

Schutzkonzept der evang.-reform. Gemeinde München II

1. Risiko- und Potential-Analyse

Eine erste Risiko- und Potential-Analyse wurde im September 2025 durchgeführt. Die Ehrenamtlichen (Renate Wolf, Holger Heidelberg, Dr. Silvio Tschudi, Walter Prochaska) haben den Fragebogen gemeinsam ausgefüllt und die Ergebnisse diskutiert.

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

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Wir sind überzeugt, dass jeder Mensch nach Gottes Ebenbild geschaffen ist – einmalig und wunderbar. Das verleiht jedem Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Gemeinde achten wir diese Würde.

Wir wollen sichere Räume bieten und einen Rahmen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden kann.

Wir treten aktiv ein für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt.

Wir wissen um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Sie werden bei uns, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit und Klarheit. Mit Prävention, Sprachfähigkeit, Ansprechpartnern sowie einem Interventionsleitfaden der evangelisch reformierten Kirche (ERK) übernehmen wir Verantwortung.

In unserem Verhaltenskodex, den alle haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeitenden in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Mitarbeitende, die neu dazu kommen, lernen das Leitbild kennen, wenn sie mit ihrer Mitarbeit beginnen. Das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex werden ihnen zur Unterschrift vorgelegt, ein Gespräch darüber wird angeboten.

Das Leitbild wird außerdem auf der Website der Gemeinde veröffentlicht.

3. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde München II möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen.

Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst

Viele ihre Perspektiven und Meinungen einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- bei öffentlichen Gemeindeversammlungen
- bei Presbyteriums Sitzungen
- bei Vorbereitungen, zu denen sich Teams in Bezug auf Veranstaltungen und Angebote treffen
- bei Dienstbesprechungen der Hauptberuflichen, Ehrenamtlichen und Angestellten

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 unserer Mitarbeiter bewusst sein muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Presbyterium ist 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 drei Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzepts festgehalten

4.1. Ansprechpersonen

In 2024 hat das Gesamtmoderamen beschlossen, für Betroffene von sexualisierte Gewalt eine zentrale Beschwerdestelle einzurichten. Damit müssen Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen in Bayern keine eigenen Ansprechpersonen stellen.

Folgende Ansprechpersonen sind berufen:

Ansprechstelle sexualisierte Gewalt

Manuele Feldmann, Leer

, Email: manuela.feldmann@reformiert.de

Tel. 0491 9198-199

Die Ansprechpersonen sind fachlich qualifiziert. Sie sind unabhängig und nicht an die Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden.

Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden. Sie unterstützen von sexualisierter Gewalt Betroffene bei Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Sofern es sich nicht um einen strafrechtlich relevanten Vorfall handelt, benötigen Sie das Einverständnis der betroffenen Person, um den Vorfall zu melden.

4.2. Ansprechperson in unserer Kirchengemeinde

Die für uns zuständige Präventionsbeauftragte ist:

Renate Wolf, Email: renate.wolf@muenchen-mail.de,

4.3. Informations- und Beratungsmöglichkeit

Die Ansprechpersonen und die Präventionsbeauftragte werden auf der Homepage bekannt gemacht und außerdem

- im Schaukasten
- im Gemeindebrief „Kontakt“

5. Präventives Personalmanagement

5.1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für Hauptberufliche

Die Themen sexualisierte Gewalt und Umgang mit Nähe und Distanz werden bei Einstellungsgesprächen und auch Jahresgesprächen angesprochen. Das Schutzkonzept sowie der Verhaltenskodex werden vorgelegt und müssen mit Unterschrift zur Kenntnis genommen bzw. angenommen werden.

Mitarbeitende werden ermutigt, sich zum Thema sexualisierte Gewalt fortzubilden. Die Gemeinde stellt dazu Ressourcen bereit.

Alle hauptamtlich Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, Ehrenamtliche ein einfaches Führungszeugnis.

Die Einsichtnahme erfolgt durch den 1. und 2. Vorsitzenden des Presbyteriums.

5.2. Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche

Im Erstgespräch werden den Interessenten Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Ebenfalls wird der Verhaltenskodex den Interessierten und Gruppenleitenden ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt wird der Verhaltenskodex unterschrieben.

Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nehmen die ehrenamtlich Mitarbeitenden im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegen das über ein Zertifikat.

Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeit wird bewertet, ob die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Dies entscheidet der Vorsitzende des Presbyteriums.

