

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

der Evang.-Luth. Gehörlosenseelsorge in Bayern,
der Gebärdensprachlichen Kirchengemeinde
Bayern (EGG)
und des Vereins JSB e.V.

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort..... | 4 |
| 1. Geltungsbereich..... | 4 |
| 2. Risiko- und Potential-Analyse | 5 |
| 3. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt | 7 |
| 4. Partizipation..... | 8 |
| 5. Verantwortung und Zuständigkeiten | 8 |
| 5.1 Ansprechpersonen | 9 |
| 5.2 Aufgaben | 9 |
| 5.3 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen..... | 9 |
| 5.4 Fortbildung und Vernetzung | 10 |
| 5.5 Präventionsbeauftragte..... | 10 |
| 6. Präventives Personalmanagement | 10 |
| 6.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende: | 10 |
| 6.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtliche Mitarbeitende | 11 |
| 6.3 Auswahl- Umgang mit Hospitierenden und Praktikantinnen/Praktikanten..... | 11 |
| 6.4 Dokumentation | 12 |
| 7. Beschäftigtenschutz..... | 12 |
| 8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz | 12 |
| 9. Voice-, Choice- und Exitoption..... | 13 |
| 10. Verhaltensregeln | 14 |
| 11. Schulung und Fortbildung | 15 |
| 12. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen..... | 16 |
| 13. Beschwerdemanagement..... | 17 |
| 14. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt..... | 18 |
| 15. Interventionsleitfaden der EGG/JSB..... | 18 |
| 16. Interventionsteam..... | 19 |
| 17. Aufarbeitung..... | 21 |
| 18. Individuelle Aufarbeitung | 21 |
| 19. Institutionelle Aufarbeitung | 21 |
| 20. Aufarbeitung von aktuellen und zurückliegenden Fällen | 21 |
| 21. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen | 22 |
| 22. Öffentlichkeitsarbeit..... | 23 |
| 23. Prävention sexualisierter Gewalt in der Öffentlichkeitsarbeit | 23 |
| 23.1 Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos..... | 23 |

| | | |
|------|---|----|
| 23.2 | Homepage | 24 |
| 23.3 | Gemeindebrief..... | 24 |
| 23.4 | Öffentlichkeitsarbeit im Kontext von Aufarbeitungsprozessen | 25 |
| 24. | Vernetzung und Kooperation | 25 |
| 25. | Inkrafttreten | 25 |
| 26. | Anhänge | 26 |

Stand Januar 2026

Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept wurde im Zeitraum Dezember 2024 bis Juni 2025 erarbeitet. Es wurde von einer Gruppe von Menschen erarbeitet, die aus folgenden Bereichen stammen: taube und hörende Hauptamtliche der Evang.-luth. Gebärdensprachlichen Kirchengemeinde und der Evang.-luth. Gehörlosenseelsorge in Bayern (im weiteren Text werden beide Bereiche – sofern keine Differenzierung nötig ist, mit EGG bezeichnet) ehrenamtliche Mitarbeiter:innen der EGG, Vertreter des Kirchenvorstands, Mitglieder und Mitarbeiter:innen des Vereins JSB.

Das vorliegende Schutzkonzept dient der Umsetzung des „Kirchengesetzes zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern“ (Präventionsgesetz – § 8 Abs. 1 PräVG), das am 1. Dezember 2020 in Kraft getreten ist.

Der Arbeitsgruppe Schutzkonzept gehörten an:

Kirchenrätin Cornelia Wolf (LKB EGG Bayern), Erika Burkhardt (HA), Katina Geißler (HA), Randolf von Hündeberg (KV), Christine Meyer-Odorfer (KV), Gertrud Wessel (EA)

Der Kirchenvorstand der Evangelisch-Lutherischen Gebärdensprachlichen Kirchengemeinde hat das Schutzkonzept am 30.7.2025 beschlossen.

Anmerkung:

Das Konzept entwickelt sich ständig weiter und wird immer wieder angepasst, da es sich in der Praxis bewähren und umsetzbar vor Ort sein muss.

1. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der EGG und des Vereins JSB.

Für den Bereich der Kinder- und Jugendarbeit gilt ergänzend das Schutzkonzept der Evangelischen Jugend Bayern (EJB) sowie das Präventionskonzept der EJB. Ergänzende Erläuterungen dazu im Anhang 1.

Zudem gibt es konzeptionelle Ergänzungen zum Bereich ambulante Erziehungshilfen (SPFH, EB) unseres Sozialen Teilhabezentrums der EGG. Diese finden sich im Anhang 2.

Sexualisierte Gewalt – im Sinne des Kirchengesetzes zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PräVG) – sind alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen. „Sexualisierte Gewalt ist darüber hinaus jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden“ (§ 1 Absatz 2 PräVG).

