



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept

zur

Prävention sexualisierter Gewalt

für die Kirchengemeinde
Evang.-Luth. Friedenskirche Burghausen

Stand: 14. September 2025

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	4
2	Geltungsbereich	4
3	Risiko- und Potential-Analyse	5
4	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	6
5	Partizipation	6
6	Verantwortung und Zuständigkeiten	7
6.1	Ansprechpersonen	7
6.2	Präventionsbeauftragte	7
7	Präventives Personalmanagement	8
7.1	Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche und nebenamtliche Mitarbeitende.....	8
7.2	Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende.....	8
7.3	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	9
7.4	Erweitertes Führungszeugnis	9
7.5	Dokumentation	10
8	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	11
8.1	Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	11
8.2	Verhaltensregeln für Einzelkontakte.....	14
9	Schulung und Fortbildung	14
10	Sexualpädagogisches Konzept	15
11	Beschwerdemanagement	15
12	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	16
12.1	Interventionsleitfaden.....	16
12.2	Interventionsteam.....	17
12.3	Dokumentation	18
12.4	Beratungsrecht und Meldepflicht	18
13	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	18
14	Aufarbeitung	19
14.1	Individuelle Aufarbeitung.....	19
14.2	Institutionelle Aufarbeitung.....	19
14.3	Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung	20
15	Vernetzung und Kooperation	21
16	Öffentlichkeitsarbeit	22
16.1	Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit	22
16.2	Konkrete Maßnahmen	22
17	Beschäftigtenschutz	23

17.1	Allgemeine Informationen	23
17.2	Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden.....	24
17.3	Regelungen im Präventionsgesetz	24
18	Inkrafttreten	25
19	Anlagen.....	26
	Verhaltenskodex für die Evang.-Luth. Kirchengemeinde Friedenskirche Burghausen.....	27
	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	28
	Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage).....	30
	Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage).....	31
	Interventionsleitfaden.....	32
	Interventionsplan (Grafik)	34
	Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	35
	Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde	38
	Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten.....	38
	Beschwerde- und Mitteilungsbogen	40

1 Vorwort

Der Evangelisch-Lutherische Friedenskirche Burghausen soll ein einladender und sicherer Ort des Glaubens und der Gemeinschaft sein, an dem Kinder, Jugendliche und Erwachsene einander in Sicherheit und Respekt begegnen können.

Prävention ist der Kirchengemeinde ein großes Anliegen. Im April 2022 informierte Dr. Barbara Pühl, die damalige Leiterin der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt, im Rahmen der Frühjahrssynode alle Synodalen des Dekanatsbezirks Traunstein über den Umgang mit sexualisierter Gewalt und die geplante Präventionsarbeit innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern.

Am 14. September 2022 fand für alle Mitglieder des Kirchenvorstands und am 16. Januar 2024 für weitere Ehrenamtliche ein Workshop statt mit Basisschulung und Informationen zur Schutzkonzepterstellung (jeweils in Kooperation mit unseren Nachbargemeinden)

Am 23. Februar 2024 nahmen Jugendliche aus der Kinder-/ Jugend- / Konfirmandenarbeit an einer Basisschulung mit Dekanatsjugendreferentin Annabell Keilhauer teil, ebenso im Rahmen der Konfirmandenfreizeit (gemeinsam mit Burgkirchen) am 16.11. im Wiedhölzkaser. Dies soll nach Möglichkeit jedes Mal angeboten werden.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig im Zeitraum von April 2024 bis Juli 2025 erarbeitet und wird fortlaufend weitergeschrieben. Das Konzept will Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt fördern und konkrete Präventionsstandards festschreiben. Mitgewirkt bei der Erstellung haben Mitarbeitende im Pfarramt, Vertreter:innen des Kirchenvorstandes (auch als Mit-Verantwortliche für Kindergottesdienst, KU-3 und Konfirmandenarbeit), Vertreter:innen der Chöre, Frauenfrühstück und Mütterkurs.

Mitarbeitende sind alle, die hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich tätig sind, ebenso Honorarkräfte. Zwei wichtige Bausteine der Präventionsarbeit, die auch in diesem Schutzkonzept festgeschrieben sind, sollen hier herausgegriffen werden: die Schulung aller Mitarbeitenden, um über sexualisierte Gewalt zu informieren und sensibilisieren (Basisschulung), sowie die Selbstverpflichtungserklärung (Verhaltenskodex) aller Mitarbeitenden. Nur ein gelebtes Präventionskonzept erfüllt seine Funktion. Es ist Ausdruck gelebten Glaubens.

