

# Schutzkonzept

zur

## Prävention sexualisierter Gewalt und aller Formen von Missbrauch und Gewalt

für die

### Kirchengemeinde Altötting

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

[www.aktivgegenmissbrauch-elkb.de](http://www.aktivgegenmissbrauch-elkb.de)

## Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort.....	4
2.	Geltungsbereich.....	5
3.	Risiko- und Potential-Analyse.....	6
4.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	8
5.	Partizipation.....	9
6.	Verantwortung und Zuständigkeiten.....	10
6.1	Ansprechpersonen.....	10
6.2	Präventionsbeauftragte.....	11
7.	Präventives Personalmanagement.....	12
7.1	Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende.....	12
7.2	Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende.....	13
7.3	Dokumentation.....	13
7.4	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen.....	14
7.5	Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis.....	14
7.6	Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung.....	15
7.7	Mitarbeitendenjahresgespräche.....	15
8.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	16
8.1	Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	16
8.2	Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten.....	18
8.3	Verhaltensregeln für Einzelkontakte.....	19
9.	Schulung und Fortbildung.....	20
10.	Sexualpädagogisches Konzept.....	21
11.	Beschwerdemanagement.....	22
12.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	23
12.1	Interventionsleitfaden.....	23
12.2	Interventionsteam.....	24
12.3	Dokumentation.....	25
12.4	Beratungsrecht und Meldepflicht.....	25
13.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	27
14.	Aufarbeitung.....	28
14.1	Individuelle Aufarbeitung.....	28
14.2	Institutionelle Aufarbeitung.....	28
14.3	Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung.....	29

15.	Vernetzung und Kooperation .....	31	
16.	Öffentlichkeitsarbeit .....	33	
16.1	Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit .....	33	
16.2	Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos .....	33	
16.3	Homepage.....	34	
17.	Beschäftigtenschutz.....	35	
17.1	Allgemeine Informationen.....	35	
17.2	Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden .....	35	
17.3	Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden .....	36	
17.4	Regelungen im Präventionsgesetz.....	36	
18.	Inkrafttreten.....	37	
19.	Anlagen: .....	38	
	Verhaltenskodex für die Kirchengemeinde Altötting .....	39	
	Verhaltensregeln für den digitalen Raum .....	40	
	Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)	40	40
	Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage).....	43	
	Selbstauskunftserklärung (Vorlage) .....		
	Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten (Entwurf) .....	45	
	Interventionsleitfaden.....	46	
	Interventionsplan (Grafik ).....	48	
	Interventionsteam.....	49	
	Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt (Muster)	50	50
	Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk Traunstein .....	55	
	Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten.....	56	

# 1. Vorwort

Liebe Mitglieder der evangelischen Kirchengemeinde Altötting,

es ist uns ein großes Anliegen, ein Umfeld zu schaffen, in dem Sicherheit, Respekt und Vertrauen im Mittelpunkt unseres gemeinsamen Lebens stehen. In einer Zeit, in der das Bewusstsein für die Themen sexualisierte Gewalt und alle Formen von Missbrauch und Gewalt wächst, möchten wir als Kirchengemeinde Verantwortung übernehmen und klare Standards setzen.

Die Aufarbeitung sexualisierter Gewalt hat gezeigt, dass zum einen innerkirchliche Strukturen aber auch ein Fehlen an Wissen und Sensibilität es Täter\* innen leicht machen, insbesondere den verletzbarsten Menschen unter uns Gewalt anzutun.

Sexualisierte Gewalt sowie alle anderen Formen von Missbrauch und Gewalt widersprechen den Grundüberzeugungen unseres christlichen Glaubens.

Dieses Schutzkonzept ist ein wichtiger Schritt, um den Schutz aller Gemeindemitglieder zu gewährleisten, insbesondere der Kinder und Jugendlichen. Die Arbeitsgruppe, in der sich die Vielfalt unserer Gemeinde widerspiegelt, hat dafür 2023/2024 zunächst eine Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt. An dieser haben sich alle Gruppen und Kreise, Kinder und Konfirmanden beteiligt. Die Ergebnisse sind Grundlage des Maßnahmenkataloges und fließen auch in das Schutzkonzept ein

Dieses ist nicht nur ein Dokument, sondern ein Bekenntnis zu unseren Werten und unserer Verantwortung als Christinnen und Christen. Wir sind aufgerufen, ein Zeichen gegen jede Form von Gewalt und Missbrauch zu setzen und unseren geglaubten Prinzipien des Respekts und der Nächstenliebe zu folgen.

Gleichzeitig wollen wir mit der gemeinsamen Arbeit an diesem Schutzkonzept Räume schaffen, in denen alle Menschen – unabhängig von ihrer sexuellen Identität oder Orientierung – sich willkommen und sicher fühlen können. Wir wollen Vielfalt nicht nur tolerieren, sondern fördern und einen respektvollen Dialog innerhalb der Gemeinde und der Gesellschaft anstoßen.

Wir sehen dieses Konzept als lebendigen Prozess, der kontinuierlich weiterentwickelt und an die Bedürfnisse unserer Gemeinde angepasst wird. Es erfordert das Engagement und die Mitwirkung eines jeden Einzelnen von uns. Nur gemeinsam können wir eine Atmosphäre schaffen, in der alle Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft, sich sicher und geborgen fühlen können.

Wir laden Sie ein, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen, Ihre Gedanken und Bedenken einzubringen und sich für die Umsetzung dieses Schutzkonzepts einzusetzen. Lassen Sie uns gemeinsam an einer Kultur des Vertrauens und der Sicherheit arbeiten, in der jedes Mitglied unserer Gemeinschaft wertgeschätzt und geschützt wird.

Dieses Schutzkonzept wurde der Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt zur Genehmigung vorgelegt und tritt am 2024 in Kraft. Die Veröffentlichung erfolgt über die Homepage.

Im Namen der Arbeitsgruppe

Thilo Neuhaus  
Pfarrer

Claudia Lewien  
Vertrauensfrau

## 2. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinde

- zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen
- zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander
- im Arbeitsumfeld (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) zwischen Vorgesetzten, Anleitenden und Mitarbeitenden
- zwischen Mitarbeitenden untereinander
- zwischen Lehrenden und Lernenden, sowohl im Miteinander, als auch untereinander
- zwischen helfender und hilfesuchender oder hilfeerhaltender Person
- im persönlichen Umfeld der anvertrauten und (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.

Für folgende Arbeitsbereiche gelten zusätzliche Hinweise:

### **Externe Kooperationspartner\* innen**

Externe Partner\* innen wie zum Bsp. OBA (Offene Behindertenarbeit) oder AA (Anonyme Alkoholiker) werden zu den Basisschulungen eingeladen und über unser Schutzkonzept im Gespräch informiert. Dies hat für sie während der Arbeit in unseren Räumen verbindlichen Charakter. Die Mitarbeitenden dokumentieren die Kenntnisnahme mit ihrer Unterschrift.

### **Klinikseelsorge**

Die Mitarbeitenden müssen sich über die Schutzkonzepte der Kliniken vor Ort informieren. Wo die Schutzkonzepte der jeweiligen Kliniken Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept hinausgehen, müssen diese umgesetzt werden.

### 3. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potential-Analyse wurde im Zeitraum von Oktober 2023 bis Januar 2024 durchgeführt; dabei waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

- Alle Hauptamtlichen
- Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden des Kirchenvorstandes
- Mitarbeitende im Pfarramtsbüro
- Leitung von Gruppen und Kreisen
- Freiberuflich Mitarbeitende
- Konfirmand\* innengruppe
- Externe Kooperationspartner\* innen

Um Schwierigkeiten bei der Bearbeitung der Risiko- und Potentialanalyse vorzubeugen, gab es die zusätzliche Antwortmöglichkeit „Weiß ich nicht“. Dies macht unter anderem deutlich, dass es Ressourcen gibt, diese aber nicht effektiv und allen zugänglich kommuniziert werden. Deshalb wurden nur sehr wenige Fragen bei der Bearbeitung ausgelassen bzw. mit „trifft für mich nicht zu“ versehen. Auch diese Antworten wurden durch die AG kritisch bewertet und zeigt, dass das Thema niedrigschwellig in die Gemeinde getragen werden muss, um ein Bewusstsein und eine Sensibilisierung zu schaffen. Relativ übereinstimmend kamen fast alle Arbeitsbereiche zu folgenden Ergebnissen:

- Es gibt eine Vielzahl an Risiken bei den Gebäuden.
- Es fehlen Regelungen und verbindliche Vereinbarungen zu Nähe und Distanz; ebenso Regelungen zum Umgang mit Gerüchten.
- Für Beschwerdemöglichkeiten fehlen verbindliche Regelungen und Ansprechpersonen.
- Es gibt keine Rückmeldekultur zu grenzverletzendem Verhalten.
- Die Fehlerfreundlichkeit in Teams sollte verbessert werden.
- Das Verfahren zur Vorlage und Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis ist nicht transparent kommuniziert.
- Entscheidungsstruktur sind oft nicht transparent und partizipativ
- Verhaltenskodex fehlt.
- Interventionspläne fehlen.
- Präventionsarbeit fehlt.
- Sexualpädagogisches Konzept fehlt, ebenso Fachwissen zu Sexualität und sexueller Bildung.
- Öffentlichkeitsarbeit nicht ausreichend.