Wir unterscheiden

- Grenzverletzungen: Einmalige oder gelegentliche Vorkommnisse, meist unbeabsichtigt, persönliches oder fachliches Fehlverhalten,
- Übergriffe: wiederholte und beabsichtigte Vorkommnisse, massive Verletzung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung, persönliches Fehlverhalten,
- und strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt: Straftaten gegen die sexuelle Bestimmung, §§ 174 ff StGB.

Das Schutzkonzept nimmt darüber hinaus jegliche Form von physischer und psychischer Gewalt und missbrauchen in den Blick.

2. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde *im Januar 2025* durchgeführt.

| Maßnahme im Hinblick auf Risiko/Gefahrenpotential | Verantwortliche:r | Umsetzung |
|--|--|--|
| Räumlichkeiten: Zum Teil Räumlichkeiten, die leicht zugänglich sind, man kann sich unbeobachtet aufhalten. Viele unterschiedliche Gruppen | | |
| Verantwortliche von Gruppen werden dazu angehalten, zu schauen, wer sich noch im Gemeindehaus aufhält. Begrüßen, Wahrnehmen. Bei fremden Menschen: Nachfragen | Hauptamtliche, Gruppenleitungen | ab sofort |
| Schlüsselliste bei der Büroleitung vorhanden bzw. in den jeweiligen Pfarrämtern. Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung. | HA | Herbst 2025 |
| Zum Teil Räumlichkeiten, die nicht mit Klingelanlagen für Gehörlose ausgestattet sind (Lichtsignale) | | |
| Je nach Örtlichkeit Absprache der Gruppenleitung wie mit „offenen Türen“ bzw. Klingel umgegangen werden soll. Sicherstellen, dass keine externen Personen ins Haus kommen. | HA und Gruppenleitung | Herbst 2025 |
| Regeln | | |
| Erstellung des Verhaltenskodexes. Dieser wird aufgehängt bzw. mit Gruppenleitung besprochen | hauptamtliche Gemeindeleitungen | Januar 2026 |
| Umgang mit Nähe und Distanz: Bewusstsein über Nähe und Distanz schaffen | | |
| Verhaltenskodex als verbindliche Basis des Umgangs miteinander. MA verpflichten sich selbst dazu. Jährliche Thematisierung bei MA-Treffen bzw. Konvent bzw. nach Bedarf | LKB | Januar 2026, Dokumentation durch Unterschrift. |
| Fortbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche schaffen. Besonders im pädagogischen Bereich und Kinder/Jugendarbeit. | Referent für Jugend und Erwachsenenbildung | Januar 2026 |
| Regelmäßige Basisschulungen zur Prävention sexuellen Missbrauchs anbieten, für EA und HA | Präventionsbeauftragte, HA | Ab Januar 2026, Konvent |
| Bildungsangebote für Gemeindemitglieder zum Thema Grenzen setzen/Grenzen akzeptieren, Umgang mit Nähe und Distanz & Gehörlosenkultur!). Aktive Aufforderung Teilnahme der Bildungsangebote | Referent für Jugend und Erwachsenenbildung | Ab 2026 |
| Selbstbestimmung bei Hilfebedürftigkeit – Senioren/ Menschen mit Mobilitätseinschränkung: Vor körperlichem Kontakt nachfragen, ob Hilfe okay ist. Regelmäßiger Austausch | Basisschulung, Fortbildungen | immer |

| | | |
|--|--|--|
| 1:1 Kontakte bei Seelsorge und Besuchen | Schulungen für Besuchsdienste und andere EA, Basisschulung | immer |
| Kommunikationskultur | | |
| Gerüchte – Gehörlosenwelt: In Gruppen darauf achten was wie über wen erzählt wird. Bewusstmachen der Dynamik von Gerüchten. | Fortbildung Bereich Kommunikation | Frühjahr 2026 |
| Beschwerdemöglichkeiten: Kein fest installiertes System, unterschiedliche Möglichkeiten in den Gemeindeteilen/Gruppen | HA und Gruppenleitungen | läuft |
| „Kummerkasten“ | HA | Frühjahr 2026 in der Geschäftsstelle; individuell an anderen Orten |
| Fehlerfreundlichkeit im Team | | |
| Fehler und Unzufriedenheit oft als Resultat von Überforderung - im Team besprechen, offener Austausch bezüglich Anforderung und Leistung, | alle MA | läuft |
| Unmut über Fehler, schlechtes Gewissen bei eigenen Fehlern/Kommunikationsproblemen: Fehler und Missverständnisse passieren, lösungsorientiert und nicht beschuldigend reagieren. Fachliche Fortbildungen und DGS-Kurse | Alle MA Fortbildungsangebote der ELKB und Ararat-Akademie | läuft |
| Mitarbeitenden-Personalmanagement | | |
| Schutzkonzept und Verhaltenskodex muss im Einstellungsgespräch und in MA-Gesprächen thematisiert werden. Basisschulung für neue MA bzw. Auffrischung | HA | Ab sofort |
| Organisations- und Entscheidungskultur: | | |
| Aufgabenverteilung der HA und EA. Wer entscheidet wo was: Transparenz von Konventen und Gemeindetagungen. Möglichkeiten sich online zu informieren | HA | läuft |
| Gemeindeversammlung | alle | 2026 |
| Prävention sexualisierter Gewalt | | |
| Verhaltenskodex für EGG als verbindliche Basis des Umgangs miteinander. Die Mitarbeiter:innen und Besucher:innen der EGG verpflichten sich selbst dazu. Regelmäßige Thematisierung des Verhaltenskodex. | Verhaltenskodex EGG und alle | ab sofort |

