

Schutzkonzept

zur

Prävention sexualisierter Gewalt

für die

Kirchengemeinde Laufen- Tittmoning

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktivgegenmissbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

1. VORWORT	6
2. GELTUNGSBEREICH	7
3. RISIKO- UND POTENTIALANALYSE	8
4. LEITBILD ZUM UMGANG MIT SEXUALISierter GEWALT	10
5. PARTIZIPATION	11
6. VERANTWORTUNG UND ZUSTÄNDIGKEITEN	12
6.1 ANSPRECHPERSONEN	12
6.1.1 Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk Traunstein und Kirchengemeinde.....	12
6.1.2 Aufgaben der Ansprechpersonen	13
6.1.3 Fortbildung und Vernetzung	13
6.2 PRÄVENTIONSBEAUFTRAGUNG	13
6.2.1 Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Traunstein.....	13
6.2.2 Aufgaben der Präventionsbeauftragten	13
6.2.3 Fortbildung und Vernetzung	14
7. PRÄVENTIVES PERSONALMANAGEMENT	14
7.1 BEWERBUNGS- UND EINSTELLUNGSVERFAHREN FÜR HAUPTAMTLICH MITARBEITENDE – AUSGENOMMEN PFARRPERSONEN	14
7.2 BEWERBUNGS- UND EINSTELLUNGSVERFAHREN FÜR NEBENAMTLICH MITARBEITENDE	14
7.3. AUSWAHL- UND EINARBEITUNGSVERFAHREN FÜR EHRENAMTLICH MITARBEITENDE	15
7.4. UMGANG MIT HOSPITIERENDEN UND PRAKTIKANTEN	15
7.5. ERWEITERTES POLIZEILICHES FÜHRUNGSZEUGNIS	16
7.5.1. Hauptamtlich und nebenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde.....	16
7.5.2. Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde	17
7.6. REGELUNG ZUR UNTERZEICHNUNG DER SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG	17
7.7. MITARBEITENDENJAHRESGESPRÄCHE	17

8. VERHALTENSKODEX – AUSGESTALTUNG VON NÄHE & DISTANZ	17
8.1. VERHALTENSKODEX UND VERHALTENSREGELN FÜR DEN DIGITALEN RAUM	17
8.1.1. Verhaltenskodex.....	18
8.1.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	19
8.1.3. Umgang mit dem Verhaltenskodex und den Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	20
8.2. VERHALTENSREGELN FÜR DIE NUTZUNG VON RÄUMLICHKEITEN	20
8.2.1. Nutzung der Räumlichkeiten der Kirchengemeinde	20
8.2.2. Nutzung externer Räumlichkeiten	20
8.3. VERHALTENSREGELN FÜR EINZELKONTAKTE	21
9. SCHULUNG UND FORTBILDUNG	22
11. BESCHWERDEMANAGEMENT.....	24
12.INTERVENTION BEI HINWEISEN AUF SEXUALISIERTE GEWALT.....	27
12.1. INTERVENTIONSLEITFADEN.....	27
12.2. INTERVENTIONSTEAM	28
A. DOKUMENTATION	29
12.3. BERATUNGSRECHT UND MELDEPFLICHT	29
13.REHABILITATION VON ZU UNRECHT BESCHULDIGTEN PERSONEN.....	31
14. AUFARBEITUNG	32
14.1. INDIVIDUELLE AUFARBEITUNG	32
14.2. INSTITUTIONELLE AUFARBEITUNG	32
14.3. KONKRETES VORGEHEN BEI DER AUFARBEITUNG	33
14.3.1. Unterstützung der Betroffenen	33
14.3.2. Nachsorge in der Institution.....	34
14.3.3. Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall	34
15. VERNETZUNG UND KOOPERATION	35
16. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT.....	36
16.1. ALLGEMEINE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	36
16.2. VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT FOTOS	36

16.3. HOMEPAGE.....	37
17. BESCHÄFTIGTENSCHUTZ.....	38
17.1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN	38
17.2. SCHUTZ VON BETROFFENEN BERUFLICHEN MITARBEITENDEN	38
17.3. UMGANG MIT/ SCHUTZ VON BESCHULDIGTEN MITARBEITENDEN	39
17.4. REGELUNGEN IM PRÄVENTIONSGESETZ	39
18. INKRAFTTRETEN.....	40
19. ANLAGEN:.....	41
VERHALTENSKODEX FÜR DIE EVANGELISCH- LUTHERISCHE KIRCHENGEMEINDE LAUFEN- TITTMONING	42
DOKUMENTATIONSBOGEN EINSICHTNAHME ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND VERHALTENSKODEX	44
AUFLISTUNG DER STRAFTATBESTÄNDE DES STRAFGESETZBUCHS, AUF DIE DIE ERKLÄRUNG BEZUG NIMMT:	46
DOKUMENTATIONSBOGEN VERHALTENSKODEX	47
CHECKLISTE FÜR DIE NUTZUNG EXTERNER RÄUMLICHKEITEN	48
INTERVENTIONSLEITFADEN.....	49
INTERVENTIONSPLAN (GRAFIK)	51
INTERVENTIONSTEAM	52
DOKUMENTATIONSBOGEN BEI VERMUTUNGEN BZW. HINWEISEN AUF SEXUALISIERTE GEWALT	53
<i>Sachdokumentation</i>	53
<i>Reflexionsdokumentation</i>	54
ANSPRECHPERSONEN IM DEKANATSBEZIRK TRAUNSTEIN	58
ANSPRECHPERSONEN IN DER KIRCHENGEMEINDE	58
EXTERNE FACHSTELLEN UND ANSPRECHMÖGLICHKEITEN	59
<i>Regionale Angebote</i>	59
<i>Überregionale Angebote:</i>	59