Diese Punkte wurden bei der Erarbeitung der verschiedenen Bausteine des Schutzkonzepts berücksichtigt.

Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft. Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich zusätzlich ergeben:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Präventionsarbeit im Bereich Kinder- und Jugendarbeit ausbauen	Arbeitsgruppe	laufend

Kleinere bauliche Risikofaktoren umsetzen bzw. bei der Sanierung AÖ berücksichtigen	Pfr. Neuhaus und Kirchenvorstand in Zusammenarbeit mit der Verwaltungsstelle und dem LKA	laufend
Konzept der sexuellen Bildung für die Bereiche Kinder, Jugend und Menschen mit Migrationshintergrund	AG in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Verantwortlichen	laufend
Erstellung der Haus- und Nutzungsordnung für alle Räume der Kirchengemeinde	Hauptamtlichen Pfarrer	Ende 2024
Öffentlichkeitsarbeit: Schutzkonzept, Leitbild und Verhaltenskodex auf der Homepage veröffentlichen	Pfr. Neuhaus in Zusammenarbeit mit Frau Schübel	Nach Genehmigung
Vorlage des Führungszeugnisses	Pfr. Neuhaus in Zusammenarbeit mit Frau Schübel	laufend
Durchführung von Basisschulungen und Fortbildungsangeboten	Frau Lewien in Zusammenarbeit mit der AG und den Gruppen und Kreisen	laufend
Erarbeitung eines sexualpädagogischen Konzeptes	AG gemeinsam mit Leitung des Eine-Welt- Brunches	ab Januar 2025
Entwicklung einer Erinnerungskultur für die von sex. Gewalt Betroffenen in Garching und der Betroffenen aller anderen Formen von Missbrauch und Gewalt	AG gemeinsam mit dem Kirchenvorstand und der Gemeinde	ab Januar 2025

#### **4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt**

Die evangelische Kirchengemeinde Altötting ist ein Raum, in dem die Würde aller Menschen als Gottes Ebenbild geachtet wird – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Beeinträchtigung oder ethnischer Herkunft.

Sie soll allen Menschen, besonders aber Kindern und Jugendlichen, einen sicheren Rahmen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden kann, bieten.

Alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde übernehmen Verantwortung für den Schutz der ihnen anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Auch alle anderen Mitarbeitenden und Mitglieder der Kirchengemeinde sind aufgerufen, sich dafür verantwortlich zu fühlen.

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Wenn diese geschehen, werden sie nicht verschwiegen. Die Mitarbeitenden nehmen Beschwerden ernst und bemühen sich um ein offenes Klima für den Umgang mit Fehlern.

Alle hauptamtlichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben als Selbstverpflichtung einen Verhaltenskodex; dieser konkretisiert die Umsetzung dieses Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt.

Dieses Schutzkonzept steht auf der Homepage der Kirchengemeinde als Download zur Verfügung. Ebenso ist dort eine Kurzfassung des Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt sowie der Verhaltenskodex direkt abrufbar.

Siehe Anlage



## 5. Partizipation

Alle, die Angebote in unserer Kirchengemeinde wahrnehmen, werden nach Möglichkeit an den Entscheidungen beteiligt, die sie betreffen. Dabei verstehen wir uns mit den Sprengeln Neuötting, Altötting und Garching als eine Gemeinde.

Den haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist bewusst, dass es in den Strukturen einer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Damit diese nicht missbräuchlich genutzt werden, reflektieren wir diese in Form von Klausurtagungen und Gemeindeversammlungen.

Die Verantwortlichen ermutigen alle Mitglieder sich einzubringen und nehmen Ideen und Impulse der Beteiligten auf; so werden deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Alle Mitarbeitenden setzen sich aktiv für Strukturen und Prozesse ein, in die sich Teilnehmende mit ihren Perspektiven und Meinungen einbringen können. Dazu gehört eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Positionen und Vorstellungen.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand
- Dienstbesprechung
- AG Schutzkonzepte
- Alle Gruppen und Kreise
- 

Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde kommunizieren klar ihre Ziele und stellen notwendige Ressourcen (Zeit und Raum, Informationen und passende Formate) zur Verfügung; damit werden Entscheidungsprozesse transparent. Beteiligte können so eigenverantwortlich entscheiden, in welchem Umfang sie sich einbringen möchten.

## 6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Das Thema Missbrauch und Gewalt in allen seinen Formen betrifft alle; jede\*r einzelne Mitarbeitende muss sich dem bewusst stellen. Die hauptamtlich Mitarbeitenden und der Kirchenvorstand stellen sicher, dass alle Aspekte des Schutzkonzepts in der täglichen Arbeit umgesetzt werden (können).

Die Arbeitsgruppe Schutzkonzepte berichtet dem Kirchenvorstand regelmäßig von ihrer Tätigkeit

Darüber hinaus beschäftigt sich der Kirchenvorstand mit dem Schutzkonzept regelmäßig in seinen Sitzungen und unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und notwendigen Ressourcen.

Das Schutzkonzept wird spätestens alle fünf Jahre überprüft; das Datum wird am Ende dieses Schutzkonzepts festgehalten.

### 6.1 Ansprechpersonen

Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung. Sie sind vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 4. März 2024 berufen.

#### 6.1.1 Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk Traunstein und Kirchengemeinde

Die Ansprechpersonen für den Dekanatsbezirk Traunstein sind:

Frau Claudia Lewien, Altötting

Telefon: (01 74) 6 83 52 33

E-Mail: [claudia.lewien@elkb.de](mailto:claudia.lewien@elkb.de)

Frau Heike Gierisch, Bad Reichenhall

Tel: (01 55) 66 09 22 52

E-Mail: [ansprechperson.dekanatsbezirk-traunstein@elkb.de](mailto:ansprechperson.dekanatsbezirk-traunstein@elkb.de)

Ebenso sind alle hauptamtlich Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern ansprechbar.

Die Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde

Monika Miedl

Tel.: (0178) 1971960

E-Mail: [monika-miedel@web.de](mailto:monika-miedel@web.de)

Dr. Kai Lüdtke

Tel.: (0152) 33975576

E-Mail: [kai.luedtke@elkb.de](mailto:kai.luedtke@elkb.de)

## 6.1.2 Aufgaben der Ansprechpersonen

Betroffene können sich an Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu suchen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen sind zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Sie leiten Betroffene an geeignete Stellen weiter, wie z. Bsp. die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle <https://www.anlaufstelle.help>, sowie an regionale Fachberatungsstellen.

## 6.1.3 Fortbildung und Vernetzung

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

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

Sofern es zukünftig weitere Fachstellen auch für andere Formen von Missbrauch und Gewalt gibt, werden diese in das Schutzkonzept mit aufgenommen und bekannt gemacht.

## 6.2 Präventionsbeauftragung

Jedes Dekanat muss eine Präventionsbeauftragung bestimmen. Diese ist für alle Kirchengemeinden des Dekanats zuständig. Die einzelnen Kirchengemeinden müssen keine Präventionsbeauftragung bestimmen.

### 6.2.1 Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Traunstein

Die zuständige Präventionsbeauftragte für den Dekanatsbezirk Traunstein ist:

Pfarrerin Daniela Herrmann, Martin-Luther-Platz 2, 83278 Traunstein

Telefon: (01 71) 9 69 69 42,

E-mail: [daniela.herrmann@elkb.de](mailto:daniela.herrmann@elkb.de)

## 6.2.2 Aufgaben der Präventionsbeauftragten

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

## 6.2.3 Fortbildung und Vernetzung

Präventionsbeauftragte nehmen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte teil sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt. Sie nehmen an den regelmäßigen Vernetzungstreffen teil, die durch die Fachstelle angeboten werden.

# 7. Präventives Personalmanagement

Es gibt ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptamtliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

## 7.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtlich Mitarbeitende

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren hauptberuflich Mitarbeitender gilt:

- 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 und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt befragt.
- Bei Lücken im Lebenslauf oder häufigen Wechseln der Beschäftigung wird nach den Gründen gefragt. Gegebenenfalls wird um Erlaubnis gebeten, beim früheren Arbeitgebenden nachzufragen.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild 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 oder 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 sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum.
- 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. Sofern es Willkommenstage für neue Mitarbeitende

gibt, wird das Thema Prävention sexualisierter Gewalt und aller anderen Formen von Missbrauch und Gewalt besprochen. Diese werden durch das Dekanat organisiert.

## 7.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden, insbesondere bei längerfristiger, regelmäßiger und interagierender Mitarbeit mit vulnerablen Gruppen, soll es ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren geben.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt. Dies kann sowohl durch die zuständige hauptamtliche Person als auch durch die Leitung der entsprechenden Gruppe oder des entsprechenden Kreises geschehen.
- 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.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der\* die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex, sowie die Verhaltensregeln im digitalen Raum.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit 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. Im Abschnitt 7.5 sind die Regelungen dazu aufgeführt.

## 7.3. Dokumentation

In der Personalakte der haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden, die in der Verwaltungsstelle des Dekanats aufbewahrt wird, werden folgende Dokumente abgelegt:

- die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung,
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt,
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt.
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses: Ausstellungsdatum, Datum der Einsichtnahme und Datum der erneuten Wiedervorlage.

