



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Evang.- Luth. Kirchengemeinde
Prien am Chiemsee mit
Rimsting, Breitbrunn und Gstadt



Schutzkonzept der Kirchengemeinde Prien zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Stand: März 2026

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	3
II.	Geltungsbereich.....	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	6
3.	Partizipation	8
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	10
	Übergeordnete Zuständigkeiten	10
	Ansprechpersonen	10
	Präventionsbeauftragte.....	12
	Multiplikator*in.....	13
5.	Präventives Personalmanagement.....	16
	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:.....	16
	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende.....	16
	Dokumentation.....	17
	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	17
6.	Ausgestaltung von Nähe & Distanz	18
	Verhaltenskodex.....	20
	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	20
	Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten	21
7.	Schulung und Fortbildung	25
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	27
9.	Beschwerdemanagement.....	31
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	34
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	36
12.	Aufarbeitung.....	37
13.	Vernetzung und Kooperation	40
14.	Öffentlichkeitsarbeit.....	41
15.	Beschäftigtenschutz.....	44

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde von und für die Kirchengemeinde Prien am Chiemsee verfasst. Am 29.04.2025 wurde die Arbeitsgruppe Schutzkonzept gegründet. Folgende Personen arbeiten in der AG mit: Mirko Hoppe (Pfarramtsführung Prien), Michaela Hoff (KV Prien), Stefanie Reu (KV Prien) und Christina Röhrer (KV Prien). Zudem waren viele weitere KV- und Gemeindeglieder bei der Risiko- und Potential-Analyse und der Umsetzung einzelner Schritte aktiv beteiligt, so dass man insgesamt von einem partizipativen Prozess sprechen kann.

In der Kirchenvorstandssitzung am 15.05.2025 erläuterte die AG Schutzkonzept das weitere Vorgehen und Frau Michaela Hoff wurde vom KV Prien beauftragt, die Projektleitung und damit u.a. auch den Kontakt zur Fachstelle zu übernehmen.

Zwischen Mai und Oktober 2025 fanden mehrere Treffen mit Vertretern verschiedenen Gruppen und Kreise statt, um gemeinsam die Risiko- und Potential-Analyse durchzuführen. Über all diese Treffen und Schritte wurde das Dekanat in der monatlichen Abfrage informiert.

Zwischen November 2025 und Januar 2026 wurde wenig an dem eigentlichen Schutzkonzept gearbeitet, da die Projektleitung sich in der Ausbildung zur Multiplikatorin und in der Schulung zur Ansprechperson befand.

Über den gesamten Prozess, inklusive erste Maßnahmen, wurde der KV in den Sitzungen und die Kirchengemeinde in mehreren Artikeln des Gemeindebrief informiert.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde Prien am Chiemsee.

Die EJ der Kirchengemeinde ist in der Region mit den Gemeinden Bad Endorf-Aschau-Prien (EJ BAP) eng verbunden und auch mit der Dekanatsjugend in Kontakt, so dass hier schon länger das Schutzkonzept der Dekanatsjugend eingeführt ist.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum **29.04.2025 bis 25.10.2025** durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Kirchenvorstand
- Pfarrbüro
- Kirchenmusik
- Kindergottesdienst- und Zwergerlteam
- EJ BAP
- Konfirmandengruppe
- Senioren
- Männergruppe

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

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

Bei der Bearbeitung der Risiko- und Potentialanalyse hatten alle Bereiche offen reagiert, ihre eigenen Erfahrungen ausgetauscht und jeweils Vorschläge für ihre konkrete Situation erarbeitet. In einzelnen Abschnitten des Fragebogens wurden aufgrund der unterschiedlichen Gruppenzusammensetzung Fragen bei der Beantwortung ausgelassen. Insgesamt wurden aber alle Abschnitte bearbeitet.

Übereinstimmend kamen alle Gruppen zu dem Ergebnis, dass

- die Hausordnung aktualisiert werden muss und für alle zugänglich sein soll
- Regelungen und verbindliche Vereinbarungen zu Nähe und Distanz und Umgang mit Gerüchten nicht explizit formuliert sind
- für Beschwerdemöglichkeiten allgemein bekannte und verbindliche Regelungen, niederschwellige Beschwerdewege und Ansprechpersonen fehlen bzw. die Vertrauenspersonen des KV dies oft übernommen haben
- z. T. die erweiterten Führungszeugnisse fehlen, bzw. es ist nicht bekannt, dass und für welchen Personenkreis erweiterte Führungszeugnisse anzufordern sind
- die Basisschulung von den meisten noch nicht besucht wurde
- ein für alle verbindlicher Verhaltenskodex fehlt
- Interventionspläne nicht erstellt wurden
- Präventionsarbeit bisher nur sporadisch durchgeführt wurde
- ein sexualpädagogisches Konzept fehlt
- die Öffentlichkeitsarbeit hier dringend notwendig sein wird.

Folgende Maßnahmen wurden priorisiert und bis Ende 2025 umgesetzt:

- Gemeindebrief: Artikel (Darstellung der Notwendigkeit eines Schutzkonzeptes, bisherige Maßnahmen und nächste Planungsschritte) + Vorstellung der Ansprechperson und ihrer Aufgaben
- Beschwerdemanagement: Gestaltung eines Kummer- bzw. Vertrauenskastens (Bezeichnung "Im Vertrauen")
- Gemeindebrief: Funktion des Kastens wird erklärt
- Bauausschuss wird gebeten, sich mit dem Thema "Sicherer Keller" zu befassen: Brandschutztür ist absperrrbar und nur wenige bekannte Personen haben Zugang zum Schlüssel. Die oberen Toilettentüren (Dusche) bekam ebenso eine bessere Absperrmöglichkeit.

Folgende Maßnahmen sind für 2026 geplant:

- Erste Basisschulung im GMZ Prien für Mitarbeitende der Gemeinde und in der Region am 23.01.2026 (Hospitation durch Frau Pfarrerin Anne Ross; Abschluss der Ausbildung von Frau Michaela Hoff)
- Überarbeitung der Hausordnung
- weitere Basisschulung im April/Mai
- Besprechung des Verhaltenskodex in den verschiedenen Gruppen und Kreisen
- Besprechung des Sexualpädagogischen Konzepts im Konfiteam, im Konfi3-Team und im Kigoteam
- Anlage eines Ordners für die Verwaltung der Nachweise (Basisschulung), der unterschriebenen Formulare des Verhaltenskodex und der Führungszeugnisse
- Veröffentlichung des Schutzkonzeptes und im Gemeindebrief (Auszüge) und auf der Homepage

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Wir sehen jeden Menschen als Geschöpf Gottes. Die Würde und Unverletzlichkeit eines jeden einzelnen, unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft, ist für uns Ursprung und Auftrag zugleich. Auf der Grundlage eines Menschenbildes, das alle Lebewesen als liebenswerte Geschöpfe Gottes annimmt, und der Gewissheit, dass wir alle unter Gottes Segen stehen, pflegen wir daher ein gewaltfreies und wertschätzendes Miteinander. In diesem Sinne übernehmen wir Verantwortung für den Schutz von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Hilfesuchenden und ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt.

