

Schutzkonzept der Kirchengemeinde München Heilig-Geist zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Stand: 23. Juni 2024

Inhaltsverzeichnis

1. GRUNDLAGEN22

- 1.1 LEITBILD22
- 1.2 SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT2
- 1.3 NÄHE UND DISTANZ33
- 1.4 GRUNDLAGE DES KONZEPTS: RISIKO- UND POTENTIALANALYSE44

2. PARTIZIPATION IM GEMEINDELEBEN44

- 2.1 ANSPRECHPERSONEN55
 - 2.1.1 *Kontaktmöglichkeiten*5
 - 2.1.2 *Aufgaben*5
 - 2.1.3 *Fortbildung und Vernetzung*6
- 2.2 PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTE6

3. PRÄVENTIVES PERSONALMANAGEMENT6

- 3.1 DAS BEWERBUNGS- UND EINSTELLUNGSVERFAHREN FÜR NEBENBERUFLICH MITARBEITENDE6
- 3.2 DAS AUSWAHL- UND EINARBEITUNGSVERFAHREN FÜR EHRENAMTLICH MITARBEITENDE7
- 3.3 DOKUMENTATION7
- 3.4 UMGANG MIT PRAKTIKANT*INNEN8
- 3.5 SCHULUNG UND FORTBILDUNG8

4. BESCHWERDEMANAGEMENT8

5. INTERVENTION BEI HINWEISEN AUF SEXUALISIERTE GEWALT9

6. REHABILITATION VON ZU UNRECHT BESCHULDIGTEN PERSONEN10

7. AUFARBEITUNG EINES ERFOLGTEN ÜBERGRIFFS.10

8. VERNETZUNG MIT EXTERNEN UND FACHBERATUNGSSTELLEN12

9. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT12

- 9.1 SENSIBLER UMGANG MIT FOTOS13
- 9.2 HOMEPAGE14
- 9.3 GEMEINDEBRIEF/NEWSLETTER/APP CHURCHPOOL14

10. BESCHLUSS; ÜBERPRÜFUNG DES KONZEPTS15

ANHANG I: RISIKO- UND POTENTIALANALYSE17

ANHANG II: VERHALTENSKODEX DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN KIRCHE IN BAYERN24

ANHANG III: ANSPRECHPERSONEN, WEITERE BERATUNGSSTELLEN UND PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTE26

ANHANG IV: INTERVENTIONSLEITFADEN

ANHANG V: INTERVENTIONSTEAM AUF DEKANATSEBENE311

ANHANG VI: VERHALTENSREGELN FÜR DEN DIGITALEN RAUM32

ANHANG VII: INFO DER ELKB FACHSTELLE

1. Grundlagen

1.1 Leitbild

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.

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.

Dieses Leitbild wird allen Mitarbeitenden sowie Gemeindemitgliedern über unsere verschiedenen Kanäle, die in Punkt 9 aufgelistet werden, zugänglich gemacht. Die Mitarbeitenden werden zudem bei ihrer Einstellung bzw. bei Beginn des Ehrenamts damit bekannt gemacht, siehe Punkt 3.1 und 3.2.

1.2 Sexualpädagogisches Konzept

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 uns anvertrauten Menschen. 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.

Wir wollen Raum dafür geben, dass bei uns alle Menschen offen 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 den uns anvertrauten Menschen wahrgenommen werden.

Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen oder bei uns mitarbeiten, bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich in Bezug auf die eigene Sexualität mit in die Kirchengemeinde. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Gefühle wahr- und ernstnehmen und Raum geben, sie aussprechen und reflektieren zu können. Dazu gehören bspw. Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken.

Wir beachten die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde und ihren Gruppen und Kreisen. Wenn Paarbeziehungen entstehen, sorgen wir für eine klare Kommunikation über die jeweilige Rolle innerhalb der Gruppe. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die jeweiligen Rechte bekannt sind, informieren wir darüber.