Die Dokumentation kann entweder tabellarisch erfolgen oder durch einen Dokumentationsbogen. Ein Muster ist dem Schutzkonzept als Anlage beigefügt.

## 7.4. 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.

Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:

Name, Vorname, Geburtsdatum

Dienstort, Tätigkeit

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite) rechtskräftig verurteilt worden bin.
2. Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.
3. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
4. Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ort, Datum Unterschrift

Die Vorlage der Selbstauskunftserklärung ist Anlage des Schutzkonzeptes

Hospitierende und Praktikant\* innen werden durch hauptberufliches Personal im Dekanatsbezirk begleitet und tätig.

Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

## 7.5. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

### 7.5.1. Hauptamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

Bei Einstellung wird von allen Personen, die in der Kirchengemeinde und deren Einrichtungen (Kindertagesstätten) angestellt werden, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis angefordert. Es muss vor Arbeitsbeginn vorliegen.

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dokumentiert (Ausstellungsdatum und Datum der Einsichtnahme). Das erweiterte Führungszeugnis verbleibt bei dem jeweiligen Mitarbeitenden.

Auf Anforderung der Pfarramtsführung, jedoch spätestens alle fünf Jahre, muss erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und die Einsichtnahme dokumentiert werden.

Die Zuständigkeiten für die Einsichtnahme und Dokumentation sind folgendermaßen geregelt:

**Dekanat:** Dekantsleitung, delegiert an personalaktenführende Stelle, d.h.:

- an Mitarbeitende im Dekanatsbüro bzw. Schulreferat für entsprechend dort geführter Personalakten (Pfarrer\* innen, Diakon\* innen, Religionspädagoge\* innen; Kirchenmusiker\* innen sofern bei der ELKB angestellt, sonst entsprechende anstellende Kirchengemeinde); ggf. auch ehrenamtlich Mitarbeitende;
- an die Personalabteilung der Verwaltungsstelle für Mitarbeitende im Dekanat.

Das Dekanat fordert das erweiterte Führungszeugnis für seine oben benannten Geltungsbereiche ein, sofern es nicht durch übergeordnete Stellen im Landeskirchenamt erfolgt (Pfarrer\* innen, Diakon\* innen, Religionspädagoge\* innen, Kirchenmusiker\* innen).

**Kirchengemeinde:** Pfarramtsführende Person, ggf. delegiert an entsprechende Personen.

### 7.5.1. Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

In bestimmten sensiblen Bereichen wird auch von Ehrenamtlichen ein erweitertes Führungszeugnis gefordert. Mitarbeitende, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sind gesetzlich dazu verpflichtet. Mitarbeitende in allen anderen Gruppen und Kreisen sind zur Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung verpflichtet.

Hintergrund: einschlägig vorbestraften Personen dürfen keine Tätigkeiten mit diesen Gruppen übertragen werden (vgl. SGB VIII §72a, PrävG §4). Die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten.

### 7.6. Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum sind von allen hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden vor Beginn der Tätigkeit zu unterzeichnen.

Die Aufforderung und Dokumentation erfolgten analog zu dem Ablauf bei den erweiterten polizeilichen Führungszeugnissen. In den einzelnen Arbeitsbereichen werden Listen geführt. Neue ehrenamtlich Mitarbeitende werden der Pfarramtsleitung unverzüglich gemeldet.

Die unterschriebenen Exemplare des Verhaltenskodexes, sowie der Verhaltensregeln für den digitalen Raum, werden im Pfarrbüro entsprechend den Datenschutzvorgaben aufgehoben.

### 7.7. Mitarbeitendenjahresgespräche

Das jährliche Mitarbeitendenjahresgespräch bietet Raum und eine entsprechend offene Atmosphäre, um mögliche Vorfälle sexualisierter Gewalt und aller anderen Form von Missbrauch und Gewalt ansprechen zu können. Die Mitarbeitenden werden dabei im Gespräch sensibilisiert und beraten.

Alle Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen müssen in ihrem ersten Dienstjahr eine Basisschulung besuchen. Darüber hinaus werden regelmäßige Fortbildungen für alle Mitarbeitenden und die Gemeinde angeboten.

## 8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

### 8.1. Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Arbeit mit Menschen erzeugt Nähe. Mitarbeitende tragen dafür Verantwortung, diese Nähe in der nötigen professionellen Distanz zu gestalten, wie sie im Verhaltenskodex formuliert ist. Auch der digitale Raum benötigt eine besondere Reflexion des Umgangs von Nähe & Distanz und den damit verbundenen Risiken. Insbesondere Kinder und Jugendliche sind in besonderem Maße gefährdet.

Deshalb gibt es verbindliche Verhaltensregeln für den digitalen Raum.

#### 8.1.1. Verhaltenskodex

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 verpflichte mich, 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 Abstinenzgebot<sup>1</sup> (§3 PrävG) 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 beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

---

<sup>1</sup> § 3, 1-3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren. In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

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



12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber meine Vorgesetzten.

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich bin über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....  
Ort, Datum Name

.....  
kirchliche Dienststelle

## 8.1.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind aus der gemeinsamen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder sich virtuell zu treffen. Ihre Nutzung birgt aber auch Risiken. So können digitale Räume für Cybergrooming<sup>2</sup>, Cybermobbing<sup>3</sup> oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Folgende verbindlichen Regelungen dienen dazu, diesen Risiken zu begegnen, sich für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen:

1. Der Umgang mit privaten Handynummern erfolgt reflektiert; für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten nutzen hauptamtlich Mitarbeitende eine dienstliche Nummer.
2. Allen hauptamtlich Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
3. Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
4. Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. Messenger, E-mail, Social-Media- Plattformen) haben.
5. Die genutzten digitalen Kanäle werden aktiv administriert, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
6. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, wird die Belästigung in Absprache mit den Betroffenen mit den Ansprechpersonen und/ oder dem hauptamtlich Mitarbeitenden angesprochen und dokumentiert, sowie konkrete Interventionsmaßnahmen eingeleitet. Sofern das Interventionsteam einbezogen wurde, verbleibt die Dokumentation im Dekanat, ansonsten in der Kirchengemeinde.
7. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
8. Ehrenamtlich Mitarbeitende können selbst entscheiden, welche digitalen Kommunikationswege sie im Sinne dieser Vorgabe nutzen möchten.

---

<sup>2</sup> Gezieltes Ansprechen von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum, mit dem Ziel der Anbahnung sexueller Kontakte/ der sexuellen Belästigung. Cybergrooming ist strafbar (§176b StGB).

<sup>3</sup> Das absichtliche Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen anderer im digitalen Raum über einen längeren Zeitraum hinweg.

Anhang:

[https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user\\_upload/Schutzkonzepte\\_fuer\\_den\\_digitalen\\_Raum\\_aktualisiert.pdf](https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf)

Ich wurde über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....  
Ort, Datum Name

.....  
kirchliche Dienststelle

### 8.1.3. Umgang mit dem Verhaltenskodex und den Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten beides zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Die zuständigen haupt- und ehrenamtlich Verantwortlichen sind hier in der Bringschuld und senden die unterschriebenen Erklärungen unaufgefordert an das Pfarrbüro.

Referent\* innen erhalten den Verhaltenskodex und werden über die Regelungen informiert. Er ist i. d. R. von den Referent\* innen zu unterschreiben, in jedem Fall aber, wenn keine hauptamtliche Person bei der Veranstaltung anwesend ist. Die Ablage erfolgt zentral im Pfarrbüro.

Zusätzlich steht das Prinzip der „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden der jeweiligen Veranstaltungen offen. Es muss am Anfang kurz erläutert werden.

Der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden auf der Homepage veröffentlicht und mit allen neuen Mitarbeitenden (ehrenamtlich und hauptamtlich) besprochen, sowie bei Sitzungen des Kirchenvorstandes, der Ausschüsse und Veranstaltungen thematisiert.

## 8.2. Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten

Die Kirchengemeinde hat in allen drei Sprengeln eigenen Räumlichkeiten. Das Pfarramt befindet sich in Altötting, Eichendorfstr. 2. Die Gemeinderäume aller drei Sprengel, werden für Veranstaltungen genutzt (befinden sich im Eigentum der Kirchengemeinde). Im Gemeindehaus Neuötting und in den Räumen in AÖ werden die Räume zusätzlich durch externe Gruppen genutzt bzw. sind an den Landkreis Altötting oder eine Privatperson vermietet. Darüber hinaus finden Veranstaltungen mit Kooperationspartner\* innen oder Freizeiten in externen Räumen statt.

### 8.2.1. Nutzung der Räumlichkeiten der Kirchengemeinde

Für die Nutzung aller Räumlichkeiten gelten die Verhaltensregeln, Hausordnungen sowie das Schutzkonzept der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Altötting.

## 8.2.2. Nutzung externer Räumlichkeiten

Für Veranstaltungen der Kirchengemeinde, die außerhalb der oben genannten Räumlichkeiten stattfinden, gilt Folgendes:

Vor Beginn der Veranstaltung sind von den Leitungspersonen die Regelungen zur Raumnutzung abzuklären; ebenso müssen die Leitungspersonen sich über das Bestehen von Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt informieren und die dort festgelegten Verhaltensregeln beachten.