2 Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Menschen, die sich in den Bereichen der Kirchengemeinde Evang.-Luth Friedenskirche und in den gemeindeeigenen Räumlichkeiten in 84489 Burghausen, Friedensweg 1 (Kirche); Friedensweg 5 (Pfarramt), Burgstraße 2 (Gemeindehaus) sowie den umliegenden Freiflächen und Parkplätzen aufhalten. Es gilt auch für Fremdgruppen und im Rahmen von Vermietung und bei der regelmäßigen Raumnutzung der Diakonie im Gemeindehaus. Ihnen wird das Schutzkonzept zur Kenntnisnahme vorgelegt. Sofern Veranstaltung der Kirchengemeinde nicht in den eigenen Räumlichkeiten stattfinden, gilt das jeweilige Schutzkonzept vor Ort; sollte keins vorhanden sein, dann gilt dementsprechend dieses Schutzkonzept.

Die Pestalozzi-Kindertagesstätte (Pestalozzistr. 14, 84489 Burghausen) hat ein eigenes Schutzkonzept nach den gesetzlichen Vorgaben erstellt, kontrolliert und überarbeitet es regelmäßig. Dieses Schutzkonzept ergänzt das Präventionskonzept der evangelischen Jugend Bayern mit Blick auf die örtlichen Gegebenheiten.

Des Weiteren gilt bei Veranstaltungen mit Schnittstellen zum Dekanat das Schutzkonzept des evangelischen Dekanatsbezirks Traunstein z. B. mit Blick auf PamiTa, Kirchenmusik, Dekanatsjugend, Mütterkurs und Schnittstellen zur Psychosozialen Beratung der Diakonie.

3 Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum von April bis Juni 2024 durchgeführt; dabei waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

- Mitarbeitende im Pfarramt
- Vertreter:innen des Kirchenvorstandes
- Vertreter:innen der Chöre
- Frauenfrühstück
- Mütterkurs

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

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

Diese Punkte wurden bei der Erarbeitung der verschiedenen Bausteine des Schutzkonzepts berücksichtigt. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft. Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Risikomomente der Außenanlage, die sich jedoch nicht ändern lassen, im Blick behalten	Kirchenvorstand	Jährliche Überprüfung
Präventionsarbeit im Bereich Kinder- und Jugendarbeit ausbauen	Arbeitsgruppe	Jährliche Überprüfung
Öffentlichkeitsarbeit: Schutzkonzept, Leitbild und Verhaltenskodex auf der Homepage veröffentlichen	Pfr. Dr. Buchstädt	Nach Genehmigung

4 Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

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

Sie bietet Menschen, besonders Kindern und Jugendlichen, einen sicheren Rahmen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

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

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Wenn diese geschehen, werden sie nicht verschwiegen. Die Mitarbeitenden nehmen Beschwerden ernst und schaffen ein offenes Klima für den Umgang mit diesen Verletzungen und Fehlern. Sie tolerieren Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffe nicht und gehen transparent damit um.

Alle Mitarbeitenden unterschreiben als Selbstverpflichtung einen Verhaltenskodex; dieser konkretisiert die Umsetzung dieses Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Das Schutzkonzept steht nach Genehmigung auf der Homepage der Kirchengemeinde als Download zur Verfügung. Ebenso sind dort eine Kurzfassung des Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und der Verhaltenskodex direkt abrufbar.

Exemplare des Schutzkonzeptes liegen im Pfarramt zur Einsichtnahme auf

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- Wiederkehrende Aushänge im Schaukasten
- Veröffentlichungen im Gemeindebrief
- Bekanntmachung in der nächsten Gemeindeversammlung

5 Partizipation

Alle, die Angebote der Friedenskirche Burghausen wahrnehmen, werden nach Möglichkeit an den Entscheidungen beteiligt, die sie betreffen. Den Mitarbeitenden ist bewusst, dass es in den Strukturen einer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Die Verantwortlichen nehmen Ideen und Impulse der Beteiligten auf; so wird die Position der Beteiligten gestärkt.

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

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstandssitzungen incl. Ausschüsse und Teamsitzungen
- Gemeinsame Sitzungen mit der Nachbargemeinde Burgkirchen
- Dienstbesprechungen
- Alle Treffen und Zusammenkünfte von einzelnen Gruppen und Kreisen der jeweiligen Aufgaben- und Arbeitsbereiche

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

6 Verantwortung und Zuständigkeiten

Das Thema Sexualisierte Gewalt betrifft alle; jede*r einzelne Mitarbeitende muss sich dem bewusst stellen. Der Kirchenvorstand achtet nach bestem Gewissen, dass die Inhalte dieses Schutzkonzepts von den jeweils Verantwortlichen in der täglichen Arbeit umgesetzt werden.

Er beschäftigt sich mit dem Schutzkonzept regelmäßig in seinen Sitzungen und unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und notwendigen Ressourcen.

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

6.1 Ansprechpersonen

Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung.

Ebenso sind alle hauptamtlich Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern ansprechbar. Die Ansprechpersonen sind sowohl über eine Handynummer als auch über E-Mailadresse erreichbar. Eine Rückmeldung erfolgt unverzüglich.

Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde

Birgit Meissner

Email: birgit.meissner@elkb.de

Dirk Hentrich

Email: dirk.hentrich@diakonie-traunstein.de

Aufgaben der Ansprechpersonen

Betroffene können sich an Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing¹: Sie leiten Betroffene an geeignete Stellen weiter, wie die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle <https://www.anlaufstelle.help> (Telefon: (08 00) 5 04 01 12, kostenlos und anonym; emailzentrale@anlaufstelle.help) sowie an regionale Fachberatungsstellen.

Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich, an den für sie vorgesehenen Fortbildungen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die Kirchengemeinde. Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

Kontaktdaten sind hinterlegt im Pfarramt und können auf der Website eingesehen werden.

6.2 Präventionsbeauftragte

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

Die zuständige Präventionsbeauftragte für den Dekanatsbezirk Traunstein ist:

Pfarrerin Andrea Klopfer, Eichendorffring 14, 84508 Burgkirchen an der Alz

Telefon: 08679 – 969 907

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

¹ Klärung, Suche nach Lösungen, Zielen und Ressourcen. Ursprünglich aus dem Bereich des Bankenwesens, inzwischen auch ein Begriff im pädagogischen Kontext. Er meint ein lösungs- und ressourcenorientiertes Gespräch, an dessen Ende das weitere Vorgehen deutlich geworden ist.

Aufgaben der Präventionsbeauftragten

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

Fortbildung und Vernetzung

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

7 Präventives Personalmanagement

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

7.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche und nebenamtliche Mitarbeitende

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren hauptamtlicher und nebenamtlicher Mitarbeitender gilt:

- Im Vorstellungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Bei Lücken im Lebenslauf oder häufigen Wechseln der Beschäftigung wird nach den Gründen gefragt. Gegebenenfalls wird um Erlaubnis gebeten, beim früheren Arbeitgebenden nachzufragen.
- Im Vorstellungsgespräch werden auch Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitendenvertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Dienstbeginn ausgehändigt. Der*die neue Mitarbeitende unterschreibt den Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum bei Dienstbeginn.
- Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basischulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

7.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden gibt es ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.

- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln im digitalen Raum.
- Der*die Ehrenamtliche nimmt im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Im Abschnitt 7.4 sind die Regelungen dazu aufgeführt.

7.3 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

Für Hospitierende (z. B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z. B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes (unterschriebene Schweigepflichtserklärung). Bei Minderjährigen unterschreibt zudem ein Erziehungsberechtigter.

Personen, die von Gericht mit Sozialstunden an die Kirchengemeinde verwiesen worden sind, dürfen nicht mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Sie werden nur unter Aufsicht für Garten- bzw. Reinigungsarbeiten eingesetzt.

Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:

Name, Vorname, Geburtsdatum

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum Unterschrift

Hospitierende und Praktikant*innen sind begleitet durch hauptamtliches Personal in der Kirchengemeinde tätig. Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

7.4 Erweitertes Führungszeugnis

Hauptamtlich und nebenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

Bei Einstellung wird von allen Personen, die in der Kirchengemeinde angestellt werden, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis angefordert. Es muss vor Arbeitsbeginn vorliegen. Die Kosten hierfür trägt die*der Bewerber*in (§4 Abs. 7 PrävG).

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

Auf Anforderung, jedoch spätestens alle fünf Jahre, muss erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und die Einsichtnahme dokumentiert werden. Die Kosten hierfür trägt die Kirchengemeinde (§4 Abs. 7 PrävG).

Die Zuständigkeiten für die Einsichtnahme und Dokumentation sind folgendermaßen geregelt: Das erweiterte Führungszeugnis wird bei Einstellung im Pfarrbüro vorgelegt und in der Personalakte geführt (Vorlage- und Wiedervorlagedatum).

Die Kirchengemeinde fordert das erweiterte Führungszeugnis für seine oben benannten Geltungsbereiche an, sofern es nicht durch übergeordnete Stelle im Landeskirchenamt erfolgt (Pfarrer*innen, Diakon*innen, Religionspädagoge*innen, Kirchenmusiker*innen).

Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

In bestimmten sensiblen Bereichen wird auch von Ehrenamtlichen ein erweitertes Führungszeugnis gefordert. Die Gebühr für die Erstellung des erweiterten Führungszeugnisses ist bei Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit durch den Dienstgeber kostenfrei und wird alle 5 Jahre auf Anforderung aktualisiert. Dies umfasst insbesondere alle Bereiche, in denen Mitarbeitende mit Kindern, Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten. Hintergrund: Einschlägig vorbestrafter Personen dürfen keine Tätigkeit mit diesen Gruppen übertragen werden (vgl. SGB VIII §72a, §4 PräVG). Die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten.

