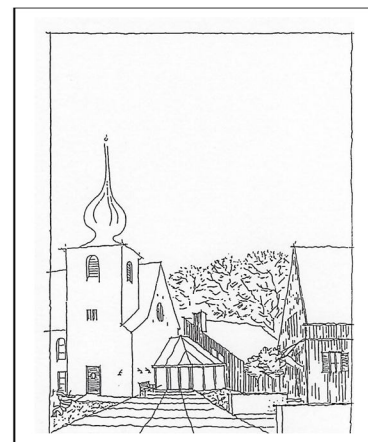
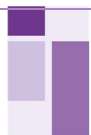
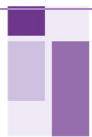




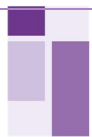
Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Kirchengemeinde Trostberg

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

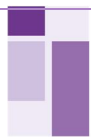
www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de



Vorwort	4
Geltungsbereich	4
Bausteine unseres Schutzkonzepts	4
1 Risiko- und Potential-Analyse	4
2 Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	5
3 Partizipation	5
4 Verantwortung und Zuständigkeiten	6
4.1 Grundlagen der Umsetzung	6
4.2 Ansprechpersonen	6
4.2.1 Aufgaben	7
4.2.2 Fortbildung und Vernetzung	7
4.3 Präventionsbeauftragte	7
4.3.1 Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Traunstein	7
4.3.2 Aufgaben der Präventionsbeauftragten	7
4.3.3 Fortbildung und Vernetzung	7
5 Präventives Personalmanagement	8
5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende	8
5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	8
5.3 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	9
5.4 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	9
5.4.1 Hauptamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde	9
5.4.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde	10
5.5 Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung	10
5.6 Dokumentation	10
6 Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	11
6.1 Verhaltenskodex	11
6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum	12
6.3 Umgang mit dem Verhaltenskodex und den Verhaltensregeln für den digitalen Raum	13
6.4 Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten	13
7 Schulung und Fortbildung	13
8 Sexualpädagogisches Konzept	14
9 Beschwerdemanagement	15
10 Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	15
10.1 Interventionsleitfaden	16



10.2	Interventionsteam	17
10.2.1	Dokumentation.....	18
10.2.2	Beratungsrecht und Meldepflicht	18
11	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	18
12	Aufarbeitung	19
12.1	Individuelle Aufarbeitung	19
12.2	Institutionelle Aufarbeitung.....	19
12.3	Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung	20
12.3.1	Unterstützung der Betroffenen	20
12.3.2	Nachsorge in der Institution	21
12.3.3	Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall	21
13	Vernetzung und Kooperation	21
14	Öffentlichkeitsarbeit.....	22
14.1	Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit	22
14.2	Konkrete Maßnahmen.....	23
14.2.1	Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos	23
14.2.2	Homepage.....	23
14.2.3	Gemeindebrief.....	24
14.2.4	Schaukasten / Aushang.....	24
15	Beschäftigungsschutz	24
15.1	Allgemeine Informationen	24
15.2	Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden	25
15.3	Umgang mit Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden	25
15.4	Regelung im Präventionsgesetz	25
16	Inkrafttreten	25
17	Anlagen.....	26
	Interventionsplan der ELKB	32
	Interventionsteam	33
	Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten	37
	Regionale Angebote	37
	Überregionale Angebote:.....	38



Vorwort

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Trostberg soll ein einladender und sicherer Ort des Glaubens und der Gemeinschaft sein, an dem Kinder, Jugendliche und Erwachsene einander in Sicherheit und mit Respekt begegnen können.

Prävention ist unserer Kirchengemeinde ein großes Anliegen.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig im Zeitraum von Februar 2025 bis Juli 2025 vom Team „Erstellung Schutzkonzept“, welches aus Vertretern des Kirchenvorstands, der Kinder- und Jugendarbeit und des Pfarramts besteht, erarbeitet und wird fortlaufend weitergeschrieben. Das Konzept will Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt fördern und konkrete Präventionsstandards festschreiben.

Mitarbeitende sind alle, die hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich tätig sind, ebenso Honorarkräfte.

Zwei wichtige Bausteine der Präventionsarbeit, die auch in diesem Schutzkonzept festgeschrieben sind, sollen hier herausgegriffen werden: die Schulung aller Mitarbeitenden, um über sexualisierte Gewalt zu informieren und sensibilisieren (Basisschulung), sowie die Selbstverpflichtungserklärung (Verhaltenskodex) aller Mitarbeitenden.

Nur ein gelebtes Präventionskonzept erfüllt seine Funktion.

Es ist Ausdruck gelebten Glaubens.

Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde Trostberg

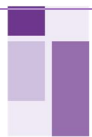
- zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen,
- zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander,
- im Arbeitsumfeld (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) zwischen Vorgesetzten, Anleitenden und Mitarbeitenden,
- zwischen Mitarbeitenden untereinander,
- zwischen Lehrenden und Lernenden sowohl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

Bausteine unseres Schutzkonzepts

1 Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum von 25. Februar 2025 bis 18. März 2025 durchgeführt; dabei war das gesamte Team Schutzkonzept, welches aus Vertretern des Kirchenvorstands, der Kinder- und Jugendarbeit und des Pfarramts besteht, beteiligt.

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.



Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich zusätzlich ergeben:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
• Präventionsarbeit durch Fortbildungsangebote ausbauen • Hausordnung für Gemeindehaus erstellen	Schutzkonzeptteam	Dezember 2026

2 Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Trostberg ist ein Raum, in dem die Würde aller Menschen als Gottes Ebenbild geachtet wird – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Beeinträchtigung oder ethnischer Herkunft. Sie bietet Menschen, besonders Kindern und Jugendlichen, einen sicheren Rahmen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können. Alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde übernehmen Verantwortung für den Schutz der ihnen anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt.

