

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Schutzkonzept zur **Prävention sexualisierter Gewalt** für die **Evang.-Luth. Kirchengemeinde** **Holzkirchen**

Stand: April 2026

Evangelisch-Lutherische
Kirchengemeinde
Holzkirchen



Inhaltsverzeichnis

1.Vorwort	4
2.Geltungsbereich	4
3.Risiko- und Potential-Analyse.....	5
4.Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	6
5.Partizipation	6
6.Verantwortung und Zuständigkeiten	7
6.2.Präventionsbeauftragte.....	7
7.Präventives Personalmanagement	8
7.1.Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche Mitarbeitende	8
7.2.Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	8
7.3.Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	9
7.4.Erweitertes Führungszeugnis	9
7.5.Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung.....	11
7.6.Dokumentation.....	11
7.7.Mitarbeitenden-Jahresgespräche.....	11
8.Verhaltenskodex für die Evang.-Luth. Kirchengemeinde Holzkirchen.....	12
8.1.Verhaltenskodex für Einzelkontakte.....	12
8.2.Verhaltenskodex im digitalen Raum.....	13
8.3.Umgang mit den Verhaltenskodexen.....	14
8.4.Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten	15
8.5.Verhaltensregeln für Einzelkontakte	15
9.Schulung und Fortbildung	15
10.Sexualpädagogisches Konzept	16
11.Beschwerdemanagement	17
12.Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	19
12.1.Interventionsleitfaden	19
12.2.Interventionsteam	20
12.3.Dokumentation.....	21
12.4.Beratungsrecht und Meldepflicht	22
13.Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	22
14.Aufarbeitung.....	23
14.1.Individuelle Aufarbeitung	23
14.2.Institutionelle Aufarbeitung	23
14.3.Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung.....	24

15.Vernetzung und Kooperation	26
16.Öffentlichkeitsarbeit	27
16.1.Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit.....	27
16.2.Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos	27
16.3.Website.....	28
17.Beschäftigtenschutz	28
17.1.Allgemeine Informationen.....	28
17.2.Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden	29
17.3.Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden	30
17.4.Regelungen im Präventionsgesetz	30
18.Inkrafttreten	30
19.Anlagen.....	29

1. Vorwort

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde soll ein einladender und sicherer Ort des Miteinanders sein, an dem sich Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Sicherheit und Respekt begegnen können. Wir wollen alles tun, damit alle Menschen, besonders Kinder und Jugendliche, die unsere Gemeinde besuchen, sich sicher fühlen können und vor sexueller Gewalt und allen anderen Formen von Gewalt und Übergriffen geschützt werden. Dabei ist uns die präventive Arbeit besonders wichtig.

Seit 2022 gibt es bereits ein Schutzkonzept in unseren beiden Kindergärten. Im November 2024 hat der Kirchenvorstand einen Arbeitskreis Schutzkonzept eingerichtet, der dieses Schutzkonzept für die gesamte Kirchengemeinde Holzkirchen im Jahr 2025 erstellt hat. Im Arbeitskreis Schutzkonzept waren die Quartiersarbeit, die Medienbeauftragte, der Kirchenvorstand, ein Mitglied des Jugendausschusses, die Ehrenamtskoordinatorin und die geschäftsführende Pfarrerin vertreten. Ziel ist es, alle Mitarbeitende und Ehrenamtliche für dieses Thema zu sensibilisieren und zu schulen. Wir wollen eine Atmosphäre der Wachsamkeit schaffen, aber nicht des Misstrauens. Wir treten gemeinsam allen Formen von Gewalt und sexualisierter Gewalt entgegen. Mitarbeitende sind alle, die hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich tätig sind, ebenso Honorarkräfte und Praktikant*innen

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 dafür zu sensibilisieren (Basisschulung), sowie die Selbstverpflichtungserklärung (Verhaltenskodex) aller Mitarbeitenden. Nur ein gelebtes Präventionskonzept erfüllt seine Funktion. Es ist Ausdruck gelebten Glaubens.

2. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinde Holzkirchen:

- 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 hilfeschender oder hilferehaltender Person,
- im persönlichen Umfeld der anvertrauten und (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.

Für weitere Arbeitsbereiche gilt Folgendes:

Kirchenmusik

Die Dekanatskantoren sind auch in der KG Holzkirchen aktiv. Daher müssen sie sich über die individuellen Schutzkonzepte der Kirchengemeinden informieren. Bei der Zusammenarbeit mit externen Ensembles, Chören, Musikern etc. sind die Beteiligten über die Grundzüge des vor Ort geltenden kirchengemeindlichen Schutzkonzepts zu informieren.

Dekanatsjugend

Die Evangelische Jugend ist Vorreiter in der Präventionsarbeit. Die Standards der EJ Bayern gelten weiter, das vorliegende Schutzkonzept ergänzt die Standards für die Mitarbeitenden in der

Kirchengemeinde.

Die Mitarbeitenden in der Dekanatsjugend sind in allen Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks aktiv. Daher müssen sich die Jugendreferent*innen und ehrenamtlichen Jugendleiter*innen über die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden informieren. Wo die kirchengemeindlichen Schutzkonzepte Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept hinausgehen, müssen diese umgesetzt werden. Die Vorgaben Dritter für die Jugendarbeit, wie z. B. Kreisjugendring, Bezirksjugendring oder anderer Zuschussgeber in der Jugendarbeit sind zu beachten und umzusetzen.

Diakonie München/Obb.

Die Beratung der KASA Diakonie München/Obb. findet in den Räumen der Kirchengemeinde Holzkirchen statt und wird bei der Erstellung des Schutzkonzepts der Kirchengemeinde Holzkirchen entsprechend berücksichtigt.

