



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

**Evang.-Luth. Kirchengemeinde
Olching-Maisach**

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	4
2. Geltungsbereich	4
3. Risiko- und Potential-Analyse	5
4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	6
5. Partizipation.....	8
6. Verantwortung und Zuständigkeiten.....	8
6.1 Zuständigkeiten.....	9
6.2 Ansprechpersonen	9
6.2.1 Aufgaben.....	10
6.2.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen.....	10
6.2.3 Fortbildung und Vernetzung.....	10
6.3 Präventionsbeauftragte	11
7. Präventives Personalmanagement.....	11
7.1 Stellenbesetzungsverfahren	11
7.1.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeiter:innen.	11
7.1.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	12
7.1.1 Dokumentation	13
7.1.2 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant:innen.....	15
7.2 Erweitertes Führungszeugnis bzw. Unbedenklichkeitsbescheinigung	15
7.3 Unterzeichnung der Selbstverpflichtung bzw. des Verhaltenskodexes, und der Verhaltensregeln für den digitalen Raum	17
7.4 Mitarbeitendenjahresgespräch	17
7.5 Verhaltensregeln für die Räumlichkeiten.....	17
7.6 Schulung und Fortbildung.....	18
8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	19
8.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	20
9. Schulung und Fortbildung.....	20
10. Sexualpädagogisches Konzept.....	22
11. Beschwerdemanagement.....	26
12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	29
13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	30
14. Aufarbeitung	31
15. Vernetzung und Kooperation	33

16.	Öffentlichkeitsarbeit.....	34
16.1	Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen	35
16.1.1	Während der Schutzkonzepterstellung	35
16.1.2	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos... ..	35
16.1.3	Homepage.....	36
16.2	Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation	36
16.2.1	Schaukästen/ Pinnwände	36
17.	Beschäftigtenschutz.....	36
	Anhang.....	38
	Quellen:	38

1. Vorwort

Dieses Schutzkonzept soll unserer Kirchengemeinde dabei helfen, ein sicherer Ort und geschützter Raum für alle Menschen zu werden. Kinder, Jugendliche und Erwachsene, Mitarbeiter:innen und Ehrenamtliche, wir alle sollen in unserem Dekanat ihren Glauben leben und Gemeinschaft gestalten können.

Die Erstellung und Umsetzung eines Schutzkonzeptes bedeutet eine Menge Arbeit, das ist uns bewusst. Aber es lohnt sich: die Auseinandersetzung mit den eigenen Gegebenheiten vor Ort liefert auch einen anderen Blickwinkel auf das eigene Arbeitsfeld, das Dekanat und die Kirchengemeinden. Im Prozess werden mögliche Risiken und Potentiale (Ressourcen) vor Ort beleuchtet, sexualisierte Gewalt und andere Formen von Missbrauch betrachtet und nicht Erkanntes oder nicht Benanntes erkannt.

Gewalt und gerade sexualisierte Gewalt kann sprach- und hilflos machen. Das Schutzkonzept versucht, Worte für das zu finden, was so lange unsagbar war. Es geht um Täter:innen-Strategien, Settings vor Ort, die sexualisierte Gewalt begünstigen können und potentielle Gefahrensituationen. Aber auch um die eigenen Kompetenzen und Ressourcen.

Es ist uns wichtig, der Intuition und dem Bauchgefühl für Unstimmiges mehr Aufmerksamkeit zu widmen und Sicherheit im Umgang damit zu geben. Das Schutzkonzept bietet Orientierung und erleichtert die Arbeit im Betreuungs- und Seelsorgekontext durch klare Strukturen.

Unsere Kirche ist immer in Veränderung begriffen, es braucht klare Strukturen, Handlungsanleitungen und Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt. Diese müssen allen im Dekanatsbezirk bekannt sein, damit wir wirklich ein Ort sein können, an dem Partizipation, Respekt und Achtsamkeit für alle Menschen gelebt werden.

Dieses Schutzkonzept wurde von einer dafür eingesetzten Arbeitsgruppe des Kirchenvorstands der Evang.-Luth. Kirchengemeinde Olching-Maisach von Februar 2024 bis Mai 2025 erarbeitet. Der Arbeitsgruppe gehörten an:

- Pfarrer Steffen Barth
- Kerstin Wölflé
- Laura Preuß
- Lena Bauer

Damit wurden bei der Erstellung des Schutzkonzeptes die ganze Gemeinde einbezogen, insbesondere Mitarbeitende und Teilnehmernde aus der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit, Seniorenarbeit und der Kirchenmusik sowie Gottesdienstbesucher:innen. Darüber hinaus wurde der Kirchenvorstand regelmäßig informiert und involviert.

2. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Evang.-Luth. Kirchengemeinde Olching-Maisach. Das Evangelische Johanneshaus für Kinder verfügt über ein eigenes Schutzkonzept, welches sowohl die pädagogische Arbeit als auch den Umgang mit Mitarbeiter:innen regelt.

Die Angebote im Jugendbereich beziehen darüber hinaus auch das allgemeine Schutzkonzept der Evangelischen Jugend in Bayern in ihre Arbeit mit ein.

3. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde von 01.12. bis 31.12.2024 durchgeführt. An der Erstellung der Befragungen waren die Arbeitsgruppe Schutzkonzept sowie der Kirchenvorstand beteiligt.

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

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.

Der Fragebogen wurde an die Gesamtgemeinde verschickt. Für die Jugendarbeit gab es einen eigenen Fragebogen, der in der Formulierung etwas angepasst war.

Die Kinder wurden mit einem altersgerecht formulierten Dokument befragt.

Die Seniorenarbeit wünschte sich eine persönliche Abfrage, diese erfolgte im Rahmen eines Themenabends.

Ein gekürzter Fragebogen wurde an die erweiterte Kirchengemeinde (Taufgespräche, Traugespräche, Kurzkontakte) ausgegeben und im Gemeindebrief veröffentlicht.

Für die Gottesdienstbesucher:innen gab es eine ausgedruckte Version zum vor Ort ausfüllen sowie eine Online-Version.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben – im Detail finden sich diese unter den jeweiligen Gliederungspunkten erläutert. Alle Maßnahmen werden im Jahr 2025 angegangen und sobald als möglich umgesetzt.

Maßnahme	Verantwortliche*r	Bearbeitung
Bauliche Maßnahmen - Bewegungsmelder - Toiletten Keller - Treppen	Steffen Barth	- In Bearb. - umgesetzt - in Bearb.
Ansprechpersonen	Kirchenvorstand	Juli 2025
Kummerkasten - Digital - Analog	Steffen Barth	- umgesetzt - umgesetzt
Beschwerdemöglichkeiten Kinder	Kinder- und Familienteam	In Bearb.
Zugang zum Haus – Digitales Schließsystem	Steffen Barth	umgesetzt
Regeln für Nähe und Distanz etc. (Folie 22)	Jugendwerk	In Bearb.
Systemische Dokumentation von Personalunterlagen Jugend	Steffen Barth Jugendwerk	- umgesetzt - In Bearb.
Schulungen	Fachstelle	In Bearb.
Beschwerdemanagement über Gemeinde hinaus	Dekanat	umgesetzt

Aus der Befragung ging darüber hinaus hervor: insbesondere die Kinder (aber auch die anderen Befragten) fühlen sich bei den Veranstaltungen der Kirchengemeinde wohl. Vor allem für Kinder, wie auch in abgeschwächter Relevanz für Erwachsene, sind die Haupt- und Ehrenamtlichen (bei Kindern neben den eigenen Eltern) die zentralen Ansprech- und Vertrauenspersonen. Das Vertrauen ist groß und das Miteinander gut. Gleichwohl gilt es darauf zu achten, dass die Haupt- und Ehrenamtlichen der Kirchengemeinde dadurch eine besondere Verantwortung haben und ihnen besonderes Vertrauen entgegengebracht wird.

Davon ausgehend sind folgende Maßnahmen wichtig und bereits umgesetzt worden bzw. werden verstetigt:

- Alle, die mit Kindern und Jugendlichen oder darüber hinaus besonders schutzbedürftigen Personen Kontakt haben, müssen regelmäßig ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
- Alle Ehrenamtlichen registrieren sich digital. So ist die Verbindlichkeit der Mitwirkung gesteigert, Kontaktdaten liegen der Kirchengemeinde vor und auch in den Gruppen und Kreisen wird klar vermittelt, dass organisatorisch klar sein soll, wer wann wo mitwirkt. Im Rahmen der Registrierung verpflichten sich die Ehrenamtlichen auf die Einhaltung der Maßgaben des Schutzkonzepts zur Prävention sexualisierter Gewalt.
- In den Gruppen und Kreisen, insbesondere in den Gruppen, die für andere (vor allem Kinder und Jugendliche) Verantwortung übernehmen, wird ein Miteinander gepflegt, in dem verbindlich, reflektiert, auf Basis von Schulungen, Erfahrungen, Austausch und Anregungen gearbeitet wird und in denen eine konstruktive Fehlerkultur gelebt wird.

Der Kirchenvorstand, die Hauptamtlichen sowie die Ansprechpersonen verstehen sich im Besonderen als die für die Schutzkonzept festgehaltenen Maßnahmen sowie für die Aktualisierung des Konzeptes.

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch, das ist die Grundlage all unserer Arbeit, ist ein Geschöpf Gottes. Das christliche Menschenbild ist von Liebe, Respekt und Würde geprägt. Im Einklang mit diesen Überzeugungen setzen wir uns entschieden gegen jede Form von grenzüberschreitendem Verhalten sowie Gewalt in physischer, psychischer oder sexualisierter Form ein. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz aller Personen, die bei und mit uns arbeiten, unsere Angebote wahrnehmen oder unsere Hilfe suchen.

Dies gilt zum einen innerhalb unserer Einrichtungen und Veranstaltungen,

- zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen,
- zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander,
- im Arbeitsumfeld (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) zwischen Vorgesetzten, Anleiter:innen und Mitarbeiter:innen,

- zwischen Mitarbeiter:innen untereinander,
- zwischen Lehrenden und Lernenden sowohl im Miteinander als auch untereinander,
- zwischen helfender und hilfesuchender oder hilfeerhaltender Person,

und zum anderen im persönlichen Umfeld gegenüber uns anvertrauten und bei uns (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.

Auf Grundlage Gottes bedingungsloser Liebe zu jedem Menschen, pflegen wir einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander. Respekt vor der Würde und Integrität jedes Menschen steht im Zentrum unserer Werte.

In unserer Arbeit wachsen besondere Beziehungen, die durch persönlichen Austausch und Kontakt, durch das oftmals enge Zusammenwirken von ganz unterschiedlichen Mitgliedern (Alter, Geschlecht, soziale oder ethnische Herkunft) geprägt sind. Dieses vertrauensvolle Miteinander bietet jedoch Ansatzpunkte, Grenzen zu überschreiten.

Die Übernahme von Verantwortung eröffnet auch die Möglichkeit, diese zu missbrauchen. Eigene Interessen zu Lasten anderer Menschen zu verfolgen ist eine Form von Gewalt. In diesem Schutzkonzept liegt der Fokus auf einer besonderen Form der Gewalt gegen Menschen, der sexualisierten Gewalt.

Prävention macht handlungsfähig!

Wir wissen, dass überall da, wo Menschen aufeinandertreffen, die Gefahr für Grenzverletzungen und Fehlern besteht. Prävention ist daher ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit, zum Beispiel durch ein ausdifferenziertes und praxisnahes Schutzkonzept, regelmäßige Schulungen und Informationsveranstaltungen. Dies bedeutet auch, konkrete Schutzmaßnahmen zu befolgen, um einen sicheren Raum für alle Teilnehmer:innen zu schaffen - dazu gehören klare Verhaltensregeln, ein Beschwerdemanagement und die sorgfältige Auswahl sowie Schulung von Mitarbeiter:innen und Ehrenamtlichen.

Wir hören zu, sehen hin und sprechen darüber.

Besonderen Wert legen wir auf eine Kultur des Vertrauens und der Offenheit. Über potenzielle Gefahren und etwaige Verdachtsmomente wird offen gesprochen, dabei steht der Schutz der Betroffenen im Vordergrund. Das bedeutet auch, dass, jeder und jede Verantwortung für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen übernimmt.

Eine enge Zusammenarbeit mit Fach- und Beratungsstellen sowie anderen Institutionen aus dem Kirchenkreis, hilft uns dabei Bewährtes auszutauschen und weiter dazuzulernen.

In diesem Leitbild erkennen wir unsere Verantwortung dafür an, dass sich jeder Mensch bei uns sicher, respektiert und geliebt fühlen kann. Jede:r kann auch in unserer Kirche von sexualisierter Gewalt betroffen sein. Wir sprechen daher nicht von „Opfern“ sondern von „Betroffenen“.

Das Leitbild wird auf der Homepage veröffentlicht, mit neuen Mitarbeiter:innen (ehrenamtlich und hauptamtlich) besprochen, in Gremiensitzungen, Pfarrkonferenzen und Fortbildungen thematisiert. Wenn eine neue hauptamtliche Person eingestellt wird, stellt das Leitbild sowie das Schutzkonzept als Ganzes einen wichtigen Bestandteil des Bewerbungsgesprächs und der Einarbeitungszeit dar.

5. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde beteiligen Mitarbeiter:innen und die Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv. Uns ist bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und dadurch auch Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und Kommunikation wird die Position unserer Mitglieder gestärkt. Ideen und Impulse unserer Mitglieder nehmen wir aktiv auf und gehen damit wertschätzend um - das Machtgefälle wird so verringert. Wo das nicht möglich ist, wird über Macht offen gesprochen und das Machtgefälle thematisiert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung gestärkt oder ggf. neu geschaffen werden. Möglichst viele sollen 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. Wir bemühen uns und setzen uns aktiv dafür ein, die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, zur Verfügung zu stellen. 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:

- Dienstkonferenz
- Kirchenvorstand
- Dekanatsausschuss
- Dekanatssynode
- Jugendausschuss
- Dienstbesprechung
- Planungsrunden von Ehrenamtlichen sowie Veranstaltungen der Ehrenamtsarbeit
- Gründung von Arbeitsgruppen zu spezifischen Aufgaben

Gelebte Partizipation ist uns wichtig - wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen und eine Grundhaltung der echten Teilhabe erfordert. Dies nehmen wir ernst und setzen es in konkreten Maßnahmen um.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir einige Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen. Dies betrifft vor allem die Handlungsleitfäden und Regelungen, die das Jugendwerk entworfen hat und die auf die eigenen Angebote angepasst werden.