Dies gilt **sowohl** innerhalb unserer Gemeinderäume und Veranstaltungen,

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

als auch im persönlichen Umfeld uns anvertrauten und bei uns (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können und wo jeder Nähe, Gemeinschaft und geteilten Glauben erleben kann. Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen und müssen im Sinne des Opferschutzes bearbeitet werden. Wir unterstützen aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern, auch wenn nach unserem christlichen Verständnis im menschlichen Dasein Unvollkommenheit dazugehört. In unserem Denken, Sprechen und Handeln orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:
Das Leitbild wird dauerhaft auf unserer Homepage veröffentlicht, zudem einmal im Gemeindebrief vorgestellt, mit neuen Mitarbeitenden (ehrenamtlich und hauptamtlich) besprochen, in Gremiensitzungen, Gruppen und Kreisen regelmäßig thematisiert.

(z.T. Anlehnung an folgende Quelle: Beispielttext der Fachstelle und Schutzkonzept des Dekanats Rosenheim. 2025, S. 4f)

3. Partizipation

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

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten und eigenen Ressourcen zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Handeln und unsere Entscheidungen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet bisher auf folgenden Ebenen statt:

- Dienstbesprechungen
(Pfarrbüro, Jugendreferentin, Messner*innen, Organist*innen)
- Mitarbeitergespräche, Supervision, Mediation
- Kirchenvorstand
- Jugendausschuss
- MAK-Jugend
- Bauausschuss
- Breitbrunnausschuss
- Finanzausschuss
- Fundraising-Ausschuss
- Festausschuss
- Redaktionsteam (Gemeindebrief)
- Arbeitsgruppe Schutzkonzept
insbesondere bei der Risiko- und Potentialanalyse
- Konfi Team / Konfi3 Team
- ACK-Treffen
- Ökumenischer Begleiterkreis
- Grüner Gockel Team

- Absprache zu Tagesordnung der Kirchenvorstandssitzung zwischen
Hauptamtlichen und Vertrauenspersonen

- regelmäßige Einladungen der Gruppen und Kreise in die Kirchenvorstandssitzungen, um zu berichten, Feedback zu geben, Anregungen und Anliegen einzubringen, und um Wertschätzung von seitens des KV gegen über der Mitarbeitenden zu zeigen
- insbesondere regelmäßiger Austausch zwischen Jugendausschuss und Kirchenvorstand
- Feedbackrunden in einzelnen Gruppen und Kreisen

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

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

- Anregung und methodische Anleitung der verschiedenen Gruppen und Kreise, um regelmäßige Feedbackrunden (in unterschiedlichen Formaten) einzuführen und zu etablieren
- wiederholte Durchführung der Risiko- und Potential-Analyse in verschiedenen Gruppen- und Kreisen, insbesondere bei Neugründung oder Leitungswechsel
- geplante Zukunftswerkstatt im Rahmen unseres Jubiläumsjahre 2026/27; Geschichte und Zukunft von „100 Jahre Christuskirche“

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Prien am Chiemsee hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen und in allen Gruppen und Kreisen umgesetzt werden.

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Eine erste vollständige Überprüfung findet 2031 statt, wenn zugleich ein neuer Kirchenvorstand gewählt worden ist.

Übergeordnete Zuständigkeiten

Beauftragung und Verantwortung für das Gesamtkonzept:

Mirko Hoppe

Koordination, Wiedervorlageerinnerung, jährliche Adressaktualisierung, Überwachung der Aktualisierung von Aushängen und der Homepage, Verteilung aktualisierter Materialien und Informationen, Überwachung und Organisation der Basisschulung, Information im Kirchenvorstand:

AG Schutzkonzept (Projektleitung Michaela Hoff)

Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Die ehrenamtliche Ansprechperson wurde vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 15.05.2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

Ehrenamtliche Ansprechperson: Michaela Hoff

Ansprechperson.KG-Prien-1@elkb.de

+49 174 8188729

Hauptamtliche Ansprechperson: Martin Zöbeley

Ansprechperson.KG-Prien-2@elkb.de

+49 151 27281478

Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt zu bekommen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Das bedeutet vor allem, dass sie Betroffene an geeignete Stellen vermittelt: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle HELP, sowie regionale Fachberatungsstellen.

Ansprechpersonen sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden. Gleichzeitig sind sie verpflichtet, im Falle *eigener Befangenheit* die meldende Person darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen z.B. an die Ansprechstelle der ELKB oder Fachberatungsstellen verweisen.

Die Ansprechpersonen berichten unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Verschwiegenheit jährlich im Kirchenvorstand und werden in ihrem Amt bestätigt.

Rechtliche Stellung: Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeit als Ansprechpersonen sind sie unabhängig und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden. Der Pfarramtsführung und der Kirchenvorstand sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

Persönliche Eignung

- keine Berührungsängste mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- psychische Stabilität
- Verschwiegenheit
- wenn möglich Erfahrungen in der Beratungstätigkeit
- Bereitschaft zur Weiterbildung

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechperson

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy von der Kirchengemeinde gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Eine weitere Kontaktaufnahme ist über unseren „Vertrauenskasten“ im Eingangsbereich des Gemeindezentrums möglich. Diese Möglichkeit ist vor allem für Menschen gedacht, die technisch nicht die Möglichkeit haben, eine E-Mail oder SMS zu schreiben, oder Vorbehalte gegenüber einem Telefonanruf haben. Es wurde im Gemeindebrief kommuniziert, dass nur die ehrenamtliche Ansprechperson den Schlüssel zu diesem „Vertrauenskasten“ hat und diesen regelmäßig auf Schreiben kontrolliert.

Mit der Einführung des „Vertrauenskastens“ wurde die Ansprechperson Michaela Hoff und ihre Aufgaben in Rahmen eines Artikels im Gemeindebrief vorgestellt. Zudem wird neben dem „Vertrauenskasten“ ein Info-Plakat zu den Ansprechpersonen angebracht.

Um Betroffenen auch weitere Beratungsstellen und Kontakte in übersichtlicher und kompakter Form weitergeben zu können, werden Infokärtchen im Visitenkartenformat gestaltet und zu Verfügung gestellt.

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden an die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB gemeldet.

Fortbildungen und Vernetzung

Nach ihrer Berufung müssen die Ansprechpersonen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Ansprechpersonen teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben an regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und ab kollegialer Beratung teilzunehmen. Die Ansprechperson muss in Seelsorgegeheimnis- und Datenschutzbelangen unterwiesen sein.

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt unsere Kirchengemeinde, ebenso soll den Ansprechpersonen bei Bedarf Supervision ermöglicht werden.

Ansprechperson Michaela Hoff

07. / 08.11.2025: Präsenzseminar „Gespräche führen mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt“

03.12.2025: Online-Einführungsseminar für Ansprechpersonen
(Rahmenbedingungen, Aufgaben, rechtliche Grundlagen)

Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Sie 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 ggf. selbst.