Werden Räumlichkeiten einer Kirchengemeinde im Dekanatsbezirk genutzt, so gelten verpflichtend die Hausordnung, Verhaltensregeln und Schutzkonzepte der jeweiligen Kirchengemeinde. Gleiches gilt für die Nutzung von Räumlichkeiten der Diakonie oder anderer Einrichtungen.

Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen oder mehrtägigen Veranstaltungen (z.B. Freizeiten) in externen Räumen müssen die Leitungspersonen vor Beginn der Veranstaltung den Schutzbedarf entsprechend dieses Schutzkonzepts bewerten. Dazu kann die Checkliste in der Anlage verwendet werden. Über das Ergebnis der Bewertungen sind die Teilnehmenden zu informieren bzw. zu unterweisen.

## 8.3. Verhaltensregeln für Einzelkontakte

In einigen Arbeitsbereichen innerhalb unserer Kirchengemeinde sind Einzelkontakte nicht zu vermeiden bzw. sind für die Arbeit notwendig und Voraussetzung. Das betrifft z.B. Arbeits- und Seelsorgegespräche, die sowohl von hauptamtlich als auch ehrenamtlich Mitarbeitenden geführt werden.

Unter Umständen sind besondere Absprachen und Maßnahmen nötig, um allen Beteiligten die nötige Sicherheit zu geben. Dabei kann es hilfreich sein diese vorab zu besprechen:

- Das Setting des Beisammenseins zu klären.
- Die Anwesenheit einer dritten Person ist jederzeit möglich.
- Die Räume, in denen der Unterricht bzw. die Gespräche stattfinden, bleiben unverschlossen. Somit ist die „Exit-Option“ jederzeit gewährleistet.
- Auf Wunsch findet das Gespräch bzw. der Unterricht in einem Raum statt, der von außen einsehbar ist (z.B. durch große Fenster), bzw. in der Nähe belebter Räume liegt.
- Der Termin ist in einem Kalender, z.B. Belegungsplan, Online-Kalender, etc. dokumentiert.

## 9. Schulung und Fortbildung

Präventive Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt ist der beste Schutz. Inhalte der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit sind:

- was versteht man unter sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt,
- was ist der Nährboden für Gewalt und Missbrauch
- welche Gefahren liegen im digitalen Raum
- welche Strategien verfolgen Täter\* innen
- welche Risikofaktoren begünstigen sexualisierte Gewalt
- welche Handlungsoptionen ergeben sich daraus
- was sind die Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen
- welches Handeln ist notwendig, wenn ein Verdacht im Raum steht (Intervention).

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet. Darüber hinaus geben wir den Mitgliedern der Kirchengemeinde bei Interesse die Möglichkeit, an einer Schulung teilzunehmen.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden eine entsprechende Präventionsschulung erhalten, gelten folgende Regelungen:

- Konfirmanden\* innen sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einer Basisschulung teilzunehmen und erhalten ein Zertifikat.
- Für erwachsene ehrenamtlich Mitarbeitende bietet die Kirchengemeinde mindestens einmal jährlich die Basisschulung bzw. entsprechende Präventionsschulungen an. Alternativ ist die Teilnahme an Angeboten des Dekanates oder der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt möglich. Die Teilnahme der Leitungen von Gruppen und Kreisen sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Der Nachweis über die Schulungsteilnahme ist nach Abschluss vorzulegen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist ebenfalls eine entsprechende Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Die Fahrtkosten zu den Schulungen werden erstattet.
- Alle fünf Jahre muss darüber hinaus eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Das Pfarramt informiert die Mitarbeitenden über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise der Kirchengemeinde dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der/ die Vorgesetzte\* r das Gespräch. Ist die Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, muss über eine weitere Mitarbeit durch den Kirchenvorstand entschieden werden.

## 10. Sexualpädagogisches Konzept und sexuelle Bildung

Sexualität gehört zur Persönlichkeit eines jeden Menschen und wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Allen Mitarbeitenden ist bewusst, dass sich Sexualität unterschiedlich zeigt und gelebt wird. Die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern sind eine Bereicherung und zugleich Ausdruck, dass alle Menschen geliebte Geschöpfe Gottes sind.

In den verschiedenen Arbeitsfeldern der Kirchengemeinde treffen Mitarbeitende auf Menschen jeden Alters. Alle Altersgruppen sollen dort offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und vor allem Kinder und Jugendliche sollen alters- und entwicklungsgemäße Antworten erhalten. Bei Bedarf finden dazu thematische Schulungen mit Fachpersonal statt.

In allen Bereichen kirchlicher Arbeit gilt es, das sexuelle Selbstbestimmungsrecht zu beachten. Die Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich in den Veranstaltungen mit einfließen; ebenso entstehen vor Ort Emotionen. Die Mitarbeitenden bieten bei Bedarf Raum, diese Gefühle anzusprechen und positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nichtsexuellen Beziehungen zu sammeln.

Vorkehrungen sorgen dafür, dass die Grenzen jeder\* jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der\* dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen im Vorfeld helfen, die eigenen Grenzen und die der anderen zu wahren.

Die Arbeitsgruppe Schutzkonzepte wird gemeinsam mit den Pfarrer\* innen und ehrenamtliche Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit und des Eine-Welt -Brunches ein Konzept entwickeln und dazu die Materialien der Evangelische Jugend als Grundlage nutzen.

# 11. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden innerhalb der Kirchengemeinde werden wahr- und ernstgenommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt zu melden.

Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Insbesondere Kinder und Jugendliche sollen ermutigt werden, Kritik zu äußern und zu erleben, dass diese ernst genommen wird. Dazu werden z. Bsp. angepasste Feedbackmöglichkeiten bzw. Feedbackbögen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung) entwickelt

Für alle Beschwerden gilt:

- Begegnung auf Augenhöhe
- Es erfolgt keine Bagatellisierung und Rechtfertigung
- Beschwerden, Vorwürfen, Kritik wird nachgegangen
- es muss eine zeitnahe Rückmeldung erfolgen

In der Kirchengemeinde gibt es folgende Beschwerdemöglichkeiten:

- Regelmäßige Erreichbarkeit der Pfarramtsleitung über das Pfarrbüro,
- Öffnungszeiten: Mo.-Mi. von 10.00- 12.00 Uhr / Do. 16.00- 18.00/ Fr. geschlossen
- unter Telefon (08671) 97830 oder E- mail: [pfarramt.altoetting@elkb.de](mailto:pfarramt.altoetting@elkb.de) ; im Vertretungsfall wird eine entsprechende Erreichbarkeit über die Abwesenheitsmeldung und den Anrufbeantworter bekannt gegeben. Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb von 48 Stunden. Über das Wochenende verlängert sich der Zeitraum entsprechend.
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf der Homepage sowie Plakate an gut sichtbaren Orten
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gremien und Arbeitsbereiche.
- In der Anlage befinden sich Formulare für Beschwerden und Rückmeldungen.

## 12. 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.

Um Gefährdungen und übergriffiges Verhalten schnell zu beenden, und weitere Gewalt zu verhindern, ist unverzügliches Handeln nötig. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. **Alle Maßnahmen müssen mit der Pfarramtsleitung und Dekanatsleitung abgestimmt werden.**

### 12.1. Interventionsleitfaden

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

Grundsätze der Intervention sind: alle Beteiligten im Blick behalten, keine alleinigen Entscheidungen treffen, das Interventionsteam bzw. den informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.

Eine erste, ganz grundlegende, Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“. Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

- E – Erkennen:** Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren.
- R – Ruhe bewahren:** Durchschnaufen und Boden unter den Füßen gewinnen; überlegt agieren; keine Dramatisierung und keine Überstürzung; wichtig: Reflexion und Beratung.
- N – Nachfragen:** Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist. Vorsicht: nicht nachbohren und zu sehr ins Detail gehen; intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.
- S – Sicherheit herstellen:** Die/ der Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene\* r und Beschuldigte\* r trennen; überlegen, ob die/ der Betroffene eine\* n Helfer\* in an der Seite benötigt.
- T – Täter\* innen stoppen:** klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen.

Bis zum Vorliegen des aktuell gültigen Gesamtinterventionsleitfadens der ELKB gelten die Informationen im Handlungsleitfaden für Dekan\* innen und in der Ordnung zum Beschäftigtenschutz in der ELKB, im Intranet zu finden unter <https://www2.elkb.de/intranet/node/29094>.

Die im Dekanat vorliegende *Checkliste für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt in den Kirchenkreisen Augsburg und Schwaben, München und Oberbayern* bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention.

## **Aufgaben der\* des Dienstvorgesetzten (Leitungsebene) bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt**

Die Aufgaben der\* des Dienstvorgesetzten sind: Opfer schützen, mit der\* dem Beschuldigten angemessen umgehen (Fürsorgepflicht), das Umfeld informieren und begleiten, den Sachverhalt auf Plausibilität prüfen und das Verfahren koordinieren.

Dem/der Pfarrer\* in, dem/der Dekan\* in ist bewusst, dass er/sie hier in der Rolle der\* des Dienstvorgesetzten agiert (und nicht als Seelsorger\* in).

