



für

Mission EineWelt

**Centrum für Partnerschaft, Entwicklung und Mission
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern**

Bearbeitungsstand: 27.08.2025
(Rohversion)

Inhalt

1. Vorwort.....	3
2. Geltungsbereich.....	3
3. Risiko- und Potential-Analyse	3
4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	4
5. Partizipation.....	4
6. Verantwortung und Zuständigkeiten	6
7. Präventives Personalmanagement.....	7
8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	9
9. Schulung und Fortbildung	11
10. Sexualpädagogisches Konzept.....	12
11. Beschwerdemanagement.....	13
12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	13
13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	15
14. Aufarbeitung.....	15
15. Vernetzung und Kooperation	16
16. Öffentlichkeitsarbeit	17
17. Beschäftigungsschutz	18
18. Anhänge.....	19
18.1. Verhaltenskodex.....	19
18.2. Verhaltensregeln im digitalen Raum	21
18.3. Interventionsteam	22
18.4. Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort	23
18.5. Dokumentation	24
18.6. Interventionsleitfaden	26

1. Vorwort

Mission EineWelt, das Centrum für Partnerschaft, Entwicklung und Mission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (MEW), ist in seiner Arbeit von dem Grundsatz geleitet, dass jeder Mensch eine von Gott gegebene Würde hat, die geschützt und respektiert werden muss. Diese Würde gilt es, ungeachtet des sozialen Status, des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Fähigkeiten oder anderer Unterscheidungen, zu wahren.

Unsere Antwort auf Gottes Liebe zu seiner Schöpfung wird durch unser Verhalten gegenüber unserer Mitwelt und unseren Mitmenschen widergespiegelt. Sie manifestiert sich auch in den Werten, denen sich Mission EineWelt als Organisation verpflichtet fühlt. Wir setzen uns mit Themen wie Würde und Gerechtigkeit, Mitgefühl und Verpflichtung, Respekt gegenüber Diversität, Inklusion und Teilhabe, Transparenz und Verantwortlichkeit in unserer Arbeit auseinander und bewahren sie.

Wir wollen dafür sorgen, dass wir uns im Rahmen unserer Arbeit für Mission EineWelt gegenseitig unterstützen und respektieren. Aus diesem Grund verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik in Fällen von Belästigung und respektlosem Verhalten gegenüber allen Menschen, die uns in unseren Arbeitszusammenhängen begegnen und anvertraut sind.

Das vorliegende „Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt“ und der darin enthaltene Verhaltenskodex für Mitarbeitende von Mission EineWelt beruht auf den Leitsätzen, die wir uns als Institution im Jahr 2024 gegeben haben.

Die Erarbeitung des Schutzkonzept hat in der Zeitspanne 2022-2024 stattgefunden. Neben der Leitung von Mission EineWelt, waren Personen aus den Arbeitsbereichen der Globalen Bildung, des Internationalen Evangelischen Freiwilligenprogramms, der Finanz- und Personalverwaltung, der Öffentlichkeitsarbeit, der Personal-Vorbereitung sowie der Mitarbeitervertretung beteiligt. Das Konzept wurde von dem Kollegium von Mission EineWelt, als oberstem Leitungsgremium, bei seiner Sitzung am 25.03.2025 beschlossen und der Mitarbeitervertretung zur Kommentierung und Zustimmung vorgelegt.

Wir vertrauen darauf, dass dieses Schutzkonzept Mission EineWelt und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin unterstützt, die Würde der Menschen zu wahren und einen Beitrag zur Verwirklichung der Vision einer gerechten, friedlichen und versöhnten Welt zu leisten.

Direktorin Dr. Gabriele Hoerschelmann und Direktor DMin Hanns Hoerschelmann

2. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche von Mission EineWelt, dem Centrum für Partnerschaft, Entwicklung und Mission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Es stellt die Handlungsgrundlage für alle Mitarbeitenden innerhalb von Bayern/Deutschland und im Ausland zur Prävention sexualisierter Gewalt dar.

Unter Mitarbeitenden verstehen wir in diesem Schutzkonzept alle Personen, die im Rahmen der Arbeit von Mission EineWelt hauptamtlich, nebenamtlich, als Honorarkraft, als externe Dienstleister*innen oder ehrenamtlich tätig sind.

Der Arbeitsbereich des Internationalen Evangelischen Freiwilligenprogramms ist aufgrund seiner Einbindung in nationale und internationale Strukturen zusätzlich mit einem eigenen Schutzkonzept ausgestattet.