Ökumenische Nachbarschaftshilfe Holzkirchen

Die Ökum. Nachbarschaftshilfe Holzkirchen ist ein eigener Verein, der aber von der KG Holzkirchen mitgetragen wird und in den Räumen der KG Holzkirchen stattfindet. Daher wird dieser Arbeitsbereich in diesem Schutzkonzept berücksichtigt.

Projekte mit Kooperationspartnern

Die KG Holzkirchen kooperiert mit verschiedenen Organisationen z.B. der Bürgerstiftung oder der vhs bei bestimmten Projekten. Auch da gilt dieses Schutzkonzept. Wir informieren unsere Kooperationspartner über unsere Standards und unser Schutzkonzept. Der Hinweis auf das Schutzkonzept wird Teil unserer Kooperationsvereinbarungen.

3. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum von April 2025 bis Juli 2025 durchgeführt; dabei waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

- Konfirmanden- und Jugendarbeit, Dance for God
- Besuchsdienst, Senior*innen, Seniorentreff 50+, Ökum. Trauercafé
- Inklusionsprojekte (Toms Café, Toms Treff, Lerncafé,)
- Hauptamtliche, Mesner, Kirchenmusiker
- Kirche Kunterbunt Team
- Kirchenvorstand, Ausschüsse, Jugendausschuss, Arbeitskreise
- Ökum. Nachbarschaftshilfe

Bei der Bearbeitung der Risiko- und Potentialanalyse gingen Mitglieder des AK Schutzkonzepts in die einzelnen Gruppen, Teams und Gremien und haben eine anonyme Umfrage mit einem Fragebogen gemacht. Es wurden 57 Fragebögen ausgefüllt und ausgewertet. Dabei haben 46 weibliche und 9 männliche Personen teilgenommen. Relativ übereinstimmend kamen in der Risiko- und Potentialanalyse fast alle Arbeitsbereiche zu folgenden Ergebnissen:

- Es fehlen in manchen Gruppen Regelungen und verbindliche Vereinbarungen zu Nähe und Distanz; dazu werden Schulungen und Vereinbarungen gewünscht.
- Bei den sanitären Anlagen kann man manchmal über Fenster Einsicht nehmen, außerdem gibt es Räume, die schlecht einsehbar sind (Keller, Schuppen, Nebenräume)
- Regelungen bzgl. Benutzung der Dusche und Behindertentoilette fehlen.
- Es fehlt eine aktuelle Hausordnung, die aushängt und allen bekannt ist.
- Es herrscht zwar eine positive Kommunikationskultur und Fehlerfreundlichkeit, aber es fehlen verbindliche Regeln, z.B. zum Umgang mit Gerüchten.

- Dazu sind Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen, auch externe Vertrauenspersonen zu kommunizieren.
- Das Thema sollte insgesamt mehr in der Öffentlichkeitsarbeit der KG kommuniziert werden.
- Verhaltenskodex fehlt.
- Interventionspläne fehlen.
- Präventionsarbeit und Schulungen fehlen.
- Sexualpädagogisches Konzept fehlt bzw. ist nicht bekannt

Diese Punkte wurden bei der Erarbeitung der verschiedenen Bausteine des Schutzkonzepts berücksichtigt.

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

In unserer Kirchengemeinde (der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Holzkirchen) wird die Würde aller Menschen als Gottes Ebenbild geachtet – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Beeinträchtigung oder ethnisch kultureller Herkunft.

Sie bietet allen Menschen, vor allem Kindern, Jugendlichen und besonders Schutzbedürftigen, einen sicheren Rahmen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Alle hauptamtlichen, ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde übernehmen Verantwortung für den Schutz der ihnen anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Auch jeder Einzelne ist aufgerufen, sich dafür verantwortlich zu fühlen.

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Wenn diese geschehen, werden sie nicht verschwiegen, sondern ernst genommen. Die Mitarbeitenden nehmen Beschwerden auf und unterstützen aktiv den offenen Umgang mit diesen Verletzungen und Fehlern. Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffe werden nicht toleriert. Es wird transparent damit umgegangen.

Alle hauptamtlichen, ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben als Selbstverpflichtung einen Verhaltenskodex; dieser konkretisiert die Umsetzung dieses Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Das Schutzkonzept steht auf der Homepage unserer Kirchengemeinde als Download zur Verfügung. Ebenso sind dort das Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und der Verhaltenskodex direkt abrufbar.

5. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde Holzkirchen wollen Mitarbeiter*innen, Ehrenamtliche und alle betroffenen Menschen an Entscheidungsprozessen beteiligen. Den Mitarbeitenden ist bewusst, dass es in den Strukturen der Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Die Verantwortlichen nehmen Ideen und Impulse der Beteiligten auf und schaffen so ein wertschätzendes Miteinander.

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, respektvolle und anerkennende Haltung gegenüber anderen Positionen und Vorstellungen.

Partizipation findet in den Gremien der Kirchengemeinden, d.h. dem Kirchenvorstand und seinen Ausschüssen, den Arbeitskreisen und in den Teams statt. Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde kommunizieren klar ihre Ziele und stellen notwendige Ressourcen (Zeit, Raum, Informationen und passende Formate) zur Verfügung; damit werden Entscheidungsprozesse transparent. Beteiligte können so eigenverantwortlich entscheiden, in welchem Umfang sie sich einbringen möchten.

