



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Dekanat Freising

Stand: Februar 2024

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Risiko- und Potential-Analyse.....	3
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	4
3. Partizipation	5
4. Verantwortung und Zuständigkeiten.....	6
5. Präventives Personalmanagement	8
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	10
7. Schulung und Fortbildung.....	13
8. Sexualpädagogisches Konzept.....	14
9. Beschwerdemanagement.....	16
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	17
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	22
12. Aufarbeitung	23
13. Vernetzung und Kooperation	25
14. Öffentlichkeitsarbeit.....	26
15. Beschäftigtenschutz	28

Zur Begrifflichkeit: Dieses Schutzkonzept benutzt das Wort „Dekanat“, wenn es die „Behörde“ meint mit ihren konkreten Mitarbeitenden (z.B. Assistenz, Schulreferentin usw.).

Sofern die Kirchengemeinden bzw. Pfarrerinnen und Pfarrer, Religionspädagoginnen, Diakonin u.a. gemeint sind, benutzt dieses Konzept das Wort „Dekanatsbezirk“.

Beschlossen vom Dekanatsausschuss Freising am 18.03.2024

Das Schutzkonzept wird mindestens jährlich überprüft und ggf. aktualisiert.

Verantwortlich: Dekan Christian Weigl

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Februar 2024 mit den Mitarbeitenden des Dekanats, die ihre Arbeitszeit überwiegend im Hause haben, durchgeführt. Es geht hier um eine Analyse für Publikumsverkehr und Veranstaltungen in den Räumen im Dekanat, die angemietet sind von der Kirchengemeinde. Im Wesentlichen geht es als um 3 Büros (Dekan, Schulreferentin, Assistenz) und den Besprechungsraum im 1. Obergeschoss sowie um kleinen und großen Saal. Hier und im restlichen Haus gilt im Grundsatz das Schutzkonzept der *Kirchengemeinde*. Für dekanatliche Veranstaltungen an anderen Orten (z.B. Konferenzen in einer der Dekanatsgemeinden) gilt: Hier gilt das Schutzkonzept der Einrichtung vor Ort.

Dekanatsjugend, Hochschulgemeinde, Bildungswerk und Diakonie haben eigene Schutzkonzepte.

Dekanatliche Zielgruppen, die in den entsprechenden Räumen im Hause der Martin-Luther-Str. 10 in Freising empfangen werden, sind i.d.R. Erwachsene, dabei in großer Mehrheit solche, bei denen dem Dekan und der Schulreferentin eine Vorgesetztenfunktion zukommt (Einzelgespräche, Arbeitsgruppen, Konferenzen u.Ä.). Dazu kommen wenige gottesdienstlich geprägte Veranstaltungen (z.B. „Zeitansage“ am Reformationstag) oder Fest auf Schloss Fraunberg.

Folgende wichtige Signale und Verhaltensweisen wollen wir setzen:

- Wir arbeiten, sofern nicht Vertraulichkeit gewährleistet sein muss oder gerade ein Bedarf nach „Lärmschutz“ besteht, i.d.R. mit offenen Bürotüren
- Wir kommunizieren untereinander i.d.R. unsere Termine bezüglich der Personen, die das Haus besuchen, d.h. wir wissen, wer im Hause ist und wer Besuch hat. Die Assistenz hat Einsicht in die Kalender von Dekan und Schulreferentin. M.a.W.: Es gibt bei uns um Grundsatz keine „geheimen“ Treffen, sondern wir stellen so viel Transparenz her wie möglich.
- Wir machen uneinsehbare Bereiche (z.B. Registraturräume) wo immer möglich bei Veranstaltungen nichtzugänglich.
- Wir verpflichten uns auf die Maßnahmen in diesem Schutzkonzept, speziell auf die Verhaltensregeln, das Beschwerdemanagement und auf die klaren Verfahrensregeln im Umgang mit sexualisierter Gewalt.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

*„Fürchte dich nicht,
sondern rede und schweige nicht!
Denn ich bin mit dir,
und niemand soll sich unterstehen dir zu schaden.“
Apostelgeschichte 18, 9b-10*

Grundlage unseres Lebens und Arbeitens in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihren Verbänden und im Diakonischen Werk Bayern sind der Glaube an Gott und die Nachfolge Jesu. Nach christlichem Verständnis besitzt jeder Mensch die gleiche Würde, egal welches Geschlecht, welches Alter, welche Hautfarbe oder welche körperliche oder psychische Verfassung sie oder er hat. Mitmenschen als Geschöpfe Gottes anzunehmen, bedeutet deshalb, einen respektvollen, wertschätzenden und achtsamen Umgang mit anderen zu schaffen, zu pflegen und zu fördern.