Auch alle anderen Mitglieder der Kirchengemeinde sind aufgerufen, sich dafür verantwortlich zu fühlen. Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Wenn diese geschehen, werden sie nicht verschwiegen. Die Mitarbeitenden nehmen Beschwerden ernst und schaffen ein offenes Klima für den Umgang mit diesen Verletzungen und Fehlern. Sie tolerieren Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffe nicht und gehen transparent damit um. Alle Mitarbeitenden unterschreiben als Selbstverpflichtung einen Verhaltenskodex; dieser konkretisiert die Umsetzung dieses Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt. Dieses Schutzkonzept steht auf der Homepage der Kirchengemeinde zur Verfügung. Ebenso ist dort eine Kurzfassung des Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und der Verhaltenskodex direkt abrufbar.

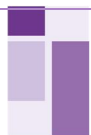
3 Partizipation

Alle, die Angebote in der Kirchengemeinde Trostberg wahrnehmen, werden nach Möglichkeit an den Entscheidungen beteiligt, die sie betreffen. Den Mitarbeitenden ist bewusst, dass es in den Strukturen einer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Die Verantwortlichen nehmen Ideen und Impulse der Beteiligten auf; so wird die Position der Beteiligten gestärkt.

Alle Mitarbeitenden setzen sich aktiv für Strukturen und Prozesse ein, in die sich Teilnehmende mit ihren Perspektiven und Meinungen einbringen können. Dazu gehört eine offene Haltung gegenüber anderen Positionen und Vorstellungen.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand
- Dienstbesprechung
- AG Schutzkonzept
- in der Kinder- und Jugendarbeit



Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde kommunizieren klar ihre Ziele und stellen 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.

4 Verantwortung und Zuständigkeiten

4.1 Grundlagen der Umsetzung

Das Thema Sexualisierte Gewalt betrifft alle; jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden muss sich dem bewusst stellen. Der Kirchenvorstand stellt sicher, dass die Inhalte dieses Schutzkonzepts von den jeweils Verantwortlichen in der täglichen Arbeit umgesetzt werden.

Er beschäftigt sich mit dem Schutzkonzept regelmäßig in seinen Sitzungen und unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und notwendigen Ressourcen.

Die Arbeitsgruppe Schutzkonzepte berichtet dem Kirchenvorstand regelmäßig von ihrer Tätigkeit.

Das Schutzkonzept wird spätestens alle fünf Jahre überprüft. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

4.2 Ansprechpersonen

Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung.

Die Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde Trostberg sind:

Sie sind vom Schutzkonzeptteam ernannt.

Frau: Melitta Leonhardt
Tel.: (01 60) 97 07 01 97
E-Mail: Ansprechperson.ev-Trostberg@elkb.de

Herr: Jonny Noss
Tel.: (01 51) 41 46 53 18
E-Mail: Ansprechperson.ev-Trostberg@elkb.de

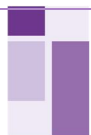
Die Ansprechpersonen für den Dekanatsbezirk Traunstein sind:

Sie sind vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 4. März 2024 berufen.

Frau Claudia Lewien, Altötting
Telefon: (01 74) 6 83 52 33
E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

Frau Heike Gierisch, Bad Reichenhall
Tel: (01 55) 66 09 22 52
E-Mail: ansprechperson.dekanatsbezirk-traunstein@elkb.de

Ebenso sind alle hauptamtlich Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern ansprechbar. Die Ansprechpersonen finden Sie auf der Homepage, im Gemeindebrief, auf den Plakaten vor den Gemeinderäumen.



4.2.1 Aufgaben

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

In unserer Kirchengemeinde Trostberg haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

4.2.2 Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die Kirchengemeinde.

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

4.3 Präventionsbeauftragte

4.3.1 Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Traunstein

Die*der aktuell benannte Präventionsbeauftragte für den Dekanatsbezirk Traunstein sind dem Schutzkonzept als Anlage beigefügt.

Die zuständige Präventionsbeauftragte ab dem 01.09.2025 für den Dekanatsbezirk Traunstein ist:

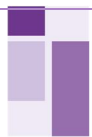
PfarrerIn Andrea Klopfer, Burgkirchen
Telefon: (08 67 9) 96 99 07,
E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

4.3.2 Aufgaben der Präventionsbeauftragten

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

4.3.3 Fortbildung und Vernetzung

Präventionsbeauftragte nehmen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte teil sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt. Sie nehmen an den regelmäßigen Vernetzungstreffen teil, die durch die Fachstelle angeboten werden.



5 Präventives Personalmanagement

Es gibt ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

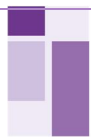
5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende

- Im Vorstellungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat (max. 5 Jahre alt) vorliegt.

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden – soweit sie eine leitende Funktion innehaben – gibt es ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln im digitalen Raum.
- 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. Siehe auch Punkt 5.3, 5.4, 5.5.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Im Abschnitt 5.3 sind die Regelungen dazu aufgeführt.



5.3 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.

Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:

Name, Vorname, Geburtsdatum
Dienstort, Tätigkeit

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum Unterschrift

Die Vorlage der Selbstauskunftserklärung ist Anlage des Schutzkonzeptes

Hospitierende und Praktikant*innen sind begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde Trostberg tätig.

Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

5.4 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

5.4.1 Hauptamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

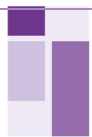
Bei Einstellung wird von allen Personen, die in der Kirchengemeinde angestellt werden, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis angefordert. Es muss vor Arbeitsbeginn vorliegen. Die Kosten hierfür trägt die *der Bewerber*in. (§4 Abs. 7 PrävG).

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dokumentiert (Ausstellungsdatum und Datum der Einsichtnahme). Das erweiterte Führungszeugnis verbleibt bei dem jeweiligen Mitarbeitenden.

Auf Anforderung, jedoch spätestens alle fünf Jahre, muss erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und die Einsichtnahme dokumentiert werden. Die Kosten hierfür trägt die Kirchengemeinde (§4 Abs. 7 PrävG).