### **Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):**

1. Pfarramtsführung bzw. Dekan\* in als Dienstvorgesetzte\* r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte Pfarrer\* in oder Dekan\* in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Dekan\* in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein (siehe Abschnitt 12.2.).
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Dekan\* in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der Regionalbischof in Kenntnis gesetzt.
5. Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert.
6. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).
7. Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/ dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:
  - Weitere Beobachtung
  - Disziplinarisches Gespräch
  - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
  - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
  - Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

## **12.2. Interventionsteam**

Das Interventionsteam unterstützt den Leitungsverantwortlichen, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher.

Dem Interventionsteam für den Dekanatsbezirk Traunstein gehören an:

### **1. Dekan\* in/Verfahrensleitung**

Dekan Peter Bertram, Traunstein

Telefon: 0861/98967-14

E-Mail: [peter.bertram@elkb.de](mailto:peter.bertram@elkb.de)



*(oder der/die von ihm benannte Vertreter\*in im Verhinderungsfall; über das Dekanat erfahrbar)*

**2. Stellvertretende Dekan\*in (mit besonderer Erfahrung Bereich Kindergärten)**

Pfarrerin Andrea Klopfer, Burgkirchen;

Telefon: (08 67 9) 96 99 07

E-Mail: [andrea.klopfer@elkb.de](mailto:andrea.klopfer@elkb.de)

**3. Präventionsbeauftragte\*r im Dekanatsbezirk Traunstein**

Pfarrerin Daniela Herrmann, Traunstein

Telefon: (01 71) 96 96 94 2

E-Mail: [daniela.herrmann@elkb.de](mailto:daniela.herrmann@elkb.de)

*(gleichzeitig auch Koordination der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in enger Abstimmung mit dem Dekan und verantwortlichen Stellen der ELKB)*

**4. Erfahrene Fachkraft**

Claudia Lewien, Traumatherapeutin Altötting;

Telefon: (01 74) 6 83 52 33

E-Mail: [claudia.lewien@elkb.de](mailto:claudia.lewien@elkb.de)

**5. Erfahrene Fachkraft (mit besonderer Erfahrung Seniorenarbeit)**

Diakon Michael Soergel, Diakonie im Achental;

Telefon: (08 64 1) 78 10

E-Mail: [michael.soergel@elkb.de](mailto:michael.soergel@elkb.de)

**6. ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.**

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

## a. Dokumentation

Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert und im Dekanat aufbewahrt. Für Fälle innerhalb der Kirchengemeinde, die kein Handeln des Interventionsteams erfordern, erfolgt die Aufbewahrung in der Kirchengemeinde. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort aufbewahrt, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist.

## 12.3. 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 die Dekanatsleitung.

Eine Meldung kann auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676

M-mail: [meldestellesg@elkb.de](mailto:meldestellesg@elkb.de)

**Als Anhang wird diesem Schutzkonzept beigefügt:**

- Interventionsleitfaden
- Interventionsablauf in der ELKB als Grafik
- Interventionsteam

# 13.Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss diese Person rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde und des Dekanatsbezirkes,
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Es gelten folgende Regelungen:

- Das Interventionsteam berät und begleitet diesen Schritt. Handelnd sind der\* die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist einzubeziehen.
- Beratung und Unterstützung erfolgt durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeits- bzw. 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 wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Die Öffentlichkeit wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.

# 14. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich Aufarbeitungsprozesse an. Dabei wird zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung unterschieden.

## 14.1. Individuelle Aufarbeitung

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Die Betroffenen erhalten Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten.

Ebenso erhalten Betroffene transparente Informationen über Interventionsschritte, die noch nicht abgeschlossen sind. Weitere Ausführungen finden sich unter 14.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung.

## 14.2. Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung betrifft die eigenen Strukturen, die Fehlerkultur, die Maßnahmen und Angebote des Dekanatsbezirks. Lücken und Fehler werden wahrgenommen, verändert und das Schutzkonzept überprüft.

Leitend sind dabei folgende Fragen:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen und müssen kritisch hinterfragt werden?
- Wo liegen blinde Flecken in der Kirchengemeinde und im Dekanatsbezirk?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in der Kirchengemeinde und im Dekanatsbezirk vorhanden?
- Konnte den Betroffenen vermittelt werden: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist bei aktuellen Fällen notwendig, aber auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

### **Aufarbeitung von aktuellen Fällen**

Folgende Fragen ergänzen die bereits oben genannten Punkte:

- 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 kann eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

### **Aufarbeitung von länger zurückliegen Fällen**

Ausgangspunkt 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. Eine Beratung in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB ist daher unerlässlich. Leitend sind folgende Fragen:

- War die Kirchenleitung informiert?
- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde und/ oder Dekanatsbezirk?
- 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 die Kirchengemeinde und/ oder der Dekanatsbezirk dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden und das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es religiöse, theologische und geistliche Denkmuster in der Kirchengemeinde und/oder im Dekanatsbezirk, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Welche Erkenntnisse bringen diese Gespräche und Analysen für die Zukunft? Wo tragen höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz bei?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

**Bei allen Überlegungen werden die Betroffenen mit einbezogen.** Sie sind die Expert\* innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen

## 14.3. Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung

### 14.3.1. Unterstützung der Betroffenen

Den Betroffenen werden ab Bekanntwerden, Meldung und/ oder Erstgespräch hauptamtliche Personen genannt, die sie jederzeit kontaktieren können. Das können auch abweichende Personen zu den Personen sein, die für die Bearbeitung des Vorfalls zuständig sind, um ggf. das Seelsorgegeheimnis zu wahren.

Sowohl die Personen, die den Vorfall bearbeiten, als auch die Personen, die ggf. für die Begleitung der Betroffenen verantwortlich sind, melden sich aktiv in gewissen Zeitabständen bei den Betroffenen. Wenn es sich bei Betroffenen um Minderjährige handelt, werden die Eltern und ggf. die Familie in die entsprechende Unterstützung einbezogen.

In den Gesprächen wird festgestellt, was die Betroffenen benötigen; ggf. wird Kontakt zu beratenden oder betreuenden Stellen und Hilfsangeboten hergestellt.

Wenn der Vorfall im Bereich der Haupt- und Ehrenamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Unterstützung der Betroffenen.

### 14.3.2. Nachsorge in der Institution

Nachsorge beginnt bereits im Rahmen der Bearbeitung eines Vorfalls; dazu gehört, dass die beteiligten Personen, die die Gespräche führen und zuständig sind, im Nachgang der Gespräche regelmäßig die Gespräche, sowie eigene Grenzen und Belastungen reflektieren. Bei Bedarf wird die Fachstelle hinzugezogen.

Die begleitenden Personen wissen um die Möglichkeiten wie kollegiale Beratung, (externer) Supervision und Coaching und nehmen sie bei Bedarf in Anspruch. Diese Angebote sind auf dem Dienstweg bei Abteilung F zu beantragen und werden von der Landeskirche entsprechend der Richtlinien finanziell gefördert.

Wenn der Vorfall im Bereich der Haupt- und Ehrenamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Verarbeitung und Aufarbeitung. Gegebenenfalls kann auch hier (externe) Supervision in Anspruch genommen werden.

### 14.3.3. Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall

Während der Bearbeitung eines Vorfalls sind die Schritte des Schutzkonzeptes zu überprüfen. Änderungsbedarf wird von den bearbeitenden Hauptamtlichen dokumentiert.

Im Anschluss werden die Änderungsvorschläge zunächst mit den zuständigen Verantwortlichen, der AG und dem Kirchenvorstand besprochen und eingearbeitet. Die Dekanatsleitung wird, wenn nötig in alle Schritte einbezogen, und erhält das überarbeitete Schutzkonzept. Ebenso die Fachstelle.

Die Änderungen und das aktualisierte Schutzkonzept sind in allen Geltungsbereichen bekannt zu geben. Die zuständigen Verantwortlichen der Arbeitsbereiche sollen bei ihren Teambesprechungen das geänderte Schutzkonzept thematisieren.

Das Dekanatsbüro gibt die Änderungen an die Kirchengemeinden weiter.

## 15. Vernetzung und Kooperation

Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde streben eine enge Zusammenarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt sowohl innerhalb der eigenen Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner\* innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen an und etablieren diese in ihrer Arbeit. Dabei nutzen sie vorhandene Kontakte und Netzwerke. Dieser Austausch bietet folgende Chancen:

- die Fachlichkeit in diesem Bereich vertiefen,
- Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten zur Verbesserung präventiver Maßnahmen.