3. Risiko- und Potential-Analyse

In den Jahren 2022-23 wurde bei Mission EineWelt eine Risiko- und Potential-Analyse durchgeführt und anschließend der Fachstelle „Aktiv gegen Missbrauch“, Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB), vorgelegt. Die in der

anschließenden gemeinsamen Beratung entstandenen Hinweise und Kommentare wurden in den der Analyse zu Grunde liegenden Fragebogen eingefügt. Sie bilden den Hintergrund für die Erstellung dieses Schutzkonzeptes.

An der Erarbeitung der Risiko- und Potential-Analyse waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

- Leitung
- Studienleitung Personalfindung Personalentsendungen, -vorbereitung und -rückkehr
- Gleichstellungsbeauftragte
- Mitarbeitervertretung
- Leitung Internationale Evangelische Freiwilligendienste (IEF) Süd-Nord
- Leitung Finanzen und Verwaltung

Die Auswertung wurde begleitet von Marlene Lucke, Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen eine Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. Bei Mission EineWelt wollen wir diese Würde achten. In unserer Arbeit übernehmen wir Verantwortung für den Schutz vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unseren Arbeitsbereichen! Diese Grundüberzeugung haben wir in unserem Leitbild insbesondere wie folgt zum Ausdruck gebracht:

*Wir schaffen sichere Räume der Begegnung
für Menschen jeden Alters, jeder Herkunft und jeden Geschlechts.*

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 Betroffene sowie 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 in einer Selbstverpflichtung 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
- Interne, digitale Informationsplattform (Link)
- Als Flyer z. B. in der Willkommensmappe für neue Mitarbeitende
- Am schwarzen Brett der MAV

Alle Mitarbeitenden sowie Leitungsgremien (Kollegium und Kuratorium) wurden in den Leitbildprozess einbezogen. Das finale Leitbild wurde ihnen bei verschiedenen Veranstaltungen bekannt gemacht. Neue Mitarbeitende setzen sich am verpflichtenden Willkommenstag mit den Inhalten auseinander.

5. Partizipation

Partizipation ist die systematische Teilhabe von Personen an Entscheidungen, die sie betreffen. Sie stärkt die Position dieser Personen und verringert vorhandene Machtgefälle und die darin verborgenen Gefahren.

In diesem Sinne möchte Mission EineWelt Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. In unserem Leitbild haben wir dies z. B. in den Punkten „gleichberechtigter Dialog mit unseren Partnerkirchen“ und „gemeinsame Ziele mit weiteren Akteur*innen und Partner*innen entwickeln“ festgeschrieben. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen von Mission EineWelt notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen der Mitarbeitenden und Personen, die unsere Angebote wahrnehmen, 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 Perspektiven und Meinungen eingebracht werden können und diese auch berücksichtigt werden. Dazu erscheinen uns folgende Elemente hilfreich:

In der Organisationskultur

- eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen
- Fehlerfreundlichkeit
- eine Kommunikationskultur, in der Vorhaben klar kommuniziert werden, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können
- Transparenz dahingehend, wo, wie und für wen Beteiligung an Entscheidungsprozessen möglich ist und dahingehend, inwiefern und warum Beiträge berücksichtigt wurden (oder nicht)

Auf institutionalisiertem Wege:

- durch eine aktive Partizipation
- durch Feedback
- durch Beschwerdemöglichkeiten

Sowohl für die Gestaltung der Organisationskultur als auch die Verankerung von partizipatorischen Maßnahmen in der Institution sind Ressourcen vonnöten (Zeit, Raum und Informationen). Mission EineWelt bemüht sich, diese in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen.

Bezogen auf die Institution findet Partizipation auf folgenden Ebenen statt:

- **Partizipation von Mitarbeitenden**
 - o MAV/Mitarbeiterversammlung
 - o Inhaltliche Einbringung durch Mitarbeitende im Rahmen von thematisch ausgerichteten Arbeitsgruppen und fachspezifischen Gremien
- **Partizipation der Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen**
 - o Vorhalten und Anwenden von Feedbackstrukturen (z. B. nach Seminaren per Feedbackbogen und/oder Feedbackrunden, Bewertungsbogen für Übernachtungs- und Tagungsbetrieb)
 - o Gemeinsame Festlegung von Themenschwerpunkten (z. B. bei PEM-Tagung, Fachausschüssen)
 - o Benennung und Veröffentlichung von festen Ansprechpartner*innen und Zuständigkeiten bei Mission EineWelt für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche

In unserer Risiko- und Potential-Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Ermutigung von Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne dafür auf Ablehnung zu stoßen (dazu gehört auch, besondere Bedürfnisse abzufragen und zu kennen).
- das Schutzkonzept leben, indem es regelmäßig, zum Beispiel im Rahmen von Teamsitzungen, evaluiert, hinterfragt, überprüft und angepasst wird.