Die Zuständigkeiten für die Einsichtnahme und Dokumentation sind folgendermaßen geregelt:

- Einsichtnahme im Pfarrbüro
- Ablage im Personalakt im Pfarrbüro



Die Kirchengemeinde fordert das erweiterte Führungszeugnis für seine oben benannten Geltungsbereich an, sofern es nicht durch übergeordnete Stellen im Landeskirchenamt erfolgt (z.B. Pfarrer*innen, Diakon*innen, Religionspädagoge*innen, Kirchenmusiker*innen)

5.4.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

In bestimmten sensiblen Bereichen und zusätzlich von Gruppenleitern, wird auch von Ehrenamtlichen ein erweitertes Führungszeugnis gefordert. Die Gebühr für die Erstellung des erweiterten Führungszeugnisses ist bei Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit durch den Dienstgeber kostenfrei. Dies umfasst insbesondere alle Bereiche, in denen Mitarbeitende mit Kindern und Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten.

Hintergrund: Einschlägig vorbestraften Personen dürfen keine Tätigkeiten mit diesen Gruppen übertragen werden (vgl. SGB VIII §72a, PräVG §4). Die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten.

In der Kirchengemeinde Trostberg gelten für die Arbeitsbereiche:

- Sozialberatung
- Frauenkreis
- Männerkreis
- Chor
- Kinder- und Jugendarbeit

die Regelungen zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung für alle Mitarbeitenden.

5.5 Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum sind von allen vor Beginn der Tätigkeit zu unterzeichnen.

Die Aufforderung und Dokumentation erfolgten analog zu den Abläufen bei den erweiterten Führungszeugnissen. In den einzelnen Arbeitsbereichen werden Listen geführt. Neue ehrenamtlich Mitarbeitende werden der Pfarramtsleitung unverzüglich gemeldet.

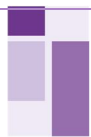
Die unterschriebenen Exemplare des Verhaltenskodexes, sowie der Verhaltensregeln für den digitalen Raum, werden im Pfarrbüro entsprechend den Datenschutzvorgaben verwahrt.

5.6 Dokumentation

In der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte werden dokumentiert und abgelegt:

- Die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung
- Das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- Die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses: Ausstellungsdatum, Datum der Einsichtnahme und Datum der Wiedervorlage

Die Dokumentation kann entweder tabellarisch erfolgen oder durch einen Dokumentationsbogen. Ein Muster ist dem Schutzkonzept als Anlage beigefügt. Die Aufbewahrung der Dokumentationen und Mitarbeiterlisten erfolgt datenschutzkonform. Bei Wechsel der verantwortlichen Mitarbeitenden werden die Unterlagen an das Pfarramt übergeben und dort datenschutzkonform verwahrt.



6 Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

6.1 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 Schutzbefohlenen 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, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
8. Wenn ich bei meiner Tätigkeit eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan der Kirchengemeinde Trostberg vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber umgehend meine Vorgesetzten.

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich bin über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne diese als verbindlich an

.....

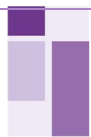
Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle



6.2 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind aus der Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Ihre Nutzung bringt aber auch Risiken. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Folgende verbindliche Regelungen dienen dazu, diesen Risiken zu begegnen, sich für sichere digitale Räume einzusetzen und die anvertrauten Menschen zu schützen:

1. Der Umgang mit privaten Handynummern erfolgt reflektiert; für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten nutzen hauptamtlich Mitarbeitende möglichst eine dienstliche Nummer.
2. Allen hauptamtlich Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
3. Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
4. Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen aus der Gemeindegemeinschaft über private digitale Kanäle (z.B. Messenger, E-Mail, Social-Media- Plattformen) mit dem Ziel der privaten Kontaktaufnahme haben
5. Ich halte mich bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzbestimmungen der ELKB.
6. Die genutzten digitalen Kanäle werden aktiv administriert, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
7. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, wird die Belästigung in Absprache mit den Betroffenen mit den Ansprechpersonen und/ oder dem hauptamtlich Mitarbeitenden angesprochen und dokumentiert, sowie konkrete Interventionsmaßnahmen eingeleitet. Sofern das Interventionsteam einbezogen wurde, verbleibt die Dokumentation im Dekanat, ansonsten in der Kirchengemeinde.
8. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
9. Ehrenamtlich Mitarbeitende können selbst entscheiden, welche digitalen Kommunikationswege sie im Sinne dieser Vorgabe nutzen möchten.

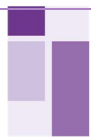
Ich wurde über die Inhalte dieser Verhaltensregel informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....
Ort, Datum

.....
Name / Unterschrift

.....
kirchliche Dienststelle /Stempel

.....
Unterschrift



6.3 Umgang mit dem Verhaltenskodex und den Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten beides zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Die zuständigen Verantwortlichen sind hier in der Bringschuld und leiten die unterschriebenen Erklärungen unaufgefordert an das Pfarrbüro weiter.

Referent*innen erhalten den Verhaltenskodex und werden über die Regelungen informiert. Er ist i. d. R. von der Referent*innen zu unterschreiben, in jedem Fall aber, wenn keine hauptamtliche Person bei der Veranstaltung anwesend ist. Die Ablage erfolgt zentral im Pfarrbüro.

Zusätzlich steht das Prinzip der „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden der jeweiligen Veranstaltungen offen.

Der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden auf der Homepage veröffentlicht und mit allen neuen Mitarbeitenden (ehrenamtlich und hauptamtlich) besprochen, sowie bei Sitzungen des Kirchenvorstandes, der Ausschüsse und Veranstaltungen thematisiert und in allen Messengergruppen geteilt und zugrunde gelegt werden.

6.4 Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten

Die Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten entnehmen Sie der Hausordnung.

7 Schulung und Fortbildung

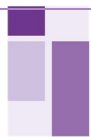
Präventive Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt ist der beste Schutz. Inhalte der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit sind:

- was versteht man unter sexualisierter Gewalt
- welche Gefahren liegen im digitalen Raum
- welche Strategien verfolgen Täter*innen
- welche Risikofaktoren begünstigen sexualisierte Gewalt
- welche Handlungsoptionen ergeben sich daraus
- was sind die Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen
- welches Handeln ist notwendig, wenn ein Verdacht im Raum steht (Intervention).

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:

- Konfihelfer*innen sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einer Basisschulung teilzunehmen und erhalten ein Zertifikat.
- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten zu Beginn der Mitarbeit eine Kurzschulung zu Verhaltenskodex und den Verhaltensregeln.
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an den Jugendleiter*in-Grundkurs nach JuLeiCa-Standards teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung. Alternativ können sie auch an einer Basisschulung teilnehmen.