Präventionsbeauftragter: Claudio Boning claudio.boning@elkb.de

Aufgaben

- Sie tragen dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft im Blick bleibt.
- Sie kennen den Interventionsleitfaden (im besten Fall sind sie an der Erarbeitung beteiligt) und achten darauf, dass der im eigenen Schutzkonzept festgeschriebene Interventionsleitfaden aktuell bleibt.
- Sie sorgen dafür, dass den Mitarbeitenden der Kirche die Meldewege (Dienstweg, direkter Weg zur Meldestelle) und zuständige Stellen, wie z.B. Jugendamt oder Ansprechperson, bekannt sind. Sie aktualisieren jährlich die Adressen im Schutzkonzept.
- Präventionsbeauftragte sind verpflichtet, im Falle eigener Befangenheit die meldende Person darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen. (z.B. Präventionsbeauftragte Nachbardekanat)
- Zudem sollen sie Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote initiieren. Dafür können sie Multiplikator*innen buchen, und Fach-(beratungs)stellen vor Ort einbinden. Es wird darauf geachtet, dass alle Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen regelmäßig geschult werden.
- Für die Präventionsbeauftragten im Bereich der Landeskirche gilt darüber hinaus, dass sie NICHT automatisch im Sinne des 4-Augen-Prinzips bei Verdachtsfällen beratend hinzugezogen werden müssen. Präventionsbeauftragte beraten dahingehend, sich bei der Meldestelle Hilfe zu holen.
- Auf Anfrage können sie den Prozess der Erstellung des individuellen/passgenauen Schutzkonzepts begleiten und beraten.

Die Verantwortung für die Erstellung des Schutzkonzepts und die Bereitstellung aktueller Kontaktdaten des Interventionsteams, der Ansprechpersonen usw. liegt beim Leitungsverantwortlichen. Daher müssen diese dem Präventionsbeauftragten umgehend personelle Veränderungen melden. (Bringschuld)

Multiplikator*in

Multiplikatoren für das Dekanat Rosenheim: Daniela Spöhrer und Philipp Roth

Multiplikatorin für die Kirchengemeinde Prien und für benachbarte Gemeinden, insbesondere der BAP-Region:

Michaela Hoff
michaela.hoff@elkb.de

Persönliche Eignung und Qualifizierung

Im Rahmen des Anmeldeverfahrens werden die fachlichen Voraussetzungen durch ein persönliches Gespräch mit Vertreter*innen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB überprüft.

- Grundkenntnisse zum Themenbereich sexualisierte Gewalt
- Interesse am Thema
- Sprachfähigkeit zum Thema sexualisierte Gewalt
- psychische Stabilität
- Vermittlungskompetenz
- Erfahrung mit Gruppen- und Schulungsarbeit
- Gruppenleitungskompetenz
- Strukturkenntnisse Kirche und/oder Diakonie
- Bereitschaft zur Weiterbildung
- Bereitschaft für Netzwerkarbeit und Selbstreflexion

Die Multiplikator*innen werden zentral von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt ausgebildet, erfasst, betreut und dauerhaft bei ihrer Arbeit unterstützt.

Verpflichtend ist die Teilnahme an einem 2x2-tägigen Ausbildungsseminar, welches von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB regelmäßig angeboten wird. Außerdem ist die Teilnahme an jährlich stattfindenden Netzwerktreffen der Fachstelle verpflichtend. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass sie zur weiteren Qualifizierung an weiterführenden themenbezogenen Schulungen und/oder Fachtagen teilnehmen. Die Fachstelle bietet kollegiale Beratung an, die auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen werden kann.

Multiplikatorin Michaela Hoff

12. / 13.10.2025: Multiplikator*innenausbildung im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt
Teil 1 der Ausbildung zur Multiplikator*in

07. / 08.12.2025: Multiplikator*innenausbildung im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt
Teil 2 der Ausbildung zur Multiplikator*in

23.01.2026: Hospitation bei Frau Pfarrerin Anne Ross (Fachstelle)
Basisschulung im Gemeindezentrum Prien

Aufgaben

Multiplikator*innen sind von ihrer beauftragten Stelle benannt. Darüber hinaus sind ihre Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB gemeldet. Die Kontakte der Multiplikator*innen werden im Internet auf den Seiten von Hinschauen-

Helfen-Handeln (EKD) und der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB veröffentlicht.

Multiplikator*innen werden für Schulungen von ihrer beauftragten Stelle (Dekanat, Region, Arbeitsfeld) eingesetzt. Hauptzielgruppe ihrer Schulungen sind Kirchengemeinden und Dekanate mit ihren Mitarbeitenden. Auch Mitarbeitende eines Arbeitsfeldes und/oder Einrichtung können geschult werden, welche nicht in der Struktur Gemeinde/Dekanat abgebildet ist.

Aufgabe der Multiplikator*innen ist es, hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende in der ELKB zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt fortzubilden. Zu diesem Zweck führen sie insbesondere Basisschulungen und im weiteren Verlauf regelmäßige Auffrischungsschulungen durch. Hierfür wird ihnen ausgearbeitetes Schulungsmaterial zur Verfügung gestellt.

Es können Stellen kombiniert werden, wie z.B. Multiplikator*in und Ansprechperson, jedoch nicht das Amt der ehrenamtlichen Ansprechperson und der*des ehrenamtlichen Präventionsbeauftragten.

Die Multiplikatorin Michaela Hoff wird in der Gemeinde Prien und der BAP-Region, bei Bedarf und im Rahmen der persönlichen Zeitressourcen im Dekanat Rosenheim, regelmäßig Basisschulungen und Auffrischungsschulungen anbieten. Bei der Bewerbung und Durchführung dieser Veranstaltungen wird sie vom Kirchenvorstand und dem Pfarrbüro unterstützt, wenn es um die Schulungen der eigenen Mitarbeitenden handelt.

Die Schulungen werden im Gemeindebrief, auf der Homepage und eigenen Plakaten angekündigt und beworben. Zudem erscheinen regelmäßige Artikel im Gemeindebrief, die über durchgeführte Schulungsaktivitäten informieren. Ergänzend werden im Rahmen von Kontakten mit den Gruppen und Kreisen der Gemeinde von der Multiplikatorin und den Mitgliedern des KV die Notwendigkeit und Bereicherung der Basisschulung kommuniziert.

5. Präventives Personalmanagement

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

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

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 Interessenten 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 zukünftigen Mitarbeitenden ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In der Einarbeitungsphase wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Der*die Ehrenamtliche nimmt zeitnah, möglichst im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.

