelisch.de

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Kirchengemeinde Kemmoden-Petershausen

DB München, Bereich 4

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort	4
II. Geltungsbereich	5
III. Bausteine unseres Schutzkonzepts	6
1. Risiko- und Potential-Analyse	6
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	7
3. Partizipation	9
4. Verantwortung und Zuständigkeiten	11
1. Ansprechpersonen	11
2. Präventionsbeauftragte	12
5. Präventives Personalmanagement	14
1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende	14
2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	15
3. Dokumentation	15
4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten/innen	16
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	17
1. Verhaltenskodex im Evang.-Luth. DB München	17
2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum	19
7. Schulung und Fortbildung	21
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	23
9. Beschwerdemanagement	26
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	28
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	32
12. Aufarbeitung	33
13. Vernetzung und Kooperation	35
14. Öffentlichkeitsarbeit	37
1. Sensibler Umgang mit Bildmaterial	37
2. Homepage	38
3. Gemeindebrief	38
4. Schaukästen/Pinnwände	39
15. Beschäftigtenschutz	40
16. Beschluss und Überprüfung	40
17. Zertifikat	41



I. Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept basiert auf dem im Raum des Dekanats München im Zuge eingehender Beratungen und darauf folgender Beschlüsse verfassten Leitbildes und dem damit zusammenhängenden Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt, denen sich die Kirchengemeinde Kemmoden-Petershausen per Beschluss des Kirchenvorstandes uneingeschränkt anschließt.

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir jegliche Form von Gewalt, die sich in sexuellen Übergriffen ausdrückt. Der Begriff "sexualisierte" Gewalt macht deutlich, dass die sexuellen Handlungen als Mittel zum Zweck, also zur Ausübung von Macht und Gewalt, vorgenommen werden. Sexualisierte Gewalt findet deshalb oft, aber nicht nur in Abhängigkeitsverhältnissen statt oder in Strukturen, wo zwischen Personen Gefälle bestehen bezüglich der Verteilung von Macht und Einfluss bzw. wo Menschen gegenüber anderen zunächst in einem empfundenen Vertrauensverhältnis aufgrund ihrer dadurch entstehenden Verletzbarkeit missbraucht werden. Da Kirche als Raum der Beziehungsarbeit zwischen Menschen hier einen äußerst sensiblen Bereich darstellt, ist die konzeptionelle Überlegung möglicher Prävention von höchster Wichtigkeit. Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich um Handlungen mit sexuellem Bezug ohne Einwilligung beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit des Betroffenen. Sexualisierte Gewalt ist ein massiver Eingriff in die Intimsphäre einer anderen Person gegen ihren Willen. Sie wird oft als Mittel zur Demütigung und Machtdemonstration aus welchen Beweggründen auch immer angewandt und ist angesichts des christlichen Menschenbildes, das wir als Kirchengemeinde vertreten, nicht tolerierbar.

Als sinnvolle Methode bei der Erarbeitung des vorliegenden Konzeptes erschien uns unter anderem die Übung in Achtsamkeit. Sprich, bei unseren Überlegungen und

Reflexionen zu den anstehenden Themen im Zusammenhang mit der Problematik der sexualisierten Gewalt uns in gegenwärtig fokussiertem, bewertungsfreiem und bewusstem Wahrnehmen zu üben, um damit bei uns selbst zu sein und so zu möglichst klaren, nicht durch andere Vorentscheidungen und Überlegungen überlagerte Einschätzungen zu kommen.

Zur Erstellung des hier folgenden Schutzkonzeptes traf sich im Zeitraum September bis November 2024 ein eigens dafür gegründeter Arbeitskreis aus Vertretern der Arbeit mit Kinder und Familien, der Erwachsenenbildung, der Arbeit mit Jugendlichen, der Öffentlichkeitsarbeit der Kirchengemeinde und der Vertrauensperson des Kirchenvorstandes unter Leitung der geschäftsführenden Pfarrperson. Wo notwendig, wurden auch Personen aus dem Kreis der haupt- und nebenamtlich Beschäftigten beratend hinzugezogen sowie kollegiale Beratung aus anderen Kirchengemeinden und Fachberatung in Anspruch genommen.

Das vorliegende Konzept stellt den gegenwärtigen Stand der Positionen und Erkenntnisse der Verantwortung tragenden Personen und Gremien der Kirchengemeinde dar. In vertrauensvoller Weise übergibt der amtierende Kirchenvorstand das vorliegende Konzept in die Hände des mit Dezember 2024 ins Amt tretenden neuen Kirchenvorstand, um dann das Konzept nach Prüfung zu beschließen, in Kraft zu setzen, zu veröffentlichen und es stetig weiterzuentwickeln.