- Das Dekanat bietet für Mitarbeitende mindestens einmal jährlich die Basisschulung bzw. entsprechende Präventionsschulungen an.
Alternativ ist die Teilnahme an Angeboten des Dekanates oder der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden 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 Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Die Fahrtkosten zu den Schulungen werden erstattet.
- Alle fünf Jahre muss darüber hinaus eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Das Pfarramt 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 der Kirchengemeinde dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der/ die Vorgesetzte*r das Gespräch.

Ist die Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, muss über eine weitere Mitarbeit durch den Kirchenvorstand entschieden werden.

8 Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität gehört zur Persönlichkeit eines jeden Menschen und wird in jedem Lebensalter anders gestaltet.

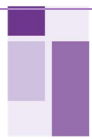
Allen Mitarbeitenden ist bewusst, dass sich Sexualität unterschiedlich zeigt und gelebt wird. Die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern sind eine Bereicherung und zugleich Ausdruck, dass alle Menschen geliebte Geschöpfe Gottes sind.

In den verschiedenen Arbeitsfeldern der Kirchengemeinde treffen Mitarbeitende auf Menschen jeden Alters. Alle Altersgruppen sollen dort offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und vor allem Kinder und Jugendliche sollen alters- und entwicklungsgemäße Antworten erhalten. Bei Bedarf finden dazu thematische Schulungen mit Fachpersonal statt.

In allen Bereichen kirchlicher Arbeit gilt es, das sexuelle Selbstbestimmungsrecht zu beachten. Die Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich in den Veranstaltungen mit einfließen; ebenso entstehen vor Ort Emotionen. Die Mitarbeitenden bieten bei Bedarf Raum, diese Gefühle anzusprechen und positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nichtsexuellen Beziehungen zu sammeln.

Vorkehrungen sorgen dafür, dass die Grenzen jeder*jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen im Vorfeld helfen, die eigenen Grenzen und die der anderen zu wahren.

In der Kirchengemeinde Trostberg findet dieses Konzept Anwendung. Die evangelische Jugend im Dekanat hat ein eigenes, altersangepasstes sexualpädagogisches Konzept, mit dem sie arbeitet.



9 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 entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Als Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung findet Begegnung auf Augenhöhe statt: Beschwerden werden ernst genommen und nicht bagatellisiert; Vorwürfen wird nachgegangen.

In der Kirchengemeinde Trostberg gibt es folgende Beschwerdemöglichkeiten:

- Regelmäßige Erreichbarkeit der Pfarramtsleitung, der Vertrauensleute und des Pfarrbüros.
- Öffnungszeiten: Mo.+ Mi. + Fr. von 09:00 – 11:30 Uhr – Anrufbeantworter wird regelmäßig abgehört.
- unter Telefon 08621/2249 oder E-Mail: pfarramt.trostberg@elkb.de ; im Vertretungsfall wird eine entsprechende Erreichbarkeit über die Abwesenheitsmeldung über den Anrufbeantworter bekannt gegeben.
- Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb von 24 Stunden. Über das Wochenende verlängert sich der Zeitraum entsprechend.
- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen
- In der Anlage befinden sich Formulare für Beschwerden und Rückmeldungen.
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Briefkasten Pfarramt (regelmäßige Leerung)
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

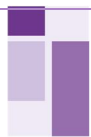
Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt werden auf der Homepage, Gemeindebrief sowie Plakate an gut sichtbaren Orten veröffentlicht.

10 Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. **Alle Maßnahmen müssen mit der Pfarramtsleitung und Dekanatsleitung abgestimmt werden.** Sollte die*der geschäftsführende Pfarrer*in oder die*der Dekan*in Teil des Verdachts sein, müssen alle Maßnahmen mit der Regionalbischöfin bzw. Regionalbischof abgestimmt werden.



10.1 Interventionsleitfaden

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich.

Grundsätze der Intervention sind: alle Beteiligten im Blick behalten, keine alleinigen Entscheidungen treffen, das Interventionsteam bzw. den informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.

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:** Durchschnaufen und Boden unter den Füßen gewinnen; 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*n Helfer*in an der Seite benötigt.
- T – Täter*innen stoppen:** klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen, Konsequenzen absprechen.

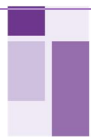
Bis zum Vorliegen des aktuell gültigen Gesamtinterventionsleitfadens der ELKB gelten die Informationen im Handlungsleitfaden für Dekan*innen und in der Ordnung zum Beschäftigtenschutz in der ELKB, im Intranet zu finden unter <https://www2.elkb.de/intranet/node/29094>.

Die in der Kirchengemeinde Trostberg vorliegende *Checkliste für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt* bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention.

Aufgaben der*des Dienstvorgesetzten (Leitungsebene) bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Die Aufgaben der*des Dienstvorgesetzten sind: Opfer schützen, mit der*dem Beschuldigten angemessen umgehen (Fürsorgepflicht), das Umfeld informieren und begleiten, den Sachverhalt auf Plausibilität prüfen und das Verfahren koordinieren.

Dem/der Pfarrer*in, dem/der Dekan*in ist bewusst, dass er/sie hier in der Rolle der*des Dienstvorgesetzten agiert (und nicht als Seelsorger*in).



Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):

1. Pfarramtsführung bzw. Dekan*in als Dienstvorgesetzte*r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte Pfarrer*in oder Dekan*in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Dekan*in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein (siehe Abschnitt 12.2.).
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Dekan*in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der Regionalbischof in Kenntnis gesetzt.
5. Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert.
6. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).
7. Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:
 - Weitere Beobachtung
 - Disziplinarisches Gespräch
 - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
 - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
 - Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

10.2 Interventionsteam

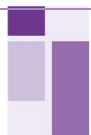
Das Interventionsteam unterstützt den Leitungsverantwortlichen und bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

1. Dekan*in (Verfahrensleitung)
2. Stellvertretende*r Dekan*in oder der/die von ihm benannte Vertreter*in (im Verhinderungsfall über das Dekanat erfahrbar)
3. Präventionsbeauftragte*r im Dekanatsbezirk Traunstein
4. Für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person
5. Person mit benötigter Fachexpertise/Erfahrene Fachkraft
6. Weitere Person mit benötigter Fachexpertise/Erfahrene Fachkraft
7. ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

Das konkrete Interventionsteam ist im Anhang des Schutzkonzepts benannt.