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 Rolle und ihren eigenen Grenzen bewusst sind: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Selbstverständlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

1.3 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 (s. Anhang II) sowie Verhaltensregeln für den digitalen Raum (s. Anhang VI) formuliert. Der Verhaltenskodex wird mit den Mitarbeitenden bei ihrer Einstellung bzw. bei Beginn ihres Ehrenamts besprochen und unterschrieben, siehe Punkt 3.1 und 3.2. Die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden dabei ebenfalls besprochen.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“¹ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen und Kreise offensteht. Neben allen

¹ **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-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#verhaltenskodex>

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

1.4 Grundlage des Konzepts: Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 15. November 2023 durchgeführt und im April 2024 überarbeitet.

Folgende Personen waren an der Erstellung beteiligt:

- Gemeindepfarrerin Dagmar Knecht und Gemeindepfarrer Alexander Brandl
- Jugendreferentin im Regionaleinsatz Fanny Schnerrer
- Kirchenvorsteherin und Mitglied im Jugendausschuss Victoria Kühborth

Die Risiko- und Potentialanalyse dient uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Sie befindet sich in Anhang I dieses Schutzkonzeptes.

Dabei wurde analysiert, welche Angebote es für verschiedene Zielgruppen in der Gemeinde gibt, unterteilt in die Arbeit mit Kindern, Konfirmand:innen, Jugendlichen, Familien, generationenübergreifende Arbeit und Arbeit mit Senior:innen. Ferner wurde festgestellt, welche Personen es in unserer Gemeinde gibt, die besonderen Schutz benötigen. Weiter wurde in Bezug auf Räumlichkeiten festgestellt, welche Risiken diese bergen und welche Regeln dafür bestehen. Bzgl. Regeln wurde untersucht, welche Regeln im Umgang mit Nähe und Distanz bestehen und welche Beschwerdemöglichkeiten bei Regelverstößen existieren. Zudem wurde die Kommunikationskultur und Fehlermöglichkeit in Teams untersucht.

Des Weiteren wurde das Personalmanagement, die Organisations- und Entscheidungsstrukturen, das Vorhandensein von Interventionspläne, die Informationen rund um sexuelle Bildung und Erziehung, das Vorliegen eines sexualpädagogischen Konzepts, unsere Öffentlichkeitsarbeit sowie unsere Positionierung zum Thema sexualisierte Gewalt analysiert.

2. Partizipation im Gemeindeleben

Wir als Kirchengemeinde 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 Hierarchien und Machtgefälle gibt.

Wir setzen uns aktiv für Partizipation ein, so 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 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, zum Beispiel, auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand, inkl. Ausschüsse und Arbeitsgruppen
- Gemeindeversammlung
- Dienstbesprechung
- Ehrenamtsstammtisch
- Ehrenamtliche Leitungen von Gruppen und Kreisen haben ein Recht, sich an die Hauptberuflichen zu wenden und werden von ihnen in ihrem Engagement unterstützt
- Konflikte werden konkret benannt und konstruktiv bearbeitet, wozu frühzeitig eine Beratung durch Dritte als Möglichkeit in Betracht gezogen werden soll
- Ansprechpartner*innen für Beschwerden wurden kommuniziert

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.

Aus der Risiko- und Potentialanalyse (siehe Anhang I) möchten wir insbesondere folgende Punkte partizipativ behandeln: Mehr Beleuchtung in der Olympiakirche durch die Installation von Bewegungsmeldern; Bekanntmachung der Ansprechpersonen (siehe sogleich); Selbstverpflichtung aller Ehrenamtlichen auf den Verhaltenskodex.

2.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 10. April 2024 berufen. Es handelt sich dabei um Ehrenamtliche unterschiedlichen Geschlechts und Alters.

Die Kontaktmöglichkeiten und weitere Hilfsmöglichkeiten sind in Anhang III genannt.

2.1.1 Kontaktmöglichkeiten

Die Ansprechpersonen geben in der Regel eine E-Mail-Adresse oder Telefonnummer an, die 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.