Petershausen, 11. Dezember 2024

Robert Maier,
geschäftsführender Pfarrer, Kirchengemeinde Kemmoden-Petershausen

II. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept bezieht sich auf den Geltungsbereich der Kirchengemeinde im Sinne aller dazugehörigen Arbeitsbereiche. Die einzige Ausnahme bildet hier die Trägerschaft der Kirchengemeinde für eine große Kindertagesstätte, bestehend aus vier Kindergartengruppen und zwei Hortgruppen mit einer nominellen Vollauslastung von 150 Kindern.

Das Schutzkonzept beschränkt sich hier lediglich auf die Belange der verwaltungsmäßigen Trägerschaft und des Personalwesens hinsichtlich der dazu notwendigen Kontakte seitens der Kirchengemeinde durch die Trägervertreter und die Mitglieder des Kita-Ausschusses des KV.

Darüber hinaus verfasst die Kindertagesstätte als eigene Einrichtung der Kirchengemeinde bezüglich ihrer internen Besonderheiten und Belange ein eigenes Schutzkonzept, nach Beschluss des beschließenden Kita-Ausschusses und des KV initiiert und begleitet durch die Personen der Kita-Leitung in Rücksprache mit dem Träger. Der letztendliche Beschluss des Konzeptes nach Überprüfung erfolgt durch den KV in seiner Funktion als Träger, worauf die durch den Träger begleitete Umsetzung folgt.

Die besondere Schutzbedürftigkeit entsprechender Personenkreise in den angesprochenen Arbeitsbereichen wurde wahrgenommen und festgehalten, ebenso wie die Risiken im Bereich gewisser Formate etwa im Bereich von Veranstaltungen, die ausschließlich unter Aufsicht ehrenamtlicher Mitarbeitender im Bereich der Jugendarbeit stattfinden.

Der verlässliche Umgang mit vereinbarten Regeln, die Verfahrensweisen bei Regelverstößen und die Möglichkeit, diese vertrauensvoll im Blick auf Ansprechpersonen zu kommunizieren und zu bearbeiten, wurden zielführend und praktikabel konzipiert. Dies betrifft sowohl die unterschiedlichen Arbeitsformen in unterschiedlich strukturierten und altersspezifisch sich unterscheidenden Gruppen als auch die jeweils zweckspezifische Nutzung der Räumlichkeiten.

Ziel ist hier eine fortwährend sich situationsgerecht entwickelnde Kommunikationskultur im Blick auf sich abzeichnende Risiken und die Gewährleistung von Schutz, die von allen Beteiligten in der operativen Arbeit der Gemeinde in Teams und im Umgang face-to-face getragen wird.

Die Offenheit zur Wahrnehmung von Fehlermöglichkeiten, ein damit einhergehendes vertrauliches Beschwerdemanagement, die Organisation tragfähiger Entscheidungsstrukturen und die Darlegung in entsprechenden Interventionsplänen, welche wiederum in allen Arbeitsbereichen zu kommunizieren sind, wurde analysiert und in Grundsätzen festgefügt.

Themen der sexuellen Bildung, Erziehung und Verantwortung werden bei Bedarf zur Sprache kommen und in notwendigem Rahmen sensibel behandelt entsprechend eines sexualpädagogischen Konzeptes. Unsere Positionierung zum Thema der Prävention sexualisierter Gewalt ist öffentlich greifbar.

Risiken im Bereich der Sozialen Medien und der digitalen Kommunikation

Ein heute aktueller Bereich hinsichtlich bestehender Risiken für das Auftreten sexualisierter Gewalt ist der Bereich der Sozialen Medien und der digitalen Kommunikation, wo Menschen heute in zunehmendem Maße miteinander in Kontakt und in Beziehung treten. Auch hier kommt es zunehmend zu Fällen übergreifenden Handelns mit nicht minder schwerwiegenden Folgen für die Betroffenen als bei „analogen“ Begegnungen. Oft bietet gerade die digitale Kommunikation den Tätern eine leichtere Möglichkeit der Annäherung und ein höheres Ausgesetztsein möglicher Opfer. Deshalb wird gerade hier heute und in Zukunft in allen gemeindlichen Arbeitsfeldern eine entsprechend stetig neue Bewusstseinsbildung mit allen dort Tätigen notwendig und wichtig sein.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Der sensible Umgang mit der eigenen Sexualität gleichwie mit der Sexualität meiner Mitmenschen ist Teil jeglicher menschlichen Kultur, ihrer Standards und Gradmesser dafür, inwiefern in ihr die Würde des Menschen, ihre Achtung und ihre Entfaltungsmöglichkeiten in einer Gesellschaft gewährleistet sind.