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede:r einzelne unserer Mitarbeiter:innen und Ehrenamtlichen bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Kirchenvorstand hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen

sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung der Gremien und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Wir tragen die Inhalte mit und übernehmen Verantwortung für deren Umsetzung in der Praxis.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes des Dekanatsbezirks und der Schutzkonzepte der Gemeinden planen wir in spätestens fünf Jahren. Teilbereiche werden jährlich in geeigneten Formaten betrachtet und ggf. überarbeitet.

Um die Schutzkonzepte und die Präventionsarbeit möglichst niederschwellig zu gestalten und auf eine breite Basis zu stellen, sollen qualifizierte Personen für die Aufgabe von Multiplikator*innen angeworben werden. Diese sollen im Fortgang beauftragt und entsprechend ausgebildet werden.

6.1 Zuständigkeiten

Pfarrer:innen

- Steffen Barth (Geschäftsführung, Arbeit mit Kindern und Familien)
- Frank Krauss (Konfiarbeit, Jugendarbeit)
- Isabelle Freund (Arbeit mit Seniorinnen und Senioren)

Pfarramt

Wolfstraße 11 84120 Olching

08142/17200

Pfarramt.olching@elkb.de

Öffnungszeiten

Mo, Mi, Do und Fr von 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr

Mo und Mi von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr

In den Schulferien: Mo, Mi, Do und Fr von 9.00 bis 12.00 Uhr

Ehrenamtskoordinationsteam

Laura Preuß, Uta Böhm, Anne Peiffer-Kucharcik und Kerstin Wölfe sind die Ehrenamtskoordinatorinnen der Kirchengemeinde Olching-Maisach.

Angestoßen durch das Projekt „einfach mitmachen“ des Kirchenkreises München und Oberbayern hat das Team sich auf den Weg gemacht und dient als Ansprechpartnerin für die vielen ehrenamtlichen Mitarbeitenden unserer Kirchengemeinde sein. Das EAK-Team will vernetzen, gegenseitig wahrnehmen, in den Austausch und Kontakt gehen und für alle deutlich machen, welche tollen und vielfältigen Angebote unsere Kirchengemeinde bietet. Dabei sollen alle Ehrenamtlichen in ihrer wertvollen Arbeit unterstützt werden und schnelle Kommunikationswege geboten werden.

Sollte es also Anfragen, Beschwerden, Wünsche, konstruktive Kritik, Lob oder Verbesserungsvorschläge geben, ist das EAK-Team ansprechbar: ehrenamt-olching-maisach@elkb.de.

6.2 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Der Kirchenvorstand berücksichtigt bei der Benennung der Ansprechpersonen wichtige Kriterien wie Alter, Geschlecht, Diversität, Bekanntheit.

Beruhend darauf wurden in der Sitzung vom 07.05.2025 und vom 03.06.2025 folgende Ansprechpersonen berufen:

- Lara Thomas
- Elisabeth Rückert

Die Ansprechpersonen werden auf unserer Homepage veröffentlicht. Auch in Schaukästen oder ähnlichen Veröffentlichungen werden diese bekannt gegeben. Um den Zugang niederschwellig zu gestalten, sind die Ansprechpersonen angehalten regelmäßig Veranstaltungen beizuwohnen, damit sie bekannt sind oder werden.

6.2.1 Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um Unterstützung bei der Klärung ihrer Situation zu erhalten und Handlungsmöglichkeiten zu besprechen. Die Ansprechpersonen sind auch für Menschen da, die gewichtige Anhaltspunkte für grenzüberschreitendes Verhalten melden möchten oder unsicher sind, was sie beobachtet haben. Wichtigste Aufgaben der Ansprechpersonen sind offenes und zugewandtes Zuhören und ein niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die „Insofern Erfahrene Fachkraft“ des Dekanats, die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen.

Eine detaillierte Ausführung der Aufgaben der Ansprechpersonen findet sich im Anhang.

Ansprechpersonen sollten Menschen sein, die in unserer Kirchengemeinde bekannt sind. Ihre Rolle und ihre Kontaktdaten werden breit veröffentlicht und erklärt. So schaffen wir eine möglichst hohe Zugänglichkeit und ermutigen Betroffenen, Kontakt aufzunehmen. Um den Zugang möglichst niederschwellig zu gestalten, haben wir in unserer Gemeinde dafür Personen unterschiedlichen Geschlechts und unterschiedlichen Alters sowie aus verschiedenen Arbeitsbereichen berufen.

6.2.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

6.2.2.1 Handy

Die Ansprechpersonen bekommen, jeweils ein Handy oder eine SIM-Karte von der Kirchengemeinde gestellt. Diese Telefonnummern werden bei Wechsel der Ansprechpersonen weitergegeben. Auf diesem sind sie per SMS und telefonisch 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.

Bei Fragen im Datenschutz wenden Sie sich an den örtlichen Datenschutzbeauftragten.

6.2.2.2 Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Diese hat folgenden Aufbau ansprechperson.olching-maisach1@elkb.de und ansprechperson.olching-maisach2@elkb.de und wird bei Wechsel der Ansprechperson weitergegeben. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

6.2.3 Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Diese Fortbildung kann entfallen, wenn eine entsprechende anderweitige Qualifikation

nachgewiesen wird (ISEF; Kinderschutzfachkraft, o.ä.). Die Kosten für die Fortbildung übernimmt das Dekanat Fürstenfeldbruck.

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

6.3 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter:innen. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt nicht nur geschrieben und abgelegt werden, sondern lebendig und praxisnah sind. Schutzkonzepte müssen in der praktischen Arbeit gelebt und weiterentwickelt werden.

Die Präventionsbeauftragten 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 selbst.

Die für uns zuständige Präventionsbeauftragte ist:

- Lena Bauer, Dekanatsjugendreferentin, lana.bauer@elkb.de, 0176 66 878 138

Die Präventionsbeauftragte wird auf unserer Homepage veröffentlicht. Auch in Schaukästen oder ähnlichen Veröffentlichungen wird diese bekannt gegeben. Im Rahmen von Großveranstaltungen z.B. Synode, Konvent wird die Präventionsbeauftragte vorgestellt.

7. Präventives Personalmanagement

7.1 Stellenbesetzungsverfahren

Der Großteil unserer Arbeit findet in „offenen unstrukturierten Systemen“ (Enders, Ursula, Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis, Köln 2012.) statt. Hier arbeiten viele Haupt- oder Ehrenamtliche mit und ohne beziehungsweise mit sehr unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen zu unterschiedlichen Zeiten. Grenzverletzungen sind in solchen Feldern besonders häufig und besonders schwer aufzudecken.

Daher ist es besonders wichtig, Schutzkonzepte und Standards bereits im Bewerbungsprozess und im Einstellungsverfahren für Hauptberufliche zu thematisieren. Neue Mitarbeitende müssen bereits vor Beginn der Tätigkeit den Verhaltenskodex und die Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt kennen und sich darauf verpflichten.

Das gilt auch für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, die sich langfristig und verantwortlich engagieren möchten und Aufgaben übernehmen, in denen sie mit Schutzbefohlenen allein sind.

7.1.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeiter:innen

Es ist uns wichtig, unser Schutzkonzept und unsere Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt bereits im Bewerbungsprozess und im Einstellungsverfahren anzusprechen. Wir sprechen offen über Themen wie Nähe und Distanz, den Umgang mit Grenzen und das Wissen über Prävention.

Dafür haben wir einige Standards für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für Hauptberufliche formuliert:

- Im Bewerbungsgespräch werden auch die Themen Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt offen angesprochen.

- Es ist wichtig, eine Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt zu haben und diese auch gegenüber anderen zu vertreten. Darüber wird mit der/dem Bewerber:in gesprochen.
- Darüber hinaus sollten folgende Aspekte thematisiert werden: ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt.

Dies kann z.B. durch ein Fallbeispiel geschehen:

„Auf einer Konfirmezeit berichtet Ihnen ein Jugendlicher, dass die Jungen in seinem Zimmer sexualisierte Handlungen vornehmen und zum Beispiel ihre Penislängen vergleichen. Dem Jugendlichen ist das unangenehm. Wie gehen Sie vor?“

„Die Pfarramtssekretärin erzählt beiläufig, dass ein Ehrenamtlicher regelmäßig zu den Öffnungszeiten in das Pfarrbüro komme, ihre Nähe suche und ihr auch sehr anzügliche Komplimente mache. Er brauche halt viel Aufmerksamkeit... Wie gehen Sie vor?“

- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild als fester Bestandteil der Tätigkeit vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung und Umsetzung schließen sich in der Einarbeitungsphase an.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber:innen schon vor der Einstellung ausgehändigt. Der Verhaltenskodex wird vor Beginn der Tätigkeit von der/dem neue:n Mitarbeiter:in unterschrieben.
- 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. Die Überprüfung erfolgt durch den/die Dienstvorgesetzte:n.

7.1.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Unsere Arbeit beruht zu einem großen Teil auf dem Engagement von Ehrenamtlichen. Wir sind dankbar, wenn sich Menschen bei uns einbringen möchten.

Es ist wichtig, auch im Ehrenamt bestimmte Standards zu setzen. Wir unterscheiden hierbei zwischen verschiedenen Formen des Engagements: Engagierte, die kurzzeitig und ausschließlich mit erfahrenen Ehrenamtlichen eingesetzt werden und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, die sich langfristig und verantwortlich engagieren möchten und Aufgaben übernehmen, in denen sie mit Schutzbefohlenen allein sind.

Die folgenden Regelungen beziehen sich auf die zweite Form des Engagements. Dabei legen wir Wert auf ein Aufnahmegespräch, Begleitung und Wertschätzung während des Engagements und ggf. einen echten Abschluss bei der Beendigung des Einsatzes. Darüber hinaus muss es eine Person geben, die für den Einsatzbereich des/der Ehrenamtlichen zuständig ist und die Ehrenamtlichen begleitet. Besonders wichtig und intensiv ist diese Begleitung im ersten halben Jahr.

Mit der Einführung eines solchen „Ehrenamts-Managements“ zählen wir auf sehr viele Ziele ein.

- Schutz der ehrenamtlichen Person
- Schutz der betreuten Personen
- Dokumentation und Nachvollziehbarkeit für die Gemeinde
- Wertschätzung und „Gesehen werden“
- Qualitätssicherung
- Prävention von Ausbrennen und Aufopferung

Daher streben wir für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein geregeltes Aufnahmeverfahren und eine gute Begleitung an.

In einem ersten Gespräch mit Personen, die sich gerne ehrenamtlich engagieren möchten, werden folgende Themen besprochen:

- Die Motivation der am Ehrenamt interessierten Person
 - ➔ Warum möchte die Person sich engagieren?
- Die Kompetenzen der am Ehrenamt interessierten Person
 - ➔ Was kann die Person besonders gut und in welchem Bereich möchte sie ihre Kompetenzen einbringen?
- Die persönliche Eignung für die angestrebte Tätigkeit
 - ➔ Geduld, Frustrationstoleranz, Offenheit, Toleranz, Verbindlichkeit – Ehrenamt kann auch sehr anstrengend sein und wir wollen Überlastung vorbeugen
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie ihrer Einschätzung dieser Themen befragt.
 - ➔ Auch hier eignen sich Fallbeispiele wie:
„Im Zeltlager gibt es ein Kind in der Gruppe, das sehr unter Heimweh leidet. Es ist sehr anhänglich und setzt sich oft ungefragt auf den Schoß von Leiter:innen oder kuschelt sich an. Wie gehst du damit um?“
„Auf einem Gemeindefest sitzen Sie am Tisch mit altgedienten Ehrenamtlichen. Es werden Anekdoten erzählt, auch über den aktuellen Pfarrer. Dabei werden Situationen des Machtmissbrauchs und auch möglicher Übergriffe angedeutet und es fallen Begriffe wie „er sei ein schlimmer Finger“ oder „da müsse man halt durch“. Wie gehen Sie damit um?“
- Das Schutzkonzept wird vorgelegt und besprochen, die praktische Umsetzung wird dann bezogen auf das Einsatzgebiet durch die begleitende Person in den ersten Einsätzen und weiteren Gesprächen behandelt.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der/die neue Mitarbeiter:in den Verhaltenskodex.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der/die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung oder einer ähnlichen geeigneten Schulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Ehrenamtliche müssen entsprechend § 72a Abs. 4 SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis bzw. eine Unbedenklichkeitsbescheinigung vorlegen, wenn eines der folgenden drei Kriterien erfüllt ist:
 - der/die Ehrenamtliche Angebote eigenverantwortlich leitet
 - der/die Ehrenamtliche mit Teilnehmer:innen alleine ist
 - der/die Ehrenamtliche regelmäßig im Kinder- und Jugendbereich tätig istDas erweiterte Führungszeugnis bzw. die Unbedenklichkeitsbescheinigung wird alle zwei Jahre überprüft.

7.1.1 Dokumentation

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Arbeit in „offenen unstrukturierten Systemen“ ist neben der Einführung von Standards und Verfahrensweisen ist die Dokumentation. So

schaffen wir Verbindlichkeit und Nachvollziehbarkeit sowie Sicherheit für alle Mitarbeiter:innen.

Für hauptberufliche Mitarbeiter:innen wird eine Personalakte geführt. In dieser werden neben den Personalunterlagen und Dokumenten wie der Datenschutzerklärung auch die oben beschriebenen Erfordernisse dokumentiert.

Auch die Daten der ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen werden verwaltet, dazu gehören Kontakt- und Adressdaten sowie die oben beschriebenen Dokumente.

Ehrenamtsregistrierung

In unserer Kirchengemeinde sind die Ehrenamtlichen wichtig und im Rahmen des Ehrenamtsprojekts haben wir gute Strukturen für ehrenamtliches Engagement entwickelt. Darauf aufbauend gibt es jetzt eine digitale Registrierung für Ehrenamtliche über ein Online-Formular.