Das bedeutet konkret:

- Ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch, insbesondere auch mit den Vertreter\* innen der benachbarten Kirchengemeinden und Dekanatsbezirke.
- Neue Austauschnetzwerke werden der AG oder im Pfarrbüro bekanntgegeben und eingearbeitet.
- Im Dekanatsbezirk gibt es folgende Fachberatungsstellen, die dem Dekanat, aber auch den Kirchengemeinden vor Ort für Fortbildungen und Schulungen zur Verfügung stehen:

### **Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Diakonischen Werk Traunstein**

Triftweg 36, 83278 Traunstein

Ansprechpartnerin: Danica Wetzky

Telefon: (0176) 24 27 48 75

E-Mail: [danica.wetzky@diakonie-traunstein.de](mailto:danica.wetzky@diakonie-traunstein.de)

### **Frauen helfen Frauen – Fachberatungsstelle für gewaltbetroffene Frauen, Kinder und Jugendliche im Landkreis Mühldorf**

Stadtplatz 5, 84478 Waldkraiburg

Telefon: (08638) 83 79 7

E-Mail: [info@fhf-lkr-muehldorf.de](mailto:info@fhf-lkr-muehldorf.de); [beratung@fhf-lkr-muehldorf.de](mailto:beratung@fhf-lkr-muehldorf.de)

Web: <https://fhf-lkr-muehldorf.de>

### **Frauen helfen Frauen – Beratungsstelle für sexuelle und häusliche Gewalt Burghausen**

Berchtesgadener Str. 3, 84489 Burghausen

Telefon: (08677) 70 07

E-Mail: [beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de](mailto:beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de)

Web: <https://fhf-muehldorf.de>

- Einholen einer Rückmeldung durch die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB zum vorliegenden Schutzkonzept.
- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird regelmäßig thematisiert bei der Gesamtpfarrkonferenz (erweiterte Pfarrkonferenz), der Dekanatsynode, dem Dekanatsausschuss, sowie in den einzelnen Arbeitsbereichen innerhalb des Dekanatsbezirks.





## 16. Öffentlichkeitsarbeit

Die Information der Präventionsarbeit sexualisierter Gewalt erfolgt über verschiedene Kommunikationswege. Ziel ist es aktiv Stellung gegen sexualisierte Gewalt zu beziehen, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und anvertraute Menschen zu schützen.

### 16.1. Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt gilt daher:

- Das Leitbild dieses Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen im Dekanatsbezirk bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen, informiert.
- Das Engagement des Dekanatsbezirks zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird in der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

### 16.2. Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt beinhaltet auch Richtlinien für den digitalen Raum. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Fotos von Kindern oder Jugendlichen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten angefertigt werden. Gleiches gilt für Fotos von erwachsenen Personen.
- Bei Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos wird der Verwendungszweck klar benannt. Bei Veröffentlichung von Bildern im Internet ist eine gesonderte Einwilligung nötig, da sich ein nicht überschaubarer Adressat\* innenkreis ergibt.
- Fotos von Kindern und Jugendlichen werden nur verwendet, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Der Verzicht auf Klarnamen und Verlinkungen zu persönlichen Profilen wahrt die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien.
- Es werden keine Bilder bzw. Beiträge veröffentlicht, die Personen bloßstellen.

Folgende Methoden können helfen zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, z.B.:

- der Einsatz technischer Mittel, der auf der Homepage den Download weitestmöglich erschwert;
- die Reduktion der Fotoauflösung (Bildgröße) für das Internet, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden;
- fallbezogen abwägen, ob Fotos nur in gedruckten Publikationen genutzt werden.

Weitere Informationen auch unter [https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung\\_Verarbeitung\\_von\\_Fotos.pdf](https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf)

## 16.3. Homepage

Auf der Homepage unserer Kirchengemeinde werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild dieses Schutzkonzeptes,
- der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen zum Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu [www.aktivgegenmissbrauch-elkb.de](http://www.aktivgegenmissbrauch-elkb.de),
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- Hinweise zu weiteren Beratungsangeboten für Betroffene,
- das Schutzkonzept zum Download.

Anlassbezogen gibt es Informationen auf der Homepage über:

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

# 17. Beschäftigtenschutz

## 17.1. Allgemeine Informationen

Das Präventionsgesetz der ELKB bezieht sich nicht nur auf sexualisierte Gewalt, die an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und weiteren anvertrauten Personen in Kirche oder Diakonie verübt wird. Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kollege\* innen, Vorgesetzte oder den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision beziehungsweise Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

„Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und diakonischen Dienstverhältnissen; eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen. Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht.“ (Präambel der Ordnung zum Beschäftigtenschutz (BeschSchO) vom 20. April 1999, RS 803).

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

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg\* innen oder Dienstvorgesetzte erfahren.

Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen.

Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem Pfarrerdienstrecht stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verpflichtungen dar und kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Belästigung wird im Regelfall zugleich eine erhebliche Störung des Friedens in dem betreffenden Arbeitsbereich bedeuten.

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

## 17.2. Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden

Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der\* dem nächsthöheren nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden.

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

Es ist dringend geboten, externe Beratung zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.

### 17.3. Umgang mit/ Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden

Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung.

In diesem Kontext ist es dringend geboten, externe Beratung einzuholen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass die Dienstgeberin fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

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

### 17.4. Regelungen im Präventionsgesetz

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

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

## 18. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept wurde der Kirchengemeinde in der Gemeindeversammlung am 22.09.2024 vorgestellt und diskutiert. Änderungen und/ oder Ergänzungen hat der KV in seiner Sitzung am ....eingearbeitet und danach der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung und Genehmigung vorgelegt.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre geprüft. Sollte eine Intervention notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts nach Abschluss der Intervention statt.

Die nächste reguläre Überprüfung ist 2029.

## 19. Anlagen:

- Verhaltenskodex
- Verhaltensregeln im digitalen Raum
- Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)
- Selbstauskunftserklärung
- Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)
- Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten
- Interventionsleitfaden (noch zu erstellen)
- Interventionsplan der ELKB als Grafik
- Interventionsteam
- Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
- Beschwerde- und Mitteilungsbogen
- Beschwerde- und Mitteilungsdocumentation
- Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

## Verhaltenskodex für die Evangelisch- Lutherische Kirchengemeinde Altötting

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 verpflichte mich dazu beizutragen, 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 verpflichte mich, 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 Abstinenzgebot (§3 PräVG) 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 beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber meine Leitung.

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich wurde über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne dies als verbindlich an.

.....  
Ort, Datum

.....  
Name

.....  
kirchliche Dienststelle

## Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind aus der gemeinsamen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder sich virtuell zu treffen. Mit ihrer Nutzung sind aber auch Risiken verbunden. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Insbesondere Kinder und Jugendliche gilt es besonders zu schützen.

Folgende verbindlichen Regelungen dienen dazu, diesen Risiken zu begegnen, sich für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen:

1. Der Umgang mit privaten Handynummern erfolgt reflektiert; für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten nutzen Mitarbeitende eine dienstliche Nummer.
2. Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
3. Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
4. Mitarbeitende des Dekanatsbezirks dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. Messenger, E-Mail, Social-Media- Plattformen) haben.
5. Die genutzten digitalen Kanäle werden aktiv administriert, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
6. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese in unserem Einflussbereich statt, wird die Belästigung angesprochen und dokumentiert, sowie konkrete Interventionsmaßnahmen eingeleitet.
7. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanatsbezirks wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
8. Mitarbeitende können selbst entscheiden, welche digitalen Kommunikationswege sie nutzen möchten.

Anhang:

[https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user\\_upload/Schutzkonzepte\\_fuer\\_den\\_digitalen\\_Raum\\_akualisiert.pdf](https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_akualisiert.pdf)

Ich wurde über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....  
Ort, Datum

.....  
Name

.....  
kirchliche Dienststelle



## Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex

Dienstgeberin:

Evangelisch-Lutherische  
Eichendorffstr. 2,  
vertreten durch Pfarrer Thilo Neuhaus

84503

Kirchengemeinde  
Altötting,

Angaben zur/ zum ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ /Ort	
Tätigkeit	
<b>Hiermit erkläre ich mich mit der Einsichtnahme meines erweiterten Führungszeugnisses und Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden. Bei Beendigung meiner ehrenamtlichen bzw. nebenberuflichen Tätigkeit wird dieses Formular vernichtet.</b>	
Ort, Datum	Unterschrift der/des ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden

Dokumentation der Einsichtnahme	Ausstellungsdatum Führungszeugnis:	
	Datum der Einsichtnahme:	
Der/die oben genannte ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätige Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Es ist kein Eintrag wegen einer Straftat nach den Paragrafen: 171, 174, 174a, 174b, 174c, 176, 176a, 176b, 177, 178, 179, 180, 180 a, 181a, 182, 183, 183a, 184, 184a, 184b, 184c, 184d, 184e, 184f, 225, 232, 233, 233a, 234, 235, 236 des StGB vorhanden.		
Ort, Datum	Unterschrift des Dienstgebers	Wiedervorlage (5-Jahres-Turnus)

Datum des unterschriebenen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im Digitalen Raum	
Datum Teilnahme an Basisschulung	

## Selbstauskunftserklärung

### Personalien

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Geb. Datum: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Tätigkeit

Einrichtung, Dienstort: \_\_\_\_\_

Dienstbezeichnung: \_\_\_\_\_

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite) rechtskräftig verurteilt worden bin.
2. Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.
3. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
4. Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