Vor dem Hintergrund von Schrift und Bekenntnis in der Tradition der protestantischen Kirchen, die sich den Grundgedanken der Reformation des 16. Jhts.

verpflichtet fühlen und in ihrem Sinne für die Menschenrechte nach heutigem Verständnis einstehen, fühlt sich unsere Kirchengemeinde, vertreten durch ihren Kirchenvorstand, verpflichtet, sicherzustellen, dass kein Mensch im Raum der Kirche übergriffen, gewalttätigen Handlungen und Gesinnungen ausgesetzt ist, geschweige denn, dass solche hier geduldet werden.

Im Raum der Kirche, sofern dieser in Verantwortung unserer Kirchengemeinde liegt, dies zu gewährleisten, dient das folgende Schutzkonzept.

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

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

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

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

Veröffentlichung und Aktualität

Dieses Leitbild und der sich anschließende Verhaltenskodex ist öffentlich zugänglich auf unserer Gemeinde Homepage im www und schließt sich dem beschlossenen Verhaltenskodex im Dekanatsbezirk München an.

Die Mitarbeitenden werden zudem bei ihrer Einstellung bzw. bei Beginn des Ehrenamts damit bekannt gemacht.

Überdies ist beides regelmäßig in entsprechenden Gremien der Mitarbeitenden Thema, um sich damit je aktuell neu im Wandel der Gegebenheiten innerhalb der operativen Arbeit in allen Bereichen der Kirchengemeinde auseinanderzusetzen.

3. Partizipation



Wir als Kirchengemeinde möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, wird deren Position gestärkt, das Machtgefälle verringert und mit dem urprotestantischen Prinzip des Priestertums aller Gläubigen in allumfänglicher Art und Weise im besonderen Raum der Kirche ernstgemacht.

Wir setzen uns 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, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll, auf welche Weise es sinnvollerweise erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können.

Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir im Sinne einer Gemeinschaft aus Haupt- und Ehrenamtlichen so weit als möglich zur Verfügung. Jede/r trägt hier mit Verantwortung, das aus unseren eigenen Kräften Mögliche ab- und wertzuschätzen.

Es ist uns allen 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 werden können, berücksichtigt wurden und zum sinnvollen Erreichen eines Zieles womöglich beitragen. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand
- Beratende und beschließende Ausschüsse des KV
- Jugendausschuss
- Jugendmitarbeitendenkreis MAK

- Kreis der Mitarbeitenden im Konfirmandenunterricht
- Regelmäßige Planungstreffen der Musikschaftenden in der Kgem.
- Planungs- und Arbeitsgruppen für Gottesdienste sowie Projekte im Rahmen der Arbeit mit Kindern und Familien
- Ad hoc gebildete und zu bildende Arbeitsgruppen und –kreise
- Kooperation und Delegation auf allen Ebenen im laufenden „Geschäft“

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.

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

- Im Rahmen der Schulung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen den Fokus speziell auch auf den Verhaltenskodex im Falle sexualisierter Gewalt und die damit zusammenhängende Selbstverpflichtung aller mitarbeitenden Personen richten
- Die Vereinbarung praktikabler Interventionspläne
- Das Bewusstsein entwickeln, wer in gesetztem Falle die Ansprechpersonen sind
- Wege finden, wo und wie im Rahmen zeitgemäßer sexualpädagogischer Bildung Mitarbeitende im Blick auf grenzbewahrenden Umgang geschult werden können

4. Verantwortung und Zuständigkeiten



Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede/r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Kirchenvorstand hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

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

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

1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie werden vom Kirchenvorstand der mit 1. Advent 2024 beginnenden Kirchenvorstandsperiode in der Sitzung vom 1. Dezember 2024 im Rahmen der Konstituierung des Gremiums, seiner Ausschüsse und der Berufung der durch die Kirchengemeinde beauftragten Personen berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

- Ulrike Beuttner und Andreas Wehrle, Tel.: 0157 53 48 60 54, E-Mail: Ansprechperson.KG-Kemmoden-Petershausen@elkb.de

a) Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu suchen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden. In unserer Kirchengemeinde haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen geben in der Regel eine E-Mail-Adresse oder Telefonnummer an, über die Betroffene sie erreichen können. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben oder anrufen und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort, ggf. mit einer Abwesenheitsnotiz.

c) 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.

2. Präventionsbeauftragte

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

Die/Der Präventionsbeauftragte des Evang.-Luth. Dekanatsbezirks München unterstützt die Gemeinde dabei. Er/Sie informiert die Gemeinde über gemeinsame Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiiert sie ggf. selbst. Sie/Er ist Mitglied im Interventionsteam.
(Beauftragte sind von der PD-Konferenz/Dekanatskonferenz zu wählen, idealerweise ist zu empfehlen, diese Position von einer EA und einer HB Person im Tandem zu besetzen.)

