



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

**Schutzkonzept
zur Prävention
sexualisierter Gewalt
in der
Evang.-Luth. Kirchen-
gemeinde Manching**

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort	3
II. Geltungsbereich	3
III. Bausteine unseres Schutzkonzepts	3
1. Risiko- und Potential-Analyse	3
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	4
3. Partizipation	4
4. Verantwortung und Zuständigkeiten	5
4.1 Ansprechpersonen	5
4.2 Aufgaben	5
4.3 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen	5
4.4 Präventionsbeauftragte für den Dekanatsbezirk	7
5. Präventives Personalmanagement	7
5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberuflich Mitarbeitende (in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal des Kirchengemeindeamtes Ingolstadt):	7
5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	8
5.3 Dokumentation	8
5.4 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	9
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	9
6.1 Verhaltenskodex der ELKB	9
6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum	11
7. Schulung und Fortbildung	11
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	12
9. Beschwerdemanagement	13
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	13
10.1 Interventionsleitfaden	13
10.2 Interventionsteam	14
10.3 Dokumentation	14
10.4 Beratungsrecht und Meldepflicht	14
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	14
12. Aufarbeitung	15
13. Vernetzung und Kooperation	16
14. Öffentlichkeitsarbeit	17
14.1 Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:	17
14.2 Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:	17
15. Beschäftigtenschutz	18
16. Überprüfung des Konzeptes	19

Anlagen:	19
• Verpflichtungserklärung (Anlage 1).....	19
• Selbstauskunftserklärung (Anlage 2).....	19
• Interventionsleitfaden (Anlage 3)	19
• Interventionsteam (Anlage 4)	19
• Schutzkonzept des evangelischen Kindergartens (Anlage 5)	19

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde von einer Arbeitsgruppe in der Evang. Luth. Kirchengemeinde Manching in der Zeit vom Mai bis Juni 2025 erarbeitet. Die Arbeitsbereiche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Konfirmandinnen und Konfirmanden, Erwachsenen und mit Seniorinnen und Senioren waren in der Arbeitsgruppe vertreten.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Evang. Luth. Kirchengemeinde Manching, insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum vom Mai bis Juni 2025 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Arbeit mit Kindern
- Arbeit mit Jugendlichen
- Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden
- Arbeit mit Seniorinnen und Senioren
- Arbeit mit Erwachsenen

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

Die Arbeitsgruppe ist sich bewusst, dass die Räume des Gemeindezentrums Christuskirche und der Friedenskirche ein Ort des Risikos sein können. Da viele haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende ihren Tätigkeiten selbständig nachgehen, kommt es zu unvorhergesehenen Begegnungen. Öfters mieten zudem Gäste Räumlichkeiten für Feiern und erhalten dafür temporär einen Schlüssel. Viele Räume sind außerdem von außen schwer einsehbar. Es gibt keine vertretbaren Maßnahmen diesen Zustand baulich zu verändern. Daher sind dauerhaft Schlüssel nur an solche Personen abzugeben, die eine Schulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt durchlaufen haben. Dies wird auf der Schlüsselausgabeliste vermerkt.

Eine Stärke der Kirchengemeinde ist eine Kultur der offenen, angstfreien Kommunikation ohne verdeckte Hierarchien. Da dies alleine noch nicht ausreicht, wird der Verhaltenskodex (s. 4.7.) allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die in ihrer Arbeit in Kontakt mit anderen Menschen kommen, zur Unterschrift vorgelegt. Wer mit Kindern und Jugendlichen arbeitet und mindestens 14 Jahre alt ist, muss außerdem ein gültiges, erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Speziell für diesen

Personenkreis wird auch eine regelmäßige Basisschulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt durchgeführt.

Falls die Kirchengemeinde sich wieder zur Gewährung von Kirchenasyl entscheidet, ist es notwendig, den Gast für die Problematik in Gesprächen zu sensibilisieren und zu begleiten, damit er keine Situationen von Unsicherheit oder Übergriffigkeit erleidet oder verursacht.

Was die Risiken im digitalen Raum betrifft, sind wir uns der mannigfaltigen Gefahren bewusst. Allerdings sehen wir uns auf Grund der vielfältigen ehrenamtlichen Struktur in der Gemeinde nicht in der Lage z.B. allen Mitarbeitenden dienstliche Mobiltelefonnummern zu geben. Was (soziale) Medien betrifft können wir nur die „offiziellen“ Veröffentlichungen der Kirchengemeinde im Blick haben und unsere Mitarbeitenden für einen bewussten Umgang mit (sozialen) Medien sensibilisieren. Dies erfolgt in Teambesprechungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen und in Schulungsworkshops auf Gemeinde- oder Dekanatsebene.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

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

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

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

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, die mit vulnerablen Gruppen, insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf der Website der Kirchengemeinde manching-evangelisch.de veröffentlicht und allen Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde durch Schulungen und direkte Information bekannt gemacht.