Wir im Dekanat Freising wollen aktiv gegen sexuellen Missbrauch vorgehen und präventiv handeln. Sexueller Missbrauch ist eine sexualisierte Form von Machtmissbrauch und ist daher Gewalt. Sie ist destruktiv und traumatisiert die Opfer. Wir wollen einen Schutz vor sexualisierter Gewalt sichern und dulden daher keinen Machtmissbrauch mittels sexueller Handlungen. Wer sexualisierte Gewalt ausübt, hat mit Sanktionen zu rechnen.

Dieses Leitbild und der Verhaltenskodex werden auf der eigenen Homepage veröffentlicht.

Den Mitarbeitenden werden das Leitbild und der Verhaltenskodex über Post oder Email zugesandt. Sie werden jährlich darüber informiert und erinnert.

3. Partizipation

Wir als Dekan und Dekanatsmitarbeitende möchten die Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unseres Dekanates und im Dekanatsbezirk notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen der Menschen umgehen, mit denen wir zu tun haben, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns grundsätzlich 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, so dass 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 auf folgenden Ebenen statt:

- Dekanatliche Veranstaltungen (v.a. Dekanatsausschuss, -konferenz, -synode) sind keine „Geheimveranstaltungen“. Die Termine sind offen. Eine Teilnahme soll, sofern keine Gründe der Vertraulichkeit (z.B. Personalangelegenheiten) dagegenstehen, möglich sein.
- Der Dekan ist nicht der einzige Ansprechpartner; hervorzuheben sind die Präsidialen der Dekanatssynode (aktuell: Volker Nickolai-Labitzke, Nadja Thiel), auch jedes andere Gremienmitglied.
- Der Dekan, die Dekanatsmitarbeitenden und die Gremienmitglieder verpflichten sich offen und transparent zu arbeiten. Unser Motto lautet: „Wir haben nichts verstecken!“

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.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede und jeder einzelne Mitarbeitende bewusst stellen muss. Dekan und Dekanatsausschuss, Hauptamtliche und Synodale haben 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 Ansprechperson ist für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit für Dekanat und Dekanatsbezirk da. Sie wurde vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 18.03.2024 berufen.

Die Ansprechpersonen ist Diakonin Angela Senft. Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen: Major-Braun-Weg 12, 85354 Freising; Telefon 08161 78 97 20, 0171 3859125, angela.senft@elkb.de.

Bei Beratung im Verdachtsfall oder für eine Meldung verweisen wir auch auf die Meldestelle der ELKB. Kontakt: meldestellesg@elkb.de Tel. 089 5595 342; betroffene Menschen können sich an die Ansprechstelle wenden, Kontakt: ansprechstellesg@elkb.de Tel. 089 5595 335. Weitere Informationen auf <https://aktivgegenmissbrauch-elkb.de>.

Die Kirchengemeinden, Kindertagesstätten und die Diakonie haben eigene Kontaktpersonen.

4.1.1 Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten.

4.1.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Die Ansprechperson ist unter den oben genannten Kontaktmöglichkeiten zu erreichen.

4.1.3 Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechperson verpflichtet sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt das Dekanat.

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

4.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte 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.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragte, Kati Jindrich, ist auch unsere Ansprechperson (s.u. 4.1.). Mittelfristig soll eine zweite Person gefunden werden.

5. Präventives Personalmanagement

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

5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren bzw. das Vorstellungsgespräch bei hauptberuflichen Mitarbeitenden (Angestellte, Theol., Theol.-Päd.)

