



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept
zur
Prävention
sexualisierter Gewalt
der
Evangelisch-lutherischen
Kirchengemeinde
Vohenstrauß

AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

0. VORWORT und GELTUNGSBEREICH	S. 03
1. SEXUALISIERTE GEWALT - DEFINITION	S. 03
2. RISIKO- UND POTENTIAL-ANALYSE	S. 04
3. LEITBILD ZUM UMGANG MIT SEXUALISierter GEWALT	S. 07
4. VERHALTENSKODEX	S. 08
VERHALTENSKODEX IN LEICHT VERSTÄNDLICHER SPRACHE	S. 09
4.1 VERHALTENSREGELN FÜR DEN DIGITALEN RAUM	S. 10
5. PRÄVENTIVES PERSONALMANAGEMENT	S. 11
6. BESCHWERDEMANAGEMENT	S. 13
7. KRISENPLAN	S. 14
8. INTERVENTION	S. 15
9. REHABILITATION	S. 17
10. AUFARBEITUNG	S. 18
11. BESCHÄFTIGTENSCHUTZ	S. 20
12. PARTIZIPATION	S. 21
13. SCHULUNGSKONZEPT	S. 21
14. VERHALTENSAMPEL	S. 23
15. SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT	S. 25
16. VERNETZUNG UND KOOPERATION	S. 25
17. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	S. 26
18. KONTAKTE	S. 28
INKRAFTTRETEN	S. 32
ANHANG: AUSHANG ANSPRECHPERSONEN	S. 33

Stand: Juli 2026

0. VORWORT und GELTUNGSBEREICH

Dieses Schutzkonzept umfasst die haupt- und ehrenamtliche Arbeit in der Evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde Vohenstrauß. Damit gilt es für die kirchengemeindlichen Gruppen und Einrichtungen.

Externe Mieter:innen / Gruppen werden mit der Buchung auf die Hausordnung und das Schutzkonzept verwiesen, sind jedoch selbstständig verantwortlich im Rahmen ihrer Angebote.

Das „Haus für Kinder Gottfried Sperl“ hat ein eigenes Schutzkonzept für die Arbeit des pädagogischen Teams in Krippe, KiTa und Hort.

Grundlagen dieses Schutzkonzeptes sind die Leitlinien und Bausteine, welche durch die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ev.-luth. Kirche in Bayern entwickelt worden sind.

Das Schutzkonzept wurde seit Januar 2025 über einen Zeitraum von ca. 7 Monaten erstellt und wurde im Frühjahr 2026 gemäß der Rückmeldung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB überarbeitet.

Beteiligt war ein gemischtes Team aus haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde mit unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen (Theologie, Pädagogik, Medizin, Polizei, Inklusion) und aus unterschiedlichen gemeindlichen Gruppen (KV, Kirchenmusik, Erwachsenenbildung, Kinder- und Jugendarbeit) bzw. ohne gemeindliche Verantwortung. Über den Fortgang wurde der KV regelmäßig informiert, Zwischenergebnisse wurden in Feedback-Runden vorgestellt.

1. SEXUALISIERTE GEWALT - DEFINITION

Gegenstand des Schutzkonzeptes sind:

- Grenzverletzungen: Verhaltensweisen, die persönliche Grenzen überschreiten; die Beurteilung richtet sich danach aus, wie es erlebt wird; auch zufällig oder unabsichtlich möglich
- Übergriffe: unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch Massivität und/oder Häufigkeit und geschehen mit Absicht; Ausdruck eines unzureichenden Respekts in Bezug auf das Gegenüber; entstehen aus grundlegenden fachlichen Mängeln und/oder sind eine gezielte Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs
- strafrechtlich relevante Formen der Gewalt: zum Beispiel körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung. Besonderer Schutz von Kindern bis 14 Jahren, Jugendlichen und Schutzbefohlenen unter 18 Jahren.
(Quelle: Zartbitter e.V.)

„Sexualisierte Gewalt im Sinne des Kirchengesetzes sind alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen. Sexualisierte Gewalt ist darüber hinaus jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden.“

(§1 Satz 2 PräVG, ELKB)

2. RISIKO- UND POTENTIAL-ANALYSE

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde in den ersten Sitzungen der AG Schutzkonzept von Februar bis April 2025 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: KV, Kirchenmusik, Erwachsenenbildung, Kinder- und Jugendarbeit. Dafür wurden die Materialien aus dem Handbuch Schutzkonzeptentwicklung der ELKB verwendet.

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

Risikoanalyse:

Unsere Zielgruppen sind:

Kinder 0 – 14 Jahre, Jugendliche, Menschen in Seelsorgesituationen, Menschen in Beratungssituationen, Menschen mit psychischen Belastungen, Senior:innen, Mitarbeitende und in eingeschränktem Maße Menschen mit Behinderungen

Die Schutzbedürftigkeit besteht in:

Ausdrucksfähigkeit, körperlicher Unterlegenheit, (Fehl-)Einschätzung der Situation, Suchen nach Nähe und Bindung, Rechte kennen und Grenzen einfordern, Grenzen der anderen erkennen und respektieren, Gruppenzwang, Machtgefälle, fehlendes Selbstbewusstsein, Manipulierbarkeit, Ausnutzen von Schwächen

Kontexte/Situationen auf die in besonderer Weise zu achten ist:

Seelsorgegespräche, Zweiersituationen, Übernachtungsveranstaltungen, Mehrbettzimmer, Offene Settings (gefühlte Öffentlichkeit), körperorientierte Spiele / Aktionen, Toilettensituation, Trost / Trauersituationen, Besuche in Privaträumen, Mitfahrgelegenheiten, Nutzung von SocialMedia / Apps

Die Räumlichkeiten wurden auf ihr Risikopotential untersucht. Insbesondere alle Räume außerhalb des Gemeindesaals sind risikobehafteter.