3. Partizipation

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

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen

unser Vorgehen und Lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet z.B. auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchengvorstand
- Mitarbeitendenkreise
- Elternarbeit bei Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und Konfis

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

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

- Umgang mit Nähe und Distanz
- Implementierung Verhaltenskodex
- Basisschulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss.

Der Kirchengvorstand hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

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

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

4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort. Die Ansprechpersonen sind:

Pfarrerin Dörte Hanusch-Beuerle, Kirchengemeinde Ingolstadt St. Matthäus
Pfarrer Johannes Späth, Kirchengemeinde Karlshuld

4.2 Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu suchen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: z.B. die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle help, sowie regionale Fachberatungsstellen.

4.3 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben.

Sie bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Die Ansprechpersonen sind unter folgender E-Mail-Adresse zu erreichen:

Ansprechperson weiblich	Dörte Hanusch-Beuerle Pfarrerin ansprechpartnerin.ingolstadt@elkb.de
Ansprechperson männlich	Johannes Späth Pfarrer ansprechpartner.ingolstadt@elkb.de

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen.

Die Kosten für die Fortbildung übernimmt der Dekanatsbezirk.

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

Weitere Kontaktmöglichkeiten



Anprechstelle für Betroffene

Wem durch einen kirchlichen Mitarbeitenden sexualisierte Gewalt zugefügt wurde, kann sich an die „Anprechstelle für Betroffene“ wenden.

Die Beraterinnen begleiten in einem absolut vertraulichen Rahmen. Sie überlegen gemeinsam mit den Betroffenen, welche Hilfe und Unterstützung diese brauchen, und welche Schritte sie als nächstes gehen möchten.

Ohne Einwilligung der Betroffenen werden keine Informationen an Dritte weitergegeben.

Kontakt

ansprechstellesg@elkb.de

Wir antworten wochentags in der Regel innerhalb von 48 Stunden.



Meldestelle

Die Meldestelle für sexualisierte Gewalt in der Evang.-Luth. Kirche Bayern ist die Anlaufstelle für alle Verdachtsfälle und Meldungen im Zusammenhang mit sexuellen Übergriffen.

Die Mitarbeiterinnen stehen den betroffenen und meldenden Personen zur Seite, beraten und unterstützen bei der Klärung und begleiten die Maßnahmen im Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen.

Für Beratung bei der Einschätzung von Verdachtsmomenten sowie Hilfe und Unterstützung bei den notwendigen Maßnahmen können Sie die Meldestelle erreichen.

Kontakt

Telefon: 089 / 5595 – 342 oder Mail: meldestelleSG@elkb.de



Anlaufstelle.help

Die zentrale Anlaufstelle.help ist eine unabhängige und kostenlose Beratungsstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt in Kirche und Diakonie.

Sie bietet eine anonyme Erstberatung, professionelle Hilfe, unabhängige Unterstützung und Strukturkenntnis in evangelischer Kirche und Diakonie.

Die Anlaufstelle vermittelt auf Wunsch an kirchliche und diakonische Ansprechstellen weiter und informiert auch über alternative und unabhängige Beratungsangebote.

Kontakt

Montags bis donnerstags von 10:00 bis 12:00 Uhr erreichbar unter: 0800 5040112.

Zentrale Fachstelle der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

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

4.4 Präventionsbeauftragte für den Dekanatsbezirk

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

5. Präventives Personalmanagement

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

5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberuflich Mitarbeitende (in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal des Kirchengemeindeamtes Ingolstadt):

Soweit dies für die jeweilige zu besetzende Position angemessen erscheint, wird im Bewerbungsgespräch ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.

Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.

Im Einstellungsgespräch wird auf Schutzkonzept und Leitbild hingewiesen. Sie sind wie das Datenschutzkonzept Voraussetzung für die Einstellung.

Der Verhaltenskodex wird zusammen mit anderen Unterlagen am ersten Arbeitstag durch die vorgesetzte Person vorgelegt und besprochen. Dabei unterschreibt der*die neue Mitarbeitende die entsprechenden Selbstverpflichtungserklärungen.

Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt zum Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.

Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt soll, soweit für den Arbeitsbereich erforderlich, in der Regel im ersten Dienstjahr erfolgen, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt. Am Willkommenstag im Dekanatsbezirk wird die Thematik noch einmal besprochen. Eine Basisschulung ist für alle Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen und

anderen vulnerablen Gruppen, insbesondere Personen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf (z.B. Behinderung oder Alter) notwendig.