- Im Bewerbungsgespräch bzw. beim Erstgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die künftigen Mitarbeitenden 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 Gespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und besprochen. Bei Angestellten kann die Mitarbeitendenvertretung in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen werden.
- Der Verhaltenskodex wird schon vor dem Einstellungsgespräch bzw. bei der Vorstellung ausgehändigt. Der/die neue Mitarbeitende unterschreibt die Selbstverpflichtungserklärung.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn. Bei theologischen bzw. theologisch-pädagogischen Mitarbeitenden erfolgt diese Maßnahme über das Landeskirchenamt.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt soll in der Regel im ersten Dienstjahr erfolgen, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

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.
- 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.

Sofern die Mitarbeitenden von Gemeinden/Kirchenvorständen entsandt werden (was in aller Regel der Fall ist), wird davon ausgegangen (und im Gespräch erfragt), dass in den Kirchengemeinden folgende Maßnahmen erfolgen:

- Aushändigung des Verhaltenskodex' und Selbstverpflichtungserklärung.
- Begleitung des neuen Ehrenamtlichen durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche

- Teilnahme an einer Basisschulung
- ggf. Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Sollte der/die Ehrenamtliche nicht an eine Kirchengemeinde oder vergleichbare Einrichtung gebunden sein, stellt das Dekanat die Umsetzung der Maßnahmen sicher.

5.3 Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird bei Hauptamtlichen der Personalakte zugeführt, bei Ehrenamtlichen in Ordnerform dokumentiert bzw. abgelegt:

- die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Teilnahmen an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt

5.4 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikantinnen und Praktikanten ohne Vertrag (z.B. Schülerinnen und Schüler) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.

Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:

„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.“

- Hospitierende, Praktikantinnen und Praktikanten sollen begleitet durch hauptberufliches Personal im Dekanat tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

5.5 Referentinnen und Referenten

Bei den Referentinnen und Referenten entscheiden Art, Intensität und Dauer des Kontaktes und Zielgruppe (vulnerable Gruppen?). Im Zweifelsfall ist es mindestens grundlegender Standard, den Verhaltenskodex zu thematisieren.

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.

6.1 Verhaltenskodex des Dekanats Freising

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns im Dekanat und im Dekanatsbezirk keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich werden.
2. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern, von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen wahr und ernst.
3. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
4. Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass sich andere in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten so verhalten.
5. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Menschen sowie der Mitarbeitenden.
6. Ich nehme in meiner Aufgabe als Mitarbeitender die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahr, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
7. Ich nutze meine Rolle, mein Alter, meine Position oder andere Eigenschaften, aus denen ein „Gefälle“ zum Gegenüber resultiert, nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen.
8. Ich nehme Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und vertusche sie nicht. Ich weiß, dass ich und Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe bei den beauftragten Personen in der Kirchengemeinde und im Dekanat bekommen können.
9. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch die Kommunikation über die sozialen Netzwerke.
10. Dieser Verhaltenskodex setzt nur den Grundrahmen für meine Arbeit. Ich verpflichte mich deshalb in meinem Aufgabengebiet verbindliche Verhaltensregeln mit den anderen Mitarbeitenden zu vereinbaren und einzuhalten.
11. Kollegiales Korrigieren im Bereich wahrgenommener Grenzverletzungen gehört zur Kultur unserer Zusammenarbeit. Ein „unmittelbares Einmischen“ unter Mitarbeitenden ist Beschwerdebearbeitung in der Situation und besonders dann notwendig, wenn den Betroffenen eine eigenständige, nachträgliche Beschwerde sprachlich und alters- und/oder entwicklungsbedingt über das ihnen Widerfahrene nicht möglich ist. Wir machen uns gegenseitig auf Fehler und grenzverletzendes Verhalten aufmerksam.
12. Menschen ernst nehmen und wertschätzen heißt für mich, konstruktive Rückmeldung zu geben, Konflikte zu thematisieren und auszutragen, den Schutz der Schwächeren zu gewährleisten und einer Kultur des „Wegsehens“ vorzubeugen.
13. Professionelles Handeln bedeutet für mich das Kennen von (internen und externen) Hilfsangeboten und die Wahrung der eigenen Grenzen. Hilfe anzufordern ist kein Scheitern, sondern professionelles Handeln!

14. Ich bin mir bewusst, dass (sexuelle) Gewaltanwendung und Körperverletzung, aber auch die Unterlassung von Hilfeleistung gegenüber den Betroffenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

Ich verpflichte mich diesem Kodex.