Deswegen werden folgende Ergänzungen/ notwendige Anpassungen vorgeschlagen: transparenter Raumnutzungsplan, Schlüsselliste aktuell halten, Schlüsselübergabeprotokoll, Unbekannte Personen ansprechen, Regelung für Abholpersonen

Auch die gültigen Regeln wurden untersucht.

Folgende Ergänzungen/ notwendige Anpassungen werden vorgeschlagen:

Überarbeitung der Hausordnung, Konzept mit Gruppen thematisieren, Konsequenzen bei Regelverstößen veröffentlichen.

In der Kommunikationskultur werden folgende Anpassungen vorgeschlagen:

Ansprechpersonen veröffentlichen, (weiterhin) Pflege der Mitarbeiterkultur, Pfarrbüro schulen

Umgang mit Nähe und Distanz ist ein wichtiges Thema in unserer Gemeinde. Dazu gehört: Regeln für Nähe und Distanz veröffentlichen, Supervisionsregelung mit Interventionsteam Dekanat, Familienverhältnisse / Umgang mit Partnerschaften offen ansprechen, Regelungen zu Mitfahrgelegenheiten und Unterstützung bei Hygiene. In besonderer Form wird auf die pädagogischen Handlungsanweisungen geachtet – eine Verhaltensampel wird eingeführt. Regelungen für 1:1 Kontexte unabhängig von Verhaltenskodex sind nicht notwendig.

Eine Beschwerdemöglichkeit wird neu erstellt.

Das Mitarbeitenden- und Personalmanagement sieht vor:

Etablierung des Verhaltenskodex, Mitarbeitendengespräche für Haupt- und Nebenamtliche als Pflicht, Mitarbeitendengespräche für Ehrenamtliche ermöglichen. Außerdem werden alle auf die Basis-Schulung hingewiesen. Die Einholung der erweiterte Führungszeugnisse erfolgt nach festen Regeln: feste Gruppenleitungen im KiJu-Bereich; bei mehrtägigen Aktionen ja, bei eintägigen Aktionen nein; Kita-MA sind aufgrund der eigenen Regelung für das Haus für Kinder davon ausgenommen.

In der Organisations- und Entscheidungsstruktur gibt es:

Organigramm und Mitarbeitendenliste, Gruppenleitungs-/Basis-Schulung als Voraussetzung, Gruppenregeln wo sinnvoll, Entscheidungen werden in den Teams und dem KV getroffen.

Bei der Prävention sind Basis-Schulung und Mitarbeiter-Info geplant.

Der Interventionsplan wurde gemeinsam entwickelt.

Ein sexualpädagogisches Konzept lag bisher nicht vor, wurde neu erstellt.

Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt über die Homepage sowie Flyer und Infos (Ampel und Ansprechpartner:innen).

Potential:

Besonderes Potential sehen wir in:

Schulung unserer Mitarbeitenden und Kinder / Jugendlichen

erweitertes Führungszeugnis

Verhaltenskodex

Interventionsteam des Dekanats nutzen

Beschwerdemanagement

Verhaltensampel

verpflichtende Gruppenleiterschulung alle pädagogischen Gruppen

Mietvertrag ergänzen: bestehendes Schutzkonzept wird akzeptiert

Geplante Maßnahmen:

Maßnahme	Verantwortliche:r	Umzusetzen bis
Transparenter Raumnutzungsplan: wer ist wann im Haus – v.a. bei gleichzeitiger Belegung von Erwachsenen- und Kindergruppen	Pfarramt Turnus finden – z.B. wöchentlicher oder monatlicher Aushang im Gemeindehaus, ergänzend zu den Eintragungen im Buchungsplan der Evangelischen Termine	laufend
Schlüsselliste aktuell halten	Pfarramt	laufend
Schlüsselübergabeprotokoll ergänzen	Pfarramt	Mai 2026
Kultur etablieren Unbekannte anzusprechen	Pfarramt	Nächste Mitarbeiterabende 2026
Klare Regelung Abholpersonen	Jeweilige Gruppenleitungen	Nächste Mitarbeiterabende 2026
Überarbeitung der Hausordnung	Pfarramt	Im Jahr 2026
Ergänzung der Mietverträge	Pfarramt	Nach Freigabe durch die Fachstelle
Thematisierung des Schutzkonzeptes mit den Gruppen	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Nach Freigabe durch die Fachstelle
Konsequenzen bei Regelverstößen veröffentlichen	Pfarramt	Bei / nach Schulung MA
Ansprechpersonen veröffentlichen	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Nach Freigabe durch die Fachstelle
Schulung Pfarrbüro	Pfarramt	Im Jahr 2026
Veröffentlichung Regeln Nähe und Distanz	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Nach Freigabe durch die Fachstelle
Supervisionsregelung mit Interventionsteam Dekanat	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Nach Freigabe durch die Fachstelle
Einführung der Verhaltensampel	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Bei / nach Schulung MA
Beschwerdemöglichkeit etablieren	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Bei / nach Schulung MA
Mitarbeitendengespräche für Ehrenamtliche ermöglichen	Pfarramt / Hauptamtliche Pfarrer:innen	Besprechung auf den nächsten Mitarbeiterabenden 2026
Basis-Schulungen für Ehrenamtliche	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Nach Freigabe durch die Fachstelle
Ansprechperson in der Gemeinde etablieren	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Nach Freigabe durch die Fachstelle
Veröffentlichung auf der Homepage	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Nach Freigabe durch die Fachstelle
Regelmäßige Aktualisierung des Schutzkonzeptes	Präventionsbeauftragte und Pfarramt	Alle 5 Jahre und ggf. anlassbezogen

3. LEITBILD ZUM UMGANG MIT SEXUALISierter GEWALT

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten.