Ort Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

## Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

<p>§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht</p> <p>§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen</p> <p>§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen</p> <p>§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung</p> <p>§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses</p> <p>§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern</p> <p>§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern sexueller Missbrauch von Kindern</p> <p>§ 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge</p> <p>§ 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung</p> <p>§ 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge</p> <p>§ 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen</p> <p>§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger</p> <p>§ 180a Ausbeutung von Prostituierten</p> <p>§ 181a Zuhälterei</p> <p>§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen</p> <p>§ 183 Exhibitionistische Handlungen</p> <p>§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses</p> <p>§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften</p> <p>§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften</p> <p>§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften</p> <p>§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften</p> <p>§ 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien</p>	<p>§ 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien</p> <p>§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen</p> <p>§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution</p> <p>§ 184g Jugendgefährdende Prostitution</p> <p>184i Sexuelle Belästigung</p> <p>§ 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen</p> <p>§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen</p> <p>§ 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung</p> <p>§ 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft</p> <p>§ 233a Förderung des Menschenhandels</p> <p>§ 234 Menschenraub</p> <p>§ 235 Entziehung Minderjähriger</p> <p>§ 236 Kinderhandel</p>
---	---

## Dokumentationsbogen Verhaltenskodex

*Dienstgeberin:*

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde  
Eichendorfstr. 2, 84503 Altötting,  
vertreten durch Pfarrer Thilo Neuhaus

Angaben zur/zum ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ /Ort	
Tätigkeit	
<b>Hiermit erkläre ich mich mit der Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden. Bei Beendigung meiner ehrenamtlichen bzw. nebenberuflichen Tätigkeit wird dieses Formular vernichtet.</b>	
Ort, Datum	Unterschrift der/des ehrenamtlich bzw. nebenberuflich tätigen Mitarbeitenden

Datum des unterschriebenen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im Digitalen Raum	
Datum Teilnahme an Basisschulung	

## Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten

**Auflistung von Stichpunkten, die je nach Art der Veranstaltung, des Ortes und des Personenkreises ergänzt und konkretisiert werden müssen. Anregungen und Vorschläge aus gemachten Erfahrungen sind sehr willkommen. Die Checkliste wird laufend aktualisiert.**

- Allgemeinen Hinweisen am Beginn Veranstaltung: wo Toiletten, Ausgang (verschlossen von außen, frei zugänglich für Externe?),
- Gibt es auf den Fluren Bewegungsmelder, die automatisch für Licht sorgen? (auch nachts?)  
Wenn nein:  
Ist das Flurlicht während der Veranstaltungen angeschaltet?  
Sind die TN darauf hingewiesen worden, wo die Lichtschalter sind?

Zusätzlich bei Freizeiten:

- Gibt es unbeleuchtete Ecken?  
Wenn ja, wo  
Verhaltensregeln für diese „Ecken“
- Gibt es uneinsichtige Ecken?  
Wenn ja, wo  
Verhaltensregeln für diese „Ecken“
- Waschräume abschließbar? Wenn nein: Wie markieren, dass belegt?  
Einzelduschen? / Gemeinschaftsduschen?
- Belegung der Stockwerke: gemischtgeschlechtlich?  
Zimmer nachts verschlossen?  
Zimmerregeln?
- Umgang mit Alkohol, Nikotin, Drogen

## Interventionsleitfaden

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich. Bis zum Vorliegen des aktuell gültigen Gesamtinterventionsleitfadens der ELKB gelten die Informationen im Handlungsleitfaden für Dekan\*innen und in der Ordnung zum Beschäftigtenschutz in der ELKB, im Intranet zu finden unter <https://www2.elkb.de/intranet/node/29094>.

Eine erste, ganz grundlegende, Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“. Es benennt Eckpunkte einer Intervention und bildet einen Handlungsleitfaden:

- E – Erkennen:** Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren.
- R – Ruhe bewahren:** Durchschnaufen und Boden unter den Füßen gewinnen; überlegt agieren; keine Dramatisierung und keine Überstürzung; wichtig: Reflexion und Beratung.
- N – Nachfragen:** Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist. Vorsicht: nicht Nachbohren und zu sehr ins Detail gehen; intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.
- S – Sicherheit herstellen:** Die/der Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene\*r und Beschuldigte\*r trennen; überlegen, ob die/der Betroffene eine\*n Helfer\*in an der Seite benötigt.
- T – Täter\*innen stoppen:** klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen.

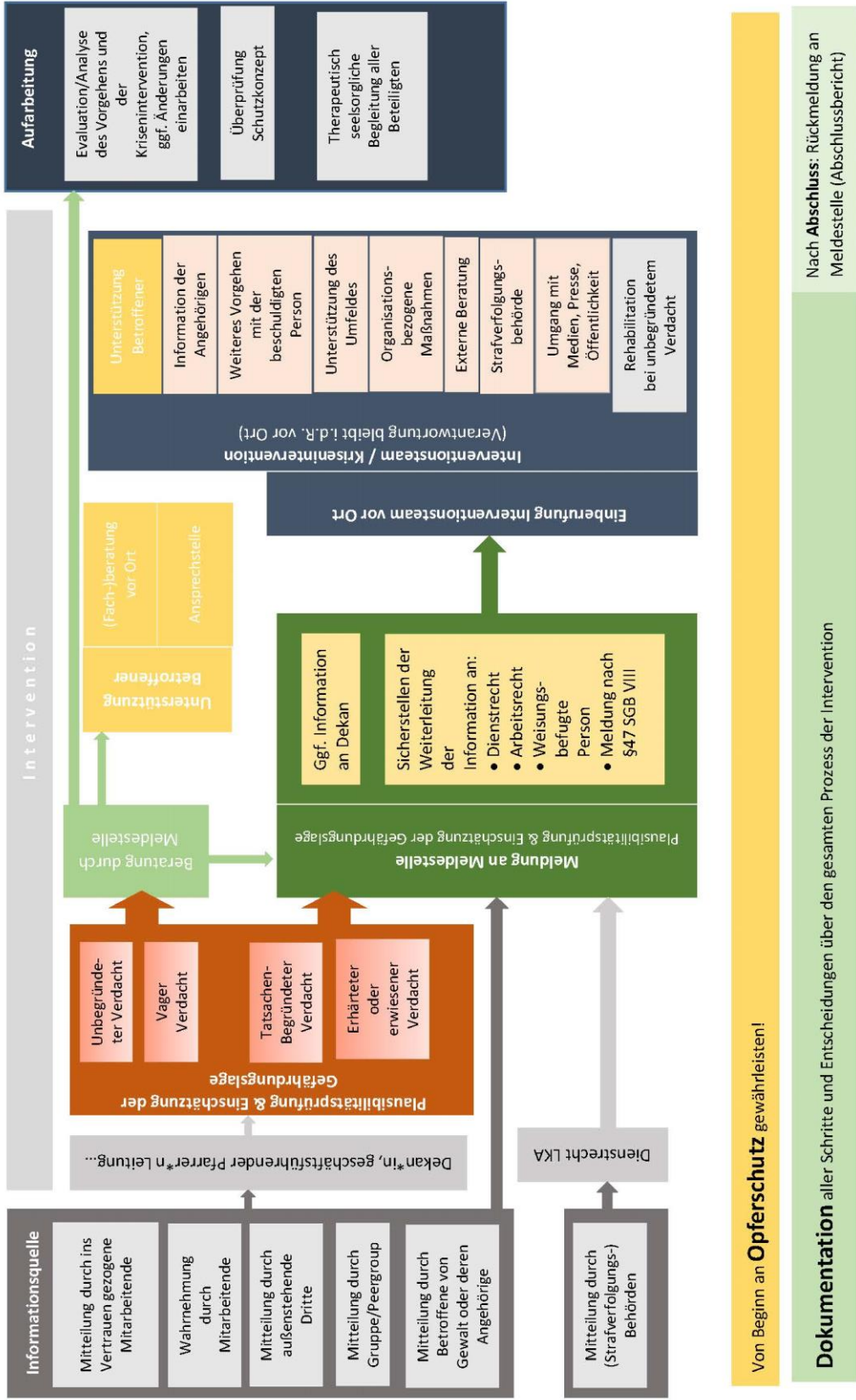
Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. **Alle Maßnahmen müssen mit Dekan Peter Bertram abgestimmt werden. Vorgehen auf Leitungsebene:**

1. Die Pfarramtsführung und/oder der Dekan\*in als Dienstvorgesetzte\*r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte Dekan\*in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Dekan\*in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein (siehe Abschnitt 12.2.).
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Dekan\*in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der Regionalbischof in Kenntnis gesetzt.
5. Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert.
6. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).
7. Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:

8. Weitere Beobachtung
9. Disziplinarisches Gespräch
10. Übergabe an Dienstrechtsabteilung
11. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
12. Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

# Interventionsplan (Grafik)

## Interventionsplan ELKB





## Interventionsteam

### 1. Dekan\* in/Verfahrensleitung

Dekan Peter Bertram, Traunstein

Telefon: 0861/98967-14

E-Mail: [peter.bertram@elkb.de](mailto:peter.bertram@elkb.de)

*(oder der/die von ihm benannte Vertreter\*in im Verhinderungsfall; über das Dekanat erfahrbar)*

### 2. Stellvertretende Dekan\* in (mit besonderer Erfahrung Bereich Kindergärten)

Pfarrerin Andrea Klopfer, Burgkirchen;

Telefon: (08 67 9) 96 99 07

E-Mail: [andrea.klopfer@elkb.de](mailto:andrea.klopfer@elkb.de)