1. Vorwort

Unsere Kirchengemeinde muss ein Ort sein, an welchem Sicherheit, Respekt und Vertrauen im Mittelpunkt stehen. Diese Werte müssen das persönliche Miteinander und den zwischenmenschlichen Umgang bestimmen. Aufgrund der Tatsache, dass sexualisierte Gewalt auch im kirchlichen Bereich geschieht, ist eine Sensibilisierung für diese Thematik unumstößlich und unumgänglich. Daher werden wir als Kirchengemeinde mit dem vorliegenden Schutzkonzept klare Standards setzen. Wir werden dafür Verantwortung übernehmen, dass Kirche ein Raum der persönlichen Begegnung bleibt, fern sexualisierter Gewalt, die Menschen in kirchlichen Strukturen erfahren müssen.

Das christliche Menschenbild verbietet es, gegenüber einem jedem Leben, Gewalt auszuüben. Die kirchlichen Strukturen haben es Täterinnen und Tätern in der Vergangenheit leicht gemacht, aufgrund ihrer Machtpositionen, die durch kirchliche Strukturen begünstigt werden, sexualisierte Gewalt auszuüben.

Das vorliegende Schutzkonzept sehen wir als einen bedeutenden Schritt, um alle Menschen, die in unserer Kirchengemeinde leben und arbeiten, vor sexualisierter Gewalt zu schützen und sie für dieses Thema zu sensibilisieren. Die Risiko- und Potentialanalyse, die im Zeitraum Mai bis Juli 2025 durchgeführt wurde, und die unsere innergemeindlichen Strukturen in den Blick genommen hat, floss in das vorliegende Schutzkonzept ein.

Durch die Sensibilisierung wollen wir gewährleisten, dass unsere Kirchengemeinde auch weiterhin, ein Ort des Wohlfühlens ist und bleibt. Jedes Leben ist und bleibt willkommen und ist gemäß den christlichen Werten und Glaubensgrundsätzen gleichermaßen wertvoll und angenommen. Unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, physischer und/oder psychischer Beeinträchtigung und/oder sexueller Orientierung, ist jedes Leben in seiner Vielfalt von Gott geschaffen und ist somit mit Nächstenliebe zu begegnen.

Um dies gewährleisten zu können, sind wir alle als christliche Gemeinschaft aufgerufen, daran mitzuarbeiten, damit Gottes Liebe sichtbar ist und bleibt. Zu einer Kultur des Vertrauens und der Sicherheit sind wir als Christinnen und Christen verpflichtet im Blick auf unser christliches Menschenbild, unserer christlichen Überzeugung und unserer christlichen Werte, die uns unser christlicher Glaube vermittelt und lehrt.

Das Schutzkonzept wurde vom Präventionsteam der Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning im Zeitraum Mai bis November 2025 erstellt, welchem der geschäftsführende Pfarrer und auch ehrenamtlich tätige Mitglieder des Kirchenvorstands angehören. Beteiligte ehrenamtliche Mitglieder des Kirchenvorstands sind gleichermaßen im Chor vertreten und ebenso in der Kinder- und Jugendarbeit. Das Schutzkonzept wurde der Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt zur Genehmigung vorgelegt und tritt am **23. März 2026** in Kraft. Die Veröffentlichung erfolgt über die Homepage unserer Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning: www.laufen-tittmoning-evangelisch.de

Der Vorsitzende des Kirchenvorstands,



Alexander Schmidt, Pfarrer

2. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinde

- zwischen Erwachsenen
- zwischen Kindern
- zwischen Jugendlichen
- zwischen Kindern und Jugendlichen
- zwischen Erwachsenen und Jugendlichen
- zwischen Erwachsenen und Kindern
- zwischen hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden
- zwischen Lehrenden und Lernenden
- zwischen helfenden, hilfeschuchenden und hilfeerhaltenden Personen

Für folgende Arbeitsbereiche gelten zusätzliche Hinweise:

Seelsorge in Senioren- und Pflegeeinrichtungen

Die in diesen Einrichtungen (hauptamtlich/nebenamtlich/ehrenamtlich) tätigen Mitarbeitenden verpflichten sich, das vor Ort gültige Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt einzusehen und die in diesen Einrichtungen getroffenen Maßnahmen während ihres Dienstes einzuhalten.

