

# Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Evang.-Luth. Pfarrei Neufahrn/Ndb

Dekanat Landshut

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH** 

[www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)

## Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort	3
II.	Geltungsbereich	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	3
	Risiko- und Potential-Analyse	3
	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	3
	Partizipation	4
	Verantwortung und Zuständigkeiten	4
	Ansprechpersonen	4
	Präventionsbeauftragte	5
	Präventives Personalmanagement	5
	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:	5
	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	6
	Dokumentation	6
	Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten	7
	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	7
	Verhaltenskodex der ELKB	7
	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	8
	Schulung und Fortbildung	9
	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	10
	Beschwerdemanagement	11
	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	11
	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	12
	Aufarbeitung	13
	Vernetzung und Kooperation	14
	Öffentlichkeitsarbeit	15
	Während der Schutzkonzepterstellung	15
	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	17
	Homepage	16
	Printmedien	16
	Schaukästen/Pinwände	16
	Beschäftigtenschutz	17

## I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept wurde im Herbst 2024 vom Kirchenvorstand der Evang.-Luth. Pfarrei Neufahrn/Ndb erarbeitet und nach Beratung mit den Haupt- und Ehrenamtlichen am 16. Dezember 2024 beschlossen.

## II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde Neufahrn in Niederbayern.

## III. Grundsätzliches

### 1. Risiko- und Potential-Analyse

Für die KG Neufahrn wurde die Risiko- und Potentialanalyse am 19.6.24 in der Kirchenvorstandssitzung durchgeführt, jedes Mitglied im Kirchenvorstand hat zuvor den Fragebogen und Hinweise dazu bekommen. Zudem war das Schutzkonzept und angebotene Erstbelehrungen Thema in vorausgehenden KV-Sitzungen und Arbeitssicherheitsbelehrungen (Zielgruppe der ASi-Belehrung: alle Mitarbeiter/Arbeitsbereiche).

Für die KG Neufahrn wurde bereits vor einigen Jahren das Schutzkonzept der ev. Jugend übernommen; das Thema wurde auch in vorhergehenden KV-Sitzungen behandelt, am 27.02.24 wurde die Erstellung des Schutzkonzepts beschlossen und eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die am 25.03.24 tagte. Dabei wurden Risiko- und Potentialanalyse der beteiligten Arbeitsbereiche durchgeführt.

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

### 2. 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. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. 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.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht und Menschen lernen es auf folgenden Wegen kennen:

- Gemeindebrief
- Aushang Gemeinderaum
- Homepage (Link)
- Arbeitssicherheitsbelehrungen
- Neueinstellungen/Neueinstieg von Ehrenamtlichen
- Arbeitsbesprechungen, insbes. vor Veranstaltungen mit Kindern, Jugendlichen

### 3. Partizipation

Mitarbeitende und Ehrenamtliche, die unsere Angebote wahrnehmen, werden an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligt. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde tätigkeitsbezogene Hierarchien gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder, Gruppen- und Veranstaltungsteilnehmern umgehen, wird deren Position gestärkt.

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

- Kirchenvorstand
- Gespräche mit dem Liturgen an der Kirchentür nach dem Gottesdienst
- Besuche vom Pfarrer bei Gruppen und Kreisen
- Teambesprechungen (z.B. bei Konfi-Wochenende)
- Infos für Gruppen zu Beginn einer Aktion (z.B. Konfi-Wochenende: am ersten Tag werden in der „Start-Runde“ Konfis ermutigt, sich bei Problemen an ein Mitglied des Leitungsteams zu wenden und Probleme nicht zu verschweigen)
- Pfarrbüro: offenes Ohr der Sekretärin und des Pfarrers für Besucher/Anrufer

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

#### 1. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich alle unsere Mitarbeitenden bewusst stellen müssen. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Der Kirchenvorstand hat sich des Themas in besonderer Weise angenommen. Wir möchten sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept einmal jährlich auf die Tagesordnung des Kirchenvorstands und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Jährlich wird das Schutzkonzept überprüft. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

#### 2. Ansprechpersonen

Ansprechpersonen sind außerhalb der Ortsgemeinde zu finden, damit eine Neutralität und Distanz gewährleistet werden kann. Die dekanatsweiten und landeskirchenweiten Ansprechpersonen sind:

Dekanat:

Pfarrerin Krieger (johanna.krieger@elkb.de; 0871/9621321); Diakonin Schmidt (sabrina.schmidt@elkb.de; 0871/4306491)

Landeskirche:

1. Für Betroffene: Ansprechstelle (§5 PräVG) Aufgaben: Clearinggespräche und Beratung, Unterstützungsleistungen, Bei garantierter Vertraulichkeit & Anonymität; Anerkennungskommission (§9 PräVG) Aufgaben: Clearinggespräche und Beratung, Antragsverfahren finanzielle Leistungen in Anerkennung von Leid durch sexualisierte Gewalt Kontakt: • Sabine Böhlau, Maren Schubert • Telefon: (089) 5595-335 • Mail: ansprechstelleSG@elkb.de Kontakt: • Monika Söder • Telefon: (089) 5595-422

2. Für die Institution Landeskirche Meldestelle (§6 PräVG) Aufgaben: Intervention, Kriseninterventionspläne auf allen Ebenen, Beratung zur Intervention, Meldepflicht Kontakt für Dekanate & Gemeinden • Michaela Urbanek • Telefon: (089) 5595-335 • Mail: meldestelleSG@elkb.de; Präventionsteam (§7 PräVG) Aufgaben: Konzeption und Implementierung von Präventionsmaßnahmen auf sämtlichen Ebenen, Beratung zu Schutzkonzepten und Prävention, Schulungen • Martina Frohmader, (Leitung) Tel. (089) 5595-309 • praevention@elkb.de Ansprechpartnerin für die DB Weiden, Sulzbach-Rosenberg, Neumarkt, Regensburg, Landshut • Lea Maria Petrat, 0173-4588569, lea.petrat@elkb.de