<https://www.evangelische-termine.de/webformular/input/liste/40faea5d-f4fc-4763-b2a1-8ace9a4581f9>

Auf der Homepage ist die Registrierung dauerhaft verankert:

<https://www.evangelisch-olching-maisach.de/gemeindeleben/ehrenamt>

Die Registrierung hat verschiedene Ziele und Vorteile:

- die Daten der Ehrenamtlichen werden sicher, zentral, digital und schematisiert erfasst. Es ist wichtig, dass wir als Kirchengemeinde wissen und ggf. auch Auskunft geben können, wer in welcher ehrenamtlichen Funktion in der Kirchengemeinde aktiv ist. Zumal, weil viele von Euch Ehrenamtlichen verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen und sich für andere, insbesondere für Kinder, einsetzen.
- durch die digitale Erfassung können alle Hauptamtlichen, vor allem das Pfarramt, auf Kontaktdaten zugreifen. Mit wenigen Klicks kann an alle Ehrenamtlichen oder an Aktive in einem bestimmten Bereich eine Mail gesandt werden - z.B. mit der Einladung zum Ehrenamtsdank. Die bisher gesammelten Kontaktdaten und Listen von Ehrenamtlichen sind zahlreich und stehen oft nebeneinander, einiges ist veraltet. Natürlich werden auch bei der digitalen Registrierung Daten veralten oder Personen ihr Engagement beenden - doch dies kann nun mit wenigen Klicks und zentral eingepflegt und aktualisiert werden.
- Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber den Personen und Informationen, mit denen wir im Rahmen unserer Arbeit in der Kirchengemeinde in Kontakt kommen, ernst! Im Rahmen der Registrierung erklären sich alle Ehrenamtlichen mit dem datensensiblen Umgang mit Kontaktdaten und besonders mit den Grundlagen unseres Schutzkonzepts zur Prävention sexualisierter Gewalt einverstanden.
- Bei der Registrierung wird auch abgefragt, wer mit der Verwendung von Fotos, auf denen er/sie abgebildet ist z.B. im Gemeindebrief einverstanden ist (und in welchem Umfang).

Um verantwortungsvoll, gut und möglichst reibungsarm das Gemeindeleben gestalten zu können, wird die Registrierung sehr hilfreich sein. Deshalb bitten wir alle Ehrenamtlichen, sich einen Moment Zeit für die Registrierung und die darin enthaltenen

Informationen zu nehmen. Dabei wird auch abgefragt, wer sich wie ehrenamtlich engagiert - bitte dabei alles angeben, was zutrifft. Änderungen (beim Engagement, bei Kontaktdaten etc.) können per Mail ans Pfarramt oder an das Pfarrteam gemeldet werden und werden dann eingepflegt.

Sowohl für haupt- als auch für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen werden also folgende Dinge dokumentiert:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt oder einer vergleichbaren Schulung
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Der/die Dienstvorgesetzte ist dafür verantwortlich, die Dokumente der hauptberuflichen Mitarbeiter:innen einzuholen und aktuell zu halten.

Für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen kann diese Aufgabe an die Person delegiert werden, die für das Aufgabengebiet zuständig ist.

Es besteht eine Bringpflicht, das Pfarramt erinnert an Wiedervorlagen.

Das Jugendwerk arbeitet seit dem Frühjahr 2025 mit der Software Campflow. Diese ermöglicht ein professionelles Mitglieder- sowie Veranstaltungsmanagement. Nachweise werden automatisiert gepflegt und Erinnerungen die Wiedervorlagen versendet. So werden die Jugendlichen des Dekanats sowie die Jugendlichen der Gemeinden verwaltet. Die Gemeinden werden bis Frühjahr 2026 perspektivisch in Gänze aufgenommen und verwaltet.

7.1.2 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant:innen

Oft werden unsere Veranstaltungen durch Menschen begleitet, die nicht regelmäßig ehrenamtlich für uns tätig sind. Das sind beispielsweise Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen).

Uns ist dabei vor allem wichtig, dass Hospitierende und Praktikant*innen nur eingesetzt werden, wenn sie durch hauptberufliches Personal oder entsprechend ermächtigte Personen begleitet werden.

Handelt es sich um längeren Zeitraum oder wiederholendes Engagement erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes. Ggf. werden sie auf die Schweigepflicht hingewiesen.

7.2 Erweitertes Führungszeugnis bzw. Unbedenklichkeitsbescheinigung

Menschen, die im Dekanat oder in den Gemeinden haupt- oder ehrenamtlich arbeiten, kommen mit vielen verschiedenen Menschen in Berührung. Das Kinder- und Jugendhilfegesetz legt fest, dass Menschen die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten unter bestimmten Voraussetzungen ein erweitertes Führungszeugnis bzw. eine Unbedenklichkeitsbescheinigung vorlegen müssen.

Nach § 72a Abs. 4 SGB VIII muss ein erweitertes Führungszeugnis bzw. eine Unbedenklichkeitsbescheinigung vorlegen, wenn eines der folgenden drei Kriterien erfüllt ist:

- der/die Ehrenamtliche Angebote eigenverantwortlich leitet
- der/die Ehrenamtliche mit Teilnehmer:innen alleine ist
- der/die Ehrenamtliche regelmäßig im Kinder- und Jugendbereich tätig ist

Das Gesetz legt auch fest, dass das Führungszeugnis bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen eingeholt werden muss. Für Ehrenamtliche bedeutet das, eine Überprüfung alle zwei Jahre, für hauptberufliche Mitarbeiter:innen alle 5 Jahre.

Ein erweitertes Führungszeugnis wird erst ab 14 Jahren ausgestellt. Jugendliche, die jünger sind sollten Angebote nicht eigenverantwortlich leiten und nicht mit den zu betreuenden Personen alleine sein.

Zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses ist eine Vorlage, der beauftragenden Institution also Dekanat oder Kirchengemeinde notwendig. Eine Vorlage findet sich im Anhang.

Im Folgenden schildern wir die Verfahrensweisen für die einzelnen Mitarbeiter:innen-Gruppen.

Pfarrpersonen

Bei Eintritt in den Dienst reichen Pfarrpersonen ein erweitertes Führungszeugnis zusammen mit ihren Personalunterlagen ein.

Bei allen Vorkommnissen, die zu einer Verurteilung in der fortfolgenden Dienstzeit geführt hätten bzw. führen würden, wird der Dienstherr von der Staatsanwaltschaft automatisch und direkt informiert.

Eine Überprüfung der Führungszeugnisse erfolgt im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht.

Hauptberufliche Mitarbeiter:innen

- Vor der Einstellung wird ein erweitertes Führungszeugnis im Dekanatsbüro bzw. im Pfarramt vorgelegt
- Die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis wird vom Pfarramt dokumentiert
- Die Wiedervorlage nach 5 Jahren erfolgt auch im Dekanatsbüro bzw. dem Pfarramt der Gemeinde
- Die Mitarbeiter:innen haben eine Bringschuld, eine Erinnerung erfolgt durch das Pfarramt der Gemeinde

Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

- Ehrenamtliche, die vor allem in den Gemeinden aktiv sind legen ihr erweitertes Führungszeugnis bzw. die Unbedenklichkeitsbescheinigung im jeweiligen Pfarramt vor
- Die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis wird vom Pfarramt in einer Excel Liste dokumentiert, die Unbedenklichkeitsbescheinigung wird kopiert und abgelegt
- Die Wiedervorlage erfolgt dementsprechend auch im Pfarramt der Gemeinde

- Die Ehrenamtlichen haben eine Bringschuld, eine Erinnerung erfolgt durch das Pfarramt der Gemeinde
- Ehrenamtliche, die ausschließlich in der Jugendarbeit eingesetzt sind, werden im Jugendwerk verwaltet.
- Automatisiert werden sie alle zwei Jahre erinnert und legen ihr erweitertes Führungszeugnis bzw. die Unbedenklichkeitsbescheinigung im Jugendwerk vor
- Die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis wird dokumentiert
- Die Wiedervorlage erfolgt im Jugendwerk
- Die Ehrenamtlichen haben eine Bringschuld, eine Erinnerung erfolgt durch das Jugendwerk

7.3 Unterzeichnung der Selbstverpflichtung bzw. des Verhaltenskodexes, und der Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Ein wichtiger Bestandteil der Präventionsarbeit ist die Haltung aller Mitarbeiter:innen im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Durch einen Verhaltenskodex wird verbalisiert welche Positionen wir als Gemeinschaft einnehmen und wofür wir uns einsetzen.

Es handelt sich dabei um eine Selbstverpflichtung, die die Grundlage für einen Einsatz hauptberuflich wie ehrenamtlich in unserem Dekanat bildet. Die Selbstverpflichtung, bzw. der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum (Formulare im Anhang), sind von allen hauptamtlichen, nebenamtlich und ehrenamtlich Mitarbeiter:innen in den Geltungsbereichen vor Beginn der Tätigkeit zu unterzeichnen.

Die Aufforderung und Dokumentation erfolgen gemäß den Abläufen wie bei den erweiterten Führungszeugnissen erläutert.

Der Verhaltenskodex wird mindestens einmal jährlich im Rahmen der Beschäftigung mit dem Schutzkonzept betrachtet und ggf. aktualisiert. Darüber hinaus werden sowohl der Verhaltenskodex als auch die Verhaltensregeln für den digitalen Raum veröffentlicht (Homepage, Berichte, etc.), so dass alle Interessierten sie einsehen können.

7.4 Mitarbeitendenjahresgespräch

Im Mitarbeitendenjahresgespräch soll eine entsprechend offene Atmosphäre herrschen, so dass Vorfälle thematisiert werden können. Es muss auch Raum für Verdacht oder Ängste sein, ohne dass eine Vorverurteilung stattfindet. Mitarbeiter:innen werden im Gespräch sensibilisiert und beraten.

7.5 Verhaltensregeln für die Räumlichkeiten

Unsere Räume sollen in jeder Hinsicht ein sicherer Ort für alle sein. Um dies sicherzustellen, haben wir einige Regelungen festgelegt:

Bis zum Herbst 2024 waren die Immobilien der Kirchengemeinde mit einer klassischen Schließanlage gesichert – mit Schlüsseln. Daraus ergab sich die Gefahr, dass bei Verlust eines Schlüssels unbefugte Personen sich Zutritt verschaffen können oder die komplette Schließanlage ausgetauscht werden muss. Ein umfassender Überblick über die ausgegebenen Schlüssel sowie eine Gewährleistung, dass sämtliche Schlüssel in der Hand verantwortungsvoller Menschen sind, war im Lauf der Zeit durch Verluste und nicht zurückgegebene Schlüssel nicht mehr gegeben.

Seit September 2024 verfügt die Kirchengemeinde in allen Immobilien über ein neues Schließsystem. Mittels des digitalen Schließsystems ist es möglich, bei Verlust einzelne

Schließberechtigungen zu entziehen oder zu deaktivieren. Es ist ohne weiteres möglich, die Zugriffsrechte für jede einzelne Person auf bestimmte Gebäude/Räume anzupassen. Vor dem Hintergrund der Prävention sexualisierter Gewalt ist es dem Kirchenvorstand wichtig, dass es mit dem neuen Schließsystem möglich ist, nachzuvollziehen, wer sich wann in den Räumlichkeiten der Kirchengemeinde aufgehalten hat. Die Schließvorgänge werden von der digitalen Schließanlage erfasst und protokolliert. Sie sind auch nachträglich auswertbar. So kann erkannt werden, wenn sie Personen mit Schließberechtigung beispielsweise zu unangemessenen bzw. ungewöhnlichen Uhrzeiten Zutritt zu Immobilien der Kirchengemeinde verschaffen.

Die Weitergabe von Schließberechtigungen ist verboten. Alle, denen eine Schließberechtigung zugeteilt wird, willigen in die entsprechenden Bestimmungen zum Umgang mit den Räumlichkeiten und Schließberechtigungen ein. Da die meisten Schließberechtigungen über eine Smartphone-App erteilt werden, ist die Weitergabe zusätzlich aus praktischen Gründen erschwert, da das Smartphone in der Regel nicht aus der Hand gegeben wird. Es ist möglich und wird unterstützt, dass mehrere Personen für eine Gruppe oder aus einem Tätigkeitsbereich sich für die Schließanlage registrieren lassen - die Weitergabe einer Schließberechtigung an Dritte ist grundsätzlich verboten.

Im Management-System der Schließanlage ist jederzeit und in Echtzeit die Pflege der Schließanlage möglich – sowohl die Vergabe als auch der Entzug von Berechtigungen – sowie die Übersicht und Kontrolle über erteilte Schließberechtigungen und deren Nutzung.

Auch die Räume in den jeweiligen Immobilien sind, soweit nur bestimmte Personen(gruppen) Zutritt haben sollen, in die neue Schließanlage integriert. Dadurch wird dafür gesorgt, dass verschlossene Räume verschlossen bleiben und nur Personen, die jeweils Zutritt zu bestimmten Räumen haben sollen und dürfen, dazu Zutritt haben.

In der Risiko- und Potentialanalyse wurde oft die Toilettensituation im Keller erwähnt. Folgende Maßnahmen werden hier ergriffen, um die Situation für alle angenehmer zu gestalten:

- Bewegungsmelder, die bereits beim Abgang in den Keller die Räume erhellen
 - Notfallknöpfe in den Kabinen und Vorräumen mit Sirenen im EG und im UG
- Mittels dieser Notfallknöpfe können sich Menschen, die sich auf den Toiletten befinden schnell und unkompliziert bemerkbar machen. Die Sirenen im EG und UG geben ein deutliches akustisches Signal, so dass bedrohliche Situationen aufgelöst werden können oder auch einfach eingeschlossene Personen befreit werden können.

Auch die Toilette im EG wird mit einem Notfallknopf ausgestattet, um die Sicherheit und das Wohlfühl aller zu erhöhen.

7.6 Schulung und Fortbildung

Neben den Schutzkonzepten im Dekanat und in den Gemeinden ist es für alle wichtig, sich auch weitergehend mit dem Thema Prävention Sexualisierter Gewalt zu beschäftigen. Daher legen wir großen Wert darauf, dass hauptberufliche Mitarbeiter:innen zeitnah nach der Anstellung die „Basisschulung Prävention sexualisierte Gewalt online“ der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt besucht.