Unsere gesetzlichen Grundlagen sind das Grundgesetz, die freiheitlich demokratische Grundordnung, die Kinderrechte und insbesondere das Prinzip der Gewaltfreiheit und Menschenwürde.

Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen und unserer Mitarbeitenden vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen.

Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden

unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Wichtig ist uns die Sicherung der Voice-, Choice- und Exit-Optionen:

Gerade angesichts der strukturell bedingten Machtasymmetrie der Kirche ist es unabdingbar, dass Angebote jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice), und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen (Exit). Diese Optionen gelten auch für Mitarbeitende.

4. VERHALTENSKODEX

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich schütze mit meinem Verhalten die Personen in meinem Umfeld vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt jeder Form. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales oder nonverbales Verhalten.
3. Ich achte die individuellen Grenzen der Menschen um mich herum. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeitende:r in der Kirchengemeinde bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
4. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
5. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin offen für konstruktive Kritik an meinem Verhalten.
6. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, und wende mich an die Ansprechperson(en) oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
7. Ich gehe entsprechend dem Interventionsplan der Kirchengemeinde vor, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich fühle mich diesem Verhaltenskodex verpflichtet.

.....

Ort, Datum

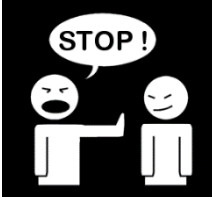
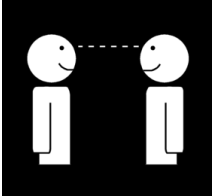
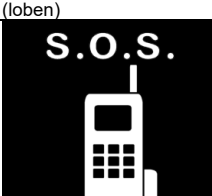
Name

.....

kirchliche Dienststelle

VERHALTENSKODEX IN LEICHT VERSTÄNDLICHER SPRACHE

In der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ist das Miteinander wichtig. Die Arbeit mit allen Menschen baut deswegen auf Respekt, Wertschätzung und Vertrauen auf. Das gilt besonders für Kinder, Jugendliche und uns Anvertraute. Diese Haltung steht im Verhaltenskodex.

	1. Ich helfe, ein sicheres und ermutigendes Umfeld zu schaffen. Ich mache das für allen Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
	2. Ich schütze Menschen in meinem Umfeld vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt jeder Form. Ich bin gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten.
	3. Ich habe eine besondere Verantwortung in meiner Aufgabe in der Kirchengemeinde. Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Abstand um. Ich nutze meine Rolle nicht aus. Ich achte die persönlichen Grenzen.
	4. Ich spreche respektvoll und wertschätzend mit anderen. Das gilt für direkte Gespräche und digitale Kommunikation (Mail oder im Internet).
	5. Ich verhalte mich immer angemessen. Ich höre gerne, was ich besser machen kann.
	6. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg. Ich spreche mit den Ansprech-Personen oder der Fachberatungs-Stelle.

 (Kontroll-Liste Checkliste)	7. Ich handle gemäß dem Interventions-Plan, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafbare sexualisierte Gewalt bemerke.
--	--

(Quelle Pictogramme: www.sclera.be)

4.1 VERHALTENSREGELN FÜR DEN DIGITALEN RAUM

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z. B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. Emailverteiler, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Regeln für den sensiblen 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 veröffentlicht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung veröffentlichen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Gleiches gilt für die Veröffentlichung von Bildern im Internet.
- 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 Gäste und Mitarbeitenden 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.

5. PRÄVENTIVES PERSONALMANAGEMENT

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

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

Zuständigkeit: Dekan und/oder Kirchenvorstand

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende:
Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept, Leitbild und Verhaltenskodex vorgelegt und in Grundzügen besprochen.
- Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der:die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) kann der:die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet werden.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der:die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist:
In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei regelmäßiger Gruppenleitungstätigkeit / Projektteilnahme oder für 1:1-Kontakte mit Kindern und Jugendlichen notwendig. Bei einmaliger Beteiligung, bei der es zu keiner 1:1-Situation kommt ist die Vorlage nicht notwendig.
- Der bestehende Pool ehrenamtlicher Mitarbeitender wird im Rahmen des Schulungskonzepts ebenfalls geschult und unterschreibt die entsprechenden Unterlagen.

Zuständigkeit und Dokumentation: geschäftsführende Pfarrperson

Dokumentation:

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt (im Pfarramt)

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“
- Zeitpunkte der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

Hierzu werden die Vorlagen des Dekanats genutzt (siehe Anlage).

Einsichtnahme und rechtssichere Aufbewahrung obliegt der geschäftsführenden Pfarrperson und dem:der Pfarramtssekretär:in im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben.

Umgang mit Hospitierenden und Praktikant:innen:

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

- Hospitierende und Praktikant:innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
 - Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.
- Hierzu werden die Vorlagen des Dekanats genutzt (siehe Anlage).