.....
Datum

Name, Unterschrift Mitarbeitende

Dieser Verhaltenskodex wird von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder Mitarbeitenden, wenn möglich, eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Sofern keine dienstliche Nummer zur Verfügung steht, kommunizieren wir über private Nummern nur mit Zustimmung der Person.
- Die Nummern von Mitarbeitenden oder Teilnehmenden werden nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt.
- Hauptamtliche Mitarbeitende des Dekanates dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.

- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanatsbezirks wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Es sei verwiesen auf

[https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte fuer den digitalen Raum aktualisiert.pdf](https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf)

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserem Dekanat für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täterinnen und Täter 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 alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

- Jugendleiterinnen und -leiter unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung (zuständig: Dekanatsjugendwerk)
- Jugendleiterinnen und -leiter ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung. (Zuständig: Dekanatsjugendwerk)
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die entsprechenden Schulungen. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet in Rücksprache und Koordination einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an bzw. verweist auf geeignete Fortbildungen. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanat bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an bzw. verweist auf geeignete Schulungen, auch Online-Schulungen.
- Alle fünf Jahre sollte eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Das Dekanat informiert über aktuelle Schulungen.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht unsere Ansprechperson das Gespräch. Ist eine Person trotzdem nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, wird ihre Mitarbeit in unserem Dekanat beendet.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Die Dekanatsjugend hat sich folgendes Konzept gegeben:

„In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche. In der Jungschar, dem Teen-Kreis, aber auch schon in der Krabbelgruppe. Bei Freizeiten und dem Präparanden- oder Konfirmandenkurs ebenso. 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 unsere Gruppen und Kreise beschäftigen. Wir behandeln sie nach Bedarf der betroffenen Menschen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde (Dekanat, Einrichtung). Wenn Paarbeziehungen entstehen, sorgen wir für eine klare Kommunikation über die jeweilige Rolle innerhalb der Gruppe. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die 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: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der anderen/dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.“

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden aus dem Dekanatsbezirk 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, stehen im Dekanat als „Behörde“ folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Alle Hauptamtlichen haben für Hinweise ein offenes Ohr, behandeln sie professionell und leiten sie ggf. in „richtige“ Kanäle
- Beschwerden in schriftlicher Form werden grundsätzlich immer beantwortet. Bei Erlaubnis bzw. auf Wunsch des Beschwerdeführers werden sie ggf. auch weitergeleitet
- Der Dienstweg ist immer offen (z.B. zum Regionalbischof), es wird nichts zurückgehalten.
- Mit der Ansprechperson ist der Dekan in regelmäßigem Kontakt
- Damit Hinweisgebende oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

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.

Wir als 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 Dekan Weigl abgestimmt sein.

10.1 Aufgaben des Dienstvorgesetzten bzw. der Leitungsebene bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Die Aufgabe des Dienstvorgesetzten liegt im Opferschutz, im Umgang mit dem Beschuldigten (Fürsorgepflicht), in der Begleitung und Kommunikation mit dem Umfeld, in der Plausibilitätsprüfung des Sachverhaltes und der Verfahrenskoordination.

Dem Dekan ist klar, dass er hier nicht in der Rolle des Seelsorgers, sondern des Dienstvorgesetzten agiert.

Vorgehen auf Leitungsebene

1. Der Dekan als Dienstvorgesetzter ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte der Dekan Teil des Verdachtes sein, ist der nächsthöhere Dienstvorgesetzte (z.Zt.: Regionalbischof Thomas Prieto Peral) zu informieren.
2. Dekan*in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein; dieses besteht im Kern aus (Stand 2023)
 - Dekan Christian Weigl und seine Stellvertretung Pfarrer Michael Simonsen
 - Die Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk, Diakonin Angela Senft
 - Für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Margarete Forgger
 - Pfarrerin Regine Weller für die NotfallseelsorgeDas Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
3. Der Dekan informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der Regionalbischof in Kenntnis gesetzt.
4. Der gesamte Prozess vom Aufkommen des Verdachtes an wird aussagekräftig dokumentiert.
5. 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 wirklich erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).