6. 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. Das Kollegium von Mission EineWelt, als Leitungsgremium, hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. In der gemeinsamen Verantwortung von Leitungsgremium und Mitarbeitendenschaft sind wir fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden. Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung unterschiedlicher Gremien und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

Ansprechpersonen

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

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kollegium in der Sitzung vom 16.07.2024 in diese Aufgabe berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

- Sara Neidhardt
- Jörg Zehelein
- Gisela Voltz (Schwerpunkt MEW-Stadtbüro)

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy von Mission EineWelt gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

Bei Fragen zum Datenschutz wenden Sie sich an den örtlich Beauftragten für den Datenschutz.

E-Mail

ansprechperson@mission-einewelt.de

Um bestimmte Einzelpersonen aus dem Team der Ansprechpersonen zu erreichen, nennen Sie bitte den jeweiligen Namen im Betreff der E-Mail.

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 Mission EineWelt.

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

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.

Sie wurden vom Kollegium in der Sitzung vom 16.07.2024 berufen.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind:

- Christina Engels-Müller
- N.N.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Tel.: 09874 9-1150, christina.engels-mueller@mission-einewelt.de

7. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungs- und Einarbeitungsverfahren für Hauptberufliche sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

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 das Vorhandensein eines Schutzkonzepts und des Leitbilds erwähnt. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Die Mitarbeitervertretung und die Gleichstellungsbeauftragte werden in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie können direkt an Gesprächen teilnehmen, oder sie werden durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt und bei einer erfolgten Anstellung unterschreiben. Die Ablage erfolgt im Personalakt.
- 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.

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtliche Mitarbeitende

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

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt. Das Gespräch erfolgt im jeweiligen Fachbereich/Referat.
- 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 das Vorhandensein eines Schutzkonzepts und eines Leitbilds erwähnt. Sie werden den Interessierten ausgehändigt. 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.
- In der Einarbeitungsphase wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Zwei Beispiele (*bitte nach Bedarf ändern bzw. ausführen*):
 - *In unserer Einrichtung ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtliche Mitarbeitende in den Arbeitsbereichen mit Minderjährigen notwendig (z. B. bei der Kinderbetreuung im Rahmen von Seminaren oder dem IEF-Programm).*
 - *Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z. B. bei der Essens- und Getränkeausgabe beim Fest der weltweiten Kirche, ist die Vorlage nicht notwendig.*

Dokumentation

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

- 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

Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende und Praktikant*innen ohne Vertrag (z. B. Schüler*innen) erfolgt mindestens die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Einrichtung/bei Mission EineWelt tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

Honorarkräfte und externe Dienstleister

- Honorarkräfte verpflichten sich vor Beginn ihres Einsatzes schriftlich auf den Code of Conduct. Die Unterschrift wird in den Honorarvertrag integriert oder als Anlage dokumentiert.
- Für externe Dienstleister, die Dienstleistungen mit Personenkontakt erbringen, ist eine Unterschrift unter den Code of Conduct erforderlich (Anhang an Rechnung). Für externe Dienstleister, die ausschließlich technische Dienstleistungen ohne Personenkontakt erbringen, ist keine Unterschrift unter den Code of Conduct erforderlich.

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, der unterschrieben in der Personalakte abgelegt wird und im Rahmen der turnusmäßigen Wiederholung der Basisschulung noch einmal thematisiert wird.

Verhaltenskodex der ELKB im Rahmen des Schutzkonzeptes von Mission EineWelt zur Prävention sexualisierter Gewalt

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

Diese Haltung findet Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und 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 (siehe Anhang 18.2).
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

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.

8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung in meinem Tätigkeitsfeld bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern schreite, wenn möglich, ein. Außerdem wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan von Mission EineWelt vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Referaten und Fachbereichen besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben sowie in der Personalakte abgelegt. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das **Prinzip „Voice-, Choice- und Exit-Option“** allen Mitarbeitenden und Teilnehmenden unsere Angebote bekannt ist und offensteht. Dazu wird auch dies in den Referaten und Fachbereichen besprochen sowie am Anfang von Veranstaltungen den Teilnehmenden bekannt gemacht.

Die Kultur der Achtsamkeit beschreibt zum Schutz der Rechte von Kindern und Jugendlichen die sogenannte Choice-, Voice- und Exit-Option (Oppermann et al. (Hg.), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Einrichtungen, 2018, S. 41ff.). Wir erweitern dies als Einrichtung der ELKB auf alle Menschen, die uns vertrauen:

Voice meint das Recht, die eigene Stimme zu erheben, Wünsche und Bedürfnisse äußern zu können, aber auch Kritik und Änderungsvorschläge mitzuteilen, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

Choice bedeutet, dass die betreffende Person immer die Wahl haben muss, ob sie sich in der Situation befinden will oder nicht.