6. BESCHWERDEMANAGEMENT

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungs-angemessene Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

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

- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Kummerkasten (regelmäßige Leerung, z. B. immer erster Montag im Monat) – auf den Toiletten, digitale Rückmeldung (Mailadresse und Formular Homepage) Präventionsbeauftragte leert den Kummerkasten. Info über Ansprechpartner:innen Dekanat / Telefonnummern Fachberatungsstellen (Kinder und Frauen).
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson (Pfarramt; Sprechzeiten)
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Damit Hinweisgebende oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten: strafrechtliche Vorfälle sofort; spätestens innerhalb eines Monats.

Wichtig ist die Rücksprache mit den Hinweisgebenden und den Betroffenen; die Vertrauenspersonen des KV und der Pfarrperson können bei Bedarf mit einbezogen werden.

Kommunikationsstruktur:

1. Mailadresse / Formular Homepage an Ansprechpersonen Dekanat
2. Fallklärung
3. Anonymisierte Info an geschäftsführende Pfarrerin oder ggf. direkt ans Interventionsteam Dekanat
4. ggf. 4-Augen-Prinzip geschäftsführende Pfarrerin und Präventionsbeauftragte Christina Ponader
5. Möglichkeit: Einschalten Interventionsteam Dekanat
6. Info an Dekan
7. Info an Vertrauensleute wenn Öffentlichkeit ggf. beteiligt ist

7. KRISENPLAN



8. INTERVENTION

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

Um Gefährdungen und übergriffiges Verhalten schnell zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern, ist unverzügliches Handeln nötig. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Uns ist bewusst, dass eine Intervention unter Umständen ein großes, mediales Echo erzeugen kann. Der Schutz von Betroffenen und Beschuldigten/Angeschuldigten, die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben trotzdem oberste Priorität.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dem:der Dekan:in abgestimmt werden. Sollte der:die Dekan:in Teil des Verdachtes sein, müssen alle Maßnahmen mit dem:der Regionalbischof:in abgestimmt werden.

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

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

Interventionsteam

Im folgenden Abschnitt beziehen wir uns auf die Regelung für das Interventionsteam des Dekanats.

Das Interventionsteam unterstützt den:die Leitungsverantwortliche:n, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher.

Durch die Größe des Dekanates Cham-Sulzbach-Rosenberg-Weiden ist die klassische Form eines festen Interventionsteams schwierig zu gestalten. Das Team sollte zeitnah einsatzbereit und in den verschiedenen Positionen qualifiziert besetzt sein.

Daher werden für das Interventionsteam Rollen/Funktionen beschrieben. Diese sind mit einem Pool aus qualifizierten Mitarbeiter:innen zu füllen. Die Funktionen sollten mindestens dreifach besetzt sein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten aus den verschiedenen Subregionen des Dekanates kommen.

Im Interventionsfall wird das Team durch die Verfahrensleitung einberufen.

Ein Interventionsteam benötigt folgende Rollen:

1. Verfahrensleitung

Die Verfahrensleitung muss aus der Ebene der Leitung des Dekanats kommen. Hier kommt eine der beiden Dekan:innen oder deren Stellvertreter:innen in Frage.

2. Strukturell/inhaltlich versierte Person

Die Person soll sich im Präventionskonzept der ELKB und den Verfahrenswegen auskennen. Sie dient als inhaltliche Schnittstelle zum Präventionskonzept der ELKB und hat eine fachliche Expertise zum Themenkomplex „Prävention sexueller Missbrauch“. Besonders geeignet sind hier die Präventionsbeauftragten bzw. deren Stellvertreter:innen

3. Für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person

4. Berater:innen

Mindestens zwei Mitarbeitende der ELKB. Diese sollen Grundwissen im Bereich Prävention sexuellen Missbrauchs mitbringen. Sie sollen vornehmlich die Rolle der Beobachtenden/Beratenden wahrnehmen und versuchen den Blick weit und offen zu halten und den Fall aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Daher ist zu empfehlen, dass jeweils ein Mann und eine Frau im Team vertreten sind.

5. Seelsorger:in

Der:die Seelsorger:in sollte Erfahrungen im Bereich Krisenseelsorge / Krisenberatung mitbringen und über ein hohes Maß an Systemwissen an geeigneten Vermittlungsangeboten verfügen. Die Aufgabe ist nicht die Betreuung der Opfer oder der beschuldigten Personen, sondern das Weitervermitteln in geeignete Hilfsangebote.

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

7. Ggf. externe Fallberatung

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

Die vorbenannten Personen eines möglichen Interventionsteam sind im Anhang des Schutzkonzepts benannt. Das Team wird im Einzelfall aus den benannten und verfügbaren Personen einberufen.

Dokumentation

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

Beratungsrecht und Meldepflicht

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich beraten zu lassen. Beratung kann unter anderem gesucht werden bei:

- Externen Beratungsstellen
- Ansprech- und Vertrauenspersonen innerhalb von Kirche und Diakonie
- Zentrale unabhängige Anlaufstelle „help“
- Meldestelle der evangelischen Landeskirche in Bayern
- Meldestelle des Diakonischen Werkes Bayern
- Meldestelle der Evangelischen Schulstiftung
- Ansprechstelle der ELKB für Betroffene

Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den:die Dekan:in. Eine Meldung kann auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

9. REHABILITATION

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Es gelten folgende Regelungen:

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

10. AUFARBEITUNG

Individuelle Aufarbeitung

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Die Betroffenen erhalten Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie von externen Fachstellen.