In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vor der Mitarbeit bei Angeboten für Kinder und Jugendliche, insbesondere bei Angeboten mit Übernachtung, notwendig. Die Einsichtnahme erfolgt durch den geschäftsführenden Pfarrer und dem 1. Vorsitzenden des Presbyteriums.

Für den Fall, dass keine geschäftsführende Pfarrperson in der Kirchengemeinde (z.B. bei Vakanzvertretung) im Amt ist, erfolgt die Einsichtnahme durch den 1. und 2. Vorsitzenden.

5.3. Dokumentation

Die Dokumentation der vorstehend beschriebenen Erfordernisse wird in der Personal- bzw. Ehrenamtsakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex,
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt,
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt,
- ggf. Notiz über die Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses.

5.4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten / - innen

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

Sie sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.

Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige 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:

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.

Ich, verpflichte mich zu folgendem Verhaltenskodex.

- 1.) Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kollegen und Kolleginnen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten,
- 2.) Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
- 3.) Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
- 4.) Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin bewusst, gestalte meinen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
- 5.) Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
- 6.) Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
- 7.) Ich will jedes unangemessene Verhalten Anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn Anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
- 8.) Wenn ich eine Grenzüberschreitung im Rahmen meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
- 9.) Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme. Bei Unsicherheiten wende ich mich an die Ansprechperson oder an die Fachberatungsstelle.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift)

.....
(Kirchengemeinde München II)

Dieser Verhaltenskodex wird mit den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exit-Option“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.

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

6.1. 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 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, denn die private Handynummer dient nur zur Kommunikation sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
 - Allen hauptamtlich Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
 - 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 im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. E-Mail, KonApp, EduPage oder andere schulische Kanäle, Social-Media-Plattformen) haben.
 - Wir halten uns bei der Nutzung von Messenger-Diensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der ERK 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.
 - Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
 - Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. E-Mail-Verteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

- Vor Freizeiten in der Konfirmanden- und Jugendarbeit thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum mit dem Team.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns anvertrauten 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 und Täterinnen 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 ERK zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet. So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema sexualisierter Gewalt erhalten:

Jugendleiter und –innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung.

Jugendleiter und –innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.

Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikatoren und Multiplikatorinnen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Synodalverband bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten wird, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell als möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit, geschehen. Wurde innerhalb der letzten drei Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.

Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten drei Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Synodalverband 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 besucht werden.

In unserem Pfarramt können die jeweils aktuellen Schulungen erfragt werden.

Die Teilnahmebescheinigungen werden im Pfarramt dokumentiert. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting und 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- entwicklungsangemessene Antworten erhalten, Als Mitarbeitende in er 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 Lebens- sowie Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind. Im christlichen Glauben sind alle zwischenmenschlichen Beziehungen in der Weise respektvoll, auf Augenhöhe und liebevoll, wie die Beziehung zwischen Gott und Jesus Christus.

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Kirchengemeinde. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können. Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden müssen. Dabei beachten wir die Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Zu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z.B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich 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.

Vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten, informieren wir Sorgeberechtigte über unsere präventiven Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernstgenommen. Sie sind eine niederschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerde-

möglichkeiten zur 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.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Gemeinde folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Möglichkeit für Feedbackbögen am Ende von Veranstaltungen, besonders nach Freizeiten
- Möglichkeit zu regelmäßigen Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Eingegangenen Beschwerden werden wir nachgehen und nach Rücksprache mit der betroffenen Person ggf. Meldung erstatten.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt das geklärte, geordnete, transparente und fachlich begründete Vorgehen im Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen und Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt. Als Leitungsverantwortliche, Dienstvorgesetzte, Dienststellenleitungen und Gremien müssen und wollen wir auf allen Ebenen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten möglichst schnell zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung habe dabei oberste Priorität.

Die Zuständigkeit liegt immer auf der Leitungsebene. Daher sind alle Maßnahmen mit der Ansprechstelle in Leer abzustimmen.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- wir behalten alle Beteiligten im Blick
- wir treffen keine alleinigen Entscheidungen
- wir halten unser Interventionsteam klein, um handlungsfähig zu sein

Der Interventionsleitfaden der ERK ist bei allen Hinweisen auf sexualisierte Gewalt verbindlich.