Gefängnisseelsorge

Der in dieser Einrichtung hauptamtlich tätige Mitarbeitende verpflichtet sich, das vor Ort gültige Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt einzusehen und die in dieser Einrichtung getroffenen Maßnahmen während seines Dienstes einzuhalten.

Religionsunterricht

Der in diesen Einrichtungen hauptamtlich tätige Mitarbeitende verpflichtet sich, das vor Ort gültige Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt einzusehen und die in diesen Einrichtungen getroffenen Maßnahmen während seines Dienstes einzuhalten. Sollte kein schulisches Schutzkonzept vorliegen, so ist der hauptamtlich tätige Mitarbeitende verpflichtet, den Verhaltenskodex der Kirchengemeinde, in welcher er/sie tätig ist, im Religionsunterricht einzuhalten und anzuwenden.

3. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum Mai 2025 bis Juli 2025 durchgeführt; dabei waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

- Der Hauptamtliche
- Arbeitskreis aus ehrenamtlich Mitarbeitenden des Kirchenvorstands

Die Risiko- und Potentialanalyse brachte nachfolgende Ergebnisse zu Tage:

- Folgende Personen/Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf gibt es in der Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning: Kinder unter 7 Jahren, Kinder unter 14 Jahren, Jugendliche unter 18 Jahren, Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf, Menschen mit Behinderungen, Menschen in Seelsorgesituationen, Menschen in Beratungssituationen, Menschen mit Hilfebedarf, Menschen mit psychischen Belastungen und Mitarbeitende (hauptamtlich/nebenamtlich/ehrenamtlich)
- Die in a) genannten Personen/Zielgruppen bedürfen als Schutz: einen achtsamen Umgang in Wort und Tat, ein wertfreies, vorurteilsloses, wertschätzendes und respektvolles Arbeits-, Gesprächs- und Gemeindklima, das auf Verschwiegenheit und Sicherheit basiert
- Die in a) genannten Personen/Zielgruppen treten in nachfolgenden Arbeitskontexten in der Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning zu Tage: in der gemeindlichen Arbeit mit Kindern, als Jugendliche in der gemeindlichen Arbeit mit Konfirmanden und Konfirmandinnen, als Seniorinnen und Senioren bei Seniorennachmittagen und -kreisen und in Senioren- und Pflegeeinrichtungen, als Jugendliche unter 18 Jahren und als Erwachsene in der Gefängnisseelsorge, als Erwachsene in Kasualgesprächen, in Gottesdiensten und in Seelsorgesituationen.
- Die baulichen Gegebenheiten der Gebäude der Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning bergen Risiken aufgrund nicht einsehbarer Bereiche und Räume.
- Es existieren keine klaren und verbindlichen Regeln in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber den in a) genannten Personen/Zielgruppen.
- Es fehlen Regelungen zum Umgang mit Gerüchten
- Für Beschwerdemöglichkeiten fehlen verbindliche Regelungen und Ansprechpersonen.
- Die Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten muss verbessert werden
- Die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse der (ehrenamtlich/nebenamtlich/hauptamtlich) Mitarbeitenden fehlt
- Verhaltenskodex ist nicht vorhanden
- Interventionsmöglichkeit ist nicht gegeben
- Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt nicht ausreichend

Die Ergebnisse der Risiko- und Potentialanalyse fanden bei der Erstellung des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning, Beachtung.

Über das vorliegende Schutzkonzept hinaus, ergreift die Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning nachfolgende zusätzliche Maßnahmen und Handlungsschritte:

Maßnahme	Verantwortliche/r	Umzusetzen bis
Präventionsarbeit im Bereich Kinder- und Jugendarbeit ausbauen	Arbeitsgruppe	laufend
Erstellung der Haus- und Nutzungsordnung für alle Räume der Kirchengemeinde	Pfarrer	laufend
Öffentlichkeitsarbeit: Schutzkonzept, Leitbild und Verhaltenskodex auf der Homepage veröffentlichen	Pfarrer	Nach Genehmigung
Vorlage des Führungszeugnisses	Pfarrer in Kooperation mit Sekretärin	laufend
Durchführung der Basisschulung	Kirchenvorstand in Zusammenarbeit mit Dekanat und Präventionsbeauftragte	laufend

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Die evangelisch-lutherische Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning sieht sich den christlichen Leitsätzen verpflichtet.

Als ein Ort der Offenheit und des gegenseitigen Respekts und der Toleranz, ist unsere Kirchengemeinde ein Raum, die alles menschliche Leben als gleich wertvoll erachtet, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, physischer und/oder psychischer Beeinträchtigung und/oder sexueller Orientierung.