10.2.1 Dokumentation

Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert und im Dekanat aufbewahrt.

Für Fälle innerhalb der Kirchengemeinde, die kein Handeln des Interventionsteams erfordern, erfolgt die Aufbewahrung in der Kirchengemeinde. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort aufbewahrt, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist.

10.2.2 Beratungsrecht und Meldepflicht

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

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Als Anhang wird diesem Schutzkonzept beigelegt:

- Interventionsleitfaden
- Interventionsablauf in der ELKB als Grafik
- Interventionsteam für Dekanatsbezirk Traunstein

11 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

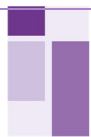
Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*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 ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12 Aufarbeitung

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

12.1 Individuelle 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.

Ebenso erhalten Betroffene transparente Informationen über Interventionsschritte, die noch nicht abgeschlossen sind. Weitere Ausführungen finden sich unter – Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung –.

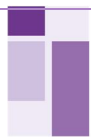
12.2 Institutionelle Aufarbeitung

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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



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

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

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

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

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

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

12.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung

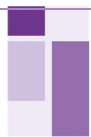
12.3.1 Unterstützung der Betroffenen

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 Eltern 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.

Sobald der Vorfall im Bereich der Haupt- und Ehrenamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Unterstützung der Betroffenen.



12.3.2 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 bei Abteilung F zu beantragen und werden von der Landeskirche entsprechend den Richtlinien finanziell gefördert.

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

12.3.3 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 zunächst mit den zuständigen Verantwortlichen, der AG und dem Kirchenvorstand besprochen und eingearbeitet. Die Dekanatsleitung wird, wenn nötig in alle Schritte einbezogen, und erhält das überarbeitete Schutzkonzept. Ebenso die Fachstelle.

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.

Das Dekanatsbüro gibt die Änderungen an die Kirchengemeinden weiter.

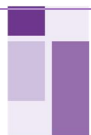
13 Vernetzung und Kooperation

Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde streben eine enge Zusammenarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und allen anderen Formen von Missbrauch und Gewalt sowohl innerhalb der eigenen Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen an und etablieren diese in ihrer Arbeit. Dabei nutzen sie vorhandene Kontakte und Netzwerke. Dieser Austausch bietet folgende Chancen:

- die Fachlichkeit in diesem Bereich vertiefen,
- Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvollem Feedback zu erhalten zur Verbesserung präventiver Maßnahmen.

Das bedeutet konkret:

- Die Mitarbeitenden im Pfarrbüro/der Kirchengemeinde recherchieren regelmäßig, ob es in der Region bestehende Austauschnetzwerke gibt, in denen eine Beteiligung möglich ist.
- Im Dekanatsbezirk gibt es folgende Fachberatungsstellen, die dem Dekanat, aber auch den Kirchengemeinden vor Ort für Fortbildungen und Schulungen zur Verfügung stehen:



Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Diakonischen Werk Traunstein

Triftweg 36, 83278 Traunstein
Ansprechpartnerin: Danica Wetzky
Telefon: (0176) 24 27 48 75
E-Mail: danica.wetzky@diakonie-traunstein.de

Frauen helfen Frauen – Fachberatungsstelle für gewaltbetroffene Frauen, Kinder und Jugendliche im Landkreis Mühldorf

Stadtplatz 5, 84478 Waldkraiburg
Telefon: (08638) 83 79 7
E-Mail: info@fhf-lkr-muehldorf.de; beratung@fhf-lkr-muehldorf.de
Web: <https://fhf-lkr-muehldorf.de>

Frauen helfen Frauen – Beratungsstelle für sexuelle und häusliche Gewalt Burghausen

Berchtesgadener Str. 3, 84489 Burghausen
Telefon: (08677) 70 07
E-Mail: beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de
Web: <https://fhf-muehldorf.de>

- Einholen einer Rückmeldung durch die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB zum vorliegenden Schutzkonzept
- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird regelmäßig thematisiert.

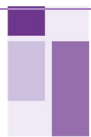
14 Öffentlichkeitsarbeit

Die Information der Präventionsarbeit sexualisierter Gewalt erfolgt über verschiedene Kommunikationswege. Ziel ist es aktiv Stellung gegen sexualisierte Gewalt zu beziehen, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und anvertraute Menschen zu schützen.

14.1 Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt gilt daher:

- 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.



14.2 Konkrete Maßnahmen

14.2.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt beinhaltet auch Richtlinien für den digitalen Raum.

Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Fotos von Kindern oder Jugendlichen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten angefertigt werden. Gleiches gilt für Fotos von erwachsenen Personen.
- Bei Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos wird der Verwendungszweck klar benannt. Bei Veröffentlichung von Bildern im Internet ist eine gesonderte Einwilligung nötig, da sich ein nicht überschaubarer Adressat*innenkreis ergibt.
- Fotos von Kindern und Jugendlichen werden nur verwendet, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Der Verzicht auf Klarnamen und Verlinkungen zu persönlichen Profilen wahrt die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien.
- Es werden keine Bilder bzw. Beiträge veröffentlicht, die Personen bloßstellen.
- der Einsatz technischer Mittel, der auf der Homepage den Download weitestmöglich erschwert;
- die Reduktion der Fotoauflösung (Bildgröße) für das Internet, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden;
- fallbezogen abwägen, ob Fotos nur in gedruckten Publikationen genutzt werden.

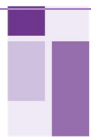
14.2.2 Homepage

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.