Ebenso erhalten Betroffene transparente Informationen vom Interventionsteam über Interventionsschritte, die noch nicht abgeschlossen sind.

Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung betrifft die eigenen Strukturen, die Fehlerkultur, die Maßnahmen und Angebote der Kirchengemeinde. Lücken und Fehler werden wahrgenommen, verändert und das Schutzkonzept überprüft.

Leitend sind dabei folgende Fragen:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Wohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen und müssen kritisch hinterfragt werden?
- Wo liegen blinde Flecken in der Kirchengemeinde?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in der Kirchengemeinde vorhanden?
- Konnte den Betroffenen vermittelt werden: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

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

Aufarbeitung von aktuellen Fällen

Folgende Fragen ergänzen die bereits oben genannten Punkte:

- Was braucht die betroffene Person jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeugen, Mitarbeitende haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie kann eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Aufarbeitung von länger zurückliegenden Fällen

Ausgangspunkt bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben, und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Eine Beratung in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB ist daher unerlässlich.

Leitend sind folgende Fragen:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: Welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat die Kirchengemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden und das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es religiöse, theologische und geistliche Denkmuster in der Kirchengemeinde, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Welche Erkenntnisse bringen diese Gespräche und Analysen für die Zukunft? Wo tragen höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz bei?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

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

Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung

Unterstützung der Betroffenen

Den Betroffenen werden ab Bekanntwerden, Meldung und/ oder Erstgespräch hauptamtliche Personen genannt, die sie jederzeit kontaktieren können. Das können auch abweichende Personen zu den Personen sein, die für die Bearbeitung des Vorfalls zuständig sind, um ggf. das Seelsorgegeheimnis zu wahren.

Sowohl die Personen, die den Vorfall bearbeiten, als auch die Personen, die ggf. für die Begleitung der Betroffenen verantwortlich sind, melden sich aktiv in gewissen Zeitabständen bei den Betroffenen. Wenn es sich bei Betroffenen um Minderjährige handelt, werden die Erziehungsberechtigten und ggf. die Familie in die entsprechende Unterstützung einbezogen.

In den Gesprächen wird festgestellt, was die Betroffenen benötigen; ggf. wird Kontakt zu beratenden oder betreuenden Stellen und Hilfsangeboten hergestellt. Wenn der Vorfall im Bereich der Ehren- und Hauptamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Unterstützung der Betroffenen.

Nachsorge in der Institution

Nachsorge beginnt bereits im Rahmen der Bearbeitung eines Vorfalls; dazu gehört, dass die beteiligten Personen, die die Gespräche führen und zuständig sind, im Nachgang der Gespräche regelmäßig die Gespräche, sowie eigene Grenzen und Belastungen reflektieren; sie beraten sich kollegial. Bei Bedarf wird die Fachstelle hinzugezogen.

Die begleitenden Personen wissen um die Möglichkeiten wie kollegiale Beratung, Supervision und Coaching und nehmen sie bei Bedarf in Anspruch. Diese Angebote sind auf dem Dienstweg zu beantragen und werden von der Landeskirche entsprechend den Richtlinien finanziell gefördert.

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

Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall

Während der Bearbeitung eines Vorfalls sind die Schritte des Schutzkonzeptes zu überprüfen. Änderungsbedarf wird von den bearbeitenden Hauptamtlichen dokumentiert.

Im Anschluss werden die Änderungsvorschläge mit der geschäftsführenden Pfarrer:in und der Präventionsbeauftragten besprochen und eingearbeitet.

Die Änderungen und das aktualisierte Schutzkonzept sind in allen Geltungsbereichen bekannt zu geben. Die zuständigen Verantwortlichen der Arbeitsbereiche sollen bei ihren Teambesprechungen das geänderte Schutzkonzept thematisieren.

11. BESCHÄFTIGTENSCHUTZ

Zum Beschäftigtenschutz verweisen wir auf das Schutzkonzept für den Dekanatsbezirk Cham/Sulzbach-Rosenberg/Weiden:

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg:innen oder Dienstvorgesetzte erfahren. Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen.

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

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

Das Vorgehen entspricht dem dienst- und arbeitsrechtlichen Vorgehen im Dekanat Cham/Sulzbach-Rosenberg/Weiden.

Für den Umgang mit / Schutz von ehrenamtlichen Mitarbeitenden möchten wir insbesondere hinweisen auf Kontakt und Hilfe über arbeitssicherheit-elkb.de.

Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der/dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten.

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

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

12. PARTIZIPATION

Alle, die Angebote der Kirchengemeinde wahrnehmen, haben eine Rückmeldemöglichkeit bei den ehren- und hauptamtlichen Verantwortlichen für das jeweilige Angebot. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Als Kirchengemeinde ist uns wichtig, dass sich Teilnehmende mit ihren Perspektiven und Meinungen einbringen können. Dazu gehört eine offene Haltung gegenüber anderen Positionen und Vorstellungen.

Partizipation findet bei uns bei der Gemeindeversammlung, in den Mitarbeitertreffen und im Kirchenvorstand statt. Die jeweiligen Regelungen in den Gruppen und Kreisen werden partizipativ in den Gruppen erstellt und sind bei den Gruppenleitungen zu erfragen.

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

In der Risiko- und Potential-Analyse haben wir folgende Themen gefunden, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

Schulung der Mitarbeitenden und jungen Menschen,
Beschwerdemanagement,
Verhaltenskodex,
regelmäßige Aktualisierung des Schutzkonzepts (alle 5 Jahre).