Die Kirchengemeinde bietet allen Menschen einen sicheren Ort, an dem Glaube, Gemeinschaft und Nähe erlebt und gelebt werden können.

Alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde übernehmen Verantwortung für den Schutz der ihnen anvertrauten Personen vor sexualisierter Gewalt. Alle Mitglieder der Kirchengemeinde sind ebenso aufgerufen, sich dafür verantwortlich zu fühlen.

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko, mit sexualisierter Gewalt konfrontiert zu werden. Die Mitarbeitenden nehmen Beobachtungen und Beschwerden ernst und bemühen sich um ein offenes Klima für den Umgang mit diesen.

Alle hauptamtlich, neben- und ehrenamtlich in Leitung tätigen Mitarbeitenden lernen das Schutzkonzept bei ihrer Einstellung kennen. Es wird ihnen bei Einstellung vorgelegt zur Einsichtnahme und wird mit ihnen besprochen. Sie unterschreiben als Selbstverpflichtung einen Verhaltenskodex. Dieser konkretisiert die Umsetzung dieses Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Das Schutzkonzept steht auf der Homepage der evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning als Download zur Verfügung. Ebenso ist dort das Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt sowie der Verhaltenskodex direkt abrufbar (s. Anlage).

5. Partizipation

Wir, die evangelisch-lutherische Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning, verstehen uns als eine Gemeinschaft der Glaubenden, d. h. alle Menschen, die in unserer Gemeinde leben, arbeiten und Dienst am Evangelium Jesu Christi tun, werden größtmöglich an Entscheidungsprozessen beteiligt.

Es ist uns bewusst, dass eine Kirchengemeinde ohne eine hierarchische Leitung nicht funktionieren und existieren kann. Dennoch sehen wir uns als eine gleichberechtigte Gemeinschaft im Glauben, in der Liebe und in der Hoffnung.

Die Menschen in allen Gemeindeteilen, in Laufen, Tittmoning, Taching a. See, Tengling, Tettenhausen, Kirchanschöring und Fridolfing stehen gleichberechtigt als Christinnen und Christen nebeneinander und bilden die Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning.

Die in Leitung tätigen Mitarbeitenden ermuntern die Menschen in allen Gemeindeteilen, Ideen einzubringen, neue Impulse zu setzen und sich mit Tat und Kraft einzubringen. Dabei gilt für uns eine offene Haltung und ein respektvoller Umgang mit eingebrachten Meinungen, Haltungen, Positionen und Vorstellungen.

Partizipation findet in unserer Kirchengemeinde auf nachfolgenden Ebenen statt:

- Im Leitungsgremium der Kirchengemeinde, dem Kirchenvorstand
- In der Dienstbesprechung zwischen der hauptamtlich tätigen Pfarrperson, der Pfarramtssekretärin und in regelmäßigen Abständen ebenso mit den Verantwortlichen der Gottesdienstplanung, -gestaltung und -durchführung
- In Gemeindeversammlungen, die einmal jährlich stattfinden zwischen dem Leitungsgremium der Kirchengemeinde, dem Kirchenvorstand und den Gemeindegliedern
- In installierten Gruppen und Kreisen der Kirchengemeinde, bestehend aus hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden, z. B. im Konfirmand*innenunterricht, dem Geburtstags-Besuchsdienstkreis oder bei der Durchführung des Kinderhotels, das in den Räumen der Kirchengemeinde stattfindet

Auf den genannten Partizipationsebenen dürfen alle Mitarbeitenden ihre Bedürfnisse, Vorstellungen und Wünsche kommunizieren, um eine größtmögliche Transparenz zwischen den Partizipationsebenen und deren Mitarbeitenden zu gewährleisten. Das gemeinsame Ziel ist der Weg. Auf diesem gemeinsamen Weg können die Beteiligten in Eigenverantwortung entscheiden, inwieweit sie diesen Weg mitgehen möchten und in welchem Umfang sie aktiv die Kirchengemeinde unterstützen und mitgestalten wollen durch ihren persönlichen Einsatz in Wort und Tat.

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Die Thematik der Prävention sexualisierter Gewalt betrifft alle hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden unserer Kirchengemeinde und ebenso alle Gemeindeglieder. Alle haben sich dieser Thematik zu stellen und dafür ein Bewusstsein zu entwickeln. Das Leitungsgremium unserer Kirchengemeinde, der Vorsitzende des Kirchenvorstands und die gewählten und berufenen Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher, tragen dafür Sorge, dass die Präventionsmaßnahmen des Schutzkonzeptes in unserer Kirchengemeinde Beachtung und Anwendung finden und in der täglichen Gemeindegemeinschaft, zum Tragen kommen.

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

Frau Heike Gierisch, Bad Reichenhall

Tel: (01 55) 66 09 22 52

E-Mail: ansprechperson.dekanatsbezirk-traunstein@elkb.de

Ebenso sind alle hauptamtlich Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern ansprechbar.