2.1.2 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 kann, beispielweise: die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help sowie regionale Fachberatungsstellen oder die Polizei.

2.1.3 Fortbildung und Vernetzung

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

2.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen.

Der Kirchenvorstand beauftragt eine/n Präventionsbeauftragte (siehe Anhang III) die/der innerhalb der Gemeinde folgende Aufgaben übernimmt: Sie/Er sorgt dafür, dass unser Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt wird und nicht „in der Schublade verschwindet“. Sie/Er achtet auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und macht die offiziellen Meldewege bekannt. Sie wirbt für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote.

Die/Der Präventionsbeauftragte der Evangelischen Dekanatsbezirks München (siehe Anhang V) unterstützt die Gemeinde dabei. Sie/Er informiert die Gemeinde über gemeinsame Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiiert sie ggf. selbst. Sie/Er ist Mitglied im Interventionsteam.

Die Regelungen zu Beratungsmöglichkeiten und Kontaktmöglichkeiten bzgl. der Ansprechperson gelten auch hier.

Sofern es sich bei den Präventionsbeauftragte um hauptamtliche Personen handelt, muss ihnen die besondere Verantwortung aufgrund des inherenten Machtgefälles bewusst sein.

3. Präventives Personalmanagement

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

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:

3.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für nebenberuflich Mitarbeitende

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Im Einstellungsgespräch wird dieses Schutzkonzept vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitendenvertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen und wird angemessen informiert.

- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Eine Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist verpflichtend für Mitarbeitende im Bereich Kinder- und Jugendarbeit, Chorleitungen und Seniorenbesuchsdiensten. Sie kann für weitere Arbeitsbereiche bei Bedarf angefordert werden.
- Für Mitarbeitende mit Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erfolgt die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt im ersten Dienstjahr, sofern kein Teilnahmezertifikat vorliegt.

3.2 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 wird das Schutzkonzept 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.
- Eine Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist verpflichtend für Mitarbeitende im Bereich Kinder- und Jugendarbeit, Chorleitungen und Seniorenbesuchsdiensten. Sie kann für weitere Arbeitsbereiche bei Bedarf angefordert werden.

3.3 Dokumentation

Zur laufenden Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird für nebenberuflich Beschäftigte und Ehrenamtliche folgendes abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die erfolgte Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage mit Eintragung der ggf. Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses (je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses alle fünf Jahre notwendig ist)

Die laufende Dokumentation organisiert für die Gemeindefarbeit mit Erwachsenen (einschl. Familien) die/der Ehrenamtskoordinator:innen mit Ablage im Pfarramt; für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen der/die Jugendreferent:in.

3.4 Umgang mit Praktikant*innen

- Für Praktikant*innen (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex.
- Praktikant*innen müssen durch hauptberufliches Personal begleitet werden.

3.5 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.

- 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.
- Erwachsene, hauptberufliche oder ehrenamtliche Mitarbeitende müssen an einer Schulung zum Thema „Prävention sexualisierte Gewalt“ durch Multiplikator*innen online oder in Präsenz teilnehmen, so wie dies in Punkt 3.1 und 3.2 für neue Mitarbeitende beschrieben ist. Die Schulungskosten werden hierfür erstattet, die Fahrtkosten können auf Anfrage erstattet werden.
- Der/die Präventionsbeauftragte der Gemeinde stellt die Teilnahme an Schulungen gemeinsam mit den Ehrenamtskoordinator:innen sicher. Sie vermitteln Schulungen, bieten ggf. selbst solche an und dokumentieren die Teilnahme.

4. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden sowie die Meldung von Vorfällen sexualisierter Gewalt werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Vorwürfe bagatellisieren wir nicht, sondern gehen ihnen nach. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Alle beauftragten Personen (siehe Anhang III) verpflichten sich mit der Annahme ihrer Wahl, alle Beschwerden und Meldungen, die an sie heran getragen werden, gemäß dem Interventionsleitfaden (Anhang IV) zu bearbeiten. Wenn es keine Einigung über das weitere Vorgehen zwischen der angesprochenen Person und der Person, die eine Beschwerde oder Meldung vorbringt gibt, dann sucht die betreffende Ansprechperson dazu Beratung bei einer zweiten Ansprechperson und/oder bei einer Fachstelle außerhalb der Kirchengemeinde (siehe Anhang III).