13. SCHULUNGSKONZEPT

Schulung werden angeboten für:

- unsere Mitarbeitenden
- die Kinder und Jugendlichen, die unsere Angebote besuchen
- Infoveranstaltungen für erwachsene Teilnehmer:innen

Die Schulungen erfolgen regelmäßig in Absprache mit dem Dekanat Cham/Sulzbach-Rosenberg/Weiden.

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

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

Die Schulung unserer Kinder und Jugendlichen erfolgt in jeder Gruppe einmal alle 2 Jahre durch das Jugendwerk.

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

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

- Jugendleiterinnen und Jugendleiter erhalten im Zuge des Grundkurses eine Schulung
- Das Dekanat bietet für Mitarbeitende mindestens einmal jährlich die Basisschulung bzw. entsprechende Präventionsschulungen in der Region an. Das Angebot gilt für alle Arbeitsbereiche in den Gemeinden.
Alternativ ist die Teilnahme an einer Online-Schulung der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt möglich.

Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, im besten Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Der Nachweis über die Schulungsteilnahme ist nach Abschluss vorzulegen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist ebenfalls eine entsprechende Teilnahmebescheinigung vorzulegen.

- Die Fahrtkosten zu den Schulungen werden erstattet.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Die Kirchengemeinde informiert die Mitarbeitenden über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarrbüro Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der:die Pfarrerin das Gespräch. Wird eine Teilnahme an einer Schulung verweigert ist eine Mitarbeit nicht weiter möglich.

Grundlegend ist die Verhaltensampel als Regelung in Bezug auf Nähe und Distanz.

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensampel sowie das Vorgehen im Verdachtsfall werden beim jährlichen stattfindenden Mitarbeiterabend thematisiert sowie in den jeweiligen pädagogischen Teams der einzelnen Gruppen.

14. VERHALTENSAMPEL

Dieses Verhalten wird nicht akzeptiert:

- Schlagen, Schubsen, Kneifen, Pitschen, Treten oder andere körperliche Übergriffe
- Einsperren
- Sexuell missbrauchen oder belästigen
- andere sich grundlos entkleiden lassen oder sich nach erfolgter Versorgung (z.B. Pflege, Wundversorgung etc.) nicht wieder anziehen lassen.
- intim berühren
- Küssen (außerhalb einer gleichberechtigten Peer-Beziehung)
- Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, die sich ausgezogen haben (z.B. beim Umkleiden), länger als unbedingt nötig anzusehen.
- misshandeln
- Schütteln
- Mit Gegenständen nach dem Gegenüber werfen
- Angst machen oder strafen: Anschreien, Drohungen, Zwang
- Bloßstellen oder Vorführen von Verhaltensweisen, die der andere nicht ohne weiteres ändern kann
- dauerhaftes Ausgrenzen
- herabsetzend über Personen sprechen
- bewusste Verletzung der Aufsichtspflicht
- konstantes / wiederkehrendes Fehlverhalten
- Schweigepflicht brechen
- Fotos von anderen ohne Erlaubnis ins Netz stellen

Alle haben ein **Recht auf Schutz und Sicherheit!**

Dieses Verhalten ist kritisch:

- Sozialer Ausschluss
- Auslachen (Schadenfreude, dringend anschließende Reflexion mit dem Kind / Erwachsenen)
- Lächerliche, ironisch gemeinte Sprüche
- Regeln ändern
- Überforderung / Unterforderung
- Nicht ausreden lassen
- Unzuverlässigkeit
- Keine Regeln festlegen
- Anschnauzen
- körperliche Anspannung mit Aggression
- Unsicheres Handeln
- Stigmatisieren
- Ohne Anlass körperliche Nähe suchen

Alle haben ein **Recht sich zu wehren und Klärung zu fordern!**

Dieses Verhalten ist richtig und erwünscht:

- Positive Grundhaltung
- Ressourcenorientierte Arbeit
- Verlässliche Strukturen und Verhaltensweisen
- Positives Menschenbild
- Den Gefühlen der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Raum geben
- Trauer zulassen
- Flexibilität (Themen spontan aufgreifen)
- Regelkonform verhalten
- Konsequenz sein
- Verständnisvoll sein
- Distanz und Nähe sind stimmig
- Kinder und Eltern wertschätzen
- Selbstreflexion
- Professioneller Umgang mit Kritik
- Unterstützende Arbeit (keine Dinge übernehmen die selbst bewältigt werden können)
- Impulse geben
- Aufmerksames Zuhören
- Klima der Wertschätzung herstellen
- gewaltfreie Kommunikation
- Ehrlichkeit
- Unvoreingenommenheit
- Fairness
- Authentisch sein
- Ausgeglichenheit
- Team- und Gruppenfähigkeit
- Regeln aufstellen um Gefahren von anderen abzuwenden
- Mit Eltern und Vorgesetzten über Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Kolleg:innen sprechen, wenn diese Gefahren dadurch abgewendet werden oder die Personen darüber informiert sind.
- Auf Einhaltung von Regeln bestehen und pädagogisch angemessene Konsequenzen bei Nichteinhaltung aufzeigen.
- Gruppe, einzelne Personen zur Erledigung von "Diensten" auffordern.
- Partizipation / Teilhabe für jedes Gruppenmitglied ermöglichen.

Alle haben das **Recht, Erklärungen zu bekommen und ihre Meinung zu äußern!**

15. SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT

Im der Kirchengemeinde begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren. Wir wollen Kindern und Jugendlichen einen sicheren Raum geben.