- In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei den folgenden Gruppen bzw. Aktivitäten notwendig:
 - KV-Mitglieder, insbesondere Jugendbeauftragte*r
 - Mitarbeit im Zwergerl- und Kindergottesdienstteam
 - Mitarbeit im Konfi 3 Team
 - Mitarbeit im Konfi-Team
 - Mitarbeit bei Jugendfreizeiten (z.B. Konfi-Wochenende, Kirchentagsfahrt)
 - Mitarbeit MAK
 - Kinderkantorei
 - Ökumenischer Begleiterkreis
 - Kulturcafé und MUT-Projekt „Zeitinsel“ (Seniorenarbeit)
- In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei den folgenden Gruppen bzw. Aktivitäten nicht notwendig:
 - Ehrenamtliche Hausmeister und Mitarbeitende der Gartenpflege
 - Mitarbeit im Kirchencafé-Team
 - Gemeindebriefaustreuer
 - Chorleiter, Organisten (ausgenommen sie unterrichten)
 - Mitarbeit des Konzertteams

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in einem eigenen Ordner abgelegt:

- Dokumentationsübersicht als Excel-Tabelle (ausgedruckt, einmal im Monat aktualisiert von der Projektleitung Michaela Hoff) mit folgenden Angaben: Name, Gruppe & Kreis, E-Mail, Verhaltenskodex unterschrieben am ..., Basisschulung am ..., Führungszeugnis vom ..., Fortbildungen am ...
- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat (Kopie) für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Zertifikate (Kopie) über die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

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.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Die Arbeit in unserer Kirchengemeinde 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.

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex, der auf Grundlage des Verhaltenskodex des ELKB und des Dekanats Rosenheims verfasst wurde.

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 Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.

¹ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

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

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

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

8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich werde entsprechend des Interventionsplans meiner Gemeinde vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
11. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber den hauptamtlichen Verantwortlichen meiner Gemeinde.

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen.

Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.

Ich bestätige, dass ich über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert wurde und diese als verbindlich anerkenne.

.....
Name

Ich bin in folgenden Gruppen und Kreisen evangelischen Kirchengemeinde aktiv:

.....
.....
.....

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

(Formular s. Anhang)

Dieser Verhaltenskodex wird mit den Mitarbeitenden der Gruppen, Kreise und Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Die zuständigen Verantwortlichen der Gruppen, Kreise und Teams sind hier in der Bringschuld und senden die unterschriebenen Erklärungen an das Pfarrbüro.

Referent*innen und externe Kursleiter*innen erhalten den Verhaltenskodex und werden über die Regelungen informiert. Er ist i. d. R. von den ReferentInnen zu unterschreiben, in jedem Fall aber, wenn keine hauptamtliche Person bei der Veranstaltung anwesend ist.

Die Ablage erfolgt zentral im Pfarrbüro.

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

Der Verhaltenskodex wird im Gemeindebrief vorgestellt, auf der Homepage veröffentlicht, mit neuen Mitarbeitenden (ehrenamtlich und hauptamtlich) besprochen, im Kirchenvorstand, in Teamsitzungen und Fortbildungen thematisiert und unterzeichnet.

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

Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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 deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer.
- Allen hauptamtlichen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung. Es liegt in der eigenen Verantwortung der Mitarbeitenden, diese zu nutzen.
- Wir klären mit Mitarbeitenden, welche digitalen Wege sie nutzen wollen, damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.

- Im dienstlichen Kontext dürfen Mitarbeitende der Kirchengemeinde nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle haben.
- 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.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen unserer Kirchengemeinde oder des Dekanatsbezirks wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.

Aufgrund des schnellen Wandels im Bereich der digitalen Medien wird es nötig sein, diese Verhaltensregeln immer wieder in Bezug auf Sicherheit, Datenschutz und auch Angemessenheit zu hinterfragen und zu aktualisieren. Die Wahl des gemeinsamen verwendeten Kommunikationsmediums sollte nicht nur bei der Gründung von neuen Gruppen (z.B. Konfi-Team), sondern auch im Kirchenvorstand und allen Teams und Ausschüssen, die mit sensiblen Daten zu tun haben, regelmäßig neu überprüft werden. Dabei nehmen wir die Bedenken und Bedürfnisse einzelner ernst und beschränken unsere digitale Kommunikation in Chats und großen Verteilern auf die wesentliche Informationsweitergabe. Für einen wertschätzenden und achtsamen Austausch, insbesondere von Meinungen und konstruktiver Kritik, bevorzugen wir, wenn möglich, das persönliche Gespräch.

Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten

Als Gefahrenorte werden alle Bereiche bezeichnet, welche potenziell auf Grund ihrer fehlenden Einsehbarkeit die Möglichkeit für übergriffiges Verhalten bieten.

Für die beiden Kirchengebäude und das Gemeindezentrum Prien sind dies v.a.

- der Keller (inzwischen abgesperrt)
- die Toiletten/Dusche
- der Jugendraum und der Mehrzweckraum (insbesondere der Zwischengang)
- der Abstellraum neben der Küche und das Stuhllager
- der Turm mit Abstellraum (überwiegend abgesperrt, aber Durchgang zur Empore)
- Putzkammer (Sakristei)
- der Garten, besonders hinter den Gebäuden

Verhaltensregeln für die Nutzung der Räumlichkeiten unserer Kirchengemeinde (Kirche Prien, Kirche Breitbrunn, Gemeindezentrum Prien)

- Vor Maßnahmen mit vulnerablen Gruppen (siehe oben) wird sich versichert, dass alle Mitarbeiter*innen ein gültiges erweitertes Führungszeugnis* vorgelegt und den Verhaltenskodex für Mitarbeitende unterschrieben haben. Ohne diese beiden Voraussetzungen ist ein Mitwirken bei Maßnahmen in unseren Räumlichkeiten nicht möglich.

* Das Führungszeugnis wird der Gemeindeleitung einmalig gezeigt. Das Datum wird vermerkt. Nach 5 Jahren wird bei weiterhin aktiven Ehrenamtlichen an eine Wiedervorlage erinnert. Dazu kann der Gemeinde ein Formular für den kostenlosen Antrag ausgestellt werden. Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist für alle Leitenden bei solchen Maßnahmen in unserer Gemeinde.

- Unbekannte Personen, die im Gemeindezentrum angetroffen werden, werden direkt angesprochen. Wir heißen Besucher*innen willkommen, fragen aber auch nach dem Grund ihres Aufenthalts. Wenn kein plausibler Grund genannt werden kann, werden Hauptverantwortliche informiert.
- Insbesondere ist die Toilettenbenutzung von Fremdpersonen im Blick zu behalten und die Dauer des Verbleibs im GZ zu kontrollieren.
- Wird im Rahmen einer Veranstaltung in den Räumen des Gemeindezentrums übernachtet (z.B. Kirchen-WG der Jugend), muss die Möglichkeit für getrenntgeschlechtliche Zimmer immer angeboten werden bzw. für unter 16-Jährige sind Übernachtungen nur in getrennten Schlafräume zulässig. Minderjährige Paare dürfen auch mit Einverständnis der Eltern nicht gemeinsam in einem Zimmer übernachten.
Die Aufsicht dieser Räume sollte immer nur durch die jeweiligen gleichgeschlechtlichen Betreuer*innen erfolgen.
- Kommt es zu Einzelgesprächen (z.B. seelsorgliche Begleitung, Beratung), wird der Raum nicht abgesperrt. Zudem sollte die Hauptleitung bzw. Leitungskolleg*innen vorab informiert werden.
- Zu Beginn der Maßnahmen und Veranstaltungen werden die Teilnehmenden auch mit Regeln und Hausordnung vertraut gemacht. Im Team wird vorab geklärt, dass sich auch alle Mitarbeiter*innen an die Regeln halten und besprochen, wie ein transparenter Umgang mit Regelverstößen kommuniziert wird.