6. 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

10.2 Checkliste für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt in den Kirchenkreisen Augsburg und Schwaben, München und Oberbayern

Wichtig: Diese Checkliste bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention. Ausführliche Informationen finden Sie 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>.

Der Gesamtinterventionsleitfaden der ELKB ist verbindlich.

Checkliste

1. Konfrontation mit einem Verdacht:

- ☐ Ruhe bewahren! Verdacht ernstnehmen, Erzählenden zuhören, Inhalt vertraulich behandeln. Baldmöglichst mit einer Dokumentation beginnen (geht auch formlos).
- ☐ Gewinnung von Klarheit - Überblick:
 - Wer ist die betroffene Person? Alter der Beteiligten, Dienstform,
 - Was schildert die betroffene Person? (Grenzverletzendes Verhalten, übergriffiges Verhalten (Wort, Tat), strafrechtlich relevante Tat...),
 - Wo ist der Vorfall geschehen?
 - Wer ist die meldende Person?
 - Wer ist die verdächtige Person mit Alter? (Kolleg*in, Schützling, Teamer*in, Ehrenamtlicher)
 - Wann ist etwas passiert bzw. um welchen Zeitraum geht es?
- ☐ Sich selbst Hilfe holen: mit einer Person des persönlichen Vertrauens austauschen (vertrauliche kollegiale Beratung) oder Fachberatung, ggf. auch anonym. Erste Gefährdungseinschätzung vornehmen.
- ☐ Bei eigener Befangenheit, Verantwortung an Dienstvorgesetzten bzw. andere geeignete Person übergeben.
- ☐ Sicherheit für die betroffene Person herstellen. (bei nur vagem Verdacht besonders umsichtig)
- ☐ Kontakt von Betroffenen mit verdächtigter Person unterbinden. Bei akuten Übergriffen: sofort handeln (ggf. verdächtige Person beurlauben, Zutritt zur Einrichtung, Gemeindehaus etc. untersagen).
- ☐ Vorgesetzte (Dekan*in, Regionalbischof*in, Leitung der Einrichtung) informieren, Ehrenamtliche wenden sich an die für sie zuständigen hauptberufliche Person

2. Intervention:

- ☐ Interventionsteam einberufen, um die Intervention und die Begleitung vor Ort gut begleiten zu können. (wichtige Klärung vorher: Wer gehört zum Interventionsteam?)
Zusammensetzung: Verantwortliche Leitung (Dekan*in), präventionsbeauftragte Person im Dekanatsbezirk, Person für die Öffentlichkeitsarbeit, beauftragte Person für die Notfallseelsorge, ggf. Jurist*in, ggf. Fachberatungsstelle
- ☐ Klärung der eigenen Betroffenheit im Interventionsteam
- ☐ Aufgaben klären und verteilen, Handlungsplan aufstellen und sich daran halten (z.B. nur eine Person übernimmt den Kontakt zur Presse).

Grundsätzliche Aufgaben des Interventionsteams:

Institutionsbezogen	Betroffene*r	Verdächtige*r
Zuständigkeit klären Gefährdungslage prüfen Sachverhalt dokumentieren Handlungsplan erstellen Kontakt Meldestelle	Trennung von verdächtigter Person Information über weitere Handlungsschritte Unterstützung und Hilfen anbieten und vermitteln	Bei Gefährdung vorübergehend aus dem Dienst entfernen Beratungsangebote vermitteln

- ☐ Dokumentation aller Handlungsschritte
- ☐ Meldung im Normalfall über die dienstvorgesetzte Person

3. Sicherstellen, dass sowohl die betroffene Person als auch das betroffene Umfeld gut begleitet werden:

- ☐ Mit den Betroffenen, den Eltern, der Familie, Peergroup/Umfeld reden. Vor Gespräch prüfen: wer braucht welche Informationen wirklich? Im Gespräch mit Betroffenen: Erklären, was passiert, über weiteres Vorgehen informieren. Fragen, welche Hilfe sie benötigen.
- ☐ Über die Ansprechstelle für Betroffene im LKA informieren. Dort kann man (auch anonym) Hilfe bekommen. Klärung, wer Kontakt mit wem aufnimmt. Hilfe organisieren und am nächsten oder übernächsten Tag nachfragen, ob Hilfe auch wirklich geleistet wurde. Diese Nachfragen nicht delegieren!
- ☐ Regelmäßig als Dekan*in persönlich Kontakt aufnehmen, zuhören, wie es den Betroffenen geht, ob sie etwas brauchen. (Kritische Berichterstattung fängt fast immer damit an, dass Betroffene sich allein gelassen fühlen, nicht gehört, keine Unterstützung erlebt haben).