Die Schulungen mit Anmelde-möglichkeiten finden sich unter:

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

Der/die Dienstvorgesetzte ist verantwortlich, dass der/die neue Mitarbeiter:in sich anmeldet und führt eine entsprechende Dokumentation. Für das Dekanat mit seinen Geltungsbereichen erfolgt die Dokumentation im Dekanatsbüro bzw. im Jugendwerk.

Weitere verpflichtende und wichtige Fortbildungen und Schulungen für Ehrenamtliche, Nebenamtliche und Hauptamtliche werden unter 9. Schulung und Fortbildung beschrieben.

8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wie bereits erläutert ist die Haltung im Umgang mit Sexualisierter Gewalt ein zentraler Baustein der Präventionsarbeit. Mit dem Verhaltenskodex verbalisieren wir unsere Positionen und legen fest, was uns wichtig ist. Der Verhaltenskodex findet sich als Dokument im Anhang.

Dieser Verhaltenskodex wird mit allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen besprochen und von ihnen unterschrieben. Dies kann in den einzelnen Teams geschehen und von den Verantwortlichen für die Einsatzbereiche durchgeführt werden oder in einer gesammelten Veranstaltung.

Neue Mitarbeiter:innen erhalten ihn vor Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Der/die neue Mitarbeiter:in gibt die unterschriebenen Erklärungen unaufgefordert vor Beginn der Tätigkeit an das Dekanatsbüro, in den Gemeinden an das entsprechende Pfarrbüro.

Hospitant:innen, Praktikant:innen und Referent:innen erhalten den Verhaltenskodex und werden über die Regelungen informiert. Er ist zu unterschreiben, wenn der Einsatz öfter stattfindet, in jedem Fall aber, wenn keine hauptamtliche Person bei der Veranstaltung anwesend ist. Die Ablage erfolgt im Dekanatsbüro oder in den Gemeinden im Pfarrbüro.

In der Jugendarbeit gibt es bereits seit Jahren einen ausformulierten Verhaltenskodex, der unter anderem auf dem Grundkurs besprochen und von jedem/jeder Teilnehmer:in unterschrieben wird. Die Teilnehmer:innen geben diesen im Anschluss an den Grundkurs in ihrem Pfarrbüro ab.

Auf Grundlage dieses Verhaltenskodexes und der Vorlage der elkb wurde ein gemeinsamer überarbeiteter Verhaltenskodex entwickelt. Dieser wird auf der Homepage veröffentlicht, mit neuen Mitarbeiter:innen (ehrenamtlich und hauptamtlich) besprochen, in Gremiensitzungen, Pfarrkonferenzen und Fortbildungen thematisiert.

Über den Verhaltenskodex und der damit verbundenen Selbstverpflichtung hinaus, sind wir uns bewusst, dass Macht und Machtgefälle ein wichtiges Thema in unserer Arbeit sind.

Zwischen Teilnehmer:innen und Leiter:innen, Erwachsenen und Jugendlichen oder Kindern aber auch zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen besteht immer ein Machtgefälle. Um diesem adäquat zu begegnen, achten wir darauf, dass alle unsere Gruppen, Kreise und Maßnahmen das Prinzip „Voice-, Choice- und Exit- Option“ für alle Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen beachten.

Das bedeutet:

Voice: Es gibt die Möglichkeit, sich zu äußern und wir schaffen aktiv Gelegenheit dazu, die Stimme zu erheben

Choice: Wir eröffnen immer die Wahl, ob Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen sich in der aktuellen Situation befinden wollen.

Exit: Wir ermöglichen, dass die Situation verlassen werden kann, ggf. mit Begleitung.

8.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Die oben aufgeführten Verhaltenskodexe beziehen sich vorrangig auf die Arbeit vor Ort. Darüber hinaus finden viele Aspekte unseres Lebens im digitalen Raum statt. Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise.

Die Verhaltensregeln für den digitalen Raum finden sich als Dokument im Anhang.

Diese Verhaltensregeln werden mit allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen besprochen und von ihnen unterschrieben. Dies kann in den einzelnen Teams geschehen und von den Verantwortlichen für die Einsatzbereiche durchgeführt werden oder in einer gesammelten Veranstaltung.

Neue Mitarbeiter:innen erhalten ihn vor Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Der/die neue Mitarbeiter:in gibt die unterschriebenen Erklärungen unaufgefordert vor Beginn der Tätigkeit an das Dekanatsbüro, in den Gemeinden an das entsprechende Pfarrbüro.

Hospitant:innen, Praktikant:innen und Referent:innen erhalten diese Verhaltensregeln und werden entsprechend informiert. Wenn Sie für die Veranstaltung mit dem digitalen Raum Berührung haben, dann sind sie zu unterschreiben.

Die Verhaltensregeln werden auf der Homepage veröffentlicht, mit neuen Mitarbeiter:innen (ehrenamtlich und hauptamtlich) besprochen, in Gremiensitzungen, Pfarrkonferenzen und Fortbildungen thematisiert.

9. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass alle Mitarbeiter:innen und Aktiven 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.

Alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet. In dem Dokument „[Wer braucht welche Schulung](#)“ wird aufgeschlüsselt, welche Schulungen für welche Mitarbeiter:innen nötig sind und wie diese gemacht werden können.

Die Aufforderung und die entsprechende Dokumentation erfolgen durch das Pfarramt ggf. werden Mitarbeiter:innen erinnert. Entsprechende Wiedervorlagelisten werden dort

geführt. Wenn einzelne Bereiche von verantwortlichen Personen geleitet werden, müssen diese regelmäßig aktualisierte Listen vorlegen, spätestens bei einer Änderung.

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

- Jugendleiter:innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung.
- Jugendleiter:innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Für alle ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, die dauerhaft und regelmäßig aktiv sind und selbstständig Angebote durchführen und die nicht im Rahmen der Trainee-Ausbildung oder auf dem Grundkurs geschult wurden, gibt es folgende Angebote:
 - Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden
 - Schulungen, die durch Multiplikator*innen im Dekanat oder in den Gemeinden durchgeführt werden.
 - Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Fortbildungsformate für alle ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen der Region an.

Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.

- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet 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.
- Die Fahrtkosten zu den Schulungen werden erstattet.
- Das Dekanatsbüro informiert über die jeweils aktuellen Schulungen.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht eine unserer Ansprechpersonen das Gespräch. Ist die Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, und besucht diese nicht schnellstmöglich, muss sie von der Mitarbeit ausgeschlossen werden.

Das Jugendwerk bietet ca. einmal jährlich einen Thementag zu dem Themenkomplex Prävention, Grenzüberschreitung, sexualisierte Gewalt an. Weitere Veranstaltungen z.B. mit Kindern und ihren Eltern, oder Austauschformate, werden in Kooperation mit den Gemeinden angeboten.

10. Sexualpädagogisches Konzept

Dieses Sexualpädagogische Konzept bezieht sich auf die Angebote und die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Dekanatsbezirk und in der Kirchengemeinde. Die Einrichtungen, in welchen Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene betreut werden, verfügen über eigene Konzepte und sind im Folgenden nicht gemeint.

Die bisherigen Kapitel des vorliegenden Schutzkonzeptes widmen sich vor allem den Strukturen und Regelungen, derer es bedarf, um Kirche und unsere Angebote zu sicheren Räumen für alle zu machen. Präventionsarbeit bedeutet allerdings gerade nicht, Strukturen zu schaffen, die verhindern, dass über Sexualität und geschlechtliche Identität gesprochen wird. Es geht um eine Kultur der Offenheit, der Achtsamkeit und der Aufmerksamkeit, in der Wissen vermittelt, Fragen gestellt und offen gesprochen werden kann.

Daher soll es im Folgenden um die Sexuelle Bildung in unserem Dekanat gehen. In diesem Handlungsfeld gilt es, alle Themen von Sexualität, Körper, Beziehungen und Identität zu betrachten. Im Folgenden verwenden wir den Begriff "Sexuelle Bildung" und meinen damit die Weiterentwicklung des Begriffs Sexualpädagogik. Hat die Sexualpädagogik einen erzieherischen Aspekt, ist mit Sexueller Bildung folgendes gemeint: "Die Sexuelle Bildung versteht sich als ganzheitlich, selbstbestimmt und politisch" ("Schluss mit den Mythen!" - Orientierungshilfe Teil I, Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend NRW, Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft Offene Türen NRW, S.4)

Wir verstehen Sexuelle Bildung als einen lebenslangen Prozess der (Selbst)aneignung von Wissen und Kompetenzen im sexuellen Bereich durch jeden einzelnen Menschen. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird dieser Prozess pädagogisch begleitet.

In unserer kirchlichen Arbeit begegnen wir Kindern und Jugendlichen unterschiedlichen Alters in verschiedenen Kontexten und Settings. Dabei unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Umgang mit der eigenen körperlichen Entwicklung, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen rund um Geschlechtlichkeit und Beziehungen. Die Themen der Jugendarbeit sollen sich an den Interessen der Zielgruppe ausrichten. Es ist also unerlässlich, dass wir den Themenkomplex Sexuelle Bildung in unsere Angebote aufnehmen.

Kinder und Jugendliche haben ein Recht darauf, dass sie ihre Fragen offen stellen können und dass sie alters- und entwicklungsangemessene Antworten halten (vgl. ebd. S. 5). Dies gilt also auch für alles rund um Sexualität. Darüber hinaus sind Wissen und Sprachfähigkeit zentrale Grundpfeiler der Präventionsarbeit. Nur wenn es möglich ist, über Dinge zu sprechen, können diese auch angesprochen. Dies gilt in besonderem Maße für sexualisierte Gewalt und deren Prävention - die Wissensvermittlung und die Stärkung der Sprachfähigkeit ist also von besonderer Relevanz. Dies betrifft auch unsere eigene Sprachfähigkeit als kompetente Ansprechpersonen.

Einige wichtige Aspekte, die für uns für die Angebote der Sexuellen Bildung gelten, wollen wir hier festhalten:

- Ein Bestandteil der kirchlichen Arbeit ist immer auch die Beziehungsarbeit und die Persönlichkeitsentwicklung. Gerade deshalb müssen wir Themen wie Beziehung, Nähe und Identität ihren Raum geben, um den Kindern und Jugendlichen vertrauensvolle Ansprechpersonen sein zu können.

- Unsere Angebote sind freiwillig und sprechen verschiedene Zielgruppen an. So können wir einen Beitrag dazu leisten, allen Kindern und Jugendlichen gleichberechtigten Zugang zu Informationen und Austausch zu verschaffen.
- Jugendleiter:innen begegnen der Zielgruppe oft ganz anders auf Augenhöhe. Im Gegensatz zu Schule oder anderen formalisierten Angeboten, entsteht so eine wichtige Vertrauensbasis.
- Wir schaffen sichere Räume, in den geschützte Gespräche und Austausch möglich sind. Wir sind achtsam und wachsam was Diskriminierung und Ausgrenzung angeht und eröffnen so Schutzräume.
- Wir sind Vorbildpersonen – das bedeutet, dass wir auch in Fragen Sexueller Bildung als Orientierung dienen. So können wir also Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines geschützten Rahmens anbieten und eine Kultur der Grenzachtung und Achtsamkeit vermitteln.
- Sexualität gehört zu uns und unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Uns ist bewusst, dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird. Kinder und Jugendlichen begegnen oft einer überwiegend cis-geschlechtlich und heterosexuell geprägte Gesellschaft. Bewusst oder unbewusst wird von ihnen „erwartet“, dass sie dieser Majorität und somit dem klassischen Bild von „Junge“ oder „Mädchen“ bzw. „Frau“ oder „Mann“ entsprechen. In unseren Angeboten verzichten wir bewusst auf eine binäre Geschlechterunterscheidung (Gendern in Schrift und Wort, Gendersensible Zimmerverteilung, Gendersensible Toilettenbeschriftung, ...)
- Wir leben diese Unterschiedlichkeit im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen und 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.
- Sexuelle Bildung berührt immer auch die Emotionen und Gefühle derer, die miteinander sprechen. Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen ihre Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Kirchengemeinde. Wir wollen bewusst Raum geben, diese Gefühle auszusprechen.

Gerade Jugendleiter:innen spielen, wie bereits geschildert in der Sexuellen Bildung eine tragende Rolle. Daher achten wir schon zu Beginn der Jugendarbeit darauf, das Thema einzuführen und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren.

Dieser Kultur der Achtsamkeit ist fester Bestandteil der Konfirmand:innen-Arbeit, die die Basis jeglicher kirchlichen Jugendarbeit bildet. Bereits beim Kennenlernabend werden den Konfis Exit&Choice-Möglichkeiten kreativ vorgestellt. Bei Körperbezogenen Einheiten wird kontinuierlich die Möglichkeit eingeräumt, eigene Grenzen zu setzen (etwa bei den Vertrauensspielen am ersten Konfitag).

Das Jugendwerk hat eine Einheit für den Konfikurs entworfen, die für die eigenen Grenzen und derer der anderen sensibilisieren und den Anstoß für Gespräche geben soll. Darüber hinaus erhalten die Konfis eine "Aufmerksamkeits-Karte" auf deren Rückseite relevante Ansprechpersonen und Beratungsstellen abgedruckt sind.

Die Gemeinde entscheidet, wie viel Zeit sie dem Thema über die Einheit hinaus einräumt und welche Methoden des weiteren eingesetzt werden.

Beim zweiten Konfitag (Liebe, Freundschaft, Sexualität) wird der Einheit des Jugendwerks mit einem Zeitfenster von 45 Minuten Rechnung getragen. Darüber hinaus werden Themen wie Körper, Grenzen, Persönlichkeitsentwicklung und Grundlagen der Sexualbildung behandelt. Wir legen Wert auf altersangemessene Methoden und eine offene Atmosphäre, in der die Themen und Interessen der Konfirmand:innen Raum finden.

Wenn Jugendliche sich entscheiden, weiter in der Gemeinde aktiv zu sein und Jugendleiter:innen werden wollen, gehen sie nach der Konfi-Zeit in den Trainee-Kurs.