### **a) 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 unserem Dekanatsbezirk haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

### **b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen**

Die dekanatsweiten Präventionsbeauftragten sind: Diakonin Veronika Eicher (veronika.eicher@elkb.de; 0151/24172312) und Pfn. Edna Ranninger (edna.ranninger@elkb.de; 0871/14249922)

### **c) Fortbildung und Vernetzung**

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

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

## **3. Präventionsbeauftragte**

Präventionsbeauftragte sind berufene Mitglieder im Kirchenvorstand. 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.

## **4. Präventives Personalmanagement**

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

### **1. 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 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 Bewerbern schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der neue Mitarbeiter den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft, bei Personen, die in Ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben oder mit mehr als 3 Stunden pro Woche in der Kirchengemeinde beschäftigt sind oder in der Gruppenleitung Aufgaben haben.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt soll im ersten Dienstjahr erfolgen, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

## **2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende**

Da die ehrenamtliche Mitarbeit oft einen gleitenden Beginn hat (z.B. Konfirmand – Teamer - Gruppenleiter) kann kein Erstgespräch definiert werden. Dennoch gilt:

- In Gesprächen 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 neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- 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. Zwei Beispiele

In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.

Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

## **3. Dokumentation**

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt. Diese enthält:

- den unterschriebenen Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

#### **4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten**

- Für Praktikanten ohne Vertrag (z.B. Schüler) erfolgt mindestens eine Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikanten sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden auch auf die Schweigepflicht hingewiesen.

#### **5. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz**

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

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes.

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

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise. (siehe unten Verhaltenskodex für digitalen Raum)

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum:

- Kirchenvorstand
- Arbeitssicherheitsbelehrung
- Unterzeichnung Hausordnung
- Einarbeitung neuer Mitarbeiter

##### **5.1. Verhaltenskodex der ELKB**

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 Kinder, 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 Kollegen, 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 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 will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....

Ort, Datum

Name

.....

kirchliche Dienststelle

## 5.2. 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 soweit dies möglich ist. Denn die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. E-mail, 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 der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

## **2. Schulung und Fortbildung**

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

- Jugendleiter unter 15 Jahren erhalten im Zuge Ihres Einsatzes ein Gespräch zum Thema sexuelle Gewalt
- Jugendleiter ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an.

- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden.

Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

### **3. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen**

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

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

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

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

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams.

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

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss. Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde.

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

Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über grundlegende Rahmenbedingungen informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es

immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

#### **4. 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.

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:

- Kultur des „offenen Ohres“ z.B. nach Gottesdiensten und Veranstaltungen an der Kirchentür/Gemeindehaustür
- Feedbackrunde am Ende von Veranstaltungen
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson (vor allem Pfarrer/Pfarrbüro – Erreichbarkeit und Öffnungszeiten sind in den kirchlichen Räumen ausgehängt und auf der Homepage einsehbar)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt

Wenn Beschwerden eingehen, nimmt im Regelfall der Pfarrer mit den betreffenden Personen Kontakt auf. Dem schließen sich fallabhängig weitere Schritte an, z.B. Gespräch am runden Tisch, Beteiligung des Kirchenvorstands, Beteiligung des Dekans, Beteiligung eines externen Vermittlers.

#### **5. 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.

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

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit den Pfarramtspfählern und dem Dekanat abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

##### **Interventionsleitfaden:**

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

Interventionsteam:

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

- Dekan/Dekanin
- Dekanats Ebene: Präventionsbeauftragte
- Gemeindeebene: Pfarrer
- ggf. weitere nach Absprache einzubindende Personen

#### **Dokumentation:**

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

#### **Beratungsrecht und Meldepflicht:**

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

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

Kontakt Daten der Meldestelle der ELKB:  
Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676  
Mail: meldestellesg@elkb.de

#### **Anhang:**

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten

## **6. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen**

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss diese Person möglichst vollständig rehabilitiert werden. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigten Person, die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde (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 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.

- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

## 7. Aufarbeitung

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

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

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

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

- Was braucht der Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeugen, 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?
- 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 entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

## **8. Vernetzung und Kooperation**

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

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

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Einrichtungen im Gespräch: Bei der Pfarrkonferenz mit allen PfarrerInnen und DiakonInnen der Gemeinden und einmal im Jahr mit den Religionspädagogen.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die regionale Fachberatungsstelle der Landeskirche. Mit ihr vereinbaren wir, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Diese Fachberatungsstelle wird uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: (Kirchenvorstand, Arbeitssicherheitsbelehrungen).

## 9. Öffentlichkeitsarbeit

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

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

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

### 1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief

### 2. Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln und Ziele geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir versuchen sicherzustellen, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressatenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:

### **3. Homepage**

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu [www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de),
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

### **4. Printmedien**

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte regelmäßig eingefügt:

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

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

### **5. Schaukästen/Pinwände**

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



## 10. Beschäftigtenschutz

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

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

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitern, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitern holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar dem nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffener und Vorgesetzter) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

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.

Vom Kirchenvorstand der  
Evang.-Luth. Kirchengemeinde Neufahrn in Niederbayern

beschlossen am 8. April 2025