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

- Beschwerde bei den Vertrauensleuten des Kirchenvorstands, den Ansprechpersonen, den Leiter:innen einzelner Teams und Kreise und den hauptamtlich Tätigen in der Gemeinde.
- regelmäßige Feedbackmöglichkeiten (z.B. am Ende der Gruppenstunde oder Freizeit)
- Reflexionsrunden in Leitungsteams und Mitarbeiterkreisen
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt sowie Beratungsstellen

Diese Beschwerde-Möglichkeiten werden bei Veranstaltungen (z.B. ; Gruppenstunden, Betriebsversammlung, Gemeindeversammlung) genannt. Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden über die Homepage, die App Churchpool und durch Aushang bekannt dauerhaft bekannt gegeben; über den Newsletter der Gemeinde wird mindestens einmal pro Jahr darauf hingewiesen.

5. 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.

Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten erfordern schnellstmögliches und konsequentes Handeln. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden nach Anhang IV verbindlich.

Das Interventionsteam des Dekanats unterstützt die*den Leitungsverantwortliche*n in der Kirchengemeinde, bespricht gemeinsam das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Die Mitglieder des Interventionsteams und deren Kontaktmöglichkeiten finden Sie in Anhang V.

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.

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. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen. Die Kontaktdaten der Fachstelle der ELKB finden Sie ebenfalls in Anhang V.

6. 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.

7. Aufarbeitung eines erfolgten Übergriffs.

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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde (Dekanat, Einrichtung) 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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.

8. Vernetzung mit Externen und Fachberatungsstellen

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: Evangelische Jugend München, Fachberatungsstelle, Evangelischen Jugend Bayern.
- 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, Mitarbeitendenkreis, Regionaler Arbeitskreis für Hauptberufliche der Jugendarbeit

9. 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.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen. Dabei übernimmt Pfarrer Alexander Brandl die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen.

9. 1 Sensibler 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 Portrait-Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- 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.

9.2 Homepage

Auf unserer neu zu errichtenden Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft verlinkt:

- das Schutzkonzept inkl. Anhänge,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum (Anhang VI),
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Vertraulichkeit, Kontaktmöglichkeiten...),
- Informationen rund um unser Beschwerdemanagement, inkl. Interventionsplan,
- 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 über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- unser Beschwerdemanagement,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen (Trainee, Juleica-Grundkurs, Konvent),
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

9.3 Gemeindebrief/Newsletter/App Churchpool

Es 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.

Wir informieren anlassbezogen über:

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

- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

Schaukästen/ Pinnwände

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

10. Beschäftigtenschutz

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

Grundsätzlich dient unser Schutzkonzept 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 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.

11. Beschluss; Überprüfung des Konzepts

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts samt seinen Anhängen planen wir spätestens alle fünf Jahre nach Beschluss durch den Kirchenvorstand

Das Schutzkonzept sowie alle angehängten Dokumente wurden vom Kirchenvorstand der Kirchengemeinde München Heilig-Geist in seiner Sitzung vom 08. Mai 2024 beschlossen, vorbehaltlich der Zustimmung durch die Fachstelle der ELKB. Nach Zustimmung durch die Fachstelle wurde die aktualisierte Fassung vom Kirchenvorstand in seiner Sitzung vom 26. Juni 2024 beschlossen.

Damit erfolgt die nächste Überprüfung des Konzepts spätestens im April 2029.