In der Kirchengemeinde Burghausen gilt diese Regelung neben den gesetzlichen Vorlagen folgendermaßen:

- in der Kinder- und Jugendarbeit für Ehrenamtliche über 18 Jahre muss ein erweitertes Führungszeugnis für die Konfiarbeit und bei mehrtägigen Veranstaltungen vorliegen.
- alle anderen Ehrenamtlichen müssen die Selbstauskunftserklärung unterschreiben, bei Minderjährigen zudem ein Erziehungsberechtigter.

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum sind von allen Mitarbeitenden vor Beginn der Tätigkeit zu unterzeichnen. Die Aufforderung und Dokumentation erfolgen analog zu den Abläufen bei den erweiterten Führungszeugnissen. Für die einzelnen Arbeitsbereiche werden im Pfarramt Listen geführt.

Neue ehrenamtlich Mitarbeitende werden dem Pfarramt unverzüglich gemeldet. Die unterschriebenen Exemplare des Verhaltenskodex sowie der Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden im Pfarramt entsprechend geltenden Datenschutzvorgaben verwahrt.

Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung

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

Die Aufforderung und Dokumentation erfolgen analog zu den Abläufen bei den erweiterten Führungszeugnissen. In den einzelnen Arbeitsbereichen werden Listen geführt. Neue ehrenamtlich Mitarbeitende werden dem Pfarramt unverzüglich gemeldet.

Die unterschriebenen Exemplare des Verhaltenskodex sowie der Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden im Pfarramt entsprechend geltenden Datenschutzvorgaben verwahrt.

7.5 Dokumentation

In der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte werden dokumentiert und abgelegt:

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

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

Die Aufbewahrung der Dokumentationen und Mitarbeiterlisten erfolgt datenschutzkonform z. B. in der ELKB-Cloud. Bei Wechsel der verantwortlichen Mitarbeitenden werden die Unterlagen an das Dekanat übergeben und dort datenschutzkonform verwahrt.

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. Deshalb gibt es verbindliche Verhaltensregeln für den digitalen Raum.

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 folgenden Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, z. B. 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, dass durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt 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, pflege einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot² (§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 bei meiner Tätigkeit eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an eine der Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.

² § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

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

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

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

8. Ich bin darüber informiert, dass ich mich an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden kann, wenn ich mich online belästigt oder bedroht fühle, und informiere darüber auch die Teilnehmer meiner Veranstaltungen.
9. Ich biete in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. Emailverteiler, Newsletter, churchpool, Messenger ...), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Weitere Informationen:

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

Ich wurde über die Inhalte dieser Verhaltensregeln im digitalen Raum informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....
 Ort, Datum Name

.....
 kirchliche Dienststelle

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 ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Die zuständigen Verantwortlichen sind hier in der Bringschuld und senden die unterschriebenen Erklärungen unaufgefordert an das Dekanat.

Zusätzlich steht das Prinzip der „Voice-, Choice- und Exit-Option“ 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 besprochen, sowie bei Gremiensitzungen, Pfarrkonferenzen und Fortbildungen thematisiert.

Nutzung der Räumlichkeiten der Kirchengemeinde

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

Nutzung externer Räumlichkeiten

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

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

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

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

8.2 Verhaltensregeln für Einzelkontakte

In einigen Arbeitsbereichen innerhalb unserer Kirchengemeinde sind Einzelkontakte nicht zu vermeiden bzw. sind für die Arbeit notwendig und Voraussetzung. Das betrifft z.B. Arbeits- und Seelsorgegespräche, die sowohl von hauptamtlich als auch ehrenamtlich Mitarbeitenden geführt werden. Unter Umständen sind besondere Absprachen und Maßnahmen nötig, um allen Beteiligten die nötige Sicherheit zu geben. Dabei kann es hilfreich sein diese vorab zu besprechen:

Das Setting des Beisammenseins zu klären. - Die Anwesenheit einer dritten Person ist jederzeit möglich. Die Räume, in denen der Unterricht bzw. die Gespräche stattfinden, bleiben unverschlossen. Somit ist die „Exit-Option“ jederzeit gewährleistet.

Auf Wunsch findet das Gespräch bzw. der Unterricht in einem Raum statt, der von außen einsehbar ist (z.B. durch große Fenster), bzw. in der Nähe belebter Räume liegt.

Der Termin ist in einem Kalender, z.B. Belegungsplan, Online-Kalender, etc. dokumentiert.

9 Schulung und Fortbildung

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

- was versteht man unter sexualisierter Gewalt
- welche Strategien verfolgen Täter*innen
- welche Risikofaktoren begünstigen sexualisierte Gewalt
- was sind die Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen
- welches Handeln ist notwendig, wenn ein Verdacht im Raum steht (Intervention)

Alle Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet.