Interventionsteam auf Dekanatsebene:

- **Dekan Felix Reuter:** 089/3132458 oder prodekanat.m-nord@elkb.de

- **Stellvertreter: Pfr. Robert Maier**
- **Christine Glaser:** 089/714 15 16 oder christine.glaser@elkb.de
(Präventionsbeauftragte für das Dekanat München)
- **Gabriele März:** 089/286619-15 oder gabriele.maerz@elkb.de (die Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)

Sie sind unter den oben angegebenen Kontaktmöglichkeiten zu erreichen.

Weitere Ansprechstellen, Beratungsstellen und Präventionsbeauftragte

- **Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt**
Tel. 089 / 55 95 335 (Montag 10-11 Uhr, Dienstag 17-18 Uhr)
Email: ansprechstellesg@elkb.de (Antwort innerhalb von 48 Stunden)
Homepage: www.aktivgegenmissbrauch-elkb.de
- **Unabhängige Anlaufstelle.help**
Für Hilfesuchende, die nicht mit Menschen aus der Kirche sprechen wollen, gibt es eine externe Ansprechstelle, die von der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) finanziert wird. Sie ist für Betroffene kostenfrei.
Homepage: <https://www.anlaufstelle.help/>
- **Hilfetelefon Sexueller Missbrauch von N.I.N.A. e.V.**
Tel. 0800 / 22 55 530 (kostenfrei) Chat: www.hilfe-telefon-missbrauch.online
Homepage: www.nina-info.de

Die Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragten werden über den Gemeindebrief und die Homepage der Kirchengemeinde bekannt gemacht. Gleiches gilt für Begegnungsmöglichkeiten bei jeweils stattfindenden Veranstaltungen.

5. Präventives Personalmanagement



Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Haupt- und Nebenberufliche sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

Zentraler Baustein ist dabei unser Verhaltenskodex, der in den einzelnen Teams besprochen und von allen hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die auf Dauer in unserer Gemeinde tätig sind, unterschrieben wird, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber/innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber/innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.

- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der/die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der/die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der/die Ehrenamtliche im ersten Jahr 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 (*bitte nach Bedarf ändern bzw. ausführen*):
 - *In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses für die Mitarbeit als ehrenamtliche/r Jugendleiter/in notwendig.*
 - *Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.*

3. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt und geschieht im Rahmen der Verwaltungstätigkeit im Pfarramt der Kirchengemeinde im Einvernehmen mit den für die jeweiligen Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde zuständigen und autorisierten Hauptamtlichen.

- der unterschriebene Verhaltenskodex

- 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

4. 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.
- 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



Gemeindearbeit, ihr Aufbau und ihr Gelingen bzw. gelegentliches Misslingen ist immer von ihrem Urgrund her Beziehungsarbeit. Menschen kommen hier auf der Grundlage gegenseitigen Vertrauens sich nahe.

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.

1. Verhaltenskodex des Evang.-Luth. DB München

Die Arbeit im Evangelisch-Lutherischen Dekanatsbezirk München lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unser Engagement für Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, unsere Begegnungen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie unser Zusammenarbeiten in vielfachen Zusammenhängen und Gremien ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Ich verpflichte mich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Verpflichtung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.

2. Ich tue alles, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt geschehen und möglich werden.

3. Die individuellen Grenzüberschreitungen der Menschen um mich herum nehme ich wahr und respektiere ich.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.

5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.

7. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich professionell über die weiteren Schritte beraten.²

9. Ich gehe entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vor, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....
Ort, Datum

.....
Name

.....
kirchliche Dienststelle

¹§ 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt.

²Die Fachberatungsstelle der ELKB kann für eine Erstberatung (anonym) kontaktiert werden.
089 / 5595-342 und meldestelleSG@elkbe.de
Die Präventionsbeauftragte für den Dekanatsbezirk München ist Christine Glaser – christine.glaser@elkb.de

1.1 Umgang mit dem Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

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

(Dabei ist unter dem Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“ Folgendes zu verstehen:

Voice meint das Recht, die eigene Stimme zu erheben, Wünsche und Bedürfnisse äußern zu können, aber auch Kritik und Änderungsvorschläge mitzuteilen, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

Choice bedeutet, dass die betreffende Person immer die Wahl haben muss, ob sie sich in der Situation befinden will oder nicht.

Exit bietet den Anwesenden die Möglichkeit, jederzeit aus einer Situation aussteigen zu können. Diese Option sichert, dass Grenzen der Einzelnen gewahrt werden. Ein vereinbartes Zeichen wie „Stopp, das mag ich nicht“ kann dabei genauso hilfreich sein wie die „Kultur der offenen Tür“ in Gruppenräumen. Quelle: <https://aktiv-gegenmissbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#verhaltenskodex>)

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

2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.

- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- 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.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

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

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 nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden erhalten eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt:

- Jugendleiter/innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung. Sofern die Trainee-Ausbildung nicht im Rahmen der Jugendarbeit innerhalb der Kirchengemeinde geschieht, findet die entsprechende Schulung im Rahmen eines Trainee-Kurses im Rahmen der Regionalen Jugendarbeit des Nachbarschaftsraumes der Kirchengemeinden LKR DAH und PAF statt.
- Jugendleiter/innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Erwachsene, hauptberufliche oder ehrenamtliche Mitarbeitende müssen an einer Schulung zum Thema „Prävention sexualisierte Gewalt“ durch Multiplikatoren/innen online oder in Präsenz teilnehmen, so wie dies in Punkt 5.1 und 5.2 unter „Präventives Personalmanagement“ für neue Mitarbeitende erläutert ist.
- Die Schulungskosten werden hierfür ggf. erstattet. Die Fahrtkosten können auf Anfrage erstattet werden.
- Der Schulungs- bzw. Fortbildungsturnus zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ beläuft sich auf fünf Jahre.

- Das Pfarramt der Kirchengemeinde informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat anhand vorliegender aktueller Listen der Mitarbeitenden.
- Bei Nichtteilnahme, obwohl entsprechende Angebote wiederholt gemacht wurden und seitens der kirchlichen Anbieter eine Teilnahme unschwer möglich war, ist durch den/die Verantwortungsträger das Gespräch zu suchen mit Ziel, hier ein positives Ergebnis zu erlangen.
- Mitarbeitende, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden, unterliegen diesbezüglich der Dienstpflicht.

8. Sexualpädagogisches Konzept



1. Grundsätzliches: Verantwortetes Selbstbewusstsein und Fachkompetenz im allgemeinen Umgang miteinander mit Personen jedweden Alters und in besonderem pädagogischen Umgang mit Schutzbefohlenen

In Anlehnung an den Artikel 3 GG der Bundesrepublik Deutschland gilt für uns die Richtlinie: Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder seiner sexuellen Orientierung benachteiligt oder bevorzugt werden.

Gegenseitige Rücksichtnahme und ein entsprechender sensibler Umgang damit im christlich fundierten Miteinander in unserer Gemeinde, aber insbesondere gegenüber uns anvertrauten Schutzbefohlenen ist die Grundlage unseres Arbeitens, zu der sich alle Beteiligten im haupt-, neben- und ehrenamtlichen Dienst sowie als Teilnehmende verpflichten.

Für damit zusammenhängende Themen und die Schamgefühle aller Beteiligten achtende dahingehende Äußerungen und Auseinandersetzungen soll Raum sein, um offene Fragen dazu stellen zu können und das Individuum sowie seine menschliche Entwicklung respektierende Antworten zu ermöglichen, sofern wir die dafür nötige Kompetenz jeweils mitbringen. Sollte letzteres nicht der Fall sein, sind ggf. fachkompetente Personen hinzuzuziehen, um sonst drohende Verletzungen zu vermeiden.

Alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde bekleiden in ihrem Tätigkeitsbereich Vorbildfunktion, die mit höchster Verantwortung wahrgenommen werden muss und die sich ggf. ihrer Grenzen bewusst ist, wenn es darum geht, in Problemlagen als Ansprechperson zu dienen. Der oben dargelegte Verhaltenskodex gilt hier als unbedingte grundsätzliche Leitlinie.

Menschen, die sich im Raum unserer Kirchengemeinde aufhalten, sich dort betätigen oder an Angeboten teilnehmen und dabei einander begegnen und interagieren, bringen alles mit, was ihre Person ausmacht. Dazu gehören persönlichkeitsstrukturelle Eigenheiten, unterschiedlichste Ansichten und Meinungen, Gefühle sowie im Leben gemachte, prägende Erfahrungen und vieles andere mehr.

Im Rahmen solcher Begegnung von Menschen und ihrem Interagieren spielt sich naturgemäß vieles nicht allein auf der Sachebene sondern vor allem auch im Bereich der Personenebene und der Emotionalität ab. Alles dies gehört auch gemäß dem christlichen Menschenbild zu einem jeden einzelnen dazu und verlangt wertgeschätzte Wahrnehmung und Beachtung. Gelebte Liebe zueinander, unterschiedlichste Beziehungen und Dynamiken, die durch Trennungen oder sonstige Lebensveränderungen entstehen, bedürfen der individuellen Freiheit, die sie auch im Raum der Kirchengemeinde haben sollen. Regelungen und Grenzen bestehen allerdings dort, wo Persönlichkeitsrechte der/s Einzelnen bedroht sind oder ein offensichtliches Nein missachtet wird.