Kinder und Jugendliche sollen offen Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Die Mitarbeitenden sind sich der Thematik bewusst und wenden sich im Bedarfsfall an entsprechende Fachstellen. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben. Die Auseinandersetzung damit und das Bewusstsein dafür 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. Dieses Bewusstsein prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

Wir wertschätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unserer Gemeinde. 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 im Umgang mit Kindern und Jugendlichen nicht auszusparen sind. In all diesem beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle in den Gruppensettings.

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, Dabei sind wir offen und ansprechbar für junge Menschen und Eltern bzw. Sorgeberechtigte.

Die explizite sexualpädagogische Auseinandersetzung erfolgt jedoch überwiegend im Haus für Kinder Gottfried Sperl nach einem eigenen altersangemessenen Konzept.

16. VERNETZUNG UND KOOPERATION

Zur Vernetzung und Kooperation schließen wir uns dem Schutzkonzept für den Dekanatsbezirk Cham/Sulzbach-Rosenberg/Weiden an:

Die Mitarbeitenden des Dekanatsbezirks streben an, eine enge Zusammenarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt sowohl innerhalb der eigenen Strukturen als auch mit externen Kooperationspartnern, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren.

Dieser Austausch bietet folgende Chancen:

- Die Fachlichkeit in diesem Bereich wird vertieft.
- Die Handlungssicherheit wird durch gegenseitigen Austausch erhöht.

- Durch neue Perspektiven von außen ermöglicht wertvolles Feedback die Verbesserung präventiver Maßnahmen.

Das bedeutet konkret:

- Ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch der Präventionsbeauftragten innerhalb des Dekanats.
- Einholen einer Rückmeldung durch die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB zum vorliegenden Schutzkonzept
- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird regelmäßig thematisiert bei den Mitarbeiter*innentreffen, im Kirchenvorstand, sowie in den einzelnen Arbeitsbereichen innerhalb des Dekanatsbezirks.

Durch die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Jugendamt im Landkreis Neustadt/Wn besteht eine enge Verbindung zu KoKi und ASD. Eine Beratung in anonymisierter Form kann jederzeit auch über diese öffentlichen Einrichtungen erfolgen.

Sollten weitere Netzwerke innerhalb des Dekanats mit anderen Institutionen entstehen, beteiligen wir uns im Rahmen unserer Möglichkeiten.

Die Fachstellen vor Ort finden sich in der Liste der Kontakte:

- Dornrose e.V.
- Wildwasser e.V.
- Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern Weiden
- Erzieherischer Jugendschutz NEW
- KoKi - Netzwerk frühe Kindheit NEW

17. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt gilt:

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

Auf der Homepage veröffentlichen wir:

- eine Kurzversion des Schutzkonzeptes (Leitbild, Verhaltenskodizes, Verhaltensampel, Regelungen für den digitalen Raum, Sexualpädagogisches Konzept, Interventionsleitfaden)
- unser Beschwerdemanagement
- einen Beitrag zu den Ansprechpersonen
- 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 Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/durchgeführte Präventionsschulungen,
- weitere aktuelle Themen.

In unserem Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

In unserem Gemeindebrief und ggf. Newsletter informieren wir anlassbezogen über:

- die Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/durchgeführte Präventionsschulungen,
- weitere aktuelle Themen.

Desweiteren wird der Verhaltenskodex sowie ein Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen in den zentralen Gemeinderäumen ausgehängt. Diese Informationen werden auch mit der Hausordnung verteilt im Fall einer Vermietung.

18. KONTAKTE

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede:r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. 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.

Aufgaben der Ansprechperson

Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu suchen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing.

Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

Ansprechpersonen

Da wir vor Ort keine Möglichkeiten haben eigene Ansprechpersonen zu benennen, verweisen wir auf die Ansprechpersonen des Dekanats.

<https://www.dekanat-weiden-evangelisch.de/aktiv-gegen-missbrauch>

Diese Kontakte veröffentlichen wir gemäß den Regelungen zur Öffentlichkeitsarbeit (siehe Kapitel 17).

Ansprechpersonen im Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

Birgit Drechsler (Region Nord), 09672/9279313

Daniel Götzfried (Region Süd), 09971/7608638

Hans-Peter Pauckstadt-Künkler (Region Nord), 09971/7608639

Dekane und stellvertretende Dekane

Dekan Thomas Guba (Region Nord), thomas.guba@elkb.de, Tel. 0961 470 49-21

Dekanin Ulrike Dittmar (Region Süd), ulrike.dittmar@elkb.de, Tel. 09661 891-100

Stellvertretender Dekan Thomas Berthod (Region Nord), thomas.berthold@elkb.de Tel. 09682 1838556

Stellvertretende Dekanin Kathrin Nagel (Region Süd), kathrin.nagel@elkb.de
Tel. 09941 1466

Stellvertretender Dekan Dr. David Scherf (Region Süd), david.scherf@elkb.de
Tel. 09621 82173

Präventionsbeauftragte

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

Die Tätigkeit der lokalen Präventionsbeauftragten unterscheidet sich von den Präventionsbeauftragten des Dekanats in der örtlichen Zuständigkeit. Auf Anfrage ist eine Tätigkeit im Interventionsteam möglich. In erster Linie ist sie jedoch die Schnittstelle für lokale Prozesse und Sensibilisierung (siehe Beschwerdemanagement).