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

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge des Orientierungskurses eine Schulung.
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Jugendleiter*in-Grundkurs nach JuLeiCa-Standards teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung. Alternativ können sie auch an einer Basisschulung teilnehmen.
- Das Dekanat bietet für Mitarbeitende mindestens einmal jährlich die Basisschulung bzw. entsprechende Präventionsschulungen in der Region an. Alternativ ist die Teilnahme an einer Online-Schulung der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Der Nachweis über die Schulungsteilnahme ist nach Abschluss vorzulegen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist ebenfalls eine entsprechende Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Die Fahrtkosten zu den Schulungen werden erstattet.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Das Pfarramt informiert die Mitarbeitenden der Kirchengemeinden über die jeweils aktuellen Schulungen. Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der/die Vorgesetzte*r das Gespräch. Ist die Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, muss sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden.

10 Sexualpädagogisches Konzept

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

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

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

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

In den individuellen Schutzkonzepten der Kirchengemeinden und Einrichtungen sind die sexualpädagogischen Konzepte auf die jeweilige Situation vor Ort abgestimmt. Die Evangelische Jugend hat ein eigenes, altersangepasstes sexualpädagogisches Konzept, mit dem sie arbeitet.

In den Fort- und Weiterbildungsangeboten werden Themen der sexuellen Bildung mit aufgenommen. Diese sind angepasst an die jeweilige Adressatengruppe.

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 wie Erwachsenen.

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

Für alle Beschwerden gilt:

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

In der Kirchengemeinde gibt es folgende Beschwerdemöglichkeiten:

Regelmäßige Erreichbarkeit der Pfarramtsleitung über das Pfarrbüro: Öffnungszeiten:

Mo.-Do von 9.00- 12.00 Uhr unter Telefon 08677-4565 oder

Email: pfarramt.burghausen@elkb.de ; im Vertretungsfall wird eine entsprechende Erreichbarkeit

über die Abwesenheitsmeldung und den Anrufbeantworter bekannt gegeben. Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb von 48 Stunden. Über das Wochenende verlängert sich der Zeitraum entsprechend.

- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf der Homepage, im Schaukasten sowie Plakate an gut sichtbaren Orten
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gremien und Arbeitsbereiche.
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Die Beschwerdemöglichkeiten werden folgendermaßen veröffentlicht: Gemeindebrief; Website; Aushänge: Schaukasten, Vorraum zum Gemeindesaal.

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*dem geschäftsführenden Pfarrer*in und dem Dekan*in abgestimmt werden.** Sollte die*der geschäftsführende Pfarrer*in oder die*der Dekan*in Teil des Verdachtes sein, müssen alle Maßnahmen mit der Regionalbischöfin bzw. dem Regionalbischof abgestimmt werden.

12.1 Interventionsleitfaden

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

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

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

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

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

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

Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):

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

12.2 Interventionsteam

Das Interventionsteam unterstützt den Leitungsverantwortlichen, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher. Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

Dem Interventionsteam für den Dekanatsbezirk Traunstein gehören an:

1. Dekan* in/Verfahrensleitung

Dekan Peter Bertram, Traunstein

Telefon: 0861 - 98967-14

E-Mail: peter.bertram@elkb.de

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

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

Pfarrerinnen Andrea Klopfer, Burgkirchen;

Telefon: 08679 - 96 99 07

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

3. Präventionsbeauftragte*r im Dekanatsbezirk Traunstein

Pfarrerin Andrea Klopfer, Burgkirchen

Telefon: 08679 - 969 907

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

4. Erfahrene Fachkraft

Claudia Lewien, Traumatherapeutin Altötting

Telefon: 0174 - 6 83 52 33

E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

5. Erfahrene Fachkraft (mit besonderer Erfahrung Seniorenarbeit)

Diakon Michael Soergel, Diakonie im Achental

Telefon: 08641 - 78 10

E-Mail: michael.soergel@elkb.de

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

12.3 Dokumentation

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

12.4 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*den Dekan*in. Eine Meldung kann auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 – 5595-342, Email: meldestellesg@elkb.de

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 Rufes der zu Unrecht verdächtigten Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde,
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Es gelten folgende Regelungen:

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

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

14 Aufarbeitung

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

14.1 Individuelle Aufarbeitung

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Die Betroffenen erhalten Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten. Ebenso erhalten Betroffene transparente Informationen über Interventionsschritte, die noch nicht abgeschlossen sind. Weitere Ausführungen finden sich unter 14.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung.

14.2 Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung betrifft die eigenen Strukturen, die Fehlerkultur, die Maßnahmen und Angebote der Kirchengemeinde. 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 im Dekanatsbezirk?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt 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 länger zurückliegen.

Aufarbeitung von aktuellen Fällen

Folgende Fragen ergänzen die bereits oben genannten Punkte:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende 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 unserem 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 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 im Dekanatsbezirk, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Welche Erkenntnisse bringen diese Gespräche und Analysen für die Zukunft? Wo tragen höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz bei?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

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

14.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung

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 Ehren- und Hauptamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Unterstützung der Betroffenen.

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; sie beraten sich kollegial. Bei Bedarf wird die Fachstelle hinzugezogen.

Die begleitenden Personen wissen um die Möglichkeiten wie kollegiale Beratung, 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 den Richtlinien finanziell gefördert.