Entsprechend gelten im Raum unserer Kirchengemeinde ohne Wenn und Aber die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen. Sich abzeichnenden ungebührlich steilen Hierarchien und Machtgefällen innerhalb der Gemeinde, ihren Gremien, Gruppen und Kreisen, die die Gefahr der Ausgrenzung oder Benachteiligung erkennbar sein lassen, ist umgehend mit zur Verfügung stehenden Mitteln Einhalt zu gebieten.

Persönliche Beziehungen sollen nicht die Gemeinschaft in Gruppen in Schräglagen bringen. Für eine ggf. notwendige offene und klärende Kommunikation darüber ist seitens der Verantwortung tragenden Personen zu sorgen.

Im Raum der Kirchengemeinde wird Sorge getragen, dass bei Veranstaltungen und insbesondere bei Freizeitmaßnahmen und entsprechend denkbaren Situationen die Grenzen jeder einzelnen Person geachtet und möglichst nicht überschritten werden. Eine gelegentliche Reflexion über die eigene Rolle wie auch über die eigenen Grenzen im Miteinander ist grundlegender Bestandteil unserer Arbeit und Gemeinschaftskultur, die durch ein Zusammensein, in dem sich jede/r wohlfühlt, und dem Gefühl der ungezwungenen Freiheit geprägt sein sollte. Entsprechend gilt es, meine Grenzen und die der anderen zu wahren. Ein Gespräch darüber insbesondere mit Verantwortung tragenden Personen muss immer möglich sein.

2. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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

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

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

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

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

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

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss. Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, informieren wir in geeigneter Weise im Rahmen der Arbeit mit Jugendlichen und Kindern.

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, wie z. B.: 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 geeignetes Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten, sofern vorhanden und greifbar, in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

9. Beschwerdemanagement



Was sind Beschwerden?

„Beschwerden sind ... Rückmeldungen über (wahrgenommenes oder vermutetes) Fehlverhalten im Sinne von Regelverstößen und dem nicht Einhalten von ... Versprochenem. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, die benannten Belange – und damit den*die Beschwerdeführer*in – ernst zu nehmen, den Beschwerdegrund möglichst abzustellen und die Erkenntnis über die Ursachen der Beschwerde zur Weiterentwicklung zu nutzen.“ (Kita als sicherer Ort Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas, S. 27)

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niederschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

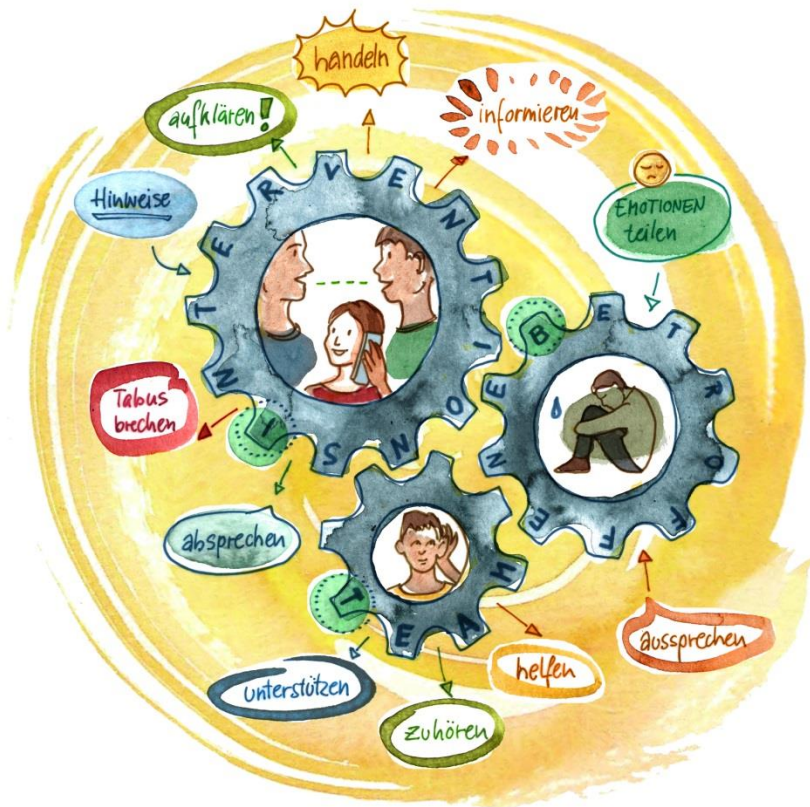
Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen sachgerecht prüfend nach.