| Interventionspläne | | |
|---|---|---|
| Leitfaden wurde von der ELKB erstellt Öffentlich: Beratung Meldestelle der ELKB (Info über Gemeindebrief, Homepage) | Jährliche Kontrolle mit KV über Aktualität. | |
| Öffentlichkeitsarbeit | | |
| Wann und wie kann Gemeinde öffentlich über Missbrauchsfälle informiert werden? Gerüchte über Vertuschung bzw. Verdächtigungen verbreiten sich schnell. KV muss fähig sein zu reagieren und zu kommunizieren. Einheitliche Sprachregelung? Wie reagieren auf Gerüchte und Vorwürfe? Info über Homepage, Gemeindebrief | Interventionsteam | Sobald Ansprechpersonen klar sind und Schulung bekommen haben |

Um eine möglichst große Partizipation zu gewährleisten, waren folgende Arbeitsbereiche an der Erstellung beteiligt: taube und hörende Hauptamtliche der Evang.-luth. Gebärdensprachlichen Kirchengemeinde und der Evang.-luth. Gehörlosenseelsorge in Bayern (EGG), ehrenamtliche Mitarbeiter:innen der EGG, Vertreter des Kirchenvorstands, Mitglieder und Mitarbeiter:innen der Vereins JSB.

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

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

3. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde und Verein 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. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde und unserem Verein.

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: Auf der Homepage als Text und Gebärdenvideo und es wird bei der jährlichen Gemeindegemeinsamkeitsversammlung besprochen werden.

Der Verhaltenskodex findet sich unter Punkt 8 und im Anhang 3.

4. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde und Verein möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde und Verein notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder und Klienten umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

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, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung.

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.

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 werden können.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstandswahl
- Kirchenvorstand
- Jugendausschuss
- Jährliche Sprengelsprechertagung
- Mitarbeitervertretung
- Möglichkeit der ehrenamtlichen Leitung von Gruppen und Kreisen
- Kontaktveröffentlichungen und Ansprechbarkeit von Kirchenvorstand und Hauptamtlichen für Rückmeldungen und das Einbringen von Themen und Bedarfen, sowie zur Absprache von Gestaltungsmöglichkeiten

5. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Kirchenvorstand und Vereinsvorstand, wie die Leitung der EGG haben sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

5.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit da. Sie wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 30.7.2025 berufen.

Die Kontaktmöglichkeiten und Bekanntgabe der Ansprechpersonen werden in der Geschäftsstelle am Egidienplatz 33 in Nürnberg und in dem Gemeindezentrum der Passionskirche in München ausgehängt. Des Weiteren werden die Ansprechpersonen im Gemeindebrief (bayernweit verteilt) und auf der Homepage veröffentlicht.

| Ansprechperson | Funktion/Ort | E-Mail | |
|----------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---|
| Katina Geißler | Ansprechperson | ansprechperson1@egg-bayern.de | Gemeindemitglied und Sozialarbeiterin im STZ |
| Christine Meyer-Odorfer | Ansprechperson | ansprechperson2@egg-bayern.de | Gemeindemitglied, Kirchenvorstand, Vertrauensfrau |
| Gertrud Wessel | Ansprechperson | ansprechperson3@egg-bayern.de | Gemeindemitglied |
| Randy von Hündeberg | Ansprechperson | ansprechperson4@egg-bayern.de | Gemeindemitglied, Kirchenvorstand, Vertrauensmann |
| Cornelia Wolf Matthias Derrer | LKB | LKB@egg-bayern.de | Leitung EGG und JSB |
| Benjamin Müller | Ansprechperson EGJ | benjamin.mueller@elkb.de | Jugendreferent EGG |
| NN | Südbayern | | |

5.2 Aufgaben

Betroffene sollen sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und sich über Handlungsmöglichkeiten zu informieren. Findet der Erstkontakt nicht über die Ansprechperson statt, kann diese bei Bedarf beratend hinzugezogen werden. Die Ansprechperson ist von der Meldepflicht befreit (§ 5 (4) PrävG).

Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing, Dokumentation und Aufzeigen von Handlungsoptionen. 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.