Wir planen zur Vorstellung des Schutzkonzeptes Gemeindeabende, wo ein Austausch darüber mit allen Ehrenamtlichen stattfinden soll. Dabei soll das Thema Sensibilisierung bzgl. sexualisierter Gewalt und der Verhaltenskodex diskutiert und bearbeitet werden. Aus den Ergebnissen der Risiko- und Potentialanalyse laden wir Gemeindeglieder ein, gemeinsam Lösungen zu finden z.B. Vorschläge zur Raumgestaltung zu machen und unsere Hausordnung zu überarbeiten.

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom **18.12. 2025** berufen.

Die Ansprechpersonen sind sowohl über eine Handynummer als auch über E-Mailadresse erreichbar. Eine Rückmeldung erfolgt im Regelfall innerhalb von 48 Stunden.

6.1. Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde Holzkirchen

Die Ansprechpersonen für die Kirchengemeinde Holzkirchen sind dem Schutzkonzept als Anlage beigefügt.

6.1.1. Aufgaben der Ansprechpersonen

Betroffene können sich an Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing: Sie leiten Betroffene an geeignete Stellen weiter, wie die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle <https://www.anlaufstelle.help> (Telefon: (08 00) 5 04 01 12, kostenlos und anonym; emailzentrale@anlaufstelle.help) sowie an regionale Fachberatungsstellen.

6.1.2. Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich, an den für sie vorgesehenen Fortbildungen 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.

6.2. Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte im Dekanat Bad Tölz

Die*der aktuell benannte Präventionsbeauftragte für das Dekanat Bad Tölz ist dem Schutzkonzept als Anlage beigefügt.

6.2.1. 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“. 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 gegebenenfalls selbst.

6.2.2. 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.

7. Präventives Personalmanagement

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

7.1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche Mitarbeitende

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren hauptamtliche Mitarbeitender gilt:

- 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.
- Bei Lücken im Lebenslauf oder häufigen Wechseln der Beschäftigung wird nach den Gründen gefragt. Gegebenenfalls wird um Erlaubnis gebeten, beim früheren Arbeitgebenden nachzufragen.
- Im Vorstellungsgespräch wird das Thema Schutzkonzept und Leitbild angesprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitenden-Vertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Dienstbeginn ausgehändigt. Der*die neue Mitarbeitende unterschreibt den Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum bei Dienstbeginn.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

7.2. Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden gibt es ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch (durch die Ehrenamtskoordinatorin, Teamleitungen oder die Verantwortliche der Teams) 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 angesprochen. 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.
- Der*die Ehrenamtliche nimmt 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. Im Abschnitt 7.4 sind die Regelungen dazu aufgeführt.

7.3. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

Für Hospitierende 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.

Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:

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 Unterschrift

Hospitierende und Praktikant*innen werden begleitet durch im Dekanatsbezirk hauptamtlich tätiges Personal. Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

7.4. Erweitertes Führungszeugnis

7.4.1. 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:

Kirchengemeinde: Geschäftsführende Pfarrerin delegiert an personalaktenführende Stelle, d.h.:

- an Mitarbeitende im Landeskirchenamt für dort geführte Personalakten (Pfarrer*innen, Diakon*innen, Religionspädagoge*innen; Kirchenmusiker*innen sofern bei der ELKB angestellt)
- an die Personalabteilung der Verwaltungsstelle für Mitarbeitende in der KG.

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

7.4.2. Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirchengemeinde

In bestimmten sensiblen Bereichen 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, Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten. Hintergrund: Einschlägig vorbestraften Personen dürfen keine Tätigkeiten mit diesen Gruppen übertragen werden (vgl. SGB VIII §72a, §4 PrävG). Die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten.

In der KG Holzkirchen gelten für die Arbeitsbereiche folgende Regelungen:

Konfirmanden- und Jugendarbeit:

*Führen einer aktuellen Liste aller ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Konfirmanden- und Jugendarbeit. Vorlage Erweitertes Führungszeugnis: Konfi-Leiterinnen, Jugendleiter*innen, Aufforderung und dokumentierte Einsichtnahme sowie Wiedervorlage für neue Aufforderungen zuständig: 3. Pfarrstelle*

Kinder- und Familienarbeit

Alle Ehrenamtliche der Kirche Kunterbunt. Führen einer Liste und Vorlage des Führungszeugnisses bei der 1. Pfarrstelle.

Partnerschaftsarbeit

Vorlage erweitertes Führungszeugnis: alle Ehrenamtlichen, die an einem Besuch der Partnergemeinden teilnehmen; Vorlage vor Buchung der Flüge.

Aufforderung und dokumentierte Einsichtnahme sowie Wiedervorlage für neue Aufforderungen: 1. Pfarrstelle.

Kirchenmusik:

*Falls Ehrenamtliche in die Arbeit einbezogen werden: Vorlage der Liste ehrenamtlicher Personen regelmäßig, jedoch mindestens einmal jährlich und unaufgefordert durch den/ die jeweilige*n Dekanatskantor*in für sein Einsatzgebiet, spätestens bei Änderungen.*

Vorlage erweitertes Führungszeugnis: bei Freizeiten mit Kindern und Jugendlichen, wenn Ehrenamtliche als Mitarbeitende mit eingebunden werden; Vorlage vor Durchführung der Freizeit.

Inklusionsarbeit

Ehrenamtliche in den Projekten Trauercafé, Demenzcafé, Toms Café, Besuchsdienst, Lerncafé: müssen ein erweitertes Führungszeugnis bei der Ehrenamtskoordinatorin vorlegen.

Weitere Arbeitsfelder

Ehrenamtliche der Ökum. Nachbarschaftshilfe

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis erforderlich bei allen Helfer*innen.