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

- bei den benannten Ansprechpersonen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“, s. unter Punkt 4.1
- bei den Pfarrpersonen, den Vertrauensleuten des Kirchenvorstands oder anderen Mitgliedern des KV, die immer als vertrauensvolle Ansprechpersonen für jedwede Anliegen zur Verfügung stehen sollten.
- bei den Leitern/innen der Teams, Gruppen und Kreise.
- bei den haupt- und nebenamtlich Tätigen in der Gemeinde.
- anlässlich üblicher Feedbackrunden am Ende von Veranstaltungen oder nach Abschluss von Projekten.
- innerhalb der Leitungsteams und der Mitarbeitendenkreise.
- durch Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt sowie entsprechender Beratungsstellen. Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sind über die Homepage und den Gemeindebrief jederzeit einsehbar.

Der Umgang mit entsprechenden Rückmeldungen und Beschwerden duldet keinen Aufschub.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt



Intervention beschreibt im Blick auf ihre zielführende Wirkung eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Die Leitungsverantwortlichen der Gemeinde sind verpflichtet in gesetztem Falle umgehend zu 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.

Die zentrale Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Zu allererst bei der geschäftsführenden Pfarrperson. Diese wiederum zieht ggf. unter Beachtung der jeweils geltenden Schweigepflichten die weiteren in der Kirchengemeinde diensttuenden Pfarrpersonen sowie die Vertrauenspersonen des KV ins Benehmen.

Alle Maßnahmen müssen mit der geschäftsführenden Pfarrperson oder ggf. deren Vretung abgestimmt sein.

Grundsätze jedweder Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen ohne Rücksprachen und Vergewisserung treffen
- Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein und jedweder Gerüchtebildung zuvorzukommen

Interventionsleitfaden:

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

Das Rahmenschutzkonzept der ELKB (beschlossen am 01.11.2021 – Download unter: https://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/sdm_downloads/rahmenschutzkonzept-der-elkb/) sieht Leitlinien für einen entsprechenden Interventionsleitfaden vor. Der Interventionsleitfaden der ELKB ist aktuell noch in der Bearbeitung durch die Meldestelle. Solange gilt, dass im Verdachtsfall frühzeitig die Beratung durch die Meldestelle (auch anonym möglich) genutzt werden soll. Der Vollständigkeit halber sei hier ersatzweise bis zum Vorliegen des Interventionsleitfadens der ELKB ersatzweise ein Leitfaden skizziert in Anlehnung an das Leitfadenportfolio der EJB zur Darstellung kommen.

Interventionsleitfäden

(angepasst an den Bereich der Kirchengemeinde
orientieren sich diese an den gültigen Leitfäden der EJB)

Interventionsleitfaden bei erhärtetem Verdacht außerhalb der Kirchengemeinde

**(D.h., außerhalb des Verantwortungsbereichs der Kirchengemeinde,
bei Fällen, die aber dennoch in den Bereich der Kirchengemeinde
hineinspielen, da es sich um Personen handelt die in mitarbeitender oder
teilnehmender Rolle dort präsent sind)**

Grundsatz:

Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum der Intervention.

*Die betroffene Person muss über alle einzelnen Interventionsschritte informiert sein und
soll weitestgehend dabei eingebunden sein.*

Ruhe bewahren und mit Bedacht handeln!

Entscheidung über das Vorgehen trifft der:die Vorgesetzte, das bedeutet

- Kirchengemeinde → geschäftsführende:r Pfarrer:in
- Dekanat → Dekan:in
- Kirchenkreis- und Landesebene → Landesjugendpfarrer:in
- Jugendverband → Vorsitzende:r des Verbands

Sorgeberechtigte (abhängig vom Alter der betreffenden Personen) informieren und
weiteres Vorgehen mit ihnen abstimmen

Ausnahme: die Sorgeberechtigten stehen selbst im konkreten Verdacht Täter:in bzw.
Mittäter:in zu sein und es entsteht eine erhöhte Gefährdung für die betroffene Person.

Zudem empfiehlt sich als Unterstützung zur eigenen Intervention Beratung einzuholen
(z.B. Fachberatungsstellen)

Interventionsleitfaden bei erhärtetem Verdacht innerhalb der Kirchengemeinde gegen Ehrenamtliche

Grundsatz:

*Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum der Intervention.
Die betroffene Person muss über alle einzelnen Interventionsschritte informiert sein und
soll weitestgehend dabei eingebunden sein.
Ruhe bewahren und mit Bedacht handeln!*

Entscheidung über das Vorgehen trifft der:die Vorgesetzte, das bedeutet

- Kirchengemeinde → geschäftsführende:r Pfarrer:in
- Dekanat → Dekan:in
- Jugendverband → Vorsitzende:r des Verbands

Einberufen bzw. Anrufung des Interventionsteams durch den:die Vorgesetzte

Entscheidung je nach Sachverhalt und Schwere des Vergehens, z.B.