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Kommt es zur Mitarbeit, wird der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Daraufhin werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche, wenn erforderlich, durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche nach Möglichkeit 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.
 - In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Kinder-, Jugend- und Konfirmandenfreizeiten und bei der Leitung von Gruppen im Bereich Arbeit mit Kindern und Jugendlichen notwendig.
 - In allen anderen Arbeitsbereichen (Chöre, Seniorenarbeit usw.) wird in der Regel auf die Vorlage eines Führungszeugnisses verzichtet.
 - Es wird laufend überprüft, ob bei der Veränderung von Arbeitsbereichen (z.B. im Bereich von Menschen mit Behinderung oder Demenz) in weiteren Bereichen die Vorlage eines Führungszeugnisses erforderlich scheint.

5.3 Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- ggf. 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
- Die Dokumentation erfolgt z. B., ggf. auch digital, in Tabellenform:

Name	Datum Selbstverpflichtungserklärung	Datum Basisschulung	Datum Fortbildung	Datum Führungszeugnis	Eintrag Führungszeugnis

5.4 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 (Anlage 14.2) und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

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

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

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

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

6.1 Verhaltenskodex der ELKB

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.

5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich verpflichte mich diesen Verhaltenskodex einzuhalten.

.....

Ort, Datum

.....

Name, Unterschrift

¹ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

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

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

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

6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) initiieren.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bemühen uns, in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten anzubieten (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Erwachsene ehrenamtliche Mitarbeitende, verweisen wir auf die entsprechenden Schulungen. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat in Ingolstadt bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche 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. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an bzw. verweist

auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen. Auf das örtliche Schutzkonzept ist dabei zu verweisen.

- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben. Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

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

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

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

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit dazu.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z. B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir machen Informationsmaterial öffentlich zugänglich. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit

mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden wahr- und ernst genommen.

Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst.

Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Wir unterstützen aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern und forcieren eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur, weil nach unserem christlichen Verständnis im menschlichen Dasein Unvollkommenheit dazugehört.

Damit allen Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, werden die Kontaktdaten der Ansprechpersonen in geeigneter Weise veröffentlicht.

Dies geschieht über:

- Aushang im Gemeindehaus
- jede Ausgabe des Gemeindebriefs
- Website: www.manching-evangelisch.de

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten (bei den Ansprechpersonen 48 Stunden).

10. 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.

Leitungsverantwortliche müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit der/dem Dekan/in im Dekanatsbezirk Ingolstadt abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen
- Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein

10.1 Interventionsleitfaden

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB verbindlich. (Anlage 3)

10.2 Interventionsteam

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Das Interventionsteam besteht aus den in Anlage 4 genannten Personen.

10.3 Dokumentation

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

10.4 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 Dekane im Dekanatsbezirk Ingolstadt.

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.

- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Kirchengemeinde?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

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

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Kirchengemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

13. Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

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

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch: Evang. Jugend im Dekanatsbezirk Ingolstadt, Amt für Jugend und Familie im Landkreis Pfaffenhofen a. d. Ilm
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten regelmäßig zu thematisieren: Kirchenvorstand, Mitarbeitendenkreise. Die Thematisierung erfolgt bei besonderen Treffen oder als Punkt auf der jeweiligen Tagesordnung.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

14.1 Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

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

14.2 Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

Während der Schutzkonzepterstellung

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

Website

Auf der Website werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes
- der Verhaltenskodex und die Regelungen für den digitalen Raum
- die Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeit ...)
- alle weiteren Kontaktmöglichkeiten
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement
- evtl. die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle

Gemeindebrief

In den Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

Im Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

Schaukästen/ Pinnwände

- Hinweis auf die Ansprechpersonen
- Alle weiteren Kontaktmöglichkeiten

15. Beschäftigtenschutz

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

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

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

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

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

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

16. Überprüfung des Konzeptes

Das Konzept wird alle 5 Jahre, spätestens im Jahr 2031, überprüft.

Anlagen:

- Verpflichtungserklärung (Anlage 1)
- Selbstauskunftserklärung (Anlage 2)
- Interventionsleitfaden (Anlage 3)

Ist laut https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/page/4/#toc_610_Intervention_bei_Hinweisen_auf_sexualisierte_Gewalt „in Arbeit“ – daher als Anlage noch nicht vorhanden!

- Interventionsteam (Anlage 4)
- Schutzkonzept des evangelischen Kindergartens (Anlage 5)