Fester Bestandteil des Trainee-Kurses ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Jugendleiter:in und dem damit einhergehenden Machtgefüge. Hier werden auch die Handreichungen des Jugendwerks zu Nähe und Distanz und zum pädagogischen Handeln besprochen.

Nach dem Trainee-Kurs besuchen die angehenden Jugendleiter:innen den Grundkurs. Dieser bereitet sie darauf vor, eigenständig als Jugendleiter:in tätig zu werden und selbst Angebote zu gestalten und durchzuführen.

Im Rahmen des Grundkurses besuchen die Teilnehmer:innen eine Einheit zur Sexuellen Bildung. Bestandteile sind die eigene Haltung und Sprachfähigkeit sowie die Prävention Sexualisierter Gewalt, das Schutzkonzept und die damit verbundenen Maßnahmen und Regelungen für die Jugendarbeit.

Das Jugendwerk bietet immer wieder Workshops, Fortbildungen oder Thementage zur Sexuellen Bildung an. Auch im Rahmen der Verlängerung der Jugendleiter-Karte werden beispielsweise die Selbstlernkurse des Studienzentrums Josefstals empfohlen, die auch Themen der Sexuellen Bildung behandeln. So kommen die Jugendleiter:innen im Dekanat immer wieder mit dem Themenkomplex in Berührung.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollen 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 beschäftigen und dementsprechend berücksichtigt werden müssen.

Dabei achten wir auf die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle zwischen den Personen.

Damit die Rechte der Jugendlichen und die Schutzaltersgrenzen ausreichend bekannt sind und um das Gespräch darüber zu fördern, wird Informationsmaterial im Jugendraum ausgelegt. Im Jugendausschuss oder dem Mitarbeitendenkreis wird besprochen, welche Maßnahmen darüber hinaus ergriffen werden (Themeneinheit, verbindliche Regelungen zu Beziehungen, ...).

Ein Verhaltenskodex, wie oben bereits beschrieben gibt Orientierung und Richtung für Ehren- und Hauptamtliche. In Gruppen und Kreisen, während Freizeiten und anderer Situationen können weitere Vorkehrungen getroffen werden, damit die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden.

Dazu ist es unerlässlich, dass sich alle Beteiligten ihrer eigenen Grenzen bewusst werden, wie z. B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich anderen Freiräume lassen?

Für das Kinderzeltlager gibt es eine Mappe mit Tipps und altersgerechten Spielen, um die Kinder für ihre Grenzen und die der anderen zu sensibilisieren. Ähnliche Möglichkeiten bieten sich auch für andere Freizeiten an. Gremien und Gruppen können sich im Rahmen einer Klausur ähnliche Gedanken machen und so eine gute Arbeitsbasis für alle schaffen.

Auf der Homepage des Jugendwerks finden sich alle Informationen zum Schutzkonzept und den damit verbundenen Materialien. Darüber hinaus sind die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sowie von Hilfs- und Beratungsstellen dort gesammelt.

Auch in unseren Räumlichkeiten finden sich Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten sowie die Kontaktdaten der Ansprechpersonen und von Hilfs- und Beratungsstellen.

Nicht zuletzt sind diese Formen der Veröffentlichung wichtig, um auch Eltern bzw. Sorgeberechtigte und Interessierte über unsere Maßnahmen zur Prävention Sexualisierter Gewalt und unsere Angebote zur Sexuellen Bildung zu informieren.

Über die Gremien und den Arbeitskreis Prävention gibt es immer die Möglichkeit darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

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

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

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

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

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

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

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

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

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

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

11. Beschwerdemanagement

Dieses Schutzkonzept behandelt nicht nur die Prävention sexualisierter Gewalt, sondern auch den Umgang mit Verdachtsfällen, mit Meldungen und mit konkreten Vorfällen. Zentral dabei ist der Umgang mit Rückmeldungen aber auch mit Beschwerden. Die beiden Begriffe lassen sich nicht trennscharf unterscheiden, können sich aber so beschreiben lassen: eine Rückmeldung ist eine formlose Meinungsäußerung, eine Beschwerde ist eine handfeste Meldung von z.B. Problemen.

Im Folgenden soll es vor allem um Beschwerden gehen, im Kontext sexualisierter Gewalt ist das die treffendere Kategorie.

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Gemeinde wahr- und ernst genommen. Die Möglichkeiten dazu müssen niederschwellig und offen gestaltet sein, um Vorfälle und Verdachtsmomente von sexualisierter Gewalt zu melden. Grundlage dafür ist Partizipation bei der Schaffung von Beschwerdewegen und die entwicklungsangemessene Ausgestaltung für Kinder und Jugendliche sowie für Erwachsene.

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.

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage veröffentlicht. Bei Veranstaltungen werden diese im Vorhinein offen kommuniziert. Damit Hinweisgeber:innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Gemeinde folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung. Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb von sieben Tagen, sofern Kontaktdaten angegeben sind:

- Verlässliche Erreichbarkeit der Pfarrteams. Die Kontaktdaten finden sich auf der Homepage: <https://www.evangelisch-olching-maisach.de/ueber-uns/pfarrerinnen>
Im Falle von Abwesenheiten ist die Vertretung geregelt und kommuniziert.
- Verlässliche Erreichbarkeit des Pfarramts zu den Öffnungszeiten telefonisch unter 08142/17200 sowie per Mail (pfarramt.olching@elkb.de).
- Anonyme Rückmeldung per Kontaktformular auf der Homepage der Kirchengemeinde.
- Briefkasten im Gemeindehaus, um Beschwerden und Anliegen direkt (anonym) anzubringen
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf der Homepage, Rückmeldung innerhalb von 48 Stunden. Über das Wochenende verlängert sich der Zeitraum entsprechend.
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gruppen und Kreise

Beschwerden können je nachdem auf welches Problem sie sich beziehen auf verschiedenen Ebenen eingebracht werden. Untenstehend findet sich eine Beschwerdematrix, die zeigt welche Beschwerden an welche Stellen zu richten sind:



Um gerade Kindern und ihren Familien eine Möglichkeit zu vielfältigen Rückmeldungen zu bieten, werden spezifische Rückmeldeformate angeboten. Bei allen Instrumenten, egal ob für Kinder, Eltern oder Kinderbetreuer:innen, wird grundsätzlich die Haltung vermittelt: „Rückmeldungen und Beschwerden sind willkommen!“; „Wir verstehen Beschwerden und Rückmeldungen als Anregung, etwas zu verbessern.“.

- Bei Übernachtungsveranstaltungen werden die Teilnehmenden von den Betreuungspersonen nach ihrer Meinung und ihrem persönlichen Befinden gefragt.
- Wenn Kinder oder Jugendliche verbal oder nonverbal Unmut zeigen, so ist das für das Betreuungspersonal ein Anlass für Nachfragen und sich zu kümmern.
- Durch den digitalen und den analogen Kummerkasten gibt es zwei niederschwellige, anonyme Rückmeldemöglichkeiten. Davon können Kinder, Jugendliche und Eltern Gebrauch machen. Daneben ist es natürlich möglich und erwünscht, dass Rückmeldungen an das Personal vor Ort oder an die Hauptamtlichen gegeben werden.
- Im Rahmen von Veranstaltungen mit Kindern wird eine Informationsübersicht mit Rückmeldeformaten ausgelegt, die verschiedene Möglichkeiten, Rückmeldung zu geben, benennt, und zugleich eine Offenheit für Rückmeldungen, Kritik und Lernbereitschaft zeigt.
- Es gibt einen online Feedbackbogen für Kinder und Familien, der auch anonym nutzbar ist. Der Link wird bei der Anmeldung mitgeschickt, in der Ausschreibung verlinkt oder im Nachgang versendet und offen beworben. Bei einem Eintrag geht eine automatische Mail ans Pfarramt - [Feedbackformular](#).
- Im Rahmen von Teambesprechungen und größeren Zusammenkünften von Mitwirkenden in einem Arbeitsbereich mit Kindern und Jugendlichen ist Raum für

Austausch, Rückmeldungen und kritische Äußerungen. Feedbackrunden sind regelmäßiger Bestandteil der Arbeit.

- Die Ansprechpersonen zur Prävention sexualisierter Gewalt werden bekanntgegeben und sind erreichbar.

12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Uns ist es wichtig, mit diesem Schutzkonzept nicht nur Standards und Verfahrensweisen für viele Arbeitsbereiche festzulegen, sondern auch Sicherheit für alle Beteiligte zu schaffen. Dazu dienen unter anderem die folgenden Abläufe.

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

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

Zentral ist:

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Dekan Dr. Markus Ambrosy abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Sowohl zur Abschätzung des Gefährdungsrisikos für die Betroffenen als auch bei der Vorbereitung und Planung der Intervention ist eine gemeinsame Einschätzung aus fachlicher Sicht hilfreich. Gegebenenfalls wird daher eine Beratungsstelle oder die Fachstelle hinzugenommen, damit fachliche Expertise von außen im Interventionsprozess gesichert ist.

Bei der Intervention in Dynamiken in Bereich sexualisierter Gewalt handelt es sich um komplexe und sensible Situationen. Die Einleitung von Interventionsmaßnahmen bedarf einer guten Planung und genauen Abwägung, die an dieser Stelle nur verkürzt dargestellt werden kann.

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der folgende Interventionsleitfaden der ELKB verbindlich.

Für die Jugendarbeit gibt es darüber hinaus Krisenpläne, die sich im Anhang und auf der Homepage des Jugendwerks finden. Diese sind auch Bestandteil des Notfallmanagements das für die Veranstaltungen des Dekanats gilt und von den Gemeinden entsprechend adaptiert werden kann.

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:

- Dr. Markus Ambrosy - Dekan
- Axel Schmidt – Stellvertretender Dekan
- Lena Bauer – Dekanatsjugendreferentin und Präventionsbeauftragte
- Mirjam Vidi - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

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 unbe-rechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeiter:innen immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über Dekan Dr. Markus Ambrosy.

Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeiter:innen oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Im Umgang mit Sexualisierter Gewalt gilt für uns immer, dass im ersten Schritt offen und urteilsfrei zugehört wird. Ob es sich bei einer Meldung oder einem Verdacht um eine wahre Begebenheit oder eine zu Unrecht geäußerte Beschuldigung handelt, wird zunächst nicht mit und vor der betroffenen Person behandelt. Diese Prüfung obliegt dem Interventionsteam.

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb des Dekanats und 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

14. Aufarbeitung

Prävention, Intervention und Aufarbeitung – alle diese Schritte sind für ein Schutzkonzept und den Umgang mit Sexualisierter Gewalt unerlässlich.

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 unseres Dekanatsbezirks und den Kirchengemeinden 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 unserem Dekanatsbezirk und unseren Kirchengemeinden?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem Dekanatsbezirk und unseren Kirchengemeinden 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, Mitarbeiter:innen (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 regelmäßig reflektieren. Diese beinhaltet auch die Reflexion der eigenen Grenzen und Belastungen und die gegenseitige Beratung. 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 Schutzkonzepts zu überprüfen. Änderungsbedarfe werden von den bearbeitenden Hauptamtlichen dokumentiert.

Im Anschluss werden die Änderungsvorschläge mit dem Dekan und der Präventionsbeauftragten besprochen und eingearbeitet.

Die Änderungen und das aktualisierte Schutzkonzept sind in allen Geltungsbereichen in geeigneten Besprechungen und Formaten bekannt zu geben.

Das Dekanatsbüro gibt die Änderungen an die Kirchengemeinden weiter. In der Pfarrkonferenz wird v. a. über die internen Nachrichten informiert.

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 unserem Dekanatsbezirk und unseren Kirchengemeinden?
- 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 haben unser Dekanatsbezirk und unsere Kirchengemeinden 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.

15. Vernetzung und Kooperation

Erfahrungsaustausch, Wissenszuwachs und wachsende Sicherheit – all das kann der Austausch und die Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb unseres Dekanats bieten.

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:

- Ein inhaltlicher Austausch, der regelmäßig stattfinden soll, bringen wir die 11 Gemeinden sowie das Jugendwerk des Dekanats an einen Tisch. Dies findet im Rahmen der Pfarrkonferenz und/oder einmal jährlich in einer gesonderten Veranstaltung statt.
- Wir recherchieren regelmäßig, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle profamilia (Bahnhofstr. 2, 82256 Fürstenfeldbruck, 08141 354899, fuerstenfeldbruck@profamilia.de, www.profamilia.de/fuerstenfeldbruck). Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird und auch darüber hinaus als Beratungsstelle und als Kontakt für z.B. Fortbildungen zur Verfügung steht.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Pfarrkonferenz, Dekanatssynode, Dekanatsausschuss, Gremien des Jugendwerks, Konvent, Thementage

16. Öffentlichkeitsarbeit

In vielen Gesellschaftsbereichen werden aktuell Schutzkonzepte erarbeitet und Positionen verlaublich. Die Menschen, die in unserem Dekanatsbezirk leben und aktiv sind, haben ein Interesse daran, wie wir mit dem Thema Sexualisierte Gewalt umgehen.

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 Mitarbeiter:innen und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde (Dekanatsbezirk, Kirchengemeinde) bekannt.
- Alle Mitarbeiter:innen sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.

- Das Engagement des Dekanatsbezirks und der Kirchengemeinde beim Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Der Kirchenvorstand ist für die Umsetzung dieser Ziele und die Schaffung geeigneter Formate und Angebote verantwortlich.

16.1 Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen

16.1.1 Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept regelmäßig Arbeitsschritte und Ergebnisse auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

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

Als Dekanatsbezirk legen wir großen Wert darauf, dass unser Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt auch Richtlinien für den digitalen Raum beinhaltet. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

- 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.

Anhang:

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

16.1.3 Homepage

Auf unsere 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...),
- 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

16.2 Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation

Im Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf der 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 den Gemeindebriefen der Gemeinden wird anlassbezogen informiert über:

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

16.2.1 Schaukästen/ Pinnwände

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

17. Beschäftigtenschutz

Unser Einsatz zur Prävention Sexualisierter Gewalt gilt allen Menschen, die in unserem Dekanatsbezirk zu uns kommen, für und mit uns arbeiten und unsere Angebote wahrnehmen.