Die Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde:

Christine Rudholzer

E-Mail: Ansprechperson.KG-Laufen2@elkb.de

Christoph Diehl

E-Mail: Ansprechperson.KG-Laufen1@elkb.de

Die beiden Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning werden durch Aushang in den Gemeinderäumen und Vorräumen der beiden Kirchen in Laufen und Tittmoning, der Öffentlichkeit und allen in der Kirchengemeinde tätigen und auch allen Besucherinnen und Besuchern bekannt gemacht. Auf diesen Aushängen sind die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu den Ansprechpersonen angegeben.

6.1.2 Aufgaben der Ansprechpersonen

Den Betroffenen sexualisierter Gewalt in unserer Kirchengemeinde muss die Möglichkeit eröffnet werden, sich an eine zur Neutralität verpflichteten Person zu wenden. Dafür stehen die genannten Ansprechpersonen zur Verfügung. Dabei spielt es keine Rolle, für welche der genannten Ansprechpersonen sie sich entscheiden, um ihre Situation zu klären, um Unterstützung zu erhalten, um Hilfe zu erfahren und um weitere Schritte einzuleiten, die zur Klärung ihrer Situation beitragen. Während eines Klärungsgespräch hören die Ansprechpersonen aktiv zu, ohne wertend zu agieren. Im Anschluss erfolgt durch sie die Weiterleitung der Opfer sexualisierter Gewalt an die nächsthöhere Klärungs- oder Beratungsstelle, z. B. die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle sowie an regionale Fachberatungsstellen.

6.1.3 Fortbildung und Vernetzung

Beide Ansprechpersonen nehmen an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt teil. Die Fortbildungskosten trägt die Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning.

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

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 Andrea Klopfer, Martin-Luther-Platz 2, 83278 Traunstein

Telefon: (08679) 96 99 07

E-mail: andrea.klopfer@elkb.de

6.2.2 Aufgaben der Präventionsbeauftragten

Die Präventionsbeauftragte überwacht, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Gleichzeitig ist sie Mitglied des Interventionsteams. Sie achtet auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und macht die offiziellen Meldewege bekannt. Die Präventionsbeauftragte wirbt ebenso für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiiert 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 hauptamtlich Mitarbeitende (ausgenommen Pfarrpersonen) sowie für nebenamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitende

7.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtlich Mitarbeitende – ausgenommen Pfarrpersonen

Für das Einstellungsverfahren von hauptamtlich Mitarbeitenden gilt:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerberinnen und Bewerber werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- 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 Bewerberinnen und Bewerbern schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreiben die zukünftigen Mitarbeitenden den Verhaltenskodex und das Schutzkonzept.
- Die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses oder einer unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an einer Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.
- **Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren von Pfarrpersonen gilt das Dienstrecht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern**

7.2 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für nebenamtlich Mitarbeitende

Für das Einstellungsverfahren von nebenamtlich Mitarbeitenden gilt:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerberinnen und Bewerber werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- 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 Bewerberinnen und Bewerbern schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreiben die zukünftigen Mitarbeitenden den Verhaltenskodex und das Schutzkonzept.
- Die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses oder einer unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an einer Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

7.3. Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die ehrenamtlich Mitarbeitenden, die mit besonders schutzbedürftigen Personengruppen in Kontakt und Beziehung stehen, wird ein geregelter Auswahl- und Einarbeitungsverfahren festgelegt.

- Im Erstgespräch werden die Motivation und die Vorstellungen der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt. Dies geschieht durch die hauptamtlich tätige Pfarrperson.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung im 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 unterschreiben die Interessierten den Verhaltenskodex und das Schutzkonzept.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit nehmen die ehrenamtlich Mitarbeitenden im ersten Jahr an einer Basisschulung teil. Die Teilnahme wird durch die Vorlage einer Teilnahmebescheinigung nachgewiesen.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses oder einer unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung notwendig ist. Im Abschnitt 7.6 sind die Regelungen dazu aufgeführt. Personen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen müssen ein Führungszeugnis vorlegen. Alle weiteren Personengruppen unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung.

7.4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten

Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikanten ohne Vertrag (z.B. Schüler und Schülerinnen) erfolgt mindestens eine Selbstverpflichtungserklärung 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 Strafmaßnahmen 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 dem/der 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 und nebenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

Bei Einstellung wird von allen Personen, die in der Kirchengemeinde angestellt werden, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis angefordert oder eine unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung. Es/Sie 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: Dekanatsleitung, delegiert an personalaktenführende Stelle, d.h.:

- an Mitarbeitende im Dekanatsbüro bzw. Schulreferat für entsprechend dort geführter Personalakten (Pfarrpersonen)
- 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 (Pfarrpersonen).