- Pädagogisches Gespräch
- Klärendes Gespräch
- Gespräch über Status als „Ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in“ in der Jugendarbeit oder in anderen Bereichen der Kirchengemeinde

Bei eindeutigen Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Sinne des Strafgesetzbuches
→ Strafanzeige erstatten in Abstimmung mit dem Interventionsteam und den
Fachberatungsstellen

Es empfiehlt sich stets als Unterstützung zur eigenen Intervention Beratung einzuholen
(z.B. Fachberatungsstellen)

Interventionsleitfaden bei verhärtetem Verdacht innerhalb der Kirchengemeinde gegen beruflich Mitarbeitende

Grundsatz:

*Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum der Intervention.
Die betroffene Person muss über alle einzelnen Interventionsschritte informiert sein und
soll weitestgehend dabei eingebunden sein.
Ruhe bewahren und mit Bedacht handeln!*

Information der dienstgebenden Person im Zuge der Meldepflicht

Einberufen bzw. Anrufung des Interventionsteams durch den:die Vorgesetzte

Dienstgebende Person entscheidet über weitere Maßnahmen, z.B.

- Abmahnung
- Versetzung
- Kündigung
- Strafanzeige

Es empfiehlt sich stets als Unterstützung zur eigenen Intervention Beratung einzuholen (z.B. Fachberatungsstellen)

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die/den Leitungsverantwortliche/n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:
Interventionsteam auf Dekanatsebene:

- **Dekan Felix Reuter:** 089/3132458 oder prodekanat.m-nord@elkb.de
- **Stellvertreter: Pfr. Robert Maier**
- **Christine Glaser:** 089/690 79 93 oder christine.glaser@elkb.de (die Präventionsbeauftragte im Evang.-Luth. DB München)
- **Gabriele März :** 089/714 15 16 oder gabriele.maerz@elkb.de (die Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)

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 das Dekanat.

Kontakt Daten der Meldestelle der ELKB:
Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676;
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 verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde (des Dekanatsbezirkes, der Einrichtung)
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der/die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

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, Zeugen/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 Experten/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:

Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch:

- Gemeinden im Nachbarschaftsraum LKR DAH/PAF, im Bereich der Regionaljugend im Nachbarschaftsraum LKR DAH/PAF, Fachberatungsstelle, Evangelischen Jugend Bayern, Dekanatsbezirk München.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle der Landeskirche. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.

- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Kirchenvorstand, Mitarbeitendenkreise, Regionaljugend im Nachbarschaftsraum LKR DAH/PAF.

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.

Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele sollen sein:

1. Sensibler Umgang mit Bildmaterial

Wir verpflichten uns beim Umgang mit Bildmaterial zu folgenden Grundsätzen:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressaten/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:
 - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

2. Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- Ansprechpersonen und weitere Kontaktmöglichkeiten (Vorstellung, Aufgaben, Hinweise auf Verschwiegenheit. S. unter Punkt 10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.)
- 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 Beratungsstellen. S. unter Punkt 10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

3. Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB.
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle. (S. unter Punkt 10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.)

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

3. Schaukästen/Pinnwände

Nach je lokaler Möglichkeit ...

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

15. Beschäftigtenschutz

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

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

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der/dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene/r und Vorgesetzte/r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

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

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

16. Beschluss und Überprüfung des Konzepts

Dieses Schutzkonzept wird nach Prüfung und Beschluss des Kirchenvorstandes in der Sitzung vom 11. Dezember 2024 zur aktuellen Abstimmung regelmäßig Teil der Tagesordnung des KV bei seinen Sitzungen sein.

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts geschieht im Fünf-Jahres-Turnus nach Beschluss durch den KV, also zum 11. Dezember 2029.

17. Zertifikat



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Fachstelle für den Umgang mit
sexualisierter Gewalt ELKB
Fachbereich Prävention

ZERTIFIKAT

**hinschauen
helfen
handeln**

Kirche und
Diakonie gegen
sexualisierte
Gewalt

Die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB bescheinigt

der Kirchengemeinde Kemmoden-Petershausen,
dass sie ein

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

erstellt hat. Das Schutzkonzept entspricht den Anforderungen der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB. Mit Beschluss im Kirchvorstand verpflichtet sich die Kirchengemeinde, das Schutzkonzept in der täglichen Praxis zu leben, umzusetzen und nach spätestens fünf Jahren zu überprüfen.



**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Unterschrift Fachstelle für den Umgang
mit sexualisierter Gewalt der ELKB

05.02.2025
Datum

Bitte legen Sie eine Kopie Ihrer übergeordneten Stelle vor.