5.3 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Sie hat folgenden Aufbau: ansprechperson1@egg-bayern.de. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Die Erreichbarkeit einer Ansprechperson muss gewährleistet sein. Eine gegenseitige Vertretung ist möglich. Falls eine Vertretung überhaupt nicht möglich ist, kann die Ansprechstelle der ELKB nach vorheriger Absprache als Vertretung genannt werden (z.B. Urlaub- oder Krankheitsvertretung).

5.4 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 die EGG. Die Übernahme der Dolmetscherkosten muss geklärt werden.

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

5.5 Präventionsbeauftragte

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

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragte ist:

Erika Burkhardt, erwachsenenbildung@egg-bayern.de

6. Präventives Personalmanagement

Ziel des präventiven Personalmanagements ist, das Täter*innen keinen Zugang zu unserer Kirchengemeinde/Einrichtung erhalten. Deshalb soll allen Mitarbeitenden schon zu Beginn ihrer Mitarbeit vermittelt werden, wie wichtig uns der Schutz der Menschen vor sexualisierter Gewalt ist. Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

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

6.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtliche Mitarbeitende

- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Das Schutzkonzept und Leitbild der Gemeinde/des Vereins wird vorgelegt und in Grundzügen besprochen.
- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Aufgabenbereich wird eine Datenschutz-Verpflichtungserklärung (siehe Anhang 4) unterschrieben und ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der/die EA im ersten Jahr an einer Basisschulung und/oder Jugendleitergrundkurs teil und belegt dies über ein Zertifikat in der Dienststelle bzw. bei der Verantwortlichen Person der EGJ zur Dokumentation
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeit wird bewertet, ob die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.
- Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

In unserer Gemeinde/Verein ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ab 16 Jahren vorgesehen, wenn das Ehrenamt in folgenden Bereichen ausgeübt wird:

- Arbeit mit Kindern und/oder Jugendlichen
- Konfirmandenarbeit
- Arbeit mit Schutz- oder hilfebedürftigen Personen
- Arbeit im seelsorgerlichen Kontext

sowie nach individueller Einschätzung und Einsatz von 1:1- Kontakten (z.B. Besuchsdienst, Hospizarbeit).

Ein Antrag für das erweiterte Führungszeugnis befindet sich im Anhang 5.

6.3 Auswahl- Umgang mit Hospitierenden und Praktikantinnen/Praktikanten

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung (Anhang 6) und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der EGG tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6.4 Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte angelegt bzw. in der Dienststelle dokumentiert.

- der unterschriebene 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

7. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch andere Mitarbeitende, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendliche und Erwachsene geschehen.

Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzepts dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Kirchengemeinde/des Vereins, auch den Mitarbeitenden.

Alle kirchlichen 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 kirchlich Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden wollen wir uns bei Bedarf externe Beratung.

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

Sowohl betroffene als auch beschuldigte Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf.

Einen Meldefall bearbeiten wie in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person. Sowohl den Betroffenen als auch den Beschuldigten steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitenden-Vertretung zu wenden.

8. 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.

Die Arbeit in der EGG und im Verein lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Diese Haltung findet Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex, der den Grundrahmen für unser Tun und Handeln setzt (siehe auch Anhang 3).

FÜR EINEN GRENZWAHRENDEN UMGANG UND ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER GEWALT

VERHALTENSKODEX

Die Evangelisch-Lutherische Gehörlosenseelsorge Bayern und der Verein JSB kümmern sich aktiv um den Schutz von Menschen. Unser christlicher Glaube sagt uns, dass das Wohl und der Schutz aller Menschen vor Gewalt am wichtigsten sind. Wir übernehmen Verantwortung und helfen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, stark zu sein. Dazu gehört auch, sie vor missbräuchlichem Verhalten zu schützen. Wir brauchen klare Regeln und müssen offen über dieses Thema sprechen, um diese Aufgabe zu erfüllen.

Deshalb haben wir einen Verhaltenskodex erstellt. Er hilft uns sehr, Gewalt zu verhindern und achtsam miteinander umzugehen. Der Verhaltenskodex ist wichtig für unsere Arbeit in unserer Landeskirche und gilt für alle Haupt- und Ehrenamtlichen.