Aufforderung und dokumentierte Einsichtnahme sowie Wiedervorlage für neue Aufforderungen: 1.
Pfarrstell delegiert das an die Einsatzleitung

7.5.Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung

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

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

Die unterschriebenen Exemplare des Verhaltenskodex sowie der Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden in der Kirchengemeinde entsprechend geltenden Datenschutzvorgaben verwahrt, d.h. für die Ehrenamtlichen bei der Ehrenamtskoordinatorin bzw. für die angestellten Mitarbeitenden bei der 1. Pfarrstelle

7.6.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 Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses: Ausstellungsdatum, Datum der Einsichtnahme und Datum der erneuten 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 (z. B. in der ELKB-Cloud). Bei Wechsel der verantwortlichen Mitarbeitenden werden die Unterlagen an das Dekanat übergeben und dort datenschutzkonform verwahrt.

7.7.Mitarbeitenden-Jahresgespräche

Das jährliche Mitarbeitenden-Jahresgespräch bietet Raum und eine entsprechend offene Atmosphäre, um mögliche Vorfälle sexualisierter Gewalt ansprechen zu können. Die Mitarbeitenden werden dabei im Gespräch sensibilisiert und beraten.

8. Verhaltenskodex für die Kirchengemeinde Holzkirchen

8.1. Verhaltenskodex für Einzelkontakte

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und bei uns in Holzkirchen und Sauerlach 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, Ehrenamtlichen 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 Abstinenzgebot¹ 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.

¹ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzverletzung oder einen Übergriff 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 und werde ihn einhalten.

- Ehrenamtlich
- Hauptamtlich

Name

.....

Ort, Datum

Unterschrift

.....

kirchliche Dienststelle

8.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind aus der gemeinsamen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder sich virtuell zu treffen. Ihre Nutzung birgt aber auch Risiken. So können digitale Räume für Cybergrooming¹, Cybermobbing² 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 eigenen Handynummern erfolgt reflektiert; ich nutze für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten möglichst meine dienstliche Nummer.
2. Allen hauptamtlichen Mitarbeitenden wird vom Dienstgeber eine dienstliche Rufnummer zur Verfügung gestellt.

¹ Gezieltes Ansprechen von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum, mit dem Ziel der Anbahnung sexueller Kontakte/der sexuellen Belästigung. Cybergrooming ist strafbar (§176b StGB).

² Das absichtliche Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen anderer im digitalen Raum über einen längeren Zeitraum hinweg.

8.4. Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten

Die Kirchengemeinde Holzkirchen verfügt über zwei Gemeindezentren in Holzkirchen und in Sauerlach. Dafür sollen dieses Schutzkonzept, die Hausordnung und die Verhaltensregeln gelten.

Nutzung externer Räumlichkeiten

Veranstaltungen der Kirchengemeinde finden auch außerhalb der oben genannten Räumlichkeiten statt, z.B. das Lerncafé in der Gemeindebücherei oder das Internationale Frauencafé in den Räumen von Anthojo. Das vorliegende Schutzkonzept gilt dort auch entsprechend. Zusätzlich sind vor Beginn der Veranstaltung von den Leitungspersonen die Regelungen zur Raumnutzung abzuklären; ebenso müssen die Leitungspersonen sich über die dort bestehenden Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt informieren und die dort festgelegten Verhaltensregeln beachten.

Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen oder mehrtägigen Veranstaltungen (z. B. Freizeiten) in externen Räumen müssen die Leitungspersonen zusätzlich vor Beginn der Veranstaltung den Schutzbedarf entsprechend diesem Schutzkonzept bewerten. Dazu kann die Checkliste in der Anlage verwendet werden. Über das Ergebnis der Bewertungen sind die Teilnehmenden zu informieren bzw. zu unterweisen.

8.5. Verhaltensregeln für Einzelkontakte

In einigen Arbeitsbereichen innerhalb des Dekanatsbezirks sind Einzelkontakte notwendig. Das betrifft z. B. Arbeits- und Seelsorgegespräche, Einzelunterricht (Musik).

Unter Umständen sind besondere Absprachen und Maßnahmen nötig, um allen Beteiligten die nötige Sicherheit zu geben. Dabei können hilfreich sein:

- Das Setting des Beisammenseins zu klären.
- Die Anwesenheit einer dritten Person ist jederzeit möglich.
- Die Räume, in denen der Unterricht bzw. die Gespräche stattfinden, bleiben unverschlossen. Somit ist die „Exit-Option“ jederzeit gewährleistet.
- Auf Wunsch und wenn möglich findet das Gespräch bzw. der Unterricht in einem Raum statt, der von außen einsehbar ist (z. B. durch große Fenster) bzw. in der Nähe belebter Räume liegt.
- Der Termin ist in einem Kalender, z. B. Belegungsplan, Online-Kalender etc. dokumentiert.

9. 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 Strategien verfolgen Täter*innen
- welche Risikofaktoren begünstigen sexualisierte Gewalt

- was sind die Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen
- welches Handeln ist notwendig, wenn ein Verdacht im Raum steht (Intervention)

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

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

- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Jugendleiter*in-Grundkurs nach JuLeiCa-Standards der EJ Bad Tölz teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung. Alternativ können sie auch an einer Basisschulung teilnehmen.
- Die Kirchengemeinde bietet für Mitarbeitende und Ehrenamtliche mindestens einmal jährlich die Basisschulung bzw. entsprechende Präventionsschulungen an. Alternativ ist die Teilnahme an einer Online-Schulung 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 entsprechende Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Die Fahrtkosten zu den Schulungen werden erstattet.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Die Präventionsbeauftragte informiert die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Kirchengemeinde über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu bekommt sie die aktuelle Liste aller Ehrenamtlichen über die Ehrenamtskoordinatorin.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer externen oder internen Schulung / Workshop teilzunehmen, sucht der/die Vorgesetzte*r das Gespräch. Ist die Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, muss sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden.