Kirchengemeinde: Pfarramtsführende Person. Die Dokumentation über die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses wird im Pfarramt eingesehen und registriert.

7.5.2. 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 ansprechen zu können. Die Mitarbeitenden werden dabei im Gespräch sensibilisiert und beraten.

Alle Haupt-, Neben- 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 zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kollegen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich verpflichte mich, alles Mögliche zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt möglich wird.
3. Ich bemühe mich die individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ (§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 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

¹ § 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.

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-, neben- und ehrenamtlich Verantwortlichen sind hier in der Bringschuld und senden die unterschriebenen Erklärungen unaufgefordert an das Pfarrbüro.

Referenten erhalten den Verhaltenskodex und werden über die Regelungen informiert. Er ist i. d. R. von den Referenten 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.

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

8.2. Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten

Die Kirchengemeinde verfügt über eigene Räumlichkeiten in Laufen, Pfarrer-Suchner-Weg 17, in Tittmoning, Laufener Str. 15. Das Pfarramt befindet sich in Laufen, Pfarrer-Suchner-Weg 17. Die Gemeinderäume in Laufen und in Tittmoning werden für Veranstaltungen genutzt (befinden sich im Eigentum der Kirchengemeinde). Darüber hinaus finden Veranstaltungen mit externen Gruppen 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 Laufen-Tittmoning.

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 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

diesem Schutzkonzept, 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. Dies betrifft z.B. Arbeitsgespräche, die sowohl von hauptamtlich, nebenamtlich 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 (nicht bei Seelsorgegesprächen! – Seelsorgegeheimnis)
- 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
- welche Strategien verfolgen Täterinnen und Täter
- 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 in Leitungsfunktion sind zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt angehalten. 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 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 Jahres 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 nebenamtlich 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 das Gespräch. Ist die Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, muss über eine weitere Mitarbeit durch den Kirchenvorstand entschieden werden.

10. 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. 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. Vorkehrungen sorgen dafür, dass die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind.

Das Thema Sexualität wird in unserer Kirchengemeinde mit Mitarbeitenden und den verschiedenen Zielgruppen, welche in der Gemeinde tätig sind, thematisiert, indem Arbeitshilfe des KonfiLabs und der Fachstelle genutzt und umgesetzt werden. Ferner werden externe Fachpersonen, z. B. aus dem Bereich der Sexualpädagogik eingeladen. Dies ist unerlässlich, da die Thematisierung von Sexualität und körperlicher Selbstbestimmung enorm zur Prävention sexualisierter Gewalt beiträgt. Wird das Thema platziert und nicht tabuisiert, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen sich auch bei Grenzverletzungen in diesem Bereich jemandem anvertrauen.

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 zu melden.

Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen und sollen ermutigt werden, Kritik zu äußern und zu erleben, dass diese ernst genommen wird. Dies gilt gleichermaßen für Erwachsene.

Kinder und Jugendliche können sich an folgende Stellen wenden:

- Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch ☎ (0800) 22 55 530
- Nummer gegen Kummer ☎ 116 111
- Bayerische Anlaufstelle für Opfer von Missbrauch und sexualisierter Gewalt (AOSM) ☎ (089) 88 98 8-922
- Allg. Krisendienst ☎ (0800) 65 5-30 00

Ferner wird mit Kindern und Jugendlichen über ihr „Recht auf Beschwerde“ gesprochen im Konfirmandenkurs, auf Freizeiten für Kinder und Jugendliche, bei der Veranstaltung des „Kinderhotels“ in den gemeindeeigenen Räumlichkeiten. Dies gilt für alle Veranstaltungen, die für Kinder und Jugendliche angeboten werden.

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, die in den Gemeinderäumen, Kirchen und im Pfarramt veröffentlicht sind:

Regelmäßige Erreichbarkeit der Pfarramtsleitung über die Dienstnummer

- Öffnungszeiten Pfarramt: Mo.: geschlossen; Di.: 09.-14.30 Uhr; Mi.: geschlossen; Do.: 08.00 bis 11.00 Uhr; Fr.: geschlossen
- Erreichbarkeit des Pfarramtes: ☎ (08682) 350 oder E-Mail: pfarramt.laufen@elkb.de ; im Vertretungsfall wird eine entsprechende Erreichbarkeit über die Abwesenheitsmeldung und den Anrufbeantworter bekanntgegeben. Eine Rückmeldung erfolgt zeitnah.
- 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.
- Bei Eingang einer Beschwerde wird nachfolgender Ablauf durchlaufen:

Beschwerde- und Mitteilungsbogen

An:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning
Pfarrer-Suchner-Weg 17, 83410 Laufen

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, Pfarrer, Präventionsbeauftragte/-beauftragter):

- Ich möchte:

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

Name:

Telefon:

Anschrift:

E-Mail:

Beschwerde- Mitteilungsdocumentation

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning
Pfarrer-Suchner-Weg 17, 83410 Laufen

Ort, Datum

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

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 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. Den/die Betroffene/n und den/die Beschuldigte/n trennen; überlegen, ob die/ der Betroffene Hilfe benötigt.
- T – Täter und -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 Dekane 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 im Kirchenkreis Schwaben-Altbayern* bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention.