| | | |
|--|--|---|
|  <p>Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen</p> <ul style="list-style-type: none"> *vor Schaden *vor Gefahren *vor sexuellem Missbrauch *vor Gewalt *vor Beleidigungen |  <p>Mit Nähe und Distanz umgehen</p> <p>Jeder Mensch soll sich wohlfühlen. Deshalb überlege ich mir:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Wie viel körperliche Nähe ist okay? Immer wichtig: *Ich sage, wenn ich Abstand möchte. *Ich frage, ob ich jemanden umarmen darf. *Ich akzeptiere ein „Nein“ ohne Nachfragen. |  <p>Die Rolle als Verantwortliche:r nicht ausnutzen</p> <p>Mitarbeitende sind Vertrauens-Personen. Kinder, Jugendliche, Erwachsene müssen ihnen vertrauen können. Die Beziehung der Mitarbeitenden zu den Teilnehmenden darf nicht zu eng sein. Das bedeutet: Mitarbeitende dürfen keine sexuellen Kontakte zu Kindern, Jugendlichen und den erwachsenen Teilnehmenden haben.</p> |
|  <p>Intimsphäre respektieren</p> <p>Jeder Mensch hat ein Recht auf Intimsphäre. Intimsphäre bedeutet Privatsphäre: Meine Gedanken und meine Gefühle, mein Körper. Ich respektiere die Intimsphäre von allen Menschen. Deshalb: Intimsphäre von Teilnehmenden und Mitarbeitenden muss respektiert und geschützt werden.</p> |  <p>Stellung beziehen</p> <p>Alle sollen sich gut und sicher fühlen. Wenn ich Gewalt, Diskriminierung, übergriffiges Verhalten oder verbale Gewalt beobachte: Ich unterbreche die Situation, sage/gebärde STOP und helfe. Wenn notwendig, hole ich Hilfe.</p> |  <p>Grenzen wahrnehmen und akzeptieren</p> <p>Alle Menschen haben individuelle Grenzen. Das bedeutet: jeder hat eigene Grenzen. Deshalb: Ich akzeptiere die Grenzen von den anderen Menschen. Wenn ich beobachte, dass jemand Grenzen überschreitet, sage/gebärde ich STOP und helfe.</p> |
|  <p>Abwertendes Verhalten abwehren</p> <p>Ich diskriminiere die Teilnehmenden und Mitarbeitenden nicht. Sexualisiertes Verhalten und Gewalt sind verboten. Ich achte darauf, dass alle mit Respekt miteinander umgehen und sich gut verhalten.</p> |  <p>Transparenz herstellen</p> <p>Wenn ich mit einer Person allein bin, informiere ich die anderen MA bzw. TN. Ich folge dem Verhaltenskodex. Ich akzeptiere die Bedürfnisse meiner Mitmenschen und halte mich daran.</p> |  <p>Ich weiß, an welche beruflichen Mitarbeitenden ich mich wenden kann.</p> <p>KONTAKT</p> <p>LKB@egg-bayern.de</p> |

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Ebenso ist er bei der Vermietung des Gemeindehauses ergänzend beizulegen.

9. Voice-, Choice- und Exitoption

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

Zur Sicherstellung der höchst persönlichen Rechte müssen alle teilnehmenden Personen immer eine Stimme (Voice*) haben, um ihre Interessen deutlich machen zu können,- die Wahl (Choice*) haben, ob sie sich in der Situation befinden wollen, - einen Ausweg (Exit*) haben, um und wie sie aus der Situation treten können.

Wichtig ist, dass dies allen Teilnehmenden bewusst ist. Es geht dabei **um die Sicherstellung der höchst persönlichen Rechte und den Schutz vor Grenzverletzungen**. Es geht nicht darum, ob beispielsweise eine Konfi keine Lust mehr hat am Konfiunterricht teilzunehmen. Das ist auf andere Ebene zu klären.

10. Verhaltensregeln

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise.

1 Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern/Mailadressen und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten im Rahmen der Möglichkeiten eine dienstliche Nummer und Mailadresse. Mitarbeitende aus dem Kirchenvorstand wissen, dass sie eine „elkb-Mailadresse“ beantragen können. Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.

2 Kontaktvermittlung und Kommunikation über die Dienststelle ist für Mitarbeitende im Rahmen des Datenschutzes generell möglich.

3 Daten und Kontakte von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.

4 Mitarbeitende der EGG/des Vereins dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. E-Mail, Social-Media-Plattformen) haben.

5 Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen größtenteils an das Datenschutzgesetz der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation und haben ein besonderes Augenmerk auf die kommunikativen Bedürfnisse unserer gehörlosen Besucher.

6 Relevante und sensible Informationen werden stets über möglichst datenschutzkonforme Wege vermittelt (keine Messengerdienste). Es ist darauf zu achten, dass niemand aufgrund von fehlenden Kommunikationskanälen einen Nachteil erfährt.

7 Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.

8 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.

9 Besondere Aufklärung findet im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen statt. Gegenseitiges Filmen und Fotografieren im Kontext der Kirchengemeindlichen Arbeit sind nur nach Absprache und Einverständnis mit Erziehungsberechtigten möglich. Verbindliche Regeln für Gruppenchats werden besprochen.

10 Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Orte der Thematisierung des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln für den digitalen Raum:

A Bewerbungs- und Einstellungsverfahren von neuen Mitarbeitenden

B Mitarbeiterjahresgespräche

C Hauptamtlichen-Treffen (Konvent) und Ehrenamtlichen-Treffen (Sprengelsprechertagung)

D Sonstige Mitarbeitenden-Treffen und Teamsitzungen

E Weiter je nach Bedarf

11. Schulung und Fortbildung

Um die uns anvertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in der EGG für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht.