Der Interventionsleitfaden der ERK regelt das Vorgehen bei der Meldung von Vorfällen sexualisierter Gewalt. Diese können bei unterschiedlichen Stellen und Personen gemeldet werden:

- 1.) bei Ansprechpersonen siehe 4.1.
- 2.) bei der Meldestelle der Gemeinde siehe 4.2.
- 3.) bei den Dienstvorgesetzten der Präses ist Dienstvorgesetzter aller hauptamtlich Mitarbeitenden im Synodalverband XI. Anders als die Ansprechpersonen sind sie qua Amt verpflichtet, im Rahmen des Interventionsleitfadens tätig zu werden.
- 4.) Bei ehren- oder hauptamtlichen Personen
Diese Personen können in der Kirchengemeinde bzw. Einrichtung tätig sein, in der sich der Vorfall ereignet hat. Ihre Kontaktdaten können z.B. über die Homepage gefunden werden.

Folgendes Vorgehen ist in unserer Gemeinde nach einer Meldung vorgesehen:

- **Meldung bei einer Ansprechperson (siehe Pkt. 4.1.)**

Wird ein Vorfall bei einer Ansprechperson gemeldet und hat die betroffene Person ihr Einverständnis erklärt, so informiert die Ansprechperson die Frau Manuela Feldmann in Leer. Die Meldestelle ist grundsätzlich zu informieren.

Es wird ein Interventionsteam zusammengestellt aus dem Präses, der Präventionsbeauftragten der Gemeinde, bei Bedarf dem Pfarrer und/oder dem Vorsitzenden des Presbyteriums und/oder eine mit uns verbundene Rechtsanwaltskanzlei.

- **Meldung bei der Meldestelle**

Die Meldestelle nimmt mit der Präsidentin Kontakt auf

- **Meldung bei dem dienstvorgesetzten Präses**

Erfolgt die Meldung bei dem dienstvorgesetzten Präses, so informiert dieser die Präventionsbeauftragte Frau Feldmann – das weitere Vorgehen ist analog zum ersten Punkt.

- **Meldung bei einer ehren- oder hauptamtlichen Person**

Ehrenamtliche wenden sich an die für ihren Bereich zuständige Person (Pfarrer, Vorsitzende/r des Presbyteriums, Präventionsbeauftragte/r der Gemeinde). Dieser informiert Frau Feldmann.

- **Meldung bei einer sonstigen Person des Vertrauens**

Alle anderen Personen, bei denen eine Meldung erfolgen sollte, verfahren analog zum ersten Punkt.

Grundsätzlich gilt:

Es wird immer die zuständige Frau Feldmann, der Präses, der/die Präventionsbeauftragte der Gemeinde sowie die Meldestelle informiert.

Das Interventionsteam wird durch die zuständige Frau Feldmann zusammengestellt. Die Zusammensetzung richtet sich nach der Schwere und dem Ausmaß des Vorfalls.

Alle Gespräche und Maßnahmen werden durch das Interventionsteam dokumentiert. Protokolle und Abschlussberichte sind im Büro der Gemeinde datenschutzrechtlich konform und sicher verwahrt.

11.Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist:

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

Folgendes ist zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der bzw. die leitungsverantwortlichen und weisungsbefugten Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen. Beratung erfolgt durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ERK.
- Datenschutz-, arbeits- und dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigende und betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitationsverfahren 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 und die Öffentlichkeit sind ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person 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 und 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 sexualisierter 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 vorstehenden Punkten um folgende Fragestellungen:

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

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

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier vor allem 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 ERK beraten.

Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung?
- Welche Motivation treibt Dritte an, einen Aufarbeitungsprozess anzustoßen?
- Was hat unsere Kirchengemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen 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 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 Kooperationspartnern und –rinnen, 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:

- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ bei Dienstbesprechungen und Presbyteriumssitzungen zu thematisieren.
- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit nachstehenden Personen bzw. Institutionen im Gespräch.

Unsere Netzwerkpartner und –innen vor Ort:

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 und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

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 ERK „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern und Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten veröffentlicht werden.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um die Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressatenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir wahren weitest möglich 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 weitest möglich erschweren und
- die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden.

Homepage

Auf unserer Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten
- Die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ERK.

Gemeindebrief

In unserem Gemeindebrief werden die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ERK dauerhaft eingefügt.

Schaukästen

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

15. Beschäftigungsschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kollegen bzw. Kolleginnen, 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 bzw. 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 mit der betroffenen Person.

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

Die Überprüfung des Schutzkonzeptes findet im Februar 2029 statt.

Genehmigt durch das Presbyterium München II in der Sitzung vom 13.01.2026