Anhang I: Risiko- und Potentialanalyse

1. Welche Angebote gibt es für verschiedene Zielgruppen in der Gemeinde?

Arbeit mit Kindern

Kinderfreizeiten	Lesenacht (in Planung)	Pfadfinder-Gruppen
Krippenspiele	Kinderchor	Basteln (Ostern, Laternen)
Krabbelgruppe	Martinsumzug	Schulgottesdienste

Arbeit mit Konfirmand*innen

Konfikurs	Exkursionen	
Konfifreizeiten		
Gottesdienst mit Konfis		

Arbeit mit Jugendlichen

Teamer:innen Workshop	MAK Wochenende	Jugendraum
Jugendausschuss	Jugendfreizeiten	Feste
MAK		

Arbeit mit Familien

Familiengottesdienste	Taufgespräche (z.T. als Hausbesuch)	
Teamtreffen	Taufgottesdienste	
Gottesdienst-Proben	Videos für Familien (youtube)	

Arbeit mit Erwachsenen, generationenübergreifend

KV	Konzerte	Meditationskurs
Ausschüsse des KVs	Vorträge, Diskussionen	Chanten
KV-Klausur (Rüstzeit)	Ausstellungen	Kirchenbrunch
AG's des KV	Lesungen	Chöre
Ehrenamtsstammtisch	Queer-Stammtisch	Kleidersammlung
Gemeindefeste	Selbsthilfegruppe Depression	Hausbesuche der Pfarrer:innen
Teamtreffen	Traugespräche	Seelsorge-Gespräche
Gemeindeversammlung	Beerdigungsgespräche	Gottesdienste und Andachten
Besuche im Krankenhaus		

Arbeit mit Senior*innen

Seniorenclub Lebensfreude	Gottesdienste in Seniorenzentren	
Besuchsdienst	Hausbesuche der Pfarrer:innen	
Digital-Frühstück	Besuche in Pflegezentren, Heimen	

2. Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es bei uns in der Kirchengemeinde?

	JA	Nein
Kinder unter 7 Jahren	X	
Kinder unter 14 Jahren	X	
Jugendliche unter 18 Jahren	X	
Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf	X	
Menschen mit Behinderungen	X	
Menschen in Seelsorgesituationen	X	
Menschen in Beratungssituationen	X	
Menschen mit Hilfebedarf	X	
Menschen mit psychischen Belastungen	X	
Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? Was brauchen diese Menschen als Schutz? Notieren Sie spontane Gedanken und diskutieren Sie diese in der Arbeitsgruppe.		
Schutz, Recht auf freie Entfaltung, angenommen sein, ggf. Unterstützung, wenn sie das möchten		

3. Welche Risiken bestehen hinsichtlich Räumlichkeiten, Regeln, Kommunikation, Personalmanagement etc.?

Räumlichkeiten

	JA	Nein
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?		x
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (z.B. Zugang zu Toiletten, Keller und Dachböden, Bereiche auf dem Grundstück)?	x	
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?	x	
Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?		x
Ist das Grundstück oder das Gebäude unbemerkt betretbar?	x	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, Mesner*innen, Hausmeister*innen, Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?	x	

Gibt es Mitarbeitende, die regelmäßig alleine in den Räumen der Gemeinde arbeiten?	x	
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x	
Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?	x	
Gibt es die Möglichkeit der geschlechtergetrennten Benutzung von Toiletten?	x	
Sind bei Gemeindeübernachtungen oder anderen Maßnahmen mit Übernachtungen die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich Teilnehmende geschützt waschen oder duschen können? (Duschen ist nicht möglich)	x	

Regeln

	JA	Nein
Gibt es eine Hausordnung? Für manche Räume ja, aber nicht für alle	x	x
Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt? Da, wo eine besteht, ja.	x	
Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen?	x	
Werden alle bezüglich der Einhaltung der Regeln gleichbehandelt?	x	
Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?	x	
Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?		x