4. Umgang mit der verdächtigten Person und ihr Umfeld im Blick haben:

- ☐ Zuständigkeit der Begleitung klären
- ☐ Wenn möglich: Interventionsleitung und Begleitung verdächtige Person aufteilen (z.B. an stellvertretende*n Dekan*in delegieren)
- ☐ In der konkreten Situation die verdächtige Person nicht mit dem Vorwurf konfrontieren und **keine „Klärungsgespräche“ unter gleichzeitiger Beteiligung von verdächtigter und betroffener Person führen**. Hintergrund: Verdächtige sollen keinen Druck ausüben können.

- ☐ Die verdächtige Person darf in der Intervention kein Teil des Prozesses sein (auch Leitungspersonen).
- ☐ Maßnahmen im Umgang mit der verdächtigen Person sind im Handlungsleitfaden für Dekaninnen und Dekane auf Seite 15 oder in der Ordnung für den Beschäftigtenschutz zu finden.

5. Kommunikation:

Es ist wichtig klar und transparent zu kommunizieren. Dabei muss auf den Datenschutz, die Vertraulichkeit und die Persönlichkeitsrechte geachtet werden. Es gelten die Regeln der Krisenkommunikation.

- ☐ Grundsatz: Lassen Sie sich in der Tonlage der Kommunikation immer von der Not der Opfer leiten, nicht von der Not der Kirche oder des gefährdeten guten Rufs Ihrer Gemeinde!
- ☐ Es kommuniziert nur einer.
- ☐ In der Kommunikation den Fall nicht klein reden (wird schon nicht so schlimm sein), nicht verharmlosen, Betroffenheit zeigen, eigenes Nicht-Wissen zeigen, Prozess erklären, Verantwortung wahrnehmen. Klare kirchliche Haltung benennen: Sexualisierte Gewalt darf in der Kirche keinen Platz haben. Sie widerspricht allem, was uns in der Kirche wichtig ist.
- ☐ Sich beraten, wer vor Ort informiert werden muss (z.B. alle Eltern eines Kindergartens)
- ☐ Einen vorsorglichen Presstext aufschreiben, falls ein Journalist anruft –mit Beratung durch Pressestelle im LKA – telefonischen Beratungstermin erbitten per Mail an pressestelle@elkb.de
- ☐ Der Presstext kann auch verwendet werden zur internen Kommunikation mit Mitarbeitenden: Immer dieselben Botschaften verbreiten!
- ☐ Journalisten keine Stellungnahmen am Telefon abgeben. Um die Fragen bitten (per Mail). Fragen per Mail beantworten mit Hilfe der Pressestelle. Keine Radio- oder Fernsehinterviews, wenn es sich irgendwie vermeiden lässt. Das sind sehr anspruchsvolle Kommunikations-Situationen, die man als Nicht-Profi selten gut meistert. Schriftlich antworten!

Kontakte

- **Meldestelle:** Michaela Urbanek, Telefon: 089 / 5595 – 351, Mail: meldestellesg@elkb.de
- **Pressestelle:** Pressesprecherin Christine Büttner Tel: 089/5595-550
Mobil: 0173/5900900 Mail: pressestelle@elkb.de

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll Leitungsverantwortliche unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Das Krisen- und Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