14.2.3 Gemeindebrief

Im Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

14.2.4 Schaukasten / Aushang

Im Schaukasten und auf Aushängen sind folgende Inhalte leicht zugänglich:

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

15 Beschäftigungsschutz

15.1 Allgemeine Informationen

Das Präventionsgesetz der ELKB bezieht sich nicht nur auf sexualisierte Gewalt, die an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und weiteren anvertrauten Personen in Kirche oder Diakonie verübt wird.

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

„Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und diakonischen Dienstverhältnissen; eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen. Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht.“ (Präambel der Ordnung zum Beschäftigtenschutz (BeschSchO) vom 20. April 1999, RS 803).

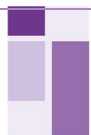
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spannt den rechtlichen Rahmen für diese Zielgruppe hin zum Beschäftigtenschutz. Hier finden sich Regelungen gegen Benachteiligung, gegen Diskriminierung und gegen (sexuelle) Belästigung. Der § 3 Abs. 4 AGG ist die Grundlage für das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg*innen oder Dienstvorgesetzte erfahren.

Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverwaltungs- und Ausbildungsfunktionen.

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

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung, auch gegenüber Dritten, nicht geduldet wird.



15.2 Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden

Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der*dem nächsthöheren nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden.

Alle Personen unterliegen der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene*r und Vorgesetzte*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

Es ist dringend geboten, externe Beratung zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.

15.3 Umgang mit Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden

Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung.

In diesem Kontext ist es dringend geboten, externe Beratung einzuholen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

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

15.4 Regelung im Präventionsgesetz

„Die bislang bestehende Ordnung für den Beschäftigtenschutz vom 20. April 1999 (RS 803), die vom Landeskirchenrat im Einvernehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission und dem Diakonischen Rat erlassen wurde, wird von den Regelungen des Präventionsgesetzes überlagert und mit den bereits im Entstehen begriffenen und künftig weiter entstehenden Schutzkonzepten in Einklang zu bringen sein oder von diesen abgelöst werden. Ihre Änderung beziehungsweise Aufhebung wird parallel zur Erarbeitung des Rahmenkonzeptes erfolgen.“ (Präventionsgesetz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern).

Es ist geplant, für die den Beschäftigtenschutz betreffenden Regelungen ein separates Konzept zu formulieren im Sinne eines bereichsübergreifenden Schutzkonzepts. Es wird die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufnehmen und sich an dessen Handlungsempfehlungen orientieren.

16 Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept wurde der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Nachdem die Rückmeldungen von der Fachstelle eingearbeitet wurden, hat der Kirchenvorstand das vorliegende Schutzkonzept in seiner Sitzung vom **00.00.2025** beschlossen.

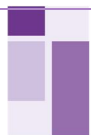
Das Schutzkonzept wird regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre geprüft. Sollte eine Intervention notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts nach Abschluss der Intervention statt.

Die nächste reguläre Überprüfung ist 2030



17 Anlagen

- Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum
- Selbstauskunftserklärung für Hospitierende oder Praktikant*innen
- Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex
- Ansprechpersonen für die Kirchengemeinde Trostberg
- Präventionsbeauftragte für den Dekanatsbezirk Traunstein
- Interventionsteam für den Dekanatsbezirk Traunstein
- Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten
- Interventionsleitfaden
- Interventionsplan der ELKB als Grafik
- Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt



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 Schutzbefohlenen 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, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
8. Wenn ich bei meiner Tätigkeit eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.
11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan der Kirchengemeinde Trostberg vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.
12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber umgehend meine Vorgesetzten.

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich bin über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne diese als verbindlich an

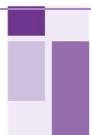
.....
Ort, Datum

.....
Name / Unterschrift

.....
kirchliche Dienststelle /Stempel

.....
Unterschrift

Vorlage Stand: 30.07.2025



Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind aus der Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Ihre Nutzung bringt aber auch Risiken. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Folgende verbindliche Regelungen dienen dazu, diesen Risiken zu begegnen, sich für sichere digitale Räume einzusetzen und die anvertrauten Menschen zu schützen:

1. Der Umgang mit privaten Handynummern erfolgt reflektiert; für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten nutzen hauptamtlich Mitarbeitende möglichst eine dienstliche Nummer.
2. Allen hauptamtlich Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
3. Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
4. Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dürfen keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen aus der Gemeindearbeit über private digitale Kanäle (z.B. Messenger, E-Mail, Social-Media- Plattformen) mit dem Ziel der privaten Kontaktaufnahme haben
5. Ich halte mich bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzbestimmungen der ELKB.
6. Die genutzten digitalen Kanäle werden aktiv administriert, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
7. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, wird die Belästigung in Absprache mit den Betroffenen mit den Ansprechpersonen und/ oder dem hauptamtlich Mitarbeitenden angesprochen und dokumentiert, sowie konkrete Interventionsmaßnahmen eingeleitet. Sofern das Interventionsteam einbezogen wurde, verbleibt die Dokumentation im Dekanat, ansonsten in der Kirchengemeinde.
8. Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
9. Ehrenamtlich Mitarbeitende können selbst entscheiden, welche digitalen Kommunikationswege sie im Sinne dieser Vorgabe nutzen möchten.

Ich wurde über die Inhalte dieser Verhaltensregel informiert und erkenne diese als verbindlich an.

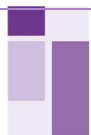
.....
Ort, Datum

.....
Name / Unterschrift

.....
kirchliche Dienststelle /Stempel

.....
Unterschrift

Vorlage Stand: 30.07.2025



Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex

Vorlage Stand: 30.07.2025

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Trostberg

Heinrich-Braun-Str. 10

83308 Trostberg

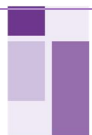
vertreten durch Pfarrer Wolfram Hoffmann

Angaben zur/zum Mitarbeitenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ, Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Einsichtnahme meines erweiterten Führungszeugnisses und Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Dokumentation der Einsichtnahme	Ausstellungsdatum Führungszeugnis:	
	Datum der Einsichtnahme:	
Der/die oben genannte Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Es ist kein Eintrag wegen einer Straftat nach den Paragraphen 171, 174, 174a, 174b, 174c, 176, 176a, 176b, 177, 178, 179, 180, 180 a, 181a, 182, 183, 183a, 184, 184a, 184b, 184c, 184d, 184e, 184f, 225, 232, 233, 233a, 234, 235, 236 des StGB vorhanden.		
Ort, Datum	Unterschrift des Dienstgebers	Wiedervorlage (5-Jahres- Turnus)

Datum des unterschriebenen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum	
Datum Teilnahme an Basisschulung	



Selbstauskunftserklärung für Hospitierende bzw. Praktikanten*innen

Vorlage Stand: 30.07.2025

.....
Name

.....
Vorname

.....
Geburtsdatum

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt* rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

.....
Ort, Datum

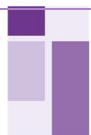
.....
Name / Unterschrift

.....
kirchliche Dienststelle /Stempel

.....
Unterschrift

Hospitierende und Praktikant*innen sind begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde Trostberg tätig.

Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.



Dokumentationsbogen Verhaltenskodex

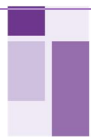
Vorlage Stand: 30.07.2025

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Trostberg
Heinrich-Braun-Str. 10
83308 Trostberg
vertreten durch Pfarrer Wolfram Hoffmann

Angaben zur* zum Mitarbeitenden:

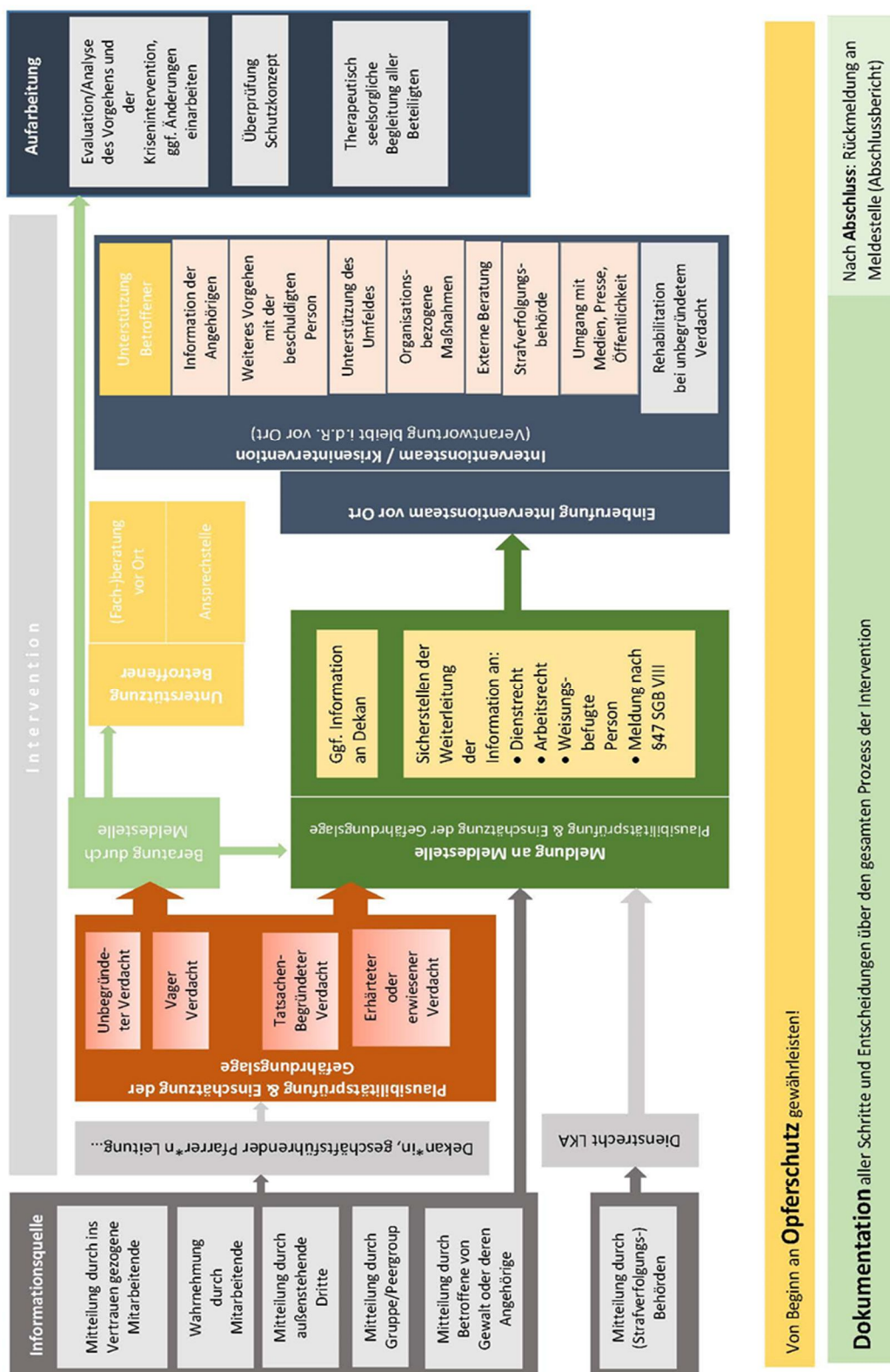
Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ, Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Datum des unterschriebenen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum	
Datum Teilnahme an Basisschulung	

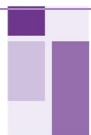


Interventionsplan der ELKB

Interventionsplan ELKB



Interventionsplan ELKB (Stand 10.02.2023)



Interventionsteam

Dem Interventionsteam für den Dekanatsbezirk Traunstein gehören an:

1. Dekan*in/Verfahrensleitung

Dekan Peter Bertram, Traunstein

Telefon: 0861/98967-14

E-Mail: peter.bertram@elkb.de

(oder der/die von ihm benannte Vertreter*in im Verhinderungsfall; über das Dekanat erfahrbar)

2. Stellvertretende Dekan*in (mit besonderer Erfahrung Bereich Kindergärten)

Pfarrerin Andrea Klopfer, Burgkirchen;

Telefon: (08 67 9) 96 99 07

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

3. Präventionsbeauftragte*r im Dekanatsbezirk Traunstein

Pfarrerin Andrea Klopfer, Burgkirchen;