Umgang mit Nähe und Distanz

	JA	Nein
Gibt es transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang mit den Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?		x
Haben die Mitarbeitenden transparente und verbindliche Vereinbarungen für den grenzachtenden Umgang der Mitarbeitenden untereinander, die das Verhältnis für Nähe und Distanz regeln?		x
Wird das Abstinenzgebot ^[3] aus dem Präventionsgesetz gegenüber den Mitarbeitenden thematisiert und eingehalten?		x
Gibt es für alle Mitarbeitenden Angebote, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?		x
Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden/ Kindern/ Jugendlichen transparent gemacht?	x	
Wird deutlich gemacht, in welcher Rolle sich die Menschen begegnen?	x	
Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?		x

Gibt es Regelungen für Unterstützung im Hygienebereich bei besonders verletzlichen Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?		x
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)?		x
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?		x

Kommunikationskultur

	JA	Nein
Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne dafür auf Ablehnung zu stoßen?	x	
Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur unter den Mitarbeitenden ^[4] (z.B. in Leitungsrunden, Teams)?	x	
Gibt es unter den Mitarbeitenden einen konstruktiven Umgang mit Kritik?	x	
Reden die Mitarbeitenden vorwiegend miteinander und nicht übereinander?	x	
Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?		x
Pflegen die Mitarbeitenden einen achtsamen und von Wertschätzung geprägten Umgang?	x	

Beschwerdemöglichkeiten

	Ja	Nein
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?	x	
Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?	x	
Sind diese Beschwerdemöglichkeiten für schutzbedürftige Gruppen klar erkennbar und niedrigschwellig genug, so dass sie im Alltag genutzt werden können?	x	
Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?	x	
Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?	x	
Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden?	x	

Fehlerfreundlichkeit in Teams

	JA	Nein
Gibt es eine Fehlerfreundlichkeit dahingehend, dass Fehler in den jeweiligen Teams angesprochen und als Lernchance wahrgenommen werden?	x	
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?	x	
Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?		x
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?		x

Mitarbeitenden - Personalmanagement

	JA	Nein
Spielen die Themen sexualisierte Gewalt und Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?		x
Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?		x
Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?		x
Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?		x

Organisations- und Entscheidungsstruktur

	JA	Nein
Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?	x	
Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?	x	
Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?		x
Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?	x	
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?	x	
Wissen Sorgeberechtigte, wer bei einzelnen Maßnahmen für ihre Kinder/ zu betreuenden Personen zuständig ist?	x	

Prävention von sexualisierter Gewalt

	JA	Nein

Sind Präventionsbeauftragte benannt und für die jeweilige Struktur und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet?		x
Gibt es gemeinsam vereinbarte Präventionsmaßnahmen, die für alle Mitarbeitenden klar kommuniziert werden?		x
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?		x
Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?		x
Hat die Kirchengemeinde/ das Dekanat einen Verhaltenskodex?		x
Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/ Maßnahmen/ beim Neueinstieg in die Rolle)?		x
Gibt es zielgruppengerechte präventive Bildung für die schutzbedürftigen Gruppen?		x

Interventionspläne

	JA	Nein
Gibt es klare und verbindliche Verfahrensabläufe (Interventionspläne) bei Verdachtsfällen?		x
Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?		x
Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?		x
Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?	x	
Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat/ der Organisationsstruktur, das bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt)?		x
Wissen die Mitglieder des Interventionsteams um ihre Verantwortlichkeit?	x	x
Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?		x
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-)Beratungsstellen?	x	

Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

	JA	Nein
Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?	x	
Gibt es im Team eine klare und angemessene Sprache zur Sexualität?	x	
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzenwährenden Umgang mit Körperlichkeit?		x

Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)?	x	
Haben die Mitarbeitenden Fachwissen zu Sexualität und sexueller Bildung?	x	
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?	x	

Öffentlichkeitsarbeit

	JA	Nein
Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?		x
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?		x
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?		x
Liegen in öffentlichen Räumen der Gemeinde Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?	x	

Positionierung zum Thema sexualisierte Gewalt

	JA	Nein
Hat sich die Gemeinde/ das Dekanat im eigenen Leitbild zum Thema sexualisierte Gewalt positioniert?		x
Ist die Positionierung in der Außendarstellung (Homepage, etc.) der Gemeinde wahrnehmbar bzw. sichtbar?		x

Anhang II: Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im 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 Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung 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 Abstinenzgebot² und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

² § 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

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....

Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle

Anhang III: Ansprechpersonen, weitere Beratungsstellen und Präventionsbeauftragte

Innerhalb der Gemeinde München Heilig-Geist

Vertrauensperson des Kirchenvorstands: kv.heiliggeist.m@elkb.de

Ruth Müller, 089/ 3514195 (AB)

Carlotta Malzer, persönlich bei Veranstaltungen

Philipp Hußlein, persönlich bei Veranstaltungen

Die Ansprechpersonen sind per mail erreichbar über

Ansprechperson.heilig-geist-muenchen@elkb.de

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/der für uns zuständige Präventionsbeauftragte:n sind

Dagmar Knecht für die Kirchengemeinde München Heilig-Geist,

089 / 149 29 92; dagmar.knecht@elkb.de

und Christine Glaser für das Dekanat München,

089 - 714 15 16; christine.glaser@elkb.de

Krisenleitfaden für ehrenamtliche Leitung und Hauptberufliche bei Vorfall in den eigenen Strukturen durch Mitarbeitende oder PeerGewalt

Die Nummerierung der To do's gibt eine mögliche Reihenfolge hilfreicher oder notwendiger Aktionen

vor. Dabei ist zu beachten:

- Jeder Vermutungsfall und jede Krisensituation sind anders!
- Es ist daher wichtig, die Krisenpläne immer an die jeweilige Situation, die Beteiligten und den Kontext anzupassen!

WICHTIG:

Spätestens nach Punkt 9: Fachliche Beratung von außen, z. B. Vertrauenspersonen, Fachberatungsstellen, etc.

To Do

1. Ruhe bewahren, sich Zeit nehmen und für eine ungestörte Atmosphäre sorgen; sich der eigenen Rolle und Auftrag bewusst werden.	
2. Zuhören und Glauben schenken 2.1. Ruhiger Tonfall 2.2. Zum Sprechen ermutigen, Pausen zulassen, widersprüchliche Gefühle und Emotionen zulassen 2.3. Keinen Druck ausüben! Partei für den jungen Menschen ergreifen! „Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“ 2.4. Keine logischen Erklärungen einfordern. Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle der Betroffenen respektieren. 2.5. Bereitschaft signalisieren, auch belastende Dinge auszuhalten und anzuhören. 2.6. Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird! „Ich entscheide nicht über Deinen Kopf.“ aber auch erklären „Wir müssen uns Rat und Hilfe holen, damit es Dir wieder besser gehen kann.“ 2.7. Vorsicht mit körperlichen Berührungen bei tröstenden Gesten.	
3. Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! (abhängig von Alter, fachlicher Vorbildung, Auftrag, Rolle und Verantwortung in der Jugendarbeit)	

4. Nichts versprechen, was nicht gehalten werden kann! <i>„Über das, was Du mir erzählst, wird nicht mit jedem gesprochen.“ und „Wir müssen uns Rat und Hilfe holen, damit es Dir wieder besser gehen kann.“</i>	
5. Sach- und Reflexionsdokumentation	
6. Erste Einschätzung der Situation: <ul style="list-style-type: none"> - Vermutung von grenzverletzenden Verhalten - Vermutung von übergriffigen Verhalten - Vermutung von sexuellem Missbrauch 	
7. Für eigenen zeitlichen Freiraum sorgen. Aufgaben an Mitarbeitende im Team delegieren.	
8. Zunächst für räumliche Trennung zwischen betroffener und beschuldigter Person sorgen – keine Kontaktmöglichkeiten bieten.	
9. Ggf. Gespräch mit dem:der Betroffenen und evtl. der mitteilenden Person initiieren und durchführen, dabei die Punkte 2.1.-2.7. beachten.	
10. Weiterführen der Sach- und Reflektionsdokumentation	
11. <i>Pflicht: Sich Beratung von außen suchen, z. B. Vertrauenspersonen, Fachberatungsstellen u. a.</i>	
12. Überprüfung der Bewertung der Situation	
13. Nächste Schritte überlegen, ggf. das Mitarbeitendenteam knapp informieren, weiteres Vorgehen besprechen und Sprachregelung vorgeben.	
14. <i>Den Hintergrunddienst, ggf. den Rechtsvertreter/Leitung des Interventionsteams informieren!!!</i>	
15. <i>Bei ehrenamtlicher Leitung muss hauptberufliche Fachkraft Verantwortung für die Situation vor Ort so bald wie möglich übernehmen!</i>	