- Die Leitungen von Gruppen und Maßnahmen wissen, welche Personen zur Zeit des Aufenthalts berechtigten Zutritt zu den Räumen haben, und informiert die restliche Gruppe über diese Personen.

Pfarrer: Mirko Hoppe, Martin Zöbeley

Pfarrbüro: Carola Hoop, Terry Luesebrink

Mesner*innen: Annegret Stache-Fischer, Emma Höhne, Patrizia Pfeiffer, Sirko Maurer (Breitbrunn)

Reinigungskraft: Gabriela Holdingner

Jugendreferentin: Marielis Adami

Organist*innen: Elena Badlo, Andrea Bock, Gunhild Grünert, Peter Schneider
Weitere Mitarbeitende sind auf der sogenannten Schlüsselliste verfasst.

- Im Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden bestimmt vorrangig das Nähe-Distanz-Bedürfnis der Schutzbefohlenen den zulässigen Grad von Nähe oder Distanz. Gleichwohl darf und muss auch die Leitungsperson ihre Grenzen in Bezug auf Nähe aufzeigen. Dabei ist zu beachten, dass nur ein deutliches „Ja“ eine Zustimmung darstellt. Insbesondere in Gruppen muss auf die individuellen Bedürfnisse bezüglich Nähe geachtet werden.
- Um Unklarheiten zu vermeiden, sollten private Kontakte zwischen Leitenden und Teilnehmenden dem Team vor der Veranstaltung bekannt gemacht werden.

Zudem können folgende Fragestellungen im pädagogischen Kontext hilfreich sein:

- Sind private Beziehungen (romantisch, sexuell) zwischen Teilnehmenden bzw. Leitenden vor der Maßnahme bekannt? Wie werden diese gelebt? Welche (dieser) Beziehungen ist für uns tolerierbar.
- Wie ermutigen wir Menschen ihre Wünsche und Bedürfnisse frei zu äußern, ohne negative Reaktionen fürchten zu müssen? Wie können Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen Beschwerden formulieren und wie wird sichergestellt, dass diese verlässlich behandelt werden? Wie können mögliche Fehler oder Grenzverletzungen klar und respektvoll angesprochen und behandelt werden?

Verhaltensregeln und Checkliste für die Nutzung externer Räume (z.B. Konfi-Freizeit, KV-Freizeit)

- Vor Beginn der Maßnahme sollte der Lageplan/ Zimmerplan des Hauses, insbesondere auch der sanitäre Bereich, überprüft werden. Wenn möglich, sollen Unterkünfte, die Gruppenzimmer mit eigenem Bad anbieten, bevorzugt werden, um allen Teilnehmenden mehr Privatsphäre zu ermöglichen. In der Zimmerliste werden die Namen der für die Räume zuständigen Betreuer*innen vermerkt. Diese sind hauptverantwortlich, die jeweiligen Zimmer tagsüber und zur Nachtruhe im Blick zu behalten.

- Ebenso sollte das Außengelände auf schwer einsehbare Bereiche überprüft werden.
- Für die Maßnahme werden zwei Personen ernannt, bei denen sich Teamer*innen abmelden, wenn sie sich mit einer oder mehreren zu Betreuenden in einen ungeschützten Raum (z.B. Zimmer, Dusche, Außengelände) begeben.
- In den Schlafräumen halten sich jederzeit lediglich die Zimmerbewohner*innen auf.
- Die Möglichkeit für getrenntgeschlechtliche Zimmer muss immer angeboten werden. bzw. für unter 16-Jährige sind Übernachtungen nur in getrennten Schlafräume zulässig. Minderjährige Paare dürfen auch mit Einverständnis der Eltern nicht gemeinsam in einem Zimmer übernachten. Eine Kontrolle dieser Räume sollte immer nur durch die jeweiligen gleichgeschlechtlichen Betreuer*innen erfolgen.
- Kommt es zu Einzelgesprächen (z.B. seelsorgerliche Begleitung, Beratung), wird der Raum nicht abgesperrt. Zudem sollte die Hauptleitung bzw. Leitungskolleg*innen vorab informiert werden.
- Wird von einem Elternteil oder einer anderen ehrenamtlichen Person einen Fahrdienst für Teilnehmende angeboten, so wird dieser mit der Hauptleitung abgesprochen und von dieser dokumentiert.

7. Schulung und Fortbildung

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

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

- Konfirmanden*innen erhalten einen ersten altersangepassten Einblick in das Thema im Rahmen einer Einheit des Konfi-Kurses (auf Dekanatsebene soll ein Modul für Konfi-Kurse entwickelt werden)
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Auf Dekanatsebene sind alle Jugendleiter*innen angehalten, mindestens einmal eine Schulung zu „Sexuelle Grenzverletzung und Übergriffe zwischen Jugendlichen“ (MaVia e.V., ehemals Frauen- und Mädchennotruf Rosenheim) zu besuchen.

Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden.

- Das Dekanat Rosenheim bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an.
- Zudem werden durch die Multiplikatorin vor Ort regelmäßig Basisschulungen für die Gemeinde und die BAP-Region angeboten.
- Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich.
- Die Teilnahme sollte zeitnah, möglichst innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Basisschulungen anderer Träger können anerkannt werden, insofern sie den Standards der ELKB entsprechen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.

- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ zur Auffrischung bzw. Vertiefung besucht werden.
- Sobald die Mehrheit der Mitarbeitenden eine erste Basisschulung erhalten haben, wird versucht, für die Auffrischung bzw. Vertiefung bedarfsorientiert Schulungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten für die jeweiligen Gruppen und Kreise anzubieten.
- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor. Bei diesen Aufgaben wird unser Pfarramt vom Arbeitskreis Schutzkonzept unterstützt.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen, ob bzw. inwieweit sie daher von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden muss. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Einrichtungen, in welchen Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene (Schutzbefohlene) betreut werden

Die Trägerschaft des „Haus für Kinder Marquette“ in Prien (ehemals Kindergarten unserer Kirchengemeinde) wurde von der Diakonie Rosenheim übernommen. Damit trägt die Diakonie die Verantwortung für das sexualpädagogische Konzept.