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.

Eine Ausnahme der Verpflichtung kann für Ehrenamtliche erfolgen, wenn ihre Tätigkeit nur auf Aufgaben beschränkt ist, die keinen direkten Kontakt zu weiteren Personen erfordern (z. B. Ausschank Getränke nach Gottesdienst, Deko bzw. Aufbau von Veranstaltungen). Durch hauptamtliche Mitarbeitenden findet stattdessen eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema Prävention sexualisierte Gewalt statt. Die Infos seitens der Fachstelle werden von unserem Interventionsteam für hörgeschädigte Menschen gesondert aufbereitet.

Die EGG und der JSB legen jedoch allen Mitarbeitenden die Teilnahme an einer Basisschulung nahe, da die Inhalte zur allgemeinen Präventionsarbeit und Haltung in unserer Gemeinde beitragen.

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

- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs der Evang. Jugend (**bzw. EGJ**) teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. **Die EGG 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, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Die Zentrale in Nürnberg informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die Verantwortlichen für die jeweiligen Sprengel dem Pfarramt/Zentralverwaltung 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 EGG

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

12. 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 (Kennenlern-)Spielen, 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, kommunikationsfähig werden und alters- und entwicklungsangemessene Antworten bzw. erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der EGG wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben. Insbesondere in Gruppen der Kinder- und Jugendarbeit werden durch die Gruppenleitung altersgerecht Grenzen und Umgangsregeln thematisiert.

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

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

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

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Kirchengemeinde. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen bzw. Hilfen zum Ausdruck anbieten. 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 EGG. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit dazu.

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

Wir stellen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen zur Verfügung. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Es gibt immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der EGG darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

13. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb der EGG 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 zur Verfügung stehen wie Erwachsenen. Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Rückmeldungen/Inhalten der Beschwerden nach.

Das Beschwerdemanagement besteht aus vier Schritten:

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:

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

- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Kummerkasten (regelmäßige Leerung)
- Sprechzeiten einer Leitungsperson
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende
- Möglichkeiten zu Rückmeldungen über die Homepage

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 z.B. über den Kummerkasten oder unsere Homepage eingehen, werden von einer Leitungsperson und Vertrauensperson des Kirchenvorstands entgegengenommen. Die Entscheidung, in welchem Umfang die Beschwerde weiterverfolgt wird, geschieht im 4-Augen-Prinzip.

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 oder im Impressum der Homepage).

Die Person, die eine Beschwerde abgegeben hat, erhält zeitnah (festgelegter und bekanntgebener Zeitraum) eine Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und über das geplante weitere Verfahren. Auch wenn keine Maßnahmen folgen, erhält die beschwerdeführende Person (sofern bekannt) eine Rückmeldung mit Begründung.

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 Kirchengenossenschaftsrat oder dem zuständigen Leitungsgremium 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.

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

14. 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.

Die Leitungsverantwortlichen 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 oberste Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit den LKB *Cornelia Wolf und Matthias Derrer* abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- ➔ Wir behalten alle Beteiligten im Blick.
- ➔ Vertraulicher Umgang und Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten
- ➔ Wir halten unser Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein, um handlungsfähig zu sein.

15. Interventionsleitfaden der EGG/JSB

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich (wird ergänzt, sobald der Interventionsleitfaden der ELKB vorliegt).

Im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt gilt grundsätzlich folgendes Vorgehen:

Situation auflösen: Wird eine übergreifige Situation beobachtet oder bemerkt, wird eingeschritten und nachgefragt. Bei Bedarf wird Hilfe geholt.

Ruhe bewahren: Betroffener Person zuhören. Inhalte vertraulich behandeln. Keine voreiligen Aktionen, keine alleinigen Entscheidungen, Vermittlungsversuche und kein „Nachbohren“.

Dokumentieren: Vorfall wird nach Möglichkeit anonymisiert schriftlich dokumentiert (ggf. Gedächtnisprotokoll). Was wann wer.

Einbeziehung der Ansprechperson oder Ansprechstelle durch betroffene Person/in Absprache mit dieser. Diese ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und ist von der Meldepflicht befreit. Ansprechpersonen sind im konkreten Vorgehen bei Verdachtsfällen geschult und sind für Betroffenen und Zeugen als Erstkontakt und zum Clearing zuständig.

Gehörlosenseelsorger/in und **LKB** wird informiert – mit Einverständnis der betroffenen Person! Falls der/die Gehörlosenseelsorger selbst involviert/verdächtig ist, einen Kollegen in der Gemeindeleitung bzw. LKB informieren bzw. die nächsthöhere Ebene (Landeskirchenamt, Abteilung K, Referent für Seelsorge).

Interventionsteam wird durch LKB einberufen. Der Vorfall wird auf dieser Ebene bearbeitet.