Präventionsbeauftragte in der Kirchengemeinde Vohenstrauß: Christina Ponader (Sozialpädagogin M.A. / ISEF); Mail: christina.ponader@elkb.de

Stellvertretung: Präventionsbeauftragte des Dekanats

Präventionsbeauftragte des Dekanats:

Gabi Mehlan (Region Nord), gabi.mehlan@elkb.de, Mobil 0171/ 18 24 277
Tel. 0961/ 470 49 18

Swetlana Nett (Region Süd), swetlana.nett@elkb.de, Tel. 09971/ 9948017

Weitere Kontakte in der Kirchengemeinde:

Geschäftsführende Pfarrerin – Carmen Riebl; Mail: carmen.riebl@elkb.de

Weitere Kontakte im Dekanat:

Koordination der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Susanne Götte (Region Nord), susanne.goette@elkb.de

Stefan Fischer (Region Süd), stefan.reinhold.fischer@elkb.de

Gerhard Beck (Region Süd), gerhard.beck@elkb.de

Berater und Beraterinnen

Friederike Steiner (Region Nord)

Benjamin Lulla (EJ Region Süd)

Anja Matthalm (Region Süd)

Isabella v. Obstfelder (Region Süd)

Jennifer Mikolasch (Region Süd)

Seelsorgerin / Seelsorger

Gudrun Mirlein (Klinikseelsorge Region Süd)

Manuel Sauer (Notfallseelsorge)

Externe Beratungsstellen:

Dornrose e.V. (sexualisierte Gewalt), Schillerstraße 13, 92637 Weiden, Tel: 0961 – 33099
Email: kontakt@dornrose.de

Wildwasser e.V. (Fachberatungsstelle für Mädchen* und Frauen* gegen sexuellen Missbrauch und sexualisierte Gewalt), Rückertstraße 1, 90419 Nürnberg, Tel: 0911 – 331330; Email: info@wildasser-nuernberg.de

Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern, Josef-Witt-Platz 1, 92637 Weiden, Tel: 0961-3917400, Email: sekretariat@beratungsstelle-weiden.de

Erzieherischer Jugendschutz NEW – Stefanie Sigl, Email: ssigl@neustadt.de, Tel: 09602-792546

KoKi - Netzwerk frühe Kindheit NEW

Alexandra Prölß, aproelss@neustadt.de; Tel. 09602/792545

Michael Simmerl, msimmerl@neustadt.de, Tel. 09602/792537

Barbara Hösl, bhoesl@neustadt.de, Tel. 09602/792547

Ansprech- und Vertrauenspersonen innerhalb von Kirche und Diakonie

Zentrale unabhängige Anlaufstelle „help“ – Tel. 0800 5040112

Bundesweites Hilfetelefon Sexueller Missbrauch - Tel. 0800 22 55 530 oder www.hilfe-portal-missbrauch.de

Meldestelle der evangelischen Landeskirche in Bayern: <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/meldestelle/>

Meldestelle des Diakonischen Werkes Bayern:
<https://www.diakonie-bayern.de/arbeitsfelder/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt>

Meldestelle der Evangelischen Schulstiftung:
<https://www.essbay.de/kontakt/ansprechpartnerinnen>

Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz:
<https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb>

Ansprechstelle der ELKB für Betroffene:

<https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/ansprechstelle-fuer-betroffene/>

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inkrafttreten

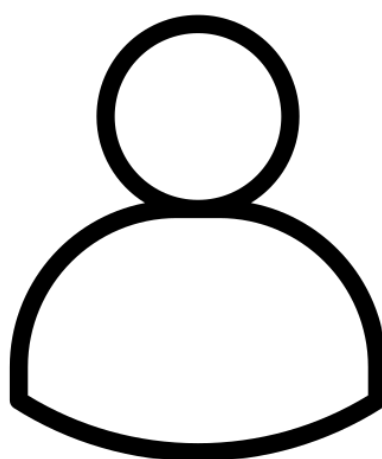
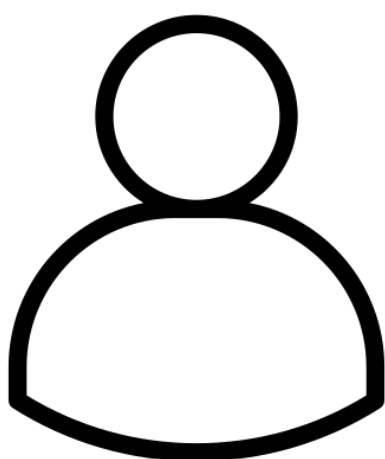
Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Vohenstrauß in seiner Sitzung vom 08.07.2026 beraten und beschlossen nach Zustimmung der Fachstelle.

Beim Mitarbeitertreffen am _____ wurde das Schutzkonzept allen Mitarbeiter:innen der Kirchengemeinde vorgestellt bzw. im Nachgang verteilt.

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

Die nächste reguläre Überprüfung ist 2031.

Ansprechpersonen in der Evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde Vohenstrauß



Ansprechpersonen des Dekanats:

Hans-Peter Pauckstadt-Künkler (Tel. 09971/7608639)
und Birgit Drechsler (Tel. 09672/9279313)

[https://www.dekanat-weiden-evangelisch.de/
aktiv-gegen-missbrauch](https://www.dekanat-weiden-evangelisch.de/aktiv-gegen-missbrauch)

Unser Grundsatz: Wir sind an der Seite der Betroffenen!

Was machen wir?

- Wir sind für alle da, die eine belastende Grenzverletzung oder einen sexuellen Übergriff erlebt haben.
- Wir hören zu, schenken Glauben, unterstützen und helfen weiter.
- Wir stehen in Kontakt mit vielen Fachberatungsstellen.