Aufgaben der/des Dienstvorgesetzten (Leitungsebene) bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Die Aufgaben 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.

Der Pfarrperson und der Dekansperson ist bewusst, dass er/sie 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: 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/Verfahrensleitung

Dekan Peter Bertram, Traunstein

Telefon: 0861/98967-14

E-Mail: peter.bertram@elkb.de

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

2. Stellvertretender Dekan

Pfarrer Dr. Josef Höglauer, Berchtesgaden

Telefon: (08652) 97 72 08 4

E-Mail: josef.hoeglauer@elkb.de

3. Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Traunstein

Pfarrerinnen Andrea Klopfer, Burgkirchen

Telefon: (08679) 96 99 07

E-Mail: andrea.klopfer@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

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

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

E-mail: 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 verdächtigten Person,
- die Wiederherstellung der 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.
- 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 nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Die Öffentlichkeit wird 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, Zeugen, Mitarbeitende (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptberuflich) 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 zurückliegenden 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?

Bei allen Überlegungen werden die Betroffenen mit einbezogen. Sie sind die Experten 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 sowohl innerhalb der eigenen Strukturen als auch mit externen Kooperationspartnern, 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 Vertretern 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

- 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, der Dekanatssynode, 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.
- Bei Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos wird der Verwendungszweck klar benannt.
- 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

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,
- 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 Kollegen, 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 Kollegen oder Dienstvorgesetzte erfahren.

Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

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.

Es ist dringend geboten, externe Beratung einzuholen, 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 der Dienstgeber fortlaufend Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Sowohl den betroffenen 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 Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung und Genehmigung vorgelegt und im Anschluss vom Kirchenvorstand der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning am XXXXXX beschlossen.

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 findet 2030 statt.

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 Laufen-Tittmoning

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:

7. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kollegen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
8. Ich verpflichte mich, alles Mögliche zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt möglich wird.
9. Ich bemühe mich die individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
10. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
11. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot⁴ (§3 PräVg) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
12. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
13. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
14. 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.
15. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
16. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
17. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
18. 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

⁴ § 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.

Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex

Dienstgeberin:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Laufen-Tittmoning, Pfarrer-Suchner-Weg 17, 83410 Laufen
vertreten durch Pfarrer Alexander Schmidt

Angaben zur/ zum ehrenamtlich, nebenamtlich, hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ /Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Einsichtnahme meines erweiterten Führungszeugnisses und Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden. Bei Beendigung meiner ehrenamtlichen, nebenamtlichen oder hauptamtlichen Tätigkeit wird dieses Formular vernichtet.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des ehrenamtlich, nebenamtlich, hauptamtlich 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 Paragraphen: 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 des/der 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 Laufen-Tittmoning
Pfarrer-Suchner-Weg 17, 83410 Laufen
vertreten durch Pfarrer Alexander Schmidt

Angaben zur/zum ehrenamtlich, nebenamtlich, hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ /Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden. Bei Beendigung meiner ehrenamtlichen, nebenamtlichen, hauptamtlichen Tätigkeit wird dieses Formular vernichtet.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des ehrenamtlich, nebenamtlich, hauptamtlich 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?
Wenn nein:
Ist das Flurlicht während der Veranstaltungen angeschaltet?
Sind die Teilnehmenden darauf hingewiesen worden, wo die Lichtschalter sind?

Zusätzlich bei Freizeiten:

- 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.

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 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. Den/die Betroffene/n und den/die Beschuldigte/n trennen; überlegen, ob die/ der Betroffene Hilfe benötigt.
- T – Täter und -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 Dekane 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 im Kirchenkreis Schwaben-Altbayern* bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention.