16. Weiteres Vorgehen wird mit Interventionsteam besprochen und von diesem vorgegeben:

- 16.1. Je nach Absprache mit dem Interventionsteam die Sorgeberechtigten, das Jugendamt informieren oder ein Gespräch für die betroffene Person bei Fachberatungsstelle initiieren, ggf. Angebot diese zu begleiten. („Je jünger der:die Betroffene, desto mehr Eltern“)
- 16.2. Beschuldigte Person von der Mitteilung klar und respektvoll informieren und ggf. Platzverweis aussprechen, bzw. von der Maßnahme nach Hause schicken. Unschuldsvermutung gilt allerdings weiter. (Bei Minderjährigen Sorgeberechtigte informieren zwecks „Abholung“)
- 16.3. Dem:der Betroffenen emotionale Unterstützung gewährleisten, weiteren Verlauf dem Interventionsteam überlassen.
- 16.4. Zuständigkeit für Teilnehmende, für den Ablauf vor Ort in Verantwortung der Leitung der Maßnahme
- 16.5. Zuständigkeit für Betroffene, Beschuldigte, Mitteilung, Strafanzeige, Öffentlichkeitsarbeit in Verantwortung des Interventionsteams
- 16.6. Ärztliche Versorgung, medizinische Beweissicherung nur nach Absprache mit den Sorgeberechtigten (außer bei offensichtlicher Notwendigkeit von ärztlicher oder therapeutischer Behandlung, z.B. Blutungen oder Suizidandrohung)

17. Weiteres Vorgehen, inklusiv Nachsorge oder Sprachregelung gegenüber der Öffentlichkeit mit Interventionsteam besprechen. Die Ansprechperson für die Presse legt das Interventionsteam fest. Und wird auch von diesen gestellt

18. Auf Selbstsorge achten, ggf. einfordern.

Not To Do:

▪ Nicht drängeln! Kein Verhör, kein Forscherdrang oder überstürzte Aktionen. Keine eigenständige Ermittlung vornehmen.	
▪ Keine „Warum“-Fragen verwenden!	
▪ Keine „Versöhnungsgespräche“ initiieren	
▪ Keine Information von Sorgeberechtigten ohne Rücksprache mit dem Interventionsteam.	
▪ Nicht die Polizei informieren. Strafanzeige erfolgt durch den Rechtsträger und/oder der Sorgeberechtigten.	
▪ Nicht das Jugendamt informieren. Dies erfolgt durch den Rechtsträger und/oder der Sorgeberechtigten.	
▪ Keine Auskunft an die Presse. Presse an den Rechtsträger verweisen. Auskunft liegt in der Verantwortung des Rechtsträgers.	

Ausnahmen für direkte Einschaltung der Polizei -> Rechtsträger wird dann umgehend informiert:

- Bei akuter Gefährdungslage für Kinder, Jugendliche, die nicht entschärft werden kann (Gruppendynamik).
- Bei akuter Gefährdungslage durch Bedrohung von außen (Fremdtäter:in)
- Im Zuge der Ermittlung ist es allein Aufgabe der Polizei, Beweise zu sichern!

Anhang V: Interventionsteam auf Dekanatssebene

- 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*der Präventionsbeauftragte)
- Gabriele März : 089/286619-15 oder gabriele.maerz@elkb.de
(die Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)

Anhang VI: Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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.

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

Anhang VII

<https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/>