Im Bereich der Angebote und Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen

Konfirmanden- (inklusive Konfi 3) und Jugendarbeit: Kurse, Veranstaltungen und Freizeiten

Kultur der Achtsamkeit im Miteinander

Eine wesentliche Funktion der Jugendarbeit besteht in der Schaffung von Freiräumen für non-formales soziales Lernen. Dabei spielt die Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit Gleichaltrigen die größte Rolle. Voraussetzung dafür ist eine grenzachtende und diskriminierungsarme Umgangs- und Gesprächskultur. Wird eine solche Kultur der Achtsamkeit mit angemessenen Regeln (gemeinsamer Verhaltenskodex) in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen partizipativ erarbeitet und gelebt, erfolgt eine Sensibilisierung auch im Umgang mit sexualitätsbezogenen Themen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Räume und Ansprechpersonen

Als Kirchengemeinde 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.

Identität, Vielfalt und Emotionen

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders und individuell 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. Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden

Dynamiken sind Themen, die in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auftauchen und dementsprechend berücksichtigt werden müssen. Auch im Miteinander vor Ort werden Erfahrungen gemacht und dazugehörige Gefühle erlebt. Wir wollen Offenheit signalisieren und Raum geben, diese Emotionen bei Bedarf und mit der Einwilligung aller Beteiligten altersgerecht wahrzunehmen, zu benennen und gemeinsam zu reflektieren.

Bildung und Haltung

Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Bildung und damit auch auf sexuelle Bildung. Dies heißt in der Praxis, Kinder und Jugendliche einfühlsam zu begleiten und ihnen Informationen (thematische und rechtliche Informationen) in allen Phasen ihrer Entwicklung anzubieten. Sexuelle Bildung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist vor allem eine Frage der Haltung zur ganzheitlichen Entwicklung der Sexualität von Kindern und Jugendlichen als eine Frage von Methoden und lässt sich mit „Zuhören- Hinsehen- Miteinander sprechen“ umschreiben.

Die Entwicklung und Implementierung eines sexualpädagogischen Konzeptes setzen auch bei den Mitarbeitenden Wissen über Sexualität voraus. Dabei ist die Akzeptanz sexueller Vielfalt eine Grundvoraussetzung.

Nähe und Distanz

Alle sollen selbstbestimmt ihre Sexualität so leben wie es ihren Bedürfnissen und Neigungen entspricht, ohne dabei Diskriminierung fürchten zu müssen, soweit die Intimität und Grenzen anderer respektiert werden. Das bedeutet, dass in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen das Verhältnis „Nähe und Distanz“ sowohl im Miteinander der Gruppe als auch in expliziten Ausbildungsmodulen behandelt wird. Dabei werden die Wahrnehmung und Akzeptanz gestärkt, dass das Nein eines Gegenübers unbedingt zu wahren ist, und die Voice-Choice-Exit-Optionen immer wieder vorgestellt und vorgelebt. Wird mit Kindern und Jugendlichen in einem vertrauensvollen Rahmen über Nähe und Distanz und Sexualität gesprochen, steigt auch das Zutrauen, über schambesetzte und schwierige sexualitätsbezogene Themen zu sprechen. Das bedeutet, auch mit Kindern und Jugendlichen altersangemessen über Grenzüberschreitung und sexualisierte Gewalt zu sprechen.

Beziehung gestalten

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht es um Beziehungsarbeit und diese braucht Nähe. Dabei kann und darf sich professionelle Nähe nicht einseitig auf das Einhalten von Distanz beschränken. Zu tragfähigen pädagogischen Beziehungen gehören gleichermaßen unterstützende und Beziehung gestaltende Angebote, wie auch das Zulassen von Räumen zur Selbstentfaltung. Freiräume sind dabei keine regelfreien Räume. Sie basieren auf den Regeln des Verhaltenskodex und der individuellen Grenzen der beteiligten Personen, die zu achten sind. Räume und Möglichkeiten für vertrauensvolle Gespräche sind die Basis für die Gestaltung von Beziehungen. Wichtig ist auch, dass die Leitungsperson ihre Grenzen in Bezug auf Nähe aufzeigen.

Schutz und Grenzen

Grundsätzlich beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde.

Unabhängig von gesetzlichen Regeln ist das Maß an Nähe, das als angemessen empfunden wird, sehr individuell und auch situationsabhängig. Daher ist es wichtig, immer die Voice-Choice-Exit-Optionen für alle Teilnehmer einzuplanen und auch zu kommunizieren, um zu verhindern, dass aufgrund einer gutgemeinten, aber unreflektierten Gruppendynamik die Bedürfnisse einzelner übergangen werden. Zum Beispiel sollte eine Umarmung nicht ein unausweichliches und fast erzwungenes Begrüßungsritual in der Gruppe sein. Für jeden muss klar sein, dass nur ein deutliches „Ja“ eine Zustimmung ist.

Um Unklarheiten und mit ihr verbunden, zweideutige Situationen zu vermeiden, müssen zudem private Kontakte zwischen Leitenden und Teilnehmenden dem Leitungsteam und der Gruppe vor der Veranstaltung bekannt gemacht werden.

Neben den gesetzlichen Schutzaltersgrenzen sind hier folgende Fragen und Impulse hilfreich:

- Sind private Beziehungen zwischen Teilnehmenden bzw. Leitenden bekannt?
- Um welche Art von Beziehung handelt es sich (z. B. Freundeskreis/familiäre Bezüge)?
- Wie werden diese gelebt? Welche Beziehungen sind für uns tolerierbar? Warum?
- Sind Leitende und Teilnehmende ein Paar, ist genau zu prüfen welche kontroversen Auswirkungen dies auf die Maßnahme haben könnte. Dies kann eventuell zur Folge haben, dass nicht beide auf dieselbe Maßnahme fahren oder in der gleichen Gruppe sein können. Gerade bei entstehenden großen Machtgefällen und/oder Abhängigkeiten ist ein Ausschluss nötig.
- Bei großen Altersunterschieden ist ein wachsamer Blick erforderlich.
- Minderjährige Paare dürfen auch mit Einverständnis der Eltern nicht gemeinsam in einem Zimmer übernachten.
- Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jeder Person möglichst nicht überschritten werden.

Inhaltliche Schwerpunkte für die Schulungen sollen u.a. folgende Themen sein:

- Beziehungen unter Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen
- Nähe und Distanz in unterschiedlichen Konstellationen
(u.a. „Public display of affection“, kurz PDA, meint die öffentliche Zurschaustellung von romantischer oder sexueller Zuneigung)
- Schlafsituation (gesetzlichen Schutzaltersgrenzen)
- Akzeptanz der Unterschiedlichkeit der Geschlechter und sexuellen Orientierung
- Kommunikation und Beschwerdemanagement
- Stärkung des Selbstbewusstseins/Selbstwertgefühls
- Risiko- und Potentialanalyse für Veranstaltungen

Ziele, die die inhaltliche Arbeit zugrunde liegen:

- Information über Sexualität in den verschiedenen Lebensphasen
- Sprachfähigkeit zu sexualitätsbezogenen Themen
- Wahrnehmung eigener Grenzen und Bedürfnisse, Respekt vor den Grenzen und Bedürfnisse anderer
- Kommunikationsfähigkeit über sexuelle Wünsche und Grenzen
- Fähigkeit zu Widerspruch und Abgrenzung gegenüber den Wünschen und Forderungen anderer
- Aufbau und Pflege eines gleichberechtigten Verhältnisses und eines angst- und aggressionsfreien Umgangs von männlichen, weiblichen und diversen Menschen
- Entwicklung einer körperlichen Selbstbestimmung auf der Grundlage von Respekt, Gleichberechtigung, Toleranz und von Verantwortung für andere
- Hinterfragen und kritische Betrachtung von Mythen und Klischees über Männer, Frauen, Diversität, Sexualität und Gewalt.