Nicht nur Kinder und Jugendliche und von uns betreute Personen sondern auch kirchliche Mitarbeiter:innen können 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.

Die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dienen dem Schutz aller Menschen im Umfeld unseres Dekanatsbezirks, auch dem/der Mitarbeiter:innen. Beispielsweise bezieht der Verhaltenskodex explizit alle Menschen mit ein und die Verhaltensregeln für Räume bieten auch Schutz und Sicherheit für alle Mitarbeiter:innen.

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeiter:innen, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeiter:innen 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.

Anhang

- Präsentation Risiko- und Potentialanalyse
- Verhaltenskodex
- Verhaltensregeln für den digitalen Raum
- Beschwerdematrix
- Interventionsleitfaden
- Interventionsablauf
- Interventionsteam mit Kontaktdaten
- Netzwerkpartner*innen

Quellen:

- Enders, Ursula, Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis, Köln 2012.
- "Schluss mit den Mythen!" - Orientierungshilfe Teil I, Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend NRW, Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft Offene Türen NRW, S.4

RISIKO- UND POTENTIALANALYSE

ERGEBNISSE UND ABLEITUNGEN

ERGEBNISSE

GIBT ES SPEZIFISCHE BAULICHE GEGEBENHEITEN, DIE DEINER MEINUNG NACH RISIKEN BERGEN?
WENN JA - ERKLÄRE BITTE KURZ, WELCHE DAS SIND!

- TOILETTEN IM UG SEHR ABGESCHIEDEN UND NICHT EINLADEND, KEINE KINDERTOILETTE, WEG ZUR TOILETTE INS UG FÜR KINDER NICHT SICHER, DA JEDER WÄHREND KIGO DAS GEMEINDEHAUS UNBEMERKT BETRETEN KANN
- FREIER ZUGANG
- FEHLEN VON BEWEGUNGSMELDERN IM UG; UG SEHR VERWINKELT
- GEMEINDEHAUS-KELLER TOILETTEN, SCHLECHTE LICHTVERHÄLTNISSE
- DUNKLE GÄNGE
- DIE KLOS FÜR DAMEN SIND SEHR WEIT UNTEN UND HINTEN IM KELLER.
- BELEUCHTUNG TREPPENABGANG / TOILETTEN IM KELLER / LICHT IM KELLER
- IM KELLER TLW SEHR VERSCHACHTELT UNÜBERSICHTLICH, SCHLECHT EINZUSEHEN

ERGEBNISSE

GIBT ES RÄUMLICHKEITEN, IN DIE SICH UNSERE BESUCHER:INNEN BEWUSST ZURÜCKZIEHEN KÖNNEN? WENN JA – BESCHREIBEN SIE BITTE KURZ, WELCHE DAS SIND!

- WÄHREND DEM JUCA IST DAS BILLIARD ZIMMER EIGENTLICH IMMER FREI ZUM ZURÜCKZIEHEN. ANSONSTEN AUF DIE TOILETTE OBEN
- NEIN
- KIRCHE
- KAUM, ABER WENN IM JUCA AUF DEN COUCHEN
- DAS KLEINE ZIMMER NEBEN DEM GROSSEN GRUPPENRAUM IM EG
- JOHANNESKIRCHE, JOHANNESZIMMER
- FÜR DIE JUGEND NATÜRLICH DAS JUCA. MEISTENS IST ES OFFEN WENN WIR EINE VERANSTALTUNG HABEN, DASS JEDE/R DIE/DER EINE PAUSE BRAUCHT SICH DORT ZURÜCKZIEHEN KANN.
- JUGENDRAUM IM DACH
- WEISS NICHT

ERGEBNISSE

GIBT ES BAULICHE GEGEBENHEITEN, DIE IHNEN BEI DER DURCHFÜHRUNG IHRER VERANSTALTUNGEN SORGEN BEREITEN HINSICHTLICH DES WOHLBEFINDENS UND DER SICHERHEIT DER TEILNEHMENDEN? WENN JA - BESCHREIBEN SIE BITTE KURZ, WELCHE DAS SIND!

- TREPPEN ZU DEN TOILETTEN UND SCHLECHTE BELEUCHTUNG
- TREPPEN NACH UNTEN SEHR STEIL (KLEINKINDER FALLEN), TREPPENGELÄNDER GEFÄHRLICH FÜR VERLETZUNGEN; OFFENE TÜR BEI KONFITAGEN UND KINDERAKTIONEN
- DIE TOILETTEN IM KELLER DES GEMEINDEHAUSES
- NEIN
- SIEHE OBEN: DIE KLOS IM KELLER
- DIE TOILETTEN UNTEN
- NUR EINE TOILETTE IM EG
- EVTL TOILETTEN IM KELLER
- TOILETTEN IM KELLER

ERGEBNISSE

HAST DU FÜR DEINE VERANSTALTUNGEN HILFREICHE STRATEGIEN FÜR DEN UMGANG MIT DIESEN PROBLEMBEREICHEN GEFUNDEN?

- IST IN BEARBEITUNG
- BIS JETZT NICHT
- TOILETTEN IM UG WERDEN BEI Z.B. VORLESENÄCHTEN ZUM ZÄHNEPUTZEN UND NICHT ALLEINE AUFGESUCHT, SONDERN IN GRUPPE; SCHNAPPER BEI DER TÜR REIN, ALSO TN KÖNNEN RAUS, ABER FREMDE NICHT REIN
- KLO IM EG BENUTZEN: KÜRZERE WEGE, BESSERE ÜBERSICHTLICHKEIT
- EIN ERWACHSENER GEHT MIT ...
- BESSERE BELEUCHTUNG
- TOILETTE IM EG BENUTZEN ODER ZU ZWEIT GEHEN

ERGEBNISSE

UMGANG MIT FREMDEN, DIE BEI VERANSTALTUNGEN AUFTAUCHEN (IN AUSZÜGEN):

- ANSPRECHEN, NACHFRAGEN, BEI PROBLEMEN WÜRD E ICH UNTERSTÜTZUNG AUS DEM TEAM HOLEN, IM NOTFALL POLIZEI
- (...) WENN DIES AUF VERBALEM WEG WEG MEHRFACH NICHT FUNKTIONIERT WÜRD E ICH MICH AN ERWACHSENE PERSONEN WENDEN DIE IM HAUS SIND.
- FREUNDLICHE BITTE ZU GEHEN (...) MEIST NUR (...) MISSVERSTÄNDNIS IM KALENDER (...) VERWEIS AUF HAUSRECHT UND NACHDRÜCKLICHE BITTEN ZU GEHEN
- ICH WÜRD E DIE FREMDE PERSON ANSPRECHEN UND FRAGEN OB SIE AN DER VERANSTALTUNG TEILNEHMEN MÖCHTE. WENN DIE PERSON "NEIN" ANTWORTEN WÜRD E, WÜRD E ICH DIE PERSON BITTEN DANN DIE VERANSTALTUNG ZU VERLASSEN, WEIL SIE DANN NUR DIE VERANSTALTUNG STÖREN WÜRD E. IMMERHIN GEBEN WIR UNS ALS LEITER/INNEN VIEL MÜHE UM EINE VERANSTALTUNG ZU PLANEN UND HOFFEN DASS ALLE TEILNEHMER/INNEN DABEI MITMACHEN UND SPASS HABEN.
- WÜRD E AUF JEDEN FALL NACHFRAGEN UND AUF PASSENDE VERANSTALTUNGEN / BÜROZEITEN O.Ä. VERWEISEN

ERGEBNISSE



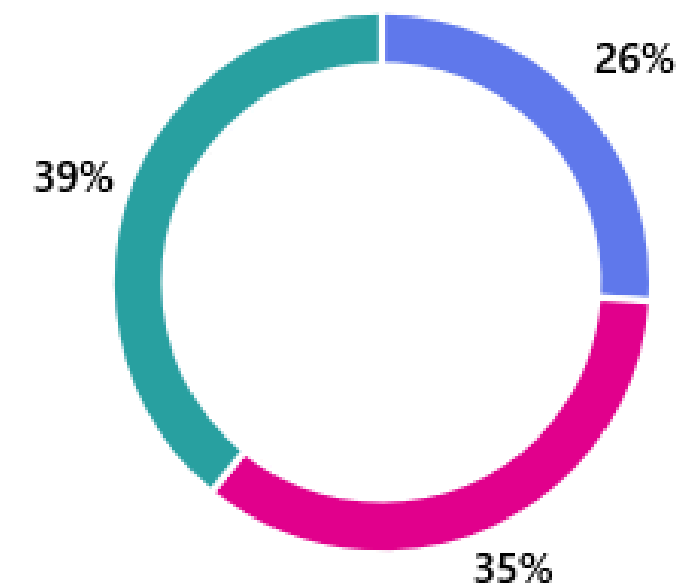
GIBT ES NACH DEINER WAHRNEHMUNG REGELN FÜR DEN UMGANG MITEINANDER, DIE IN DER JUGEND FEHLEN?

- BEI VERANSTALTUNGEN VON KINDERN UND JUGEND IST DAS GEMEINDEHAUS FÜR EXTERNEN PUBLIKUMSVERKEHR GESPERRT, AUCH KEINE ANLIEFERUNG FÜR VERANSTALTUNGEN ETC.
- MÜSSTE MAN MAL FORMULIEREN ...

ERGEBNISSE

16. Gibt es klare und verbindliche Regeln dafür, wie man sich in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf verhalten sollte?

● Ja	6
● Nein	8
● Kann ich nicht beurteilen	9



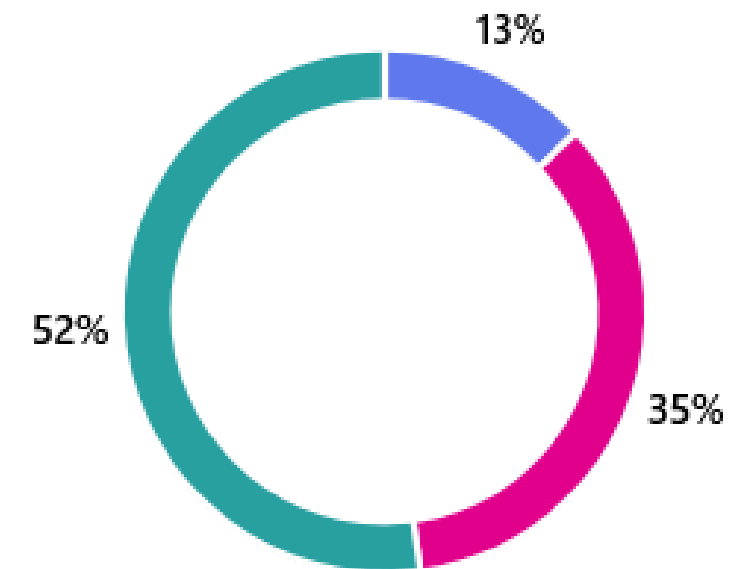
17. Wenn Nein, bräuchte es solche Regeln?

● Ja	7
● Nein	1
● Kann ich nicht beurteilen	6

ERGEBNISSE

18. Gibt es Regelungen zur Unterstützung bei der Hygiene für besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?

● Ja	3
● Nein	8
● Kann ich nicht beurteilen	12



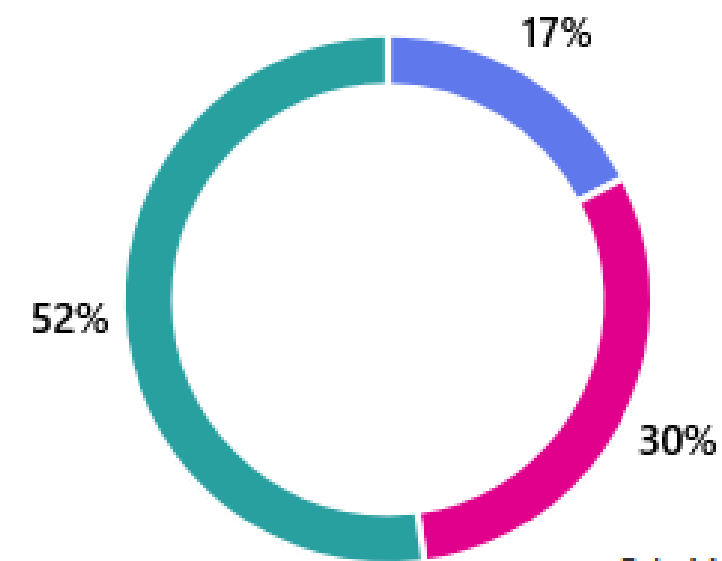
19. Wenn nein, bräuchte es solche Regelungen?

● Ja	6
● Nein	1
● Kann ich nicht beurteilen	8

ERGEBNISSE

20. Gibt es eine ausreichende Klarheit über die Regeln und das, was im pädagogischen Umgang für Mitarbeitende erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)?