10. 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. Im Rahmen unseres Leitbilds Inklusion heißen wir alle Menschen

unabhängig ihrer geschlechtlichen Identität willkommen und thematisieren und leben die Vielfalt im Alltag als Normalität.

In allen Bereichen kirchlicher Arbeit der Kirchengemeinde 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, nicht-sexuellen Beziehungen zu sammeln.

Vorkehrungen sorgen dafür, dass die Grenzen jeder*jedes Einzelnen 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 unserer Gemeindegemeinschaft wird das Thema Sexuelle Bildung im Rahmen von Teamtreffen (z.B. im Konfileiter-Teamwochenende), Dienstbesprechungen und in der Erwachsenenbildung (Vorträge für Eltern zum Thema sexueller Gewalt in digitalen Medien), sowie in den Fort- und Weiterbildungsangeboten der Dekanatsjugend aufgenommen. Diese sind angepasst an die jeweilige Adressatengruppe. Das Thema soll in unserer Kirchengemeinde enttabuisiert werden.

11. Beschwerdemanagement

Alle Rückmeldungen und Beschwerden innerhalb der Kirchengemeinde werden wahr- und ernstgenommen. 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 ernstgenommen und nicht bagatellisiert; Vorwürfen wird nachgegangen.

Anregung zur Beschwerde

Alle Teilnehmenden an unseren Angeboten werden von den zuständigen Mitarbeitenden angeregt, Rückmeldungen und Beschwerden abzugeben. Das geschieht durch die unten aufgeführten Beschwerdemöglichkeiten.

Annahme von Beschwerden

Grundsätzlich sind alle verantwortlichen Personen unserer Angebote in der Kirchengemeinde für Rückmeldungen ansprechbar. Falls eine Klärung nicht möglich oder erfolgreich ist, stellen wir folgende Möglichkeiten bereit:

In der Kirchengemeinde Holzkirchen gibt es folgende Beschwerdemöglichkeiten:

- Regelmäßige Erreichbarkeit der Pfarrer und Pfarrerin werden über die Notfallnummer der Kirchengemeinde: Tel. 0170 890890 oder per Email; ulrike.lorentz@elkb.de; hagen.faust@elkb.de; matthias.lorentz@elkb.de; oder über Abwesenheitsmeldung und den Anrufbeantworter bekannt gegeben. Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb von 48 Stunden. Über das Wochenende verlängert sich der Zeitraum entsprechend.
- angepasste Feedbackmöglichkeit bzw. anonymer Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z. B. mit Smileys zur Bewertung) z.B. in der Konfiarbeit.
- es hängt sowohl im Foyer des Thomashauses in Holzkirchen als auch im Begegnungszentrum Zachäuskirche in Sauerlach ein Kummerkasten, in dem man anonym Feedbackzettel einwerfen kann. Alle zwei Wochen werden diese von der Ehrenamtskoordinatorin bzw. in Sauerlach von der Quartiersmanagerin geleert.
- Bei Vorfällen im Bereich sexualisierter Gewalt stehen die Ansprechpersonen zur Verfügung. Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf der entsprechenden Unterseite der Homepage und über Aushänge in den Gebäuden.
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gremien und Arbeitsbereiche
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz: <https://whistleblowersoftware.com>
- Mitarbeitervertretung des Dekanats Bad Tölz für alle Mitarbeitende

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage veröffentlicht.

Bearbeitung der Beschwerde

Rückmeldungen innerhalb von Veranstaltungen, wie Feedbackbögen, werden von den Durchführenden entgegengenommen, bearbeitet oder gegebenenfalls mit dem Team oder einer Leitungsperson besprochen.

Beschwerden, die über den Kummerkasten eingehen, werden von der Ehrenamtskoordinatorin bzw. Quartiersmanagerin entgegengenommen und alle zwei Wochen weiterbearbeitet. Bei den Beschwerden über Telefon oder Email sind es 48 Stunden.

Damit Beschwerdeführer*innen Vertrauen in das Verfahren haben können, ist es wichtig, dass die entgegennehmende Person namentlich benannt ist. (z.B. auf dem Schild des Kummerkastens)

Reaktion/Rückmeldung

Zuletzt erhält die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, Rückmeldung zu welchem Ergebnis die Bearbeitung geführt hat. Über Verbesserungen, die als Folge von Beschwerden umgesetzt wurden, wird im Kirchenvorstand, berichtet. Wenn möglich werden diese auch öffentlich kommuniziert.

Sind Beschwerden über Personen eingegangen, erfolgt am Ende eines Beschwerdeverfahrens eine abschließende Rückmeldung sowohl an die beschwerdeführende Person als auch an die beschuldigte Person. Alle Personen, die über die Beschwerde oder einen Verdacht informiert waren, werden über das Ergebnis der Klärung in Kenntnis gesetzt.

Sollte sich eine Beschwerde gegenüber einer Person als unbegründet herausstellen, kann es notwendig sein, eine angemessene Rehabilitation sicherzustellen.

12. 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*dem geschäftsführenden Pfarrer*in abgestimmt werden.** Sollte die*der geschäftsführende Pfarrer*in Teil des Verdachteten sein, müssen alle Maßnahmen mit dem Dekan abgestimmt werden.

12.1. 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:** 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; mögliche Beweise sichern z.B. Chatverläufe
- 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, wie sie im Intranet zur Verfügung stehen.