Wir verweisen auf die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage und mittels Infokärtchen im Visitenkartenformat. Zudem findet man die Kontaktdaten der Ansprechpersonen über die Homepage, im Gemeindebrief und auf dem Info-Plakat im Eingangsbereich des Gemeindezentrums (neben dem „Vertrauenskasten“).

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Konfi-Freizeiten oder Kirchen-WG wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde ernst genommen. Sie bieten eine niedrigschwellige Möglichkeit zur Partizipation und sind essenziell, um auf Missstände, einschließlich Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aufmerksam zu machen.

Damit eine offene Beschwerdekultur für alle Altersgruppen zugänglich ist, müssen sowohl für Kinder und Jugendliche als auch für ältere Gemeindemitglieder geeignete und altersgerechte Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stehen. Neben dem direkten Gespräch sollen auch alternative und anonyme Meldewege existieren, um mögliche Hemmschwellen wie Unsicherheit oder Scham abzubauen (siehe u.a. „Vertrauenskasten“).

Eine gelebte Feedback- und Beschwerdekultur basiert auf gegenseitigem Respekt und echter Dialogbereitschaft. Beschwerden werden nicht bagatellisiert, sondern als wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung verstanden. Jeder Rückmeldung wird nachgegangen, und es wird sichergestellt, dass Anliegen konstruktiv bearbeitet werden und Anliegen ohne Angst vor negativen Konsequenzen geäußert werden können. Menschen, die sich beschweren, werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Beschwerden werden ernst- und angenommen.

Beschwerdemanagement ist deshalb für uns eine Haltungsfrage. Wenn Menschen erleben, dass durch eine aktiv gelebte Feedbackkultur u.a. durch stetige Reflexion und Kritikfähigkeit der Mitarbeitenden, Beschwerden und Probleme ernstgenommen und aufgearbeitet werden, wird die Bereitschaft gefördert Dinge offen anzusprechen.

Wir sehen ein Beschwerdeverfahren als Chance zur Verbesserung der Qualität unserer Arbeit. Dabei werden Beschwerden als Impuls für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet.

Damit dieser wertschätzende Umgang mit Beschwerden nachhaltig verankert wird, ist es notwendig, dass alle Mitarbeitenden über das Beschwerdemanagement Bescheid wissen. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit wird ein Beschwerdemanagement proaktiv und niederschwellig zur Verfügung gestellt, und muss nicht erst eingefordert werden.

Das Beschwerdemanagement besteht grundsätzlich aus vier Schritten:

Anregung zur Beschwerde

Alle Teilnehmende werden von den zuständigen Mitarbeitenden angeregt, Rückmeldungen und Beschwerden abzugeben. Das geschieht durch die unten aufgeführten Beschwerdemöglichkeiten.

Annahme von Beschwerden

Grundsätzlich sind alle verantwortlichen Personen unserer Angebote in der Kirchengemeinde für Rückmeldungen ansprechbar. Zudem stellen wir folgende Möglichkeiten bereit:

- Regelmäßige Erreichbarkeit der Pfarramtsführung über das Pfarrbüro, Montag bis Freitag von 9 – 11.30 Uhr unter Telefon 08051/1635 oder über die E – Mail: mirko.Hoppe@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.
- Übersicht auf der Rückseite des Gemeindebriefes mit allen wichtigen Kontakten: alle Pfarrstellen, Vertrauenspersonen des KV, Ansprechperson, Jugendreferentin, Assistenz im Pfarramt, Diakonische Einrichtungen, ACK Chiemsee, Telefon-Seelsorge
- Übersicht in der Mitte des Gemeindebriefes mit den Kontakten von allen Gruppen und Kreisen: u.a. Kirchenvorstandssitzungen, Eltern-Kindgruppe, Männergruppe, Kultur-Café (Senioren), Chöre, Posaunchor, Netzwerk Alleinlebende Chiemgau, Ökumenischer Begleiterkreis
- Kontaktaufnahme über die Homepage www.prien-evangelisch.de
- „Vertrauenskasten“ (Kummerkasten) insbesondere für Personen, die keine digitalen Medien nutzen könne oder wollen (regelmäßige Leerung durch die Ansprechperson)
- Plakat neben dem „Vertrauenskasten“: Information und Kontaktdaten der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf der eingerichteten Seite der Homepage. Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb von 48 Stunden. Über das Wochenende verlängert sich der Zeitraum entsprechend.
- Auch Kinder und Jugendliche wissen, um die Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeit. Die Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen sind werden wiederholt im Konfi-Kurs oder bei Angeboten der EJ BAP vorgestellt.
- Feedbackbogen oder spielerische Feedbackmethoden am Ende von Veranstaltungen (z.B. Smileys als Bewertung; Koffer-Papierkorb; begehbare Skala)
- Regelmäßige Feedbackrunden sowohl im Leitungsteam als auch im Teilnehmerkreis innerhalb der Gruppen und Veranstaltungen (Methodenvielfalt).
- Leitungspersonen sind aufgerufen sich für ihre Veranstaltung Gedanken über Rückmeldungsmöglichkeiten zu machen und diese klar nach außen zu kommunizieren. Diese Möglichkeiten werden altersgerecht mit den Teilnehmenden zu Beginn der Maßnahme besprochen und für dieses Thema sensibilisiert (Methodenvielfalt).

- Eine Mitarbeitendenvertretung für haupt- und nebenamtliche Mitarbeitende (u.a. Messnerinnen, Organist*innen) wird regelmäßig in Dienstbesprechungen zur Diskussion gestellt. Bisher wurde dies von den Mitarbeitenden als nicht notwendig abgelehnt.

Bearbeitung der Beschwerde

Mündlich entgegengenommene Anregungen und Beschwerden sollen aufgenommen und in Teamsitzungen besprochen werden. Das gemeinsame Vorgehen wird beraten. Zudem wird vereinbart, wer der Beschwerde führenden Person eine Rückmeldung gibt. Beschwerden sollen dokumentiert und sicher aufbewahrt werden.

Rückmeldungen innerhalb von Veranstaltungen, wie Feedbackbögen, werden von den Durchführenden entgegengenommen, bearbeitet oder gegebenenfalls mit dem Team oder einer Leitungsperson besprochen.

Beschwerden werden von einer bestimmten Person (Ansprechperson) entgegengenommen. Die Entscheidung, in welchem Umfang die Beschwerde weiterverfolgt wird, geschieht im 4-Augen-Prinzip.