● Ja	4
● Nein	7
● Kann ich nicht beurteilen	12



21. Wenn nein, bräuchte es solche Regelungen?

● Ja	9
● Nein	1
● Kann ich nicht beurteilen	5

ERGEBNISSE

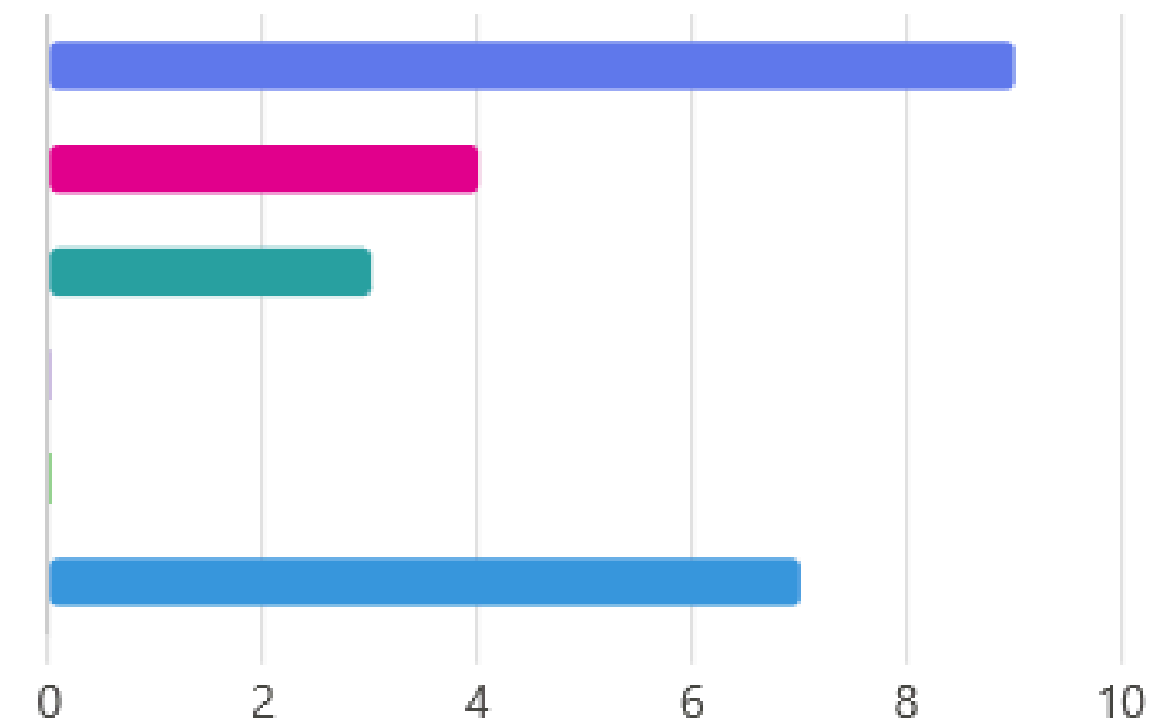
WELCHE REGELUNGEN WÜRDEN SIE SICH FÜR UNSERE KIRCHENGEMEINDE WÜNSCHEN?

- GEREGLTER ZUGANG, KEINE WARTEZEITEN ALLEIN
- (...) ALLE VORHER ABGEFRAGTEN REGELBEREICHE KURZ VERSCHRIFTLICHT WERDEN, MAN HAT DANN ETWAS, AUF DAS MAN SICH BEI GRENZVERETZUNGEN BERUFEN KANN UND KANN ES AUCH IN DEN TEAMS REGELMÄSSIG BESPRECHEN UND THEMATISIEREN.
- ACHTSAMES MITEINANDER
- FÜHRUNGSZEUGNISSE FÜR ALLE MA, HAUPT- UND EHRENAMTLICH, DIE MIT MENSCHEN ARBEITEN; ANONYMES HINWEISGEBERSYSTEM AN KV ODER ENTSPRECHENDE VERTRAUENSSTELLE FÜR HINWEIS AUF MISSSTÄNDE
- ZUSTÄNDIGE MÄNNLICH UND WEIBLICH, HINWEISE AUF DIESE PERSONEN IN DEN GEMEINDEBRIEFEN, AM "SCHWARZEN BRETT"
- KLARE ROTE LINIEN FORMULIEREN
- KEINE ALLEINGÄNGE
- KLARHEIT SCHAFFEN, DASS JEDGLICHE RÜCKMELDUNG ZU DIESEN THEMEN ERWÜNSCHT UND WICHTIG IST
- SYSTEMISCHE DOKUMENTATION VON PERSONALUNTERLAGEN, SCHULUNGEN IM AUF DAS THEMA AUFMERKSAM ZU MACHEN UND ZU SENSIBILISIEREN, BESCHWERDEMANAGEMENT, AUCH EXTERN UND PRÄVENTIV: SICHERE, OFFENE UND HELLE RÄUME

ERGEBNISSE

27. Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?

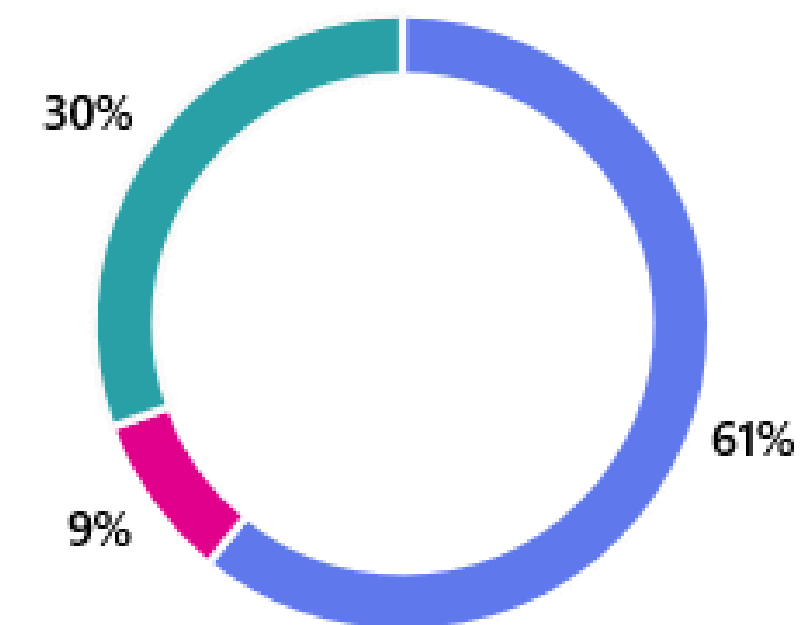
● Ja	9
● Meist ja	4
● Teils teils	3
● Meist nein	0
● Nein	0
● Kann ich nicht beurteilen	7



ERGEBNISSE

31. Gehen Sie davon aus, dass Teilnehmende bei Bedarf ihre Bedürfnisse und insbesondere ihre Beschwerden/Kritik äußern würden?

● Ja	14
● Nein	2
● Kann ich nicht beurteilen	7



ERGEBNISSE

WELCHE BESCHWERDE- UND RÜCKMELDUNGSWEGE HABEN DIE TEILNEHMENDEN?

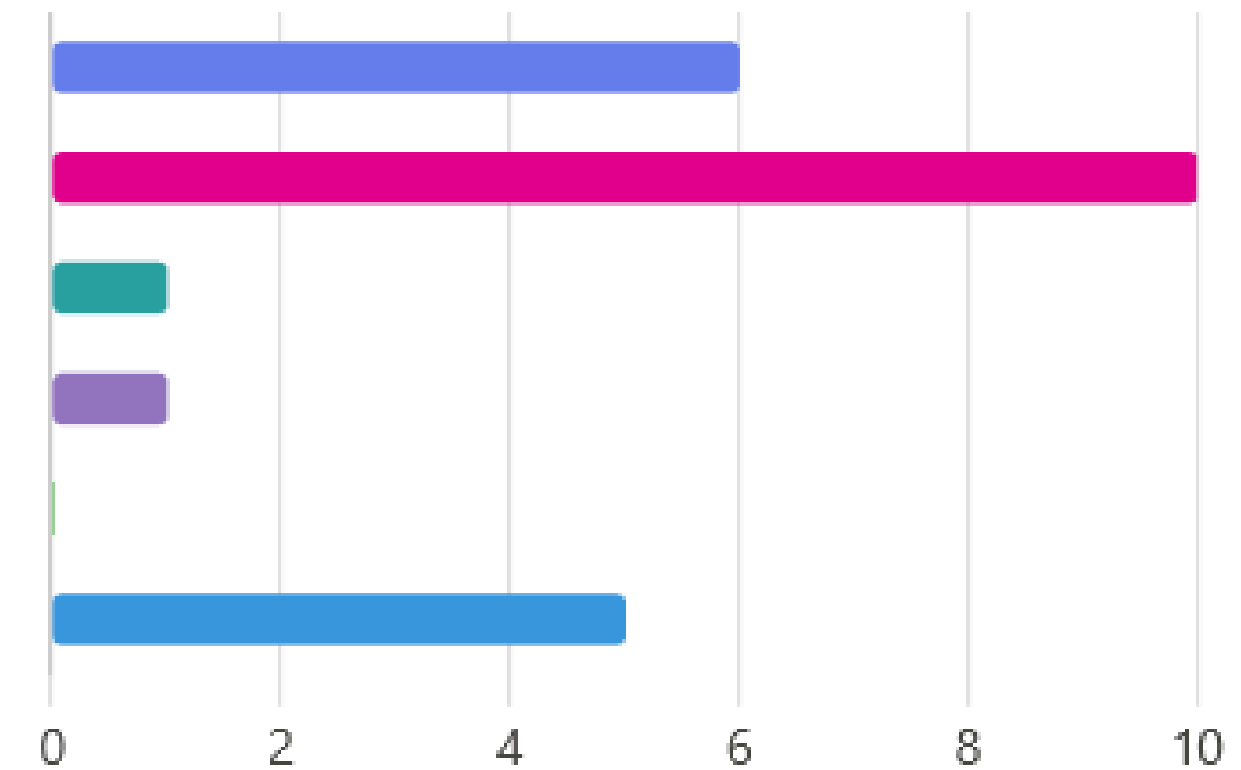
- AN DIE GRUPPENLEITER/INNEN, AN DIE LEITUNG ODER PFARRER
- DIREKTER KONTAKT, PFARRAMT, PFARRER, KEINE ANONYME MELDEMÖGLICHKEIT, ICH WÜRDTE HOFFEN, DASS TEILNEHMENDE KRITIK ÄUSSERN, BEI VERLETZUNG NÄHE DISTANZ WEISS ICH NICHT, OB ALLE SICH TRAUEN WÜRDEN, DIES ANZUZEIGEN
- GESPRÄCHSRUNDE IM ANSCHLUSS AN MEDITATION, TELEFONISCH BEI MIR/PFARRAMT
- ANONYME FRAGEBÖGEN (DIGITAL UND ANALOG); FEEDBACKRUNDEN; HINWEISE AUF POSITIVE FEHLERKULTUR (JUGENDARBEIT ALS LERNENDES FELD)
- AN GRUPPENLEITUNG, ANS BÜRO, AN EHRENAMTSKOORDINATOREN SICH ZU WENDEN
- ANSPRECHBARKEIT NACH DEN MINIGOTTESDIENST, WÄHREND DER AKTION KINDERSACHEN; IMMER: IM PFARRAMT
- ALLGEMEINE FEEDBACKRUNDEN, AUSSERDEM KANN JEDE/R TEILNEHMER/IN AUF JEDEN MITARBEITENDEN ZUKOMMEN UND EINE BESCHWERDE MELDEN. DIESE WIRD DANN IN DER NACHBESPRECHUNG UNTER DEN MITARBEITENDEN BESPROCHEN.
- SIE KÖNNEN ZU MIR KOMMEN, DAS IST ABER NOCH NICHT VORGEKOMMEN.

ERGEBNISSE

33. Werden in Teams Fehler offen angesprochen und als Gelegenheit zur Weiterentwicklung betrachtet?

[Weiter](#)

● Ja	6
● Meist ja	10
● Teils teils	1
● Meist nein	1
● Nein	0
● Kann ich nicht beurteilen	5



ERGEBNISSE

36. Fühlen Sie sich über die Vorgänge in unserer Kirchengemeinde ausreichend informiert?

● Ja	22
● Nein	1
● Kann ich nicht beurteilen	0

WELCHE WEITEREN INFORMATIONEN WÜRDEN SIE SICH WÜNSCHEN?

- KEINE
- ENTSCHEIDUNGEN DES KVS (Z.B. ERGÄNZUNG ZUM GD-AUSBlick); AUF DER WEBSITE EINEN REITER MIT REGELWERKEN (HAUSORDNUNG, SCHUTZKONZEPT
- SPRENGELAUFTeilung, ZUSTÄNDIGKEITEN DER HAUPTAMTLICHEN IN DEN SPRENGELN
- RELEVANTE KV-BESCHLÜSSE ALS FLASHLIGHT-NEWS ZUSAMMENGEFASST: KURZ UND OHNE DAS LANGE PROTOKOLL LESEN ZU MÜSSEN

ERGEBNISSE

38. Können Sie in unserer Kirchengemeinde ausreichend mitgestalten?

● Ja	22
● Nein	0
● Kann ich nicht beurteilen	1

WELCHE WEITEREN MITGESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN WÜRDEN SIE SICH WÜNSCHEN?

- GGF. ALLE ZWEI JAHRE EINE "TOWNHALL" (VERGLEICHBAR MIT DER JUNGBÜRGER:INNENVERSAMMLUNG)
- AUS ALTERSGRÜNDEN KEINE, LEIDER
- OFFENE AUSSCHREIBUNGEN; VIELLEICHT EIN TOOL AUF DER WEBSEITE, WO MAN VERANSTALTUNGSIDEEN ABGEBEN KANN (DANN MUSS DIES ABER AUCH SORTIERT SEIN, D.H. IDEEN FÜR DIE JUGEND GEHEN AN DEN JAS, IDEEN FÜR 60+ AN DAS 60+-TEAM, USW.)
- RÜCKMELDUNGEN NACH VERANSTALTUNGEN ERMÖGLICHEN
- KEINE

ERGEBNISSE

WELCHE BESCHWERDEMÖGLICHKEITEN WÜRDEST DU DIR WÜNSCHEN?