Christian Weigl Dekan	Martin-Luther-Str. 10, 85354 Freising T 08161 883 73 56, M 0151 153 067 17, F 08161 887 86 55 christian.weigl@elkb.de
<u>Vertretung:</u> Michael Simonsen stellv. Dekan	T 08121 971736, M (priv.) 0176 314 693 81, F 08121 97 16 54 michael.simonsen@elkb.de
Philipp Blümle Geschäftsführung Diakonisches Werk Freising e.V.	Johannisstr. 6, 85354 Freising T 08161 402980-11 bluemle@diakonie-hasenberg.de
Regine Weller Notfallseelsorgerin Pfarrerin KG Moosburg	<u>Pfarramt:</u> Schlesierstr. 10, 85368 Moosburg T 08761 729 23 80, M 0151 525 048 33, F 08761 729 23 81 regine.weller@elkb.de
Margarete Forgger Dekanatssekretärin (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)	Martin-Luther-Str. 10, 85354 Freising T 08161 883 73 43 dekanat.freising@elkb.de
Präventionsbeauftragte: Kati Jindrich Evang. Jugendwerk	Major-Braun-Weg 12, 85354 Freising T 08161 78 97 20 Kati.jindrich@elkb.de
Bei Bedarf: Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist	z.B. Pfarrer*in, Einrichtungsleiter*in ...

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.

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 Dekan Christian Weigl.

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

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

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. Verantwortlich für die haupt- und Ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Dekanates und des Dekanatsbezirks (Theol., Theol.-Päd., Haupt- und Nebenamtliche) ist der Dekan.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde, des Dekanatsbezirkes und/oder der Einrichtung
- 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 bzw. 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 i.d.R. 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.

Formen der Aufarbeitung brauchen umfassende Begleitung, sind sogar in weiten Teilen nicht im Alleingang möglich oder durchführbar. Wir wissen um unsere Beschränktheit der Möglichkeiten, weil uns Betroffene ggf. zur „Täterseite“ rechnen. Täter können nicht Seelsorge und Beratung anbieten. Uns ist auch die nötige Einordnung von Aufarbeitung in die Gegebenheiten der Institution (z.B. Dienstrecht, Vorgehen bei Strafverfahren, Entschädigungen usw.) bewusst.

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 unseres Dekanates 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 Dekanat und Dekanatsbezirk?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Dekanatsbezirk vorhanden?
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

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

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

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unser Dekanat und unser Dekanatsbezirk 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 begünstigen?
- 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 in Rücksprache und Beratung mit der Fachstelle die Betroffenen mit ein. Sie 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 Kooperationspartnerinnen und -partnern, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Dieser Austausch bietet die Chance, unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen, unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen und durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Austausch und Kontakt mit der Beratungsstelle „Hilda“ der Diakonie Freising
- Austausch mit den katholischen Kollegen vor Ort
- Offenheit und Austausch mit kommunalen Stellen
- Regelmäßiges Thematisieren in Konferenzen und Gremium

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.

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 des Dekanatsbezirks und des Dekanates bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement des Dekanates zum Thema „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.
-

14.1 Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

14.1.1 Während der Schutzkonzepterstellung

Wir informieren während und nach Abschluss der Arbeit an unserem Schutzkonzept die über den Prozess und den aktuellen Stand (z.B. über hp).

14.1.2 Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit um einen nicht überschaubaren Adressatenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.

- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
 - o auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
 - o die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - o fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

Es gilt

https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf

14.1.3 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- Ein Link zu unserem Schutzkonzeptes inklusive des Leitbilds und des Verhaltenskodex' sowie des Beschwerdemanagements
- Information zur Ansprechperson (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...)
- eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-issbrauch-elkb.de
- Die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

14.2 Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation

Das Dekanat verfügt aktuell über keine eigene Publikation.

14.2.1 Schaukästen/ Pinnwände

Das Dekanat verfügt über keine eigenen Schaukästen und Pinnwände.

15. Beschäftigtenschutz

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

„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.“

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 Personalverwaltungs- 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.

Wir als kirchlichen Mitarbeitende des Dekanats, insbesondere dann, wenn uns Vorgesetzten- und/oder Leitungsfunktion zukommt, verpflichten uns dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Darüber hinaus sind wir als Vorgesetzte dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen:

- Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden: Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der*dem nächsthöheren nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden.
- Wir garantieren: Alle Personen unterliegen der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene*r und Vorgesetzte*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben. Wir beherzigen die Empfehlung, 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.

- Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden: Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung. Wir nehmen den Ratschlag ernst, diesbezüglich externe Beratung zu einzuholen um das weitere Vorgehen abzustimmen. Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass die Dienstgeberin fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Sowohl die betroffenen Personen als auch die beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung wenden können.

Information:

„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.