Wenn der Vorfall im Bereich der Ehren- und Hauptamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Verarbeitung und Aufarbeitung.

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 mit dem Dekan und den zuständigen Verantwortlichen besprochen und eingearbeitet.

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 an, eine enge Zusammenarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt sowohl innerhalb der eigenen Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Dieser Austausch bietet folgende Chancen:

- Die Fachlichkeit in diesem Bereich wird vertieft.
- Die Handlungssicherheit wird durch gegenseitigen Austausch erhöht.
- Durch neue Perspektiven von außen ermöglicht wertvolles Feedback die Verbesserung präventiver Maßnahmen.

Das bedeutet konkret:

- Ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch, insbesondere mit Vertreter*innen der benachbarten Kirchengemeinden und Dekanatsbezirke.
- Die Mitarbeitenden im Pfarrbüro/der Kirchengemeinde recherchieren regelmäßig, ob es in der Region bestehende Austauschnetzwerke gibt, in denen eine Beteiligung möglich ist.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es folgende Fachberatungsstellen, die der Kirchengemeinde vor Ort für als Beratungskontakt zur Verfügung stehen:

Fachstelle gegen sexuelle Gewalt des Diakonischen Werks Traunstein

Triftweg 36, 83278 Traunstein

Ansprechpartnerin: Danica Wetzky

Telefon: 0176 - 24 27 48 75

E-Mail: danica.wetzky@diakonie-traunstein.de

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

Stadtplatz 5, 84478 Waldkraiburg

Telefon: 08638 - 83 797

E-Mail: info@fhf-lkr-muehldorf.de; beratung@fhf-lkr-muehldorf.de

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

Frauen helfen Frauen – Beratungsstelle für sexuelle und häusliche Gewalt Burghausen

Berchtesgadener Str. 3, 84489 Burghausen

Telefon: 08677 - 70 07

E-Mail: beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de

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

- Einholen einer Rückmeldung durch die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB zum vorliegenden Schutzkonzept

- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird regelmäßig thematisiert bei der Gesamtpfarrkonferenz (erweiterte Pfarrkonferenz), der Dekanatsynode, dem Dekanatsausschuss, sowie in den einzelnen Arbeitsbereichen innerhalb des Dekanatsbezirks.

16 Öffentlichkeitsarbeit

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

16.1 Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt gilt daher:

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

16.2 Konkrete Maßnahmen

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“ (https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf).
- Fotos von Kindern oder Jugendlichen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten angefertigt werden. Ebenso dürfen Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren ausdrücklicher, in der Regel schriftlicher Einwilligung angefertigt werden.
- Bei Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos wird der Verwendungszweck klar benannt. Bei Veröffentlichung von Bildern im Internet ist eine gesonderte Einwilligung nötig, da sich ein nicht überschaubarer Adressat*innenkreis ergibt.
- Fotos von Kindern und Jugendlichen werden nur verwendet, wenn es sich um Bilder aus Grupsituationen 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.

Auf der Homepage der 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.aktiv-gegen-missbrauch-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

Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation

Im Gemeindebrief ist veröffentlicht

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

Im Schaukasten sind folgende Inhalte zu finden:

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

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 Kolleg*innen, Vorgesetzte oder den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision beziehungsweise Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

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

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

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

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

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

Alle kirchlich Mitarbeitende, 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.

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 zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person. Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

17.2 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 zu einzuholen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

17.3 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 Schutzkonzeptes. 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 hat der Kirchenvorstand in seiner Sitzung vom 16.7.2025 beraten. Anschließend wurde es der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Nachdem die Rückmeldung von der Fachstelle eingearbeitet wurde, hat der Kirchenvorstand das vorliegende Schutzkonzept in seiner Sitzung vom 24. September 2025 beschlossen.

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

Die nächste reguläre Überprüfung ist 2030.

19 Anlagen

- Verhaltenskodex
- Verhaltensregeln im digitalen Raum
- Selbstauskunftserklärung für Hospitierende oder Praktikant*innen
- Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)
- Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)
- Interventionsteam im Dekanat Traunstein
- Interventionsleitfaden
- Interventionsplan der ELKB als Grafik
- Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
- Ansprechpersonen für den Dekanatsbezirk
- Ansprechpersonen für die Kirchengemeinde
- Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk
- Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Verhaltenskodex für die Evang.-Luth. Kirchengemeinde Friedenskirche Burghausen

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/ oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg* innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter* in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot (§3 PräVG) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber meine Leitung.

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

....., den

Ort, Datum

Name

.....

kirchliche Dienststelle

Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

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

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

Anhang:

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

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

.....

Ort, Datum Name

.....

kirchliche Dienststelle

Selbstauskunftsverklärung für Hospitierende bzw. Praktikant*innen

Name

Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite) rechtskräftig verurteilt worden bin.

2. Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.

3. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.

4. Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

....., den

Ort Datum

.....

Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt* rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

.....
Ort, Datum Unterschrift

.....

kirchliche Dienststelle

Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)

Dienstgeber:

Evangelisch-Lutherischer Dekanatsbezirk Traunstein,
Martin-Luther-Platz 2, 83278 Traunstein,
vertreten durch Dekan Peter Bertram

Angaben zur* zum 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.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Dokumentation der Einsichtnahme	Ausstellungsdatum Führungszeugnis:	
	Datum der Einsichtnahme:	
Der/die oben genannte 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	

Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)

Dienstgeber:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Friedenskirche Burghausen
Friedensweg 5, 84489 Burghausen

vertreten durch Pfr. Dr. Diethard Buchstädt

Angaben zur* zum Mitarbeitenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ, Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des Mitarbeitenden

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

Interventionsleitfaden

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

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

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

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

Bis zum Vorliegen des aktuell gültigen Gesamtinterventionsleitfadens der ELKB gelten die Informationen im Handlungsleitfaden für Dekan*innen und in der Ordnung zum Beschäftigtenschutz in der ELKB, wie sie im Intranet zur Verfügung stehen.

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.

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

Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):

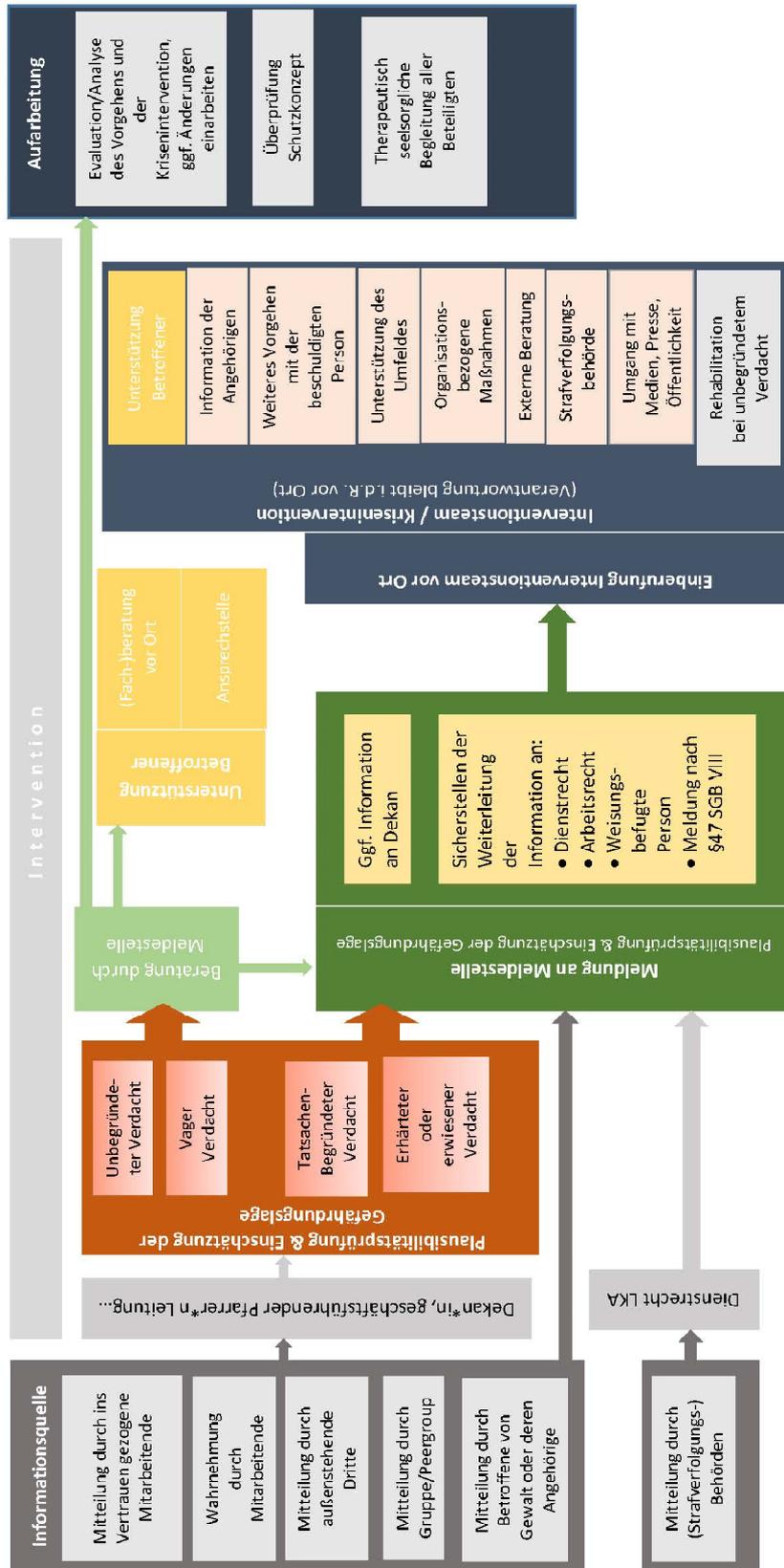
1. Dekan*in als Dienstvorgesetzte*r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte die*der Dekan*in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Dekan*in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein.
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Dekan*in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der Regionalbischof in Kenntnis gesetzt.
5. Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert.
6. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und

Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).

7. Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:
 - Weitere Beobachtung
 - Disziplinarisches Gespräch
 - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
 - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
 - Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

Interventionsplan (Grafik)

Interventionsplan ELKB



Von Beginn an **Opferschutz** gewährleisten!

Dokumentation aller Schritte und Entscheidungen über den gesamten Prozess der Intervention

Nach **Abschluss**: Rückmeldung an Meldestelle (Abschlussbericht:)

Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Sachdokumentation

Wer hat etwas beobachtet bzw. berichtet? (Name, Telefon, Mail, Funktion ...)		
Betroffene*r: Name, Alter, Geschlecht		
Beschuldigte*r: Name, Alter, Geschlecht, Funktion		
Zeugen: Namen, Funktion		
Die Beobachtung bzw. Schilderung betrifft eine Situation ...	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	

Ansprechpersonen für den Dekanatsbezirk Traunstein

Frau Claudia Lewien, Altötting
Telefon: 0174 - 6 83 52 33
E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

Frau Heike Gierisch, Bad Reichenhall
Tel: 0155 - 66 09 22 52
E-Mail: ansprechperson.dekanatsbezirk-traunstein@elkb.de

Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde

Birgit Meissner
Email: birgit.meissner@elkb.de

Dirk Hentrich
Email: dirk.hentrich@diakonie-traunstein.de

Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Regionale Angebote

Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Diakonischen Werk Traunstein

Danica Wetzky
Triftweg 36, 83278 Traunstein
Telefon: 0176 - 24 27 48 75
email: danica.wetzky@diakonie-traunstein.de

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

Stadtplatz 5, 84478 Waldkraiburg
Telefon: 08638 - 83 797
email: info@fhf-lkr-muehldorf.de oder beratung@fhf-lkr-muehldorf.de
<https://fhf-lkr-muehldorf.de>

Erreichbarkeit: Mo, Di, Do: 09:00 - 17:30 Uhr
Mi: 09:00 - 19:00 Uhr
Fr: 09:00 - 15:00 Uhr

Frauen helfen Frauen – Beratungsstelle für sexuelle und häusliche Gewalt Burghausen

Berchtesgadener Str. 3, 84489 Burghausen
Telefon: 08677 - 70 07
email: beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de
<https://fhf-burghausen.de>

Erreichbarkeit: Mo bis Fr 09.00 – 16.00 Uhr
Telefonischer Bereitschaftsdienst: Mo bis Fr 18.00 – 22.00 Uhr
Sa, So, Feiertag von 10.00 – 22.00 Uhr

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei

KPI Traunstein: Frau Dominik
Telefon: 0861 - 98 73 – 413

Polizeipräsidium Oberbayern Süd: Frau Wagner
Telefon: 08031 - 2 00 – 10 88

Hintergrundinformation:

Die Beauftragten der Polizei für Kriminalitätsoffer (BPfK) gibt es bei allen Polizeipräsidien in Bayern. Als

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Kriminalitätsoffer informieren und unterstützen sie in den Bereichen:

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

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

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

Weißer Ring – Außenstelle Traunstein

Sabine Kurz (Außenstellenleitung)

Telefon: 0151 - 55 16 47 27

email: traunstein@mail.weisser-ring.de

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

Weißer Ring – überregional

Telefon: 116 006 (täglich 7 – 22 Uhr)

<https://weisser-ring.de>

Hintergrundinformationen:

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

Überregionale Angebote:

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

Telefon: 0800 - 50 40 112

email: 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 - 5595 335

email: 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

email: info@hilfe-portal-missbrauch.de

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

Beschwerde- und Mitteilungsbogen

An:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde
Friedensweg 5, 84489 Burghausen

zu Händen:

Beschwerde / Mitteilung

Datum:

Was möchten Sie uns mitteilen?

Wie sollen wir mit Ihrer Meldung weiterarbeiten?

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, Pfar-
rerin/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 Friedenskirche
Friedensweg 5, 84489 Burghausen

Ort, Datum

Geschäftszeichen

Eingangsvermerk

Beschwerde vom:

Eingang:

Persönlich entgegengenommen von:

Zur Bearbeitung an:

Datum, Unterschrift

Bearbeitungsvermerk

Beschwerdeinhalt:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Wiedervorlage zur Überprüfung der Maßnahmen:

Datum, Unterschrift

Überprüfungsvermerk

Sachstand:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Vorgang abgeschlossen / Wiedervorlage:

Datum, Unterschrift