- KEINE ZUSÄTZLICHEN
- VERSCHIEDENE MENSCHEN, AN DIE MAN BESCHWERDEN RICHTEN KANN UND DIE SIE DANN BEARBEITEN, BZW. WEITERLEITEN
- ANONYME BRIEFKASTEN ODER ONLINE PORTAL VIELLEICHT
- ES GIBT GENUG WEGE FÜR ERWACHSENE, ABER VIELLEICHT FÜR KINDER MÜSSTEN ANDERE KANÄLE GEFUNDEN WERDEN
- ANONYME DIGITALE FORMULARE AN VERTRAUENSSTELLE EINGEBUNDEN AUF WEBSEITE, QR-CODE IM GEMEINDEHAUS UND ANALOGES DOKUMENT
- ZWEI ZUSTÄNDIGE MÄNNLICH/WEIBLICH
- VIELLEICHT WÄRE ES MÖGLICH EIN ONLINE TOOL AUF DER WEBSEITE ZU ERRICHTEN, DASS MAN ANONYM BESCHWERDEN ÄUSSERN KANN.
- EINE ANONYME ONLINE ODER VORORT (KUMMERKASTEN)
- GESCHULTE ANSPRECHPERSON, ABER AUCH ANONYME MÖGLICHKEIT
- MÜNDLICH, OFFENES GESPRÄCH

ERGEBNISSE

WAS MÖCHTEN SIE UNS SONST NOCH MITTEILEN:

- FÜHLE MICH WOHL UND BEACHTET UND GEWERTSCHÄTZT
- ICH GLAUBE, GANZ WICHTIG IST, DASS JEDER VERDACHT ERNSTGENOMMEN UND NACHVERFOLGT WIRD UND ALLE HAUPT UND EHRENAMTLICHEN MITARBEITER SENSIBILISIERT WERDEN, GRENZVERLETZUNGEN WAHRZUNEHMEN UND DANN NICHT DIE AUGEN ZU VERSCHLIESSEN, SONDERN AKTIV ZU WERDEN. EBENSO WIE DIE KINDER/JUGENDLICHEN IN DER GEMEINDE.
- WIR SIND SCHON AUF EINEM GUTEN WEG
- ICH BIN SEHR FROH, DASS ICH IN UNSERER GEMEINDE NOCH NICHTS IN DER RICHTUNG MITBEKOMMEN HABE
- IHR SEIT SUPER

ABLEITUNGEN

ANSPRECHPERSONEN

PARTIZIPATION

FÜHRUNGSZEUGNISSPFLICHT FÜR ALLE

KUMMERKASTEN
(ANONYM HOMEPAGE UND VOR ORT)

BESCHWERDEMÖGLICHKEIT KINDER

INFORMATIONEN UND MITGESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN (S. 16, 17)

ABLEITUNGEN

TOILETTEN IM KELLER

LICHT IM KELLER

ZUGANG (GENERELL UND WÄHREND VERANSTALTUNGEN)

ABLEITUNGEN

REGELN FÜR

- NÄHE UND DISTANZ GEGENÜBER ZIELGRUPPEN MIT ERHÖHTEM SCHUTZBEDARF
- UNTERSTÜTZUNG BEI DER HYGIENE FÜR BESONDERS SCHUTZBEDÜRFTIGE GRUPPEN (Z. B. KLEINEN KINDERN, MENSCHEN MIT KÖRPERLICHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN)
- DAS, WAS IM PÄDAGOGISCHEN UMGANG FÜR MITARBEITENDE ERLAUBT IST UND WAS NICHT (Z. B. BETEILIGUNG AN GRUPPENSPIELEN, SANKTIONIERUNG VON TEILNEHMENDEN)
- KLARE ROTE LINIEN

ABLEITUNGEN

SONSTIGES:

- SYSTEMISCHE DOKUMENTATION VON PERSONALUNTERLAGEN
- SCHULUNGEN IM AUF DAS THEMA AUFMERKSAM ZU MACHEN UND ZU SENSIBILISIEREN
- BESCHWERDEMANAGEMENT (KIRCHENEXTERNE STELLE)

ERGEBNISSE UND ABLEITUNGEN - KINDER

WO FINDEST DU ES BESONDERS SCHÖN?

- KIRCHE, GEMEINDEHAUS
- KIRCHE, JUGENDTREFF
- AUF DER EMPORE BEI DER ORGEL, IM GIEBELZIMMER
- EMMAUS-GZ: GD-RAUM, KIGO-RAUM, JUGENDRAUM

ORTE, DIE DU NICHT GUT FINDEST?

- NEIN
- DER GEMEINSCHAFTSRAUM SOLL ETWAS GEMÜTLICHER SEIN
- DIE TOILETTEN IM KELLER KANN MAN NICHT SO GUT FINDEN; DAS SOLLTE BESSER AUSGESCHILDERT SEI
- MAISACH: - OLCHING: -

ERGEBNISSE UND ABLEITUNGEN - KINDER

WEN KENNST DU?

- MAMA, MARIE-LUISE, PFARRER, KERSTIN
- PFARRER KRAUSS, MARIE-LUISE, SUSANN, KERSTIN, MARTINA, GISEL, BRIGITTE BILLER, ELENA, ELISABETH, LEILA, ANNIKO
- ALLE PFARRER UND MA. ALLE SIND SUPER NETT UND LUSTIG!
- DIE PFARRER:INNEN SIND ALLE VOLL NETT UND AUCH DIE TEAMS BEI DEN VERSCH, SACHEN.
- DIE PFARRER, DIE TEAMS VON KIGO, KIBITAGE, VORLESENACHT
- KONFIS, KONFITEAM, ROMY, STEFFEN, FRANK, ISABELLE, SIMONE, SONJA UND BÄRBEL PETERKE, RUTH, WUNDERTÜTEN-TEAM

WEM SAGST DU, WAS DU NICHT GUT FINDEST?

- PASSIERT MIR NICHT
- DER VERANTWORTLICHEN GRUPPENLEITUNG
- DEM PFARRER ODER MEINER GRUPPE IM TEAM
- MEINER MUTTER
- JA, ICH KÖNNTE ES IMMER GLEICH SAGEN, WEIL ICH EIN PAAR LEUTE ETWAS BESSER KENNE.
- MEINER MAMA
- STEFFEN

ERGEBNISSE UND ABLEITUNGEN - KINDER

KANNST DU AKTIV MITMACHEN?

- JA
- MINIGD, KIBITAGE; HIER MACHE ICH MIT
- JA, BEI KONFI
- BEI DEN KIBITAGEN HABE ICH GEHOLFEN UND IDEEN EINGEBRACHT.
- MITBESTIMMEN NICHT, ABER AKTIV MITMACHEN
- MITMACHEN JA, MITBESIMMT EHER NICHT, ABER PASST

Evang. Jugend im Dekanat Fürstenfeldbruck, Albrecht-Dürer-Straße 24, 82256 Fürstenfeldbruck

Albrecht-Dürer-Straße 24
8226 Fürstenfeldbruck

Telefon: 08141-6665717

Fax: 08141-402874

www-ej-ffb.de

jugendwerk.ffb@elkb.de

16.06.2025

Bestätigung

zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt/Gemeinde für die kostenfreie Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 BZRG

Die Gebührenpflicht gilt nach der Vorbemerkung zu Hauptabschnitt 1, Register- und Grundbuchelegenheiten, Abschnitt 3, Bundeszentral- und Gewerbezentralregister, der Anlage zu § 4 Absatz 1 JVKostG nicht, wenn ein Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird, die für eine gemeinnützige Einrichtung, für eine Behörde oder im Rahmen eines der in § 32 Abs. 4 Nr. 2 Buchstabe d EStG genannten Dienste ausgeübt wird.

Hiermit wird bestätigt, dass der o.g. Träger gem. § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen, durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr: _____

geboren am: _____ in: _____

wohnhaft in: _____

ist bei dem o.g. Träger ehrenamtlich tätig und wird aufgefordert ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 BZRG vorzulegen.

Fürstenfeldbruck, _____

Lena Bauer, Dekanatsjugendreferentin
Evang. Jugend im Dekanat FFB

Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen

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

In folgendem Verhaltenskodex kommt unsere Haltung zum Ausdruck:

1. Ich trage aktiv 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 anderen Mitarbeiter:innen im Haupt- sowie im Ehrenamt.
2. Ich verpflichte mich aktiv dafür einzutreten, dass in unserem Dekanat und unseren Gemeinden keine Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich will die mir anvertrauten Menschen, insbesondere Kinder und junge Menschen, vor Schaden und Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.
4. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren. Ich respektiere insbesondere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Gruppenmitglieder und Teilnehmer:innen sowie der Mitarbeiter:innen.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter:in bewusst. Ich gestalte deshalb einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
6. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Ich verzichte auf abwertendes Verhalten und kommuniziere respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Umgang als auch im digitalen Raum.
8. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
9. Ich nehme Grenzüberschreitungen in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und vertusche sie nicht. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an verantwortliche Personen, an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen.

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

10. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder (strafrechtlich relevante) sexualisierte Gewalt wahrnehme oder gemeldet bekomme.

Dieser Verhaltenskodex setzt nur den Grundrahmen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Für die spezifischen Aufgabengebiete empfiehlt es sich, weitestgehende Verhaltensregeln mit den Mitarbeiter:innen zu vereinbaren und einzuhalten.

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

Ort, Datum	Unterschrift	Einsatzstelle



Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen

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

In folgendem Verhaltenskodex kommt unsere Haltung zum Ausdruck:

1. Ich trage aktiv 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 anderen Mitarbeiter:innen im Haupt- sowie im Ehrenamt.
2. Ich verpflichte mich aktiv dafür einzutreten, dass in unserem Dekanat und unseren Gemeinden keine Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich will die mir anvertrauten Menschen, insbesondere Kinder und junge Menschen, vor Schaden und Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.
4. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren. Ich respektiere insbesondere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Gruppenmitglieder und Teilnehmer:innen sowie der Mitarbeiter:innen.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter:in bewusst. Ich gestalte deshalb einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
6. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Ich verzichte auf abwertendes Verhalten und kommuniziere respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Umgang als auch im digitalen Raum.
8. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
9. Ich nehme Grenzüberschreitungen in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und vertusche sie nicht. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an verantwortliche Personen, an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen.

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



10. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder (strafrechtlich relevante) sexualisierte Gewalt wahrnehme oder gemeldet bekomme.

Dieser Verhaltenskodex setzt nur den Grundrahmen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Für die spezifischen Aufgabengebiete empfiehlt es sich, weitestgehende Verhaltensregeln mit den Mitarbeiter:innen zu vereinbaren und einzuhalten.

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

Ort, Datum	Unterschrift	Einsatzstelle

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:

- Ich achte auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutze für die Kommunikation mit Teilnehmer:innen oder deren Sorgeberechtigten, wenn möglich eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeiter:innen steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer (z.B. Pfarramt) zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmer:innen dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeiter:innen haben im dienstlichen Kontext nur über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen.
- Ich halte mich bei der Nutzung der digitalen Medien und Messengerdiensten an das Datenschutzgesetz der EKD und bemühe mich gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Ich bin aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für mich ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in meinem Einflussbereich stattfinden, bringe ich sie zur Sprache, dokumentiere sie und leite konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanats oder ihrer Gemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Anhang:

[https://beauftragte-](https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf)

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

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

Hiermit erkläre ich, dass mir der Verhaltenskodex ausgehändigt wurde und ich ihn verstanden und mich an ihn halten werde.

Ort, Datum	Unterschrift	Einsatzstelle



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:

- Ich achte auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutze für die Kommunikation mit Teilnehmer:innen oder deren Sorgeberechtigten, wenn möglich eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeiter:innen steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer (z.B. Pfarramt) zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmer:innen dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeiter:innen haben im dienstlichen Kontext nur über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen.
- Ich halte mich bei der Nutzung der digitalen Medien und Messengerdiensten an das Datenschutzgesetz der EKD und bemühe mich gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Ich bin aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für mich ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in meinem Einflussbereich stattfinden, bringe ich sie zur Sprache, dokumentiere sie und leite konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanats oder ihrer Gemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmer:innen und Mitarbeiter:innen selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.



Anhang:

[https://beauftragte-](https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf)

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

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

Hiermit erkläre ich, dass mir der Verhaltenskodex ausgehändigt wurde und ich ihn verstanden und mich an ihn halten werde.

Ort, Datum	Unterschrift	Einsatzstelle

Dokumentation von Vermutungen

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

Datum und Uhrzeit dieser Notiz		
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Fon, Mail...)		
Betroffene: Name, Alter, Geschlecht		
Täter*in: Name, Alter, Geschlecht		
Zeugen: Namen		
Die Beobachtung betrifft eine Situation....	intern (z.B. Angebote der Kirchengemeinde und des Dekanats...)	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine...)
Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		
Was wurde genau beobachtet?		



AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Nächste Schritte	
------------------	--



Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
mögliche Unterstützung des Kindes aus dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	

Nächste Schritte	
------------------	--



Unser Interventionsteam im Dekanat

Dekan*in/Verfahrensleitung

Name: Dr. Markus Ambrosy	Erreichbarkeit: Mo.-Fr., 9.00-17.00 Uhr in dringenden Fällen auf dem Handy auch außerhalb dieser Zeiten
Telefon: 08141 6665710, 0152 33704629	E-Mail: markus.ambrosy@elkb.de

Stellvertretung Dekan

Name: Axel Schmidt	Erreichbarkeit: Mo.-Fr., 9.00-17.00 Uhr in dringenden Fällen auf dem Handy auch außerhalb dieser Zeiten
Telefon: 089 800 65 89 13, 0171 2477498	E-Mail: axel.schmidt@elkb.de ,

Präventionsbeauftragte

Name: Lena Bauer	Erreichbarkeit: Mo.-Fr., 9.00-17.00 Uhr in dringenden Fällen auf dem Handy auch außerhalb dieser Zeiten
Telefon: 0176 66 878 138	E-Mail: Lena.bauer@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit

Name: Mirjam Siegel Vidi	Erreichbarkeit: Montag, Dienstag, Donnerstag, Freitag: 10-12 Uhr
Telefon: 08141 6665710	E-Mail: dekanat.fuerstenfeldbruck@elkb.de

Fachberatungsstelle

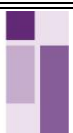
Name: profamilia FFB	Erreichbarkeit:
Telefon: 08141 354899	E-Mail: fuerstenfeldbruck@profamilia.de

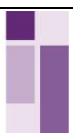
Insoweit erfahrene Fachkraft

Name: Lena Bauer	Erreichbarkeit: Mo.-Fr., 9.00-17.00 Uhr in dringenden Fällen auf dem Handy auch außerhalb dieser Zeiten
Telefon: 0176 66 878 138	E-Mail: Lena.bauer@elkb.de

Meldestelle ELKB

Name:	Erreichbarkeit:
Telefon:	E-Mail: meldestellesg@elkb.de





Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle	
profamilia FFB	Erreichbarkeit:
Telefon: 08141 354899	E-Mail: fuerstenfeldbruck@profamilia.de

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Beauftragte für Kriminalitätsoffer - Polizeipräsidium München	Erreichbarkeit: Mo.-Do., 9.00-12.00 Uhr
Opferberatung 089/2910-4444	
Jugendtelefon 089/2910-4461	

Weißer Ring	
Name: Charlotte Hofmann	Erreichbarkeit:
Telefon: 08146 94907	E-Mail: fuerstenfeldbruck@mail.weisser-ring.de