(Anonyme) Beratung über weiteres Vorgehen mit der Meldestelle der ELKB (und unabhängige Fach- und Beratungsstellen, siehe Netzwerkpartner Anhang). Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit sich bei der Meldestelle (anonym) beraten zu lassen (Tel.089 5595 342, emailadresse: meldestellesg@elkb.de

WICHTIG: MELDEPFLICHT

Erhärten sich Verdachtsmomente, d.h. es erscheint sehr wahrscheinlich, dass sexualisierte Gewalt vorliegt, haben Mitarbeitende der Landeskirche die Pflicht, dies der Meldestelle der ELKB mitzuteilen
Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

WICHTIG: Wahrung der Vertraulichkeit

Die Persönlichkeitsrechte von betroffenen und unter Verdacht stehenden Personen müssen gewahrt werden. Das bedeutet, dass für alle Mitglieder des Interventionsteams, sowie für alle vielleicht vorab ins Vertrauen gezogenen Menschen die Verschwiegenheitspflicht gilt. Betroffene, wie auch beschuldigte Personen sind vor Gerüchten zu schützen, ggf. muss mit einer durch das Interventionsteam festgelegten Sprachregelung entgegengewirkt werden.

Handelt sich um eine **einmalige, unbeabsichtigte Grenzverletzung**, die vor Ort für alle Parteien zufriedenstellend geklärt werden kann, wird der Vorfall vom Gehörlosenseelsorger **dokumentiert** und im Pfarramt/Dienststelle sicher verwahrt. Von einer Meldung kann abgesehen werden. Bei wiederholten Grenzverletzungen durch dieselbe Person ist eine **Beratung im weiteren Vorgehen** einzuholen.

16. Interventionsteam

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (*mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein*).

Mitglieder des Interventionsteams:

- Leitung des Interventionsteams: Cornelia Wolf, Landeskirchliche Beauftragte für Evangelische Gehörlosenseelsorge Bayern
- Stellvertretende Leitung des Interventionsteams: Erika Burkhardt, Erwachsenenbildung
- Eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist: -
- Die*der Präventionsbeauftragte: Erika Burkhardt
- Weitere Person mit benötigter Fachexpertise (z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge): Abteilung K, Juristin, Frau Dr. Güttler
- Fachexpertise Kinder- und Jugendschutz (Fallbezogen): Mitarbeiterin des STZ der EGG und Kinder- und Jugendtherapeutin: Andrea Schwarz, Sozialpädagogin und Kinder- und Jugendtherapeutin
- ggf. Vertrauensperson des KV
- ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist)
- Beratung und Meldung: Meldestelle ELKB

Aufgaben des Interventionsteams:

Hier werden die Aufgaben des Interventionsteams benannt. Die Aufgaben werden im Interventionsleitfaden der ELKB konkret erläutert. **Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich.**

Wird den LKB ein Vorfall gemeldet, beruft dieser das Interventionsteam zur Sitzung ein. Im folgenden Prozess werden Verfahrenswege geklärt. Beratend ist hierbei die Meldestelle der ELKB hinzuzuziehen, sowie externe Fach- und Beratungsstellen nach Bedarf.

Das Interventionsteam unterstützt die LKB und den KV in den Verfahrenswegen. Transparente Kommunikation mit allen Beteiligten und der Fachstelle ist hierbei wesentlich.

Zu den Aufgaben des Interventionsteams gehören:

- Dokumentation und deren sichere Aufbewahrung
- Kontakt und Beratung durch die Fachstelle der ELKB
- Einordnung und Gefährdungseinschätzung
- Meldung an die Meldestelle der ELKB
- Plausibilitätsprüfung
- Klärung von Kommunikationswegen, Unterstützungs- und Hilfebedarf, sowie (seelsorgerliche) Begleitung der Betroffenen Person und deren Vermittlung (Fürsorgepflicht)
- Initiierung und Begleitung von institutionellen und individuellen Aufarbeitungsprozessen
- Beratung und Begleitung zur Anpassung und Reflexion des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall.
- Beratung und Begleitung zur Analyse von Risiken und entsprechende Maßnahme-entwicklungen
- Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation
- Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.
- Kooperation mit Netzwerkpartnern, Fach- und Beratungsstellen.

17. Aufarbeitung

Aufarbeitungsprozesse können die Kompetenzen und personellen Ressourcen der Kirchengemeinde/des Vereins sehr schnell übersteigen. Wichtig ist es, Betroffenen an professioneller Beratungs- und Hilfestellen zu vermitteln und psychologische Unterstützung zu ermöglichen. Betroffene sollen sich nicht allein gelassen fühlen. Zugleich ist der (persönliche) Kontakt wichtig. Betroffenen sollen bei allen Überlegungen einbezogen werden. Sie entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen. Auf angemessene Kommunikationsbedürfnisse ist unbedingt zu achten.