Telefon: (08 67 9) 96 99 07

E-Mail: andrea.klopfer@elkb.de

(gleichzeitig auch Koordination der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in enger Abstimmung mit dem Dekan und verantwortlichen Stellen der ELKB)

4. Erfahrene Fachkraft

Claudia Lewien, Traumatherapeutin Altötting;

Telefon: (01 74) 6 83 52 33

E-Mail: claudia.lewien@elkb.de

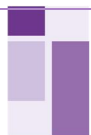
5. Erfahrene Fachkraft (mit besonderer Erfahrung Seniorenarbeit)

Diakon Michael Soergel, Diakonie im Achental;

Telefon: (08 64 1) 78 10

E-Mail: michael.soergel@elkb.de

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



Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

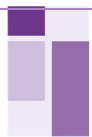
Vorlage Stand: 30.07.2025

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, Name Protokollant*in	
--	--

Sachdokumentation

Wer hat etwas beobachtet bzw. berichtet? (Name, Telefon, Mail, Funktion ...)		
Betroffene*r: Name, Alter, Geschlecht		
Beschuldigte*r: Name, Alter, Geschlecht, Funktion		
Zeugen: Namen, Funktion		
Die Beobachtung bzw. Schilderung betrifft eine Situation ...	intern (z. B. Angebote Dekanatsbezirk oder Kirchengemeinde ...) ☐	extern (z. B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...) ☐
Wo und wann? (Örtlichkeit möglichst genau, Datum der Beobachtungen)		

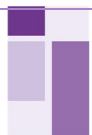


Wer war beteiligt? (auch Zeugen)	
Was wurde genau beobachtet bzw. berichtet?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

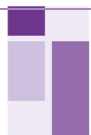
Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
Alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	

Ist der Schutz der/des Betroffenen gewährleistet?	
Gibt es einen Anlass für ärztliche Abklärung?	



Mögliche Unterstützung der/des Betroffenen aus deren/dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für die*den Betroffene*n durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen?	
Nächste Schritte	



Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Stand: 12. Februar 2024

Regionale Angebote

Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Diakonischen Werk Traunstein

Danica Wetzky
Triftweg 36, 83278 Traunstein
Telefon: (0176) 24 27 48 75
email: danica.wetzky@diakonie-traunstein.de

Frauen helfen Frauen – Fachberatungsstelle für gewaltbetroffene Frauen, Kinder und Jugendliche im Landkreis Mühldorf

Stadtplatz 5, 84478 Waldkraiburg
Telefon: (08638) 83 79 7
email: info@fhf-lkr-muehldorf.de oder beratung@fhf-lkr-muehldorf.de
<https://fhf-lkr-muehldorf.de>
Erreichbarkeit: Mo, Di, Do: 09:00 - 17:30 Uhr
Mi: 09:00 - 19:00 Uhr
Fr: 09:00 - 15:00 Uhr

Frauen helfen Frauen – Beratungsstelle für sexuelle und häusliche Gewalt Burghausen

Berchtesgadener Str. 3, 84489 Burghausen
Telefon: (08677) 70 07
email: beratungsexuellegewalt@fhf-burghausen.de
<https://fhf-burghausen.de>
Erreichbarkeit: Mo bis Fr 09.00 – 16.00 Uhr
Telefonischer Bereitschaftsdienst: Mo bis Fr 18.00 – 22.00 Uhr
Sa, So, Feiertag von 10.00 – 22.00 Uhr

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei

KPI Traunstein: Frau Dominik
Telefon: (0861) 98 73 – 4 13

Polizeipräsidium Oberbayern Süd: Frau Wagner
Telefon: (08031) 2 00 – 10 88

Hintergrundinformation:

Die Beauftragten der Polizei für Kriminalitätsoffer (BPfK) gibt es bei allen Polizeipräsidien in Bayern. Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Kriminalitätsoffer informieren und unterstützen sie in den Bereichen:

- Gewalt im familiären Bereich / Häusliche Gewalt
- Misshandlung oder Vernachlässigung von Kindern
- sexuelle Gewalt gegen Erwachsene
- sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- Stalking / Nachstellung.

Dabei klären sie über den Ablauf eines Strafverfahrens und über Opferrechte auf, erläutern polizeiliche Maßnahmen und Möglichkeiten, geben Verhaltenstipps zur Vorbeugung und weisen auf Beratungsstellen und Hilfeeinrichtungen hin. Bei Bedarf stellen sie den Kontakt zur zuständigen Polizeidienststelle her.

Quelle: <https://www.polizei.bayern.de/schuetzen-und-vorbeugen/beratung/beauftragte-der-polizei-fuer-kriminalitaetsopfer/index.html> – aufgerufen am 20. November 2023



Weißer Ring – Außenstelle Traunstein

Sabine Kurz (Außenstellenleitung)

Telefon: (01 51) 55 16 47 27

email: traunstein@mail.weisser-ring.de

<https://traunstein-bayern-sued.weisser-ring.de>

Weißer Ring – überregional

Telefon: 116 006 (täglich 7 – 22 Uhr)

<https://weisser-ring.de>

Hintergrundinformationen:

Der „Weiße Ring“ hilft Ihnen, wenn Sie Opfer von Kriminalität und Gewalt geworden sind: Über das Opfer-Telefon 116 006, die Onlineberatung oder bundesweit persönlich vor Ort.

Überregionale Angebote:

Zentrale Anlaufstelle – unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie

Telefon: (0800) 50 40 112

email: zentrale@anlaufstelle.help

<https://www.anlaufstelle.help>

Terminvereinbarung telefonische Beratung:

Mo: 14.00 – 15.30 Uhr,

Di, Mi, Do: 10.00 – 12.00 Uhr

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern – Ansprechstelle für Betroffene

Telefon: (089) 55 95 335

email: ansprechstellesg@elkb.de

Evangelische Telefonseelsorge

Telefon: (0800) 111 0 111 (gebührenfrei, anonym, rund um die Uhr)

<https://www.telefonseelsorge.de>

Hilfeportal Sexueller Missbrauch

Telefon: (0800) 22 55 530

email: info@hilfe-portal-missbrauch.de

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/>