Damit Beschwerdeführer*innen Vertrauen in das Verfahren haben können, ist es wichtig, dass die entgegennehmende Person namentlich benannt ist (Homepage, Gemeindebrief und auf dem Plakat des „Vertrauenskasten“).

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält zeitnah innerhalb von einer Woche eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren. Auch wenn keine Maßnahmen folgen, erhält die beschwerdeführende Person (sofern bekannt) eine Rückmeldung mit Begründung.

Reaktion/Rückmeldung

Zuletzt erhält die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, Rückmeldung zu welchem Ergebnis die Bearbeitung geführt hat. Über Verbesserungen, die als Folge von Beschwerden umgesetzt wurden, wird im Kirchenvorstand berichtet. Wenn möglich werden diese auch öffentlich im Gemeindebrief kommuniziert.

Sind Beschwerden über eine Person eingegangen, erfolgt am Ende eines Beschwerdeverfahrens eine abschließende Rückmeldung sowohl an die beschwerdeführende Person als auch an die beschuldigte Person. Alle Personen, die über die Beschwerde oder einen Verdacht informiert waren, werden über das Ergebnis der Klärung in Kenntnis gesetzt.

Sollte sich eine Beschwerde gegenüber einer Person als unbegründet herausstellen, ist eine angemessene Rehabilitation sicherzustellen.

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.

Die Leitungsverantwortlichen unserer Kirchengemeinde 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.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Pfarrer Mirko Hoppe (Pfarramtsführer) abgestimmt sein. Die Vertretung übernimmt Pfarrer Martin Zöbele (2. Pfarrstelle).

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt sind der Interventionsleitfaden und der Interventionsplan verbindlich.

Interventionsteam:

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

- Dekan*in und Stellvertretung: Dekanin Dagmar Häfner-Becker, stellv. Dekaninnen Cordula Zellfelder und Judith Krauß
- Präventionsbeauftragter: Claudio Boning
- Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist: Dekanin Dagmar Häfner-Becker, stellv. Dekaninnen Cordula Zellfelder und Judith Krauß
- weitere Person mit benötigter Fachexpertise (z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge): Diakon Alexander Schneider und Diakon Philipp Roth (Jugendwerk)

- weitere Person mit benötigter Fachexpertise (z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge):
Mädchen- und Frauennotrufs von MaVia e.V.
 - ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist:
-

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 Dekanin Dagmar Häfner-Becker. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

Im Anhang finden Sie:

- Interventionsleitfaden
- Interventionsablauf
- Vorlage Interventionsteam
- Kontakte im kirchlichen Bereich:
 - Kontaktpersonen Kirchengemeinde
 - Netzwerkpartner*innen

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung).
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

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

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

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

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

Unterstützung der Betroffenen

Den Betroffenen werden ab Bekanntwerden, Meldung und / oder Erstgespräch hauptamtliche Personen genannt, die sie jederzeit kontaktieren können.

Das können ggf. 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.

Wenn es sich bei Betroffenen um Minderjährige handelt, werden auch die Eltern und ggf. die Familie in die entsprechende Unterstützung einbezogen.

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

Wenn der Vorfall im Bereich der Ehren-, Neben- und Hauptamtlichen bekannt ist, gibt es bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche mit dem Ziel der Unterstützung der Betroffenen.

Nachsorge in der Institution

Zur Nachsorge gehören bereits im Rahmen der Bearbeitung eines Vorfalls, dass die beiden Personen, die die Gespräche führen und zuständig sind, im Nachgang der Gespräche regelmäßig die Gespräche reflektieren. Sie reflektieren auch eigene Grenzen und Belastungen und beraten sich gegenseitig. Bei Bedarf wird die Fachstelle hinzugezogen. Möglichkeiten wie kollegiale Beratung, Supervision und Coaching werden bei Bedarf in Anspruch genommen.

Diese Angebote sind auf dem Dienstweg bei Abteilung F zu beantragen und werden von der Landeskirche gem. der Richtlinien finanziell gefördert.

Wenn der Vorfall im Bereich der Ehren-, Neben- und Hauptamtlichen bekannt ist, gibt es bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche mit dem Ziel der Verarbeitung und Aufarbeitung.

Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall

Schon während der Bearbeitung eines Vorfalls sind die Schritte des Schutzkonzeptes zu überprüfen. Änderungsbedarfe werden von der bearbeitenden Arbeitsgruppe Schutzkonzept dokumentiert.

Im Anschluss werden die Änderungsvorschläge mit der Pfarramtsführung und den zuständigen Verantwortlichen besprochen und eingearbeitet.

Die Änderungen und das aktualisierte Schutzkonzept sind in allen Geltungsbereichen bekannt zu geben. Die zuständigen Verantwortlichen der Geltungsbereiche sollen bei ihren Teambesprechungen informieren und es dort thematisieren.

Das Pfarrbüro gibt die Änderungen an die Kirchengemeinde weiter bzw. im Gemeindebrief und auf der Homepage werden die Änderungen veröffentlicht.

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 bzw. im 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 unsere Kirchengemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

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

13. Vernetzung und Kooperation

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

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

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch:
 - Diakonieverein Prien
 - Diakonie Rosenheim
 - Gemeindeverein
 - Kirchengemeinde der BAP-Region
 - ACK
 - Örtliche Schulen und Kitas
 - Örtlicher Sportvereine

- In unserem Einzugsgebiet gibt es folgende Fachberatungsstelle:

MaVia e. V. (ehemals. Frauen- und Mädchennotruf)
Bahnhofstr. 17, 83022 Rosenheim

Tel.: 08031-268888

E-Mail: beratung@mavia-ev.de

- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren:
 - Kirchenvorstandssitzung, Jugendausschusssitzung
 - Vorbereitungstreffen: u.a. Konfiteam, Kigoteam, Zwergerlteam, Männergruppe, Singlegruppe, Kulturcafé
 - Dienstbesprechung (Pfarrsekretärin bzw. Pfarramtsassistentin, Messner*innen, Organist*innen, Chorleitungen)
- Dekanat: Mit der Stadt und dem Landkreis Rosenheim wird für den Bereich Jugend und Hochschule eine eigene Verpflichtungserklärung unterzeichnet, über die auch die Insofern-erfahrene Fachkraft des Landkreises für das Dekanat Rosenheim in den Bereichen zuständig und ansprechbar ist.

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 der Gemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum, Verhaltensregeln für die Nutzung der Räumlichkeiten unserer Kirchengemeinde und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert (z.B. Priener Marktblatt).

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief und Beiträge auf unserer Homepage (digitale Veröffentlichung unseres Gemeindebriefs), die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

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 einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, 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:
 - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex, unsere Regelungen für den digitalen Raum und die Verhaltensregeln für die Nutzung der Räumlichkeiten unserer Kirchengemeinde,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (u.a. Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten),
- alle Informationen rund um unser 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,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,

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

Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

Schaukästen/ Pinnwände

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen

15. Beschäftigtenschutz

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

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

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten.

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

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