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Hierbei arbeitet das Interventionsteam mit den LKB bzw. mit dem KV zusammen. In der Aufarbeitung unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

18. Individuelle Aufarbeitung

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

19. Institutionelle Aufarbeitung

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote der EGG in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen. Die betroffene Person kann hierbei einen wichtigen Beitrag leisten, wenn eine konstruktive Zusammenarbeit möglich und gewollt ist.

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 der EGG bzw. im jeweiligen Sprengel?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Einrichtung (EGG und JSB) vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst.“?

20. Aufarbeitung von aktuellen und zurückliegenden Fällen

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

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

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

Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen

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 Einrichtung?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welchen Unterstützungsbedarf haben die Betroffenen?
- 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?
- Wie wird die Kommunikation nach außen und innen gestaltet?

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

21. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

An dieser Stelle ist nochmals die unbedingte Wahrung der Persönlichkeitsrechte und die Verschwiegenheit aller Beteiligten während eines Verfahrens/einer Klärung zu erwähnen, sowie die Bedeutung von Sprachregelungen nach innen und außen. Während eines Verfahrens sollen die Identitäten aller Beteiligten so gut es möglich ist geschützt werden.

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen. Es muss eine einheitliche Kommunikation nach innen und außen stattfinden. Beschuldigte und betroffene Personen sind einzubeziehen.

- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

22. 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 EGG (Gemeinde, JSB, STZ) 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 EGG zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

23. Prävention sexualisierter Gewalt in der Öffentlichkeitsarbeit

23.1 Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.

- 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. Außer nach Absprache und Einverständnis.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
 - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

23.2 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- Kontakt und Aufgaben der Ansprechpersonen
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB

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

23.3 Gemeindebrief

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements
- Angebote zur sexuellen Bildung
- weitere aktuelle Themen

23.4 Öffentlichkeitsarbeit im Kontext von Aufarbeitungsprozessen

Bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt in der EGG/JSB ist durch die Leitung bzw. den KV/Vereinsvorstand sorgfältig abzuwägen, ob und in welcher Form darüber öffentlich berichtet werden soll. Hierzu werden die Fachstelle und ggf. die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der ELKB beratend hinzugezogen und beteiligte/betroffene Personen einbezogen.

Generell ist zu beachten, dass das öffentliche Berichten über alle Formen von sexualisierter Gewalt rechtlichen und ethischen Einschränkungen unterliegt, um Beteiligte zu schützen. Die Persönlichkeitsrechte von betroffenen und unter Verdacht stehenden Personen müssen gewahrt werden. Das bedeutet, dass sie das Recht haben ihre Identität zu schützen.

Zu bedenken ist hierbei u.a., dass eine provokative Kommunikation für Transparenz sorgen und Gerüchten und Vermutungen entgegenwirken kann. Zugleich muss ein Umgang mit den daraus resultierenden Verunsicherungen in der Gemeinde sichergestellt sein. Im Kontext der Berichterstattung müssen die institutionellen Aufarbeitungsprozesse berücksichtigt werden (z.B. Überarbeitung des Schutzkonzepte und Analyse von begünstigten Risiken).

24. Vernetzung und Kooperation

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

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen
- durch 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 Gemeinden bzw. Einrichtungen im Gespräch: Schwerhörigenseelsorge und Blindenseelsorge, hörende Kontaktgemeinde in den jeweiligen Sprengeln der EGG.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es Fachberatungsstellen. Mit ihnen vereinbaren wir, ob wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen können, sofern eine gebärdensprachliche Kommunikation möglich ist, falls erforderlich.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt regelmäßig zu thematisieren, z.B. bei:
 - jährlicher Tagung der Hauptamtlichen der EGG
 - jährlicher Tagung der Ehrenamtlichen Sprengelsprecher/innen
 - alle 5 Jahre im KV zur Überprüfung des Schutzkonzepts
 - Nach Bedarf und Aktualität

25. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand der EGG in seiner Sitzung am 30.7.2025 beraten und beschlossen; vorbehaltlich der Zustimmung der Fachstelle.

Anschließend wird es der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Die Mitglieder der EGG/JSB werden über das Schutzkonzept informiert. Das Schutzkonzept wird regelmäßig durch eine vom Kirchenvorstand eingesetzte Arbeitsgruppe geprüft, spätestens alle 5 Jahre.

Sollte eine Intervention aus Grund eines Vorfalles notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts nach Abschluss der Intervention statt. Die nächste reguläre Überprüfung ist im Herbst 2030.

26. Anhänge

Anhang 1: EGJ, speziell Jugend- und Kindergruppen

Anhang 2: SPFH und EB

Anhang 3: Verhaltenskodex der EGG

Anhang 4: Datenschutz-Verpflichtungserklärung

Anhang 5: Antrag erweitertes Führungszeugnis

Anhang 6: Selbstauskunftserklärung