Die in der Kirchengemeinde vorliegende *Checkliste für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt in den Kirchenkreisen Augsburg und Schwaben, München und Oberbayern* bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention.

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

Die Aufgaben 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 geschäftsführenden Pfarrer*in ist bewusst, dass er/sie hier in der Rolle der*des Dienstvorgesetzten agiert (und nicht als Seelsorger*in).

Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):

1. Geschäftsführende Pfarrer*in als Dienstvorgesetzte*r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte die*der Pfarrer*in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte, der*die Dekan*in zu informieren.
2. Geschäftsführende Pfarrer*in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam (im Dekanat) ein.
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Geschäftsführende Pfarrer*in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der*die Dekan*in 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. werden diese eingeleitet:
 - Weitere Beobachtung
 - Disziplinarisches Gespräch
 - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
 - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
 - Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

12.2. Interventionsteam

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

Das Interventionsteam im Dekanat Bad Tölz besteht aus folgenden Personen:

1. Geschäftsführende*r Dekan (Verfahrensleitung)
Dekan Florian Gruber, Wolfratshausen
Florian.gruber@elkb.de ; Tel.08171-29067

2. Stellvertretende Dekan:
Erwin Sergel, Miesbach
Tel. 08025-1389
Email: erwin.sergel@elkb.de

3. Präventionsbeauftragte*r des Dekanats Bad Tölz
Marlies Mehrer
Telefon: 08020- 3390017 , 0151-21630035
Email: marlies.mehrer@elkb.de

Auch für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person

4. Person mit benötigter Fachexpertise / Erfahrene Fachkraft
Elisabeth Hartenstein
Tel. 08022 7055414
E-Mail: elisabeth.hartenstein@elkb.de

5. Weitere Person mit benötigter Fachexpertise / Erfahrene Fachkraft
Katrín Hering, Miesbach
Telefon: 0176-96280364
Email: kheringde@yahoo.de

6. 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.

12.3.Dokumentation

Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Ein spezifisches Formular über die Beschreibung des Vorfalls, den Beratungsverlauf und weitergehende Maßnahmen wird angewendet. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort aufbewahrt, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist.

12.4. 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*den geschäftsführenden Pfarrer*in.

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342 E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Zudem besteht die Möglichkeit für das Opfer, den Vorfall bei der Polizei zu melden.

13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Es gelten folgende Regelungen:

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

- Die Öffentlichkeit wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.

14. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich Aufarbeitungsprozesse an. Dabei wird zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung unterschieden.

14.1. Individuelle Aufarbeitung

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

Ebenso erhalten Betroffene transparente Informationen über Interventionsschritte, die noch nicht abgeschlossen sind. Weitere Ausführungen finden sich unter 14.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung.

14.2. Institutionelle Aufarbeitung

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

Leitend sind dabei folgende Fragen:

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

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

Aufarbeitung von aktuellen Fällen

Folgende Fragen ergänzen die bereits oben genannten Punkte:

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

Aufarbeitung von länger zurückliegenden Fällen

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

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

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

14.3. Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung

14.3.1. 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.

Wenn der Vorfall im Bereich von Gruppen der Ehren- und Hauptamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Unterstützung der Betroffenen. Der oder die Bereichsverantwortliche lädt die betroffenen Teams oder Gruppen zu einem Gespräch ein.

14.3.2. 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.

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

14.3.3. 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 mit dem*der geschäftsführenden Pfarrer*in und dem AK Schutzkonzept besprochen und eingearbeitet.

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

Der AK Schutzkonzept gibt die Änderungen an die Kirchengemeinden weiter.

15.Vernetzung und Kooperation

Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde und des AK Schutzkonzept streben an, eine enge Zusammenarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt sowohl innerhalb der eigenen Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Dieser Austausch bietet folgende Chancen:

- Die Fachlichkeit in diesem Bereich wird vertieft.
- Die Handlungssicherheit wird durch gegenseitigen Austausch erhöht.
- Neue Perspektiven von außen geben ein wertvolles Feedback und ermöglichen die Verbesserung präventiver Maßnahmen.

Das bedeutet konkret:

- Ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch, insbesondere mit Vertreter*innen in anderen Kirchengemeinden und im Dekanatsbezirk.
- Die Mitarbeitenden in 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:

F.E.L.S.-Fachteam für Erstberatung bei sexuellem Missbrauch von Kindern u. Jugendlichen im Landratsamt Bad Tölz-Wolfratshausen

Telefon: 0152 24339685

E-Mail: felsteam@lra-toelz.de

Web: www.lra-toelz.de/felsteam

Frauen helfen Frauen e.V. Bad Tölz-Wolfratshausen

Postfach 1335, 82515 Wolfratshausen

Telefon: (8171) 18 68 0

E-Mail: info@fhf-wolfratshausen.de

Web: www.fhf-wolfratshausen.de

Münchner Informationszentrum für Männer e.V.

Feldmochinger Str. 6, 80992 München

Telefon: 089/543 9556,

info@maennerzentrum.de

www.maennerzentrum.de/kontakt/

- Einholen einer Rückmeldung durch die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB zum vorliegenden Schutzkonzept
- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird regelmäßig thematisiert in der Dienstbesprechung, dem Kirchenvorstand, in Teams, Helfertreffen und an Ehrenamtsstammtischen.

16.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. Die Öffentlichkeitsarbeit wird von der*dem geschäftsführenden Pfarrer*in und der *Stabsstelle der Kirchengemeinde für Öffentlichkeitsarbeit* verantwortet.

16.1.Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt gilt daher:

- Das Leitbild dieses Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen in der Kirchengemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden und Ehrenamtliche 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.