### 3. Präventionsbeauftragte\*r im Dekanatsbezirk Traunstein

Pfarrerin Daniela Herrmann, Traunstein

Telefon: (01 71) 96 96 94 2

E-Mail: [daniela.herrmann@elkb.de](mailto:daniela.herrmann@elkb.de)

*(gleichzeitig auch Koordination der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in enger Abstimmung mit dem Dekan und verantwortlichen Stellen der ELKB)*

### 4. Erfahrene Fachkraft

Claudia Lewien, Traumatherapeutin Altötting;

Telefon:

E-Mail: [claudia.lewien@elkb.de](mailto:claudia.lewien@elkb.de)

### 5. Erfahrene Fachkraft (mit besonderer Erfahrung Seniorenarbeit)

Diakon Michael Soergel, Diakonie im Achenal;

Telefon: (08 64 1) 78 10

E-Mail: [michael.soergel@elkb.de](mailto:michael.soergel@elkb.de)

### 6. ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

## Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz, Name Protokollant*in	
--	--

### Sachdokumentation

Wer hat etwas beobachtet bzw. berichtet? (Name, Telefon, Mail, Funktion ...)			
Betroffene*r: Name, Alter, Geschlecht			
Beschuldigte*r: Name, Alter, Geschlecht, Funktion			
Zeugen: Namen, Funktion			
Die Beobachtung bzw. Schilderung betrifft eine Situation ...	<table border="1"><tr><td>intern (z.B. Angebote Dekanatsbezirk oder Kirchengemeinde ...) <input type="checkbox"/></td><td>extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...) <input type="checkbox"/></td></tr></table>	intern (z.B. Angebote Dekanatsbezirk oder Kirchengemeinde ...) <input type="checkbox"/>	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...) <input type="checkbox"/>
intern (z.B. Angebote Dekanatsbezirk oder Kirchengemeinde ...) <input type="checkbox"/>	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...) <input type="checkbox"/>		
Wo und wann? (Örtlichkeit möglichst genau, Datum der Beobachtungen)			
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)			

Was wurde genau beobachtet bzw. berichtet?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

### Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
Alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	

Ist der Schutz der/des Betroffenen gewährleistet?	
---	--

Gibt es einen Anlass für ärztliche Abklärung?	
Mögliche Unterstützung der/des Betroffenen aus deren/dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für die/den Betroffene*n durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen?	
Nächste Schritte	

# Beschwerde- und Mitteilungsbogen

An:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde  
Eichendorfstr. 2, 84503 Altötting,

zu Händen:

## Beschwerde / Mitteilung

Datum:

***Was möchten Sie uns mitteilen?***

***Wie sollen wir mit Ihrer Meldung weiterarbeiten?***

- Ich möchte, dass die Sache zur Kenntnis genommen wird.
- Ich möchte, dass die Sache bearbeitet wird.
- Ich möchte über die Bearbeitung informiert werden.
- Ich möchte mit jemandem darüber sprechen (z. B. Beschwerdebeauftragte/-beauftragter, Pfarrerin/Pfarrer, Präventionsbeauftragte/-beauftragter):
  
- Ich möchte:

***Soweit eine Rückmeldung gewünscht ist, wie können wir Sie erreichen?***

Name:

Telefon:

Anschrift:

E- Mail:

# Beschwerde- Mitteilungsdokumentation

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde  
Eichendorfstr. 2, 84503 Altötting,

Ort, Datum

Geschäftszeichen

## Eingangsvermerk

Beschwerde vom:

Eingang:

Persönlich entgegengenommen von:

Zur Bearbeitung an:

---

Datum, Unterschrift

## Bearbeitungsvermerk

Beschwerdeinhalt:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Wiedervorlage zur Überprüfung der Maßnahmen:

---

Datum, Unterschrift

## Überprüfungsvermerk

Sachstand:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Vorgang abgeschlossen / Wiedervorlage:

---

Datum, Unterschrift

Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk Traunstein

Die Ansprechpersonen für den Dekanatsbezirk Traunstein sind:

Frau Claudia Lewien, Altötting

Tel: 01746835233

E-Mail: [claudia.lewien@elkb.de](mailto:claudia.lewien@elkb.de)

Frau Heike Gierisch, Bad Reichenhall

Tel: 08651 2934

E-Mail: [heike.gierisch@elkb.de](mailto:heike.gierisch@elkb.de)

Ebenso sind alle hauptamtlich Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern ansprechbar.

Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde

Monika Miedl

Tel.: (0178) 1971960

E-Mail: [monika.miedl@elkb.de](mailto:monika.miedl@elkb.de)

Dr. Kai Lüdtke

Tel.: (0152) 33975576

E-Mail: [kai.luedtke@elkb.de](mailto:kai.luedtke@elkb.de)

## Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Stand: 01. April 2025

### Regionale Angebote

#### **Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Diakonischen Werk Traunstein**

Danica Wetzky

Triftweg 36, 83278 Traunstein

Telefon: (0176) 24 27 48 75

E-Mail: [danica.wetzky@diakonie-traunstein.de](mailto:danica.wetzky@diakonie-traunstein.de)

#### **Frauen helfen Frauen – Fachberatungsstelle für gewaltbetroffene Frauen, Kinder und Jugendliche im Landkreis Mühldorf**

Stadtplatz 5, 84478 Waldkraiburg

Telefon: (08638) 83 79 7

E-Mail: [info@fhf-lkr-muehldorf.de](mailto:info@fhf-lkr-muehldorf.de) oder [beratung@fhf-lkr-muehldorf.de](mailto:beratung@fhf-lkr-muehldorf.de)

<https://fhf-lkr-muehldorf.de>

Erreichbarkeit: Mo, Di, Do: 09:00 - 17:30 Uhr

Mi: 09:00 - 19:00 Uhr

Fr: 09:00 - 15:00 Uhr

#### **Frauen helfen Frauen – Beratungsstelle für sexuelle und häusliche Gewalt Burghausen**

Berchtesgadender Str. 3, 84489 Burghausen

Telefon: (08677) 70 07

E-Mail: [beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de](mailto:beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de)

<https://fhf-muehldorf.de>

Erreichbarkeit: Mo bis Fr 09.00 – 16.00 Uhr

Telefonischer Bereitschaftsdienst: Mo bis Fr 18.00 – 22.00 Uhr

Sa, So, Feiertag von 10.00 – 22.00 Uhr

#### **Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei**

*KPI Traunstein:* Frau Dominik

Telefon: (0861) 98 73 – 4 13

*Polizeipräsidium Oberbayern Süd:* Frau Wagner

Telefon: (08031) 2 00 – 10 88

#### *Hintergrundinformation:*

Die Beauftragten der Polizei für Kriminalitätsoffer (BPfK) gibt es bei allen Polizeipräsidien in Bayern. Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Kriminalitätsoffer informieren und unterstützen sie in den Bereichen:

- Gewalt im familiären Bereich / Häusliche Gewalt
- Misshandlung oder Vernachlässigung von Kindern
- sexuelle Gewalt gegen Erwachsene
- sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- Stalking / Nachstellung.

Dabei klären sie über den Ablauf eines Strafverfahrens und über Opferrechte auf, erläutern polizeiliche Maßnahmen und Möglichkeiten, geben Verhaltenstipps zur Vorbeugung und weisen auf Beratungsstellen und Hilfeeinrichtungen hin. Bei Bedarf stellen sie den Kontakt zur zuständigen Polizeidienststelle her.

*Quelle: <https://www.polizei.bayern.de/schuetzen-und-vorbeugen/beratung/beauftragte-der-polizei-fuer-kriminalitaetsopfer/index.html> – aufgerufen am 20. November 2023*



### **Weißer Ring – Außenstelle Traunstein**

Sabine Kurz (Außenstellenleitung)

Telefon: (01 51) 55 16 47 27

E-Mail: [traunstein@mail.weisser-ring.de](mailto:traunstein@mail.weisser-ring.de)

<https://traunstein-bayern-sued.weisser-ring.de>

### **Weißer Ring – überregional**

Telefon: 116 006 (täglich 7 – 22 Uhr)

<https://weisser-ring.de>

#### *Hintergrundinformationen:*

Der „Weiße Ring“ hilft Ihnen, wenn Sie Opfer von Kriminalität und Gewalt geworden sind: Über das Opfer-Telefon 116 006, die Onlineberatung oder bundesweit persönlich vor Ort.

#### Überregionale Angebote:

### **Zentrale Anlaufstelle – unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie**

Telefon: (0800) 50 40 112

E-Mail: [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)

<https://www.anlaufstelle.help>

Terminvereinbarung telefonische Beratung:

Mo: 14.00 – 15.30 Uhr,

Di, Mi, Do: 10.00 – 12.00 Uhr

### **Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern – Ansprechstelle für Betroffene**

Telefon: (089) 55 95 335

E-Mail: [ansprechstellesg@elkb.de](mailto:ansprechstellesg@elkb.de)

### **Evangelische Telefonseelsorge**

Telefon: (0800) 111 0 111 (gebührenfrei, anonym, rund um die Uhr)

<https://www.telefonseelsorge.de>

### **Hilfeportal Sexueller Missbrauch**

Telefon: (0800) 22 55 530

E-Mail: [info@hilfe-portal-missbrauch.de](mailto:info@hilfe-portal-missbrauch.de)

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/>