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

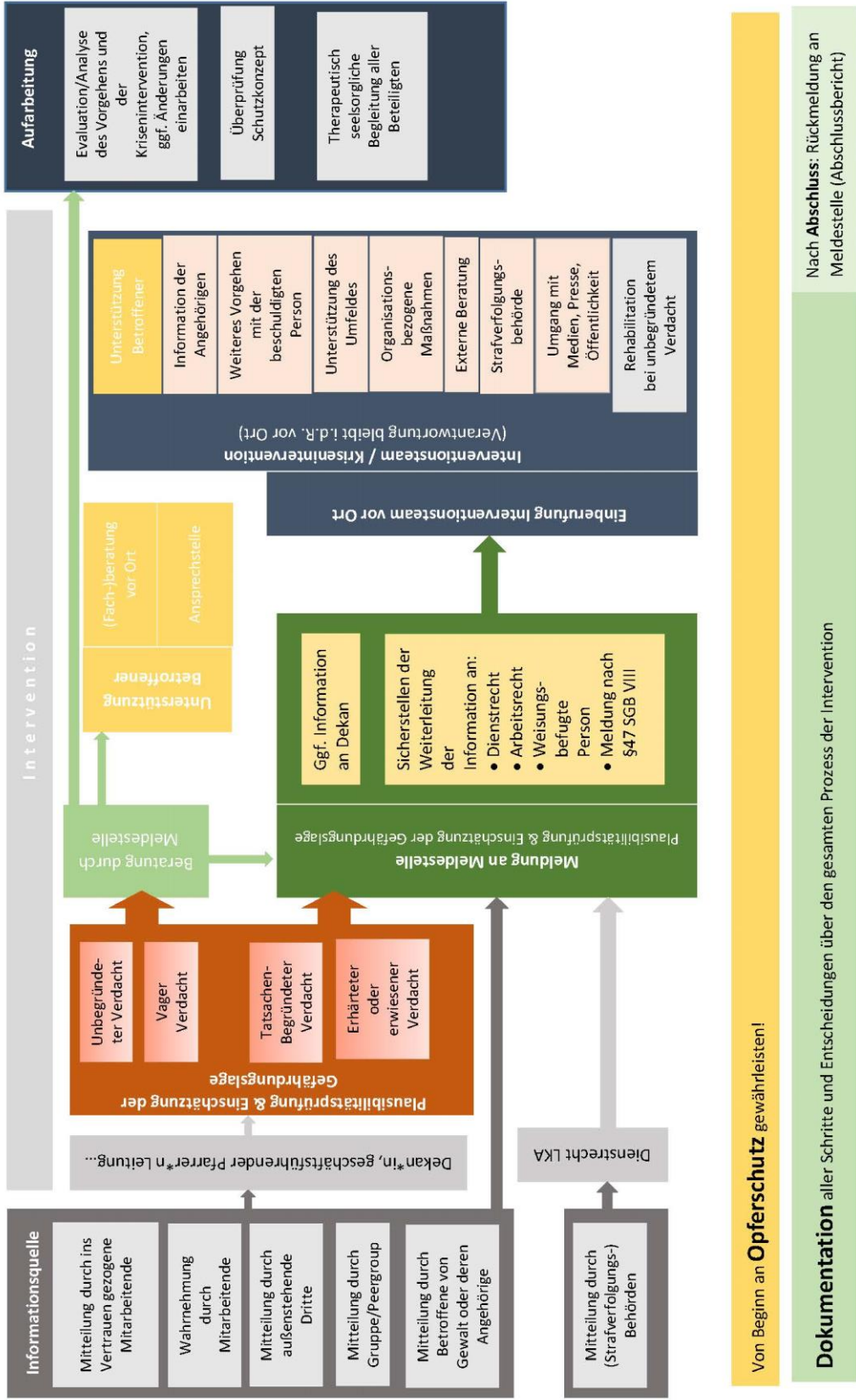
1. Die Pfarramtsführung und/oder der Dekan als Dienstvorgesetzter ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte der Dekan Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Dekan beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein (siehe Abschnitt 12.2.).
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Dekan 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 Verfahrensleitung

Dekan Peter Bertram, Traunstein

Telefon: (0681) 98 96 71 4

E-Mail: peter.bertram@elkb.de

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

2. Stellvertretender Dekan

Pfarrer Dr. Josef Höglauer, Berchtesgaden

Telefon: (08652) 97 72 08 4

E-Mail: josef.hoeglauer@elkb.de

3. Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Traunstein

Pfarrerinnen Andrea Klopfer, Burgkirchen

Telefon: (08679) 96 99 07

E-Mail: andrea.klopfer@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: (0174) 68 35 23 3

E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

5. Erfahrene Fachkraft (mit besonderer Erfahrung Seniorenarbeit)

Diakon Michael Soergel, Diakonie im Achenal;

Telefon: (08641) 78 10

E-Mail: 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	
---	--

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 ...	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 Laufen-Tittmoning
Pfarrer-Suchner-Weg 17, 83410 Laufen

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, 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 Laufen-Tittmoning
Pfarrer-Suchner-Weg 17, 83410 Laufen

Ort, Datum

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: (0174) 68 35 23 3

E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

Frau Heike Gierisch, Bad Reichenhall

Tel: (08651) 29 34

E-Mail: heike.gierisch@elkb.de

Ebenso sind alle hauptamtlich Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern ansprechbar.

Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde

Christine Rudholzer

E-Mail: info@rudholzer.de

Christoph Diehl

E-Mail: c.diehl1@gmx.net

Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Stand: 01.09.2025

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

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 Ansprechpartner für Kriminalitätsoffer informieren und unterstützen sie in den Bereichen:

- sexuelle Gewalt gegen Erwachsene
- sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen

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

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

<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

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