16.2.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“ (https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf).
- Fotos von Kindern oder Jugendlichen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten angefertigt werden. Ebenso dürfen Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren ausdrücklicher, in der Regel schriftlicher Einwilligung angefertigt werden.
- 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.

Folgende Methoden können helfen zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, z. B.:

- 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.

16.3.Website

Auf der website der Kirchengemeinde werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild dieses Schutzkonzeptes
- der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregelungen für den digitalen Raum
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...)
- alle Informationen zum 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
- Hinweise zu weiteren Beratungsangeboten für Betroffene
- das Schutzkonzept zum Download

Anlassbezogen gibt es Informationen auf der website über:

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

17.Beschäftigtenschutz

17.1.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 Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen.

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

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

17.2.Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden

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

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.

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

17.3.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 zu wenden.

17.4.Regelungen 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 Schutzkonzeptes. Es wird die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufnehmen und sich an dessen Handlungsempfehlungen orientieren.

18.Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand in seiner Sitzung vom 18.12.2025 beraten und beschlossen vorbehaltlich der Zustimmung der Fachstelle; anschließend wurde es der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

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

Die nächste reguläre Überprüfung ist 2030.

<i>Version</i>	<i>Stand</i>	<i>Vorgenommene Änderungen</i>	<i>Vorlage Fachstelle</i>	<i>ggf. KV-Beschlussdatum</i>
1.0	11.12.25	Erstellung	30.12.25 abgenommen:	18.12.25 vorbehaltlich Zustimmung Fachstelle
1.1	30.4.2026	Überarbeitung	30.4.26	–

19.Anlagen

- Verhaltenskodex in einfacher Sprache
- Verhaltensregeln im digitalen Raum
- Selbstauskunftserklärung für Hospitierende oder Praktikant*innen
- Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)
- Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)
- Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten
- Interventionsteam im Dekanat Bad Tölz
- Interventionsleitfaden
- Interventionsplan der ELKB als Grafik
- Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
- Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk (*noch nicht komplett ergänzt*)
- Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk
- Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Verhaltenskodex in einfacher Sprache

Regeln für den Umgang miteinander für die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Holzkirchen in einfacher Sprache.

In der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und bei uns in Holzkirchen und Sauerlach arbeiten wir miteinander und mit Gott. Wir respektieren und schätzen einander. Wir vertrauen einander.

Wir beachten die folgenden Regeln:

1. Ich Sorge dafür, dass alle, die ich betreue, vor Gefahren geschützt sind. Das gilt besonders für Kinder und Jugendliche. Ich bin dabei höflich zu Kolleginnen, Kollegen, Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Vorgesetzten.

2. Ich tue alles, damit niemand sexuelle Gewalt, Vernachlässigung und andere Gewalt erfahren muss.

3. Ich achte darauf, wie andere ihre Grenzen empfinden. Ich respektiere diese Grenzen.

4. Ich weiß, dass ich als Mitarbeitende oder Mitarbeitender eine besondere Verantwortung habe. Ich halte Nähe und Distanz richtig ein und missbrauche meine Rolle nicht.

5. Ich halte genügend Abstand und nutze meine Tätigkeit nicht für sexuelle Kontakte.

6. Meine Worte und mein Verhalten sind respektvoll und wertschätzend – auch online.

7. Ich vermeide unangemessenes Verhalten und kann angesprochen werden, wenn andere etwas Unangemessenes an meinem Verhalten bemerken.

8. Wenn mir auffällt oder bekannt wird, dass eine Grenze überschritten wird oder ein Übergriff erfolgt ist, wende ich mich an die richtigen Ansprechpartner oder Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.

9. Wenn ich sexuelle Übergriffe oder schwere sexuelle Gewalt wahrnehme, gehe Ich gemäß dem Plan meiner Gemeinde vor und melde es.

Ich habe diese Verhaltensregeln gelesen und werde sie befolgen.

- Ehrenamtlich
- Hauptamtlich

Name

.....

Ort, Datum Unterschrift

..... kirchliche Dienststelle

Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind aus der gemeinsamen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder sich virtuell zu treffen. Ihre Nutzung birgt 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 eigenen Handynummern erfolgt reflektiert; ich nutze für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten möglichst meine dienstliche Nummer.

2. Allen hauptamtlichen Mitarbeitenden wird vom Dienstgeber eine dienstliche Rufnummer zur Verfügung gestellt.

3. Die Telefonnummern oder E-Mail-Adressen von Teilnehmenden darf ich nicht ohne deren Einwilligung an andere weiterleiten oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen teilen.

4. Ich darf als Verantwortliche im Rahmen meiner Tätigkeit in der Kirchengemeinde keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen (außer für rein dienstliche Themen) über private digitale Kanäle (z. B. Messenger, E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.

5. Ich halte mich bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB.

6. Ich administriere die von mir genutzten digitalen Kanäle aktiv, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen. In jeder digitaler Gruppe sollte es zwei bis drei offizielle Administratoren geben, die auch Verantwortung tragen.

7. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, werde ich die Belästigung ansprechen und dokumentieren, damit die Dienststelle konkrete Interventionsmaßnahmen einleiten kann.

Selbstausskunftsverklärung für Hospitierende bzw. Praktikant*innen

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

.....
Unterschrift

.....
kirchliche Dienststelle

Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)

Dienstgeber:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Holzkirchen
 Haidstraße 3; 83607 Holzkirchen
 vertreten durch Pfarrerin Ulrike Lorentz

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	

Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)

Dienstgeber:

Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Holzkirchen
Haidstraße 3; 83607 Holzkirchen
vertreten durch Pfarrerin Ulrike Lorentz

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	

Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten (Entwurf)

Anregungen und Vorschläge sind sehr willkommen.

- Allgemeinen Hinweisen am Beginn Veranstaltung:
wo sind Toiletten, ist der Ausgang verschlossen von außen, frei zugänglich für Externe?
- Gibt es auf den Fluren Bewegungsmelder, die automatisch für Licht sorgen? (auch nachts?)
Wenn nein:
Ist das Flurlicht während der Veranstaltungen angeschaltet?
Wissen die TN, wo Lichtschalter sind?

Zusätzlich bei Freizeiten:

- Gibt es unbeleuchtete Ecken?
Wenn ja, wo
Verhaltensregeln für diese „Ecken“
- Gibt es uneinsichtige Ecken?
Wenn ja, wo
Verhaltensregeln für diese „Ecken“
- Waschräume abschließbar?
Wenn nein: Wie markieren, dass belegt?
Einzelduschen? / Gemeinschaftsduschen?
- Belegung der Stockwerke:
gemischtgeschlechtlich?
Zimmer nachts verschlossen?
Zimmerregeln?

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:** 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, wie sie im Intranet zur Verfügung stehen.

Die im Dekanat vorliegende *Checkliste für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt in den Kirchenkreisen Augsburg und Schwaben, München und Oberbayern* bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention.

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

Die Aufgaben 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 geschäftsführenden Pfarrer*in ist bewusst, dass er/sie hier in der Rolle der*des Dienstvorgesetzten agiert (und nicht als Seelsorger*in).

Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):

1. Die*der geschäftsführende Pfarrer*in ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte die*der geschäftsführende Pfarrer*in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Der*die geschäftsführende Pfarrer*in beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein.
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Die*der geschäftsführende Pfarrer*in informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der*die Dekan*in 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

Interventionsteam im Dekanat Bad Tölz

Das Interventionsteam im Dekanat Bad Tölz besteht aus folgenden Personen:

1. Geschäftsführende*r Dekan (Verfahrensleitung)
Dekan Florian Gruber, Wolfratshausen
Florian.gruber@elkb.de ; Tel.08171-29067
2. Stellvertretende Dekan:
Erwin Sergel, Miesbach
Tel. 08025-1389
Email: erwin.sergel@elkb.de
3. Präventionsbeauftragte*r des Dekanats Bad Tölz
Marlies Mehrer
Telefon: 08020- 3390017 , 0151-21630035
Email: marlies.mehrer@elkb.de
Auch für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person
4. Person mit benötigter Fachexpertise / Erfahrene Fachkraft
Elisabeth Hartenstein
Tel. 08022 7055414
E-Mail: elisabeth.hartenstein@elkb.de
5. Weitere Person mit benötigter Fachexpertise / Erfahrene Fachkraft
Katrín Hering, Miesbach
Telefon: 0176-96280364
Email: kheringde@yahoo.de
6. ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt (Muster)

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 ...) <input type="checkbox"/>	extern (z. B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...) <input type="checkbox"/>
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	

Ansprechpersonen in der Kirchengemeinde Holzkirchen

Ehrenamtliche Ansprechperson für die Kirchengemeinde Holzkirchen ist:

Annette Gaebert

Tel: 0156-790476

E-Mail: Ansprechperson.Holzkirchen1@elkb.de

Ebenso sind alle hauptamtlich Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern ansprechbar. Hauptamtlicher Ansprechperson ist:

Pfarrer Matthias Lorentz

Telefon: 08024-4787266

E-Mail: Ansprechperson.Holzkirchen2@elkb.de

Präventionsbeauftragte des Dekanats Bad Tölz

Präventionsbeauftragte für die Kirchengemeinde Holzkirchen ist:

Marlies Mehrer

Telefon: 0151 21630035

Email: marlies.mehrer@elkb.de

Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Stand: 15.06.2025

Regionale Angebote

F.E.L.S.-Fachteam für Erstberatung bei sexuellem Missbrauch von Kindern u. Jugendlichen im Landratsamt Bad Tölz-Wolfratshausen

Telefon: 0152 24 33 96 85

E-Mail: felsteam@lra-toelz.de

Web: www.lra-toelz.de/felsteam

Frauen helfen Frauen e.V. Bad Tölz-Wolfratshausen

Postfach 1335, 82515 Wolfratshausen

Telefon: (08171) 18 68 0

E-Mail: info@fhf-wolfratshausen.de

Web: www.fhf-wolfratshausen.de

Institut FENESTRA Don Bosco Schwestern

Christine Klein

Glaswandstraße 18

83671 Benediktbeuern

Tel.: (08857) 89 94 85 9

E-Mail: christine.klein@institut-fenestra.de

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei

KPI Weilheim i. OB: Frau Gschmeißner

Telefon: (0881) 640-460

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 Bad Tölz

Dr. Helgard van Hüllen (Außenstellenleitung)

Telefon: (08041) 80 17 13

0151 55 16 46 39

E-Mail: badtoelz-wolfratshausen@mail.weisser-ring.de

Web: bad-toelz-wolratshausen-bayern-sued.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

E-Mail: 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

E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Münchner Informationszentrum für Männer e.V.

Feldmochinger Str. 6, 80992 München

Telefon: 089/543 9556, info@maennerzentrum.de

www.maennerzentrum.de/kontakt/

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

E-Mail: info@hilfe-portal-missbrauch.de

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

Weisser Ring – überregional

Telefon: 116 006 (täglich 7 – 22 Uhr)

<https://weisser-ring.de>

AMYNA e.V.

Orleansstraße 4 Haus D

81669 München

Telefon: (089) 89 05 74 5-100

E-Mail: info@amyna.de