Exit bietet den Anwesenden die Möglichkeit, jederzeit aus einer Situation aussteigen zu können. Diese Option sichert, dass Grenzen der Einzelnen gewahrt werden. Ein vereinbartes Zeichen wie „Stopp, das mag ich nicht“ kann dabei genauso hilfreich sein wie die „Kultur der offenen Tür“ in Gruppenräumen.

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

Verhaltensregeln im digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messengerdienste, Videokonferenzsysteme, unsere Lernplattform und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Auch im Bildungsbereich sind digitale Angebote nicht mehr wegzudenken. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cyber-Grooming², Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten unsere dienstliche Nummer. Denn: Die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sie kann auch

² Definition: Mit dem Begriff Cyber-Grooming wird die gezielte Manipulation Minderjähriger sowie junger Volljähriger über das Instrument Internet bezeichnet. Das Ziel ist, das Opfer in eine Falle zu locken, um Straftaten wie sexuell motivierte Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung zu begehen. Quelle: Wikipedia

den Zugang zu persönlichen Accounts in den sozialen Medien ermöglichen und zu einem Missbrauch führen.

- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Unsere Mitarbeitenden dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z. B. E-Mail, Social-Media-Plattformen, Lernplattform) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein, die bis zum Ausschluss von unseren digitalen Angeboten führen können.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen von Mission EineWelt wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. E-Mail-Verteiler, Newsletter, Messengerdienst), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen. Dies gilt ebenso für Informationen über unsere Arbeit, die wir immer über verschiedene Kanäle bereitstellen.

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

- Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden
- Bei den jährlichen Willkommenstagen für neue Mitarbeitende
- Vor jeder Online-Veranstaltung
- In Fachmitarbeitenden-Konferenzen

9. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Einrichtung 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. Dies gilt sowohl für Personen, die für Mission EineWelt im Inland als auch im Ausland tätig sind. Auch die Teilnehmenden am „Internationalen Evangelischen Freiwilligendienst“ (IEF) zählen wir dazu.

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

- Im Jahr 2023 haben alle damals beschäftigten Mitarbeitenden eine, durch die Fachstelle der ELKB durchgeführte, Basisschulung erhalten. Wer an den jeweils angebotenen Präsenzterminen nicht teilnehmen konnte, hat eine der durch die Fachstelle angebotenen Online-Schulungen besucht.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten hierfür werden erstattet. Außerdem bitten wir Ehrenamtliche, Schulungsangebote in ihrer Umgebung (z. B. durch das jeweilige Dekanat) in Anspruch zu nehmen und sich die Teilnahme bescheinigen zu lassen. 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 Jahres 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 halben Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Online-Schulung der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB teilnehmen. Haben sie in den letzten fünf Jahren bereits eine Schulung besucht, ist die dafür erstellte Bescheinigung vorzulegen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unsere Personalabteilung informiert in Zusammenarbeit mit der*dem Präventionsbeauftragten über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.
- 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 Einrichtung ausgeschlossen wird.
- Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.
- Mitarbeitenden im IEF-Programm wird eine Schulung zur Erstintervention angeboten, da sie oft erste Ansprechpersonen/Vertrauenspersonen sind.

10. Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter und auch in allen kulturellen Kontexten anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit dem Thema und den dazu gemachten Äußerungen.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unserem Arbeitsfeld – sowohl im Inland als auch in unseren internationalen partnerschaftlichen Beziehungen. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Bezüge von Mission EineWelt. Auch im Miteinander an unterschiedlichen Orten entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Einrichtung und unterschiedlichen Arbeitsbezüge von Mission EineWelt. 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 Veranstaltungen, während Seminaren und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Leitend ist für uns dabei die oben genannte **Choice-, Voice- und Exit-Option**. Dieses Prinzip des Miteinanders soll uns z. B. bei Veranstaltungen und Seminaren, aber auch im Miteinander im Arbeitsalltag leiten. Es wird durch Aushänge oder Einführung am Beginn von Seminaren und Veranstaltungen in die verschiedenen Kontexte eingeführt.

11. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Einrichtung wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Dabei achten wir darauf, dass entwicklungs- und kontextangemessene Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stehen.

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

Damit alle Menschen, egal, ob sie bei uns haupt- oder ehrenamtlich beschäftigt sind oder Angebote von uns wahrnehmen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Einrichtung folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

Für Mitarbeitende:

- die Mitarbeitervertretung
- die Referatsleitungen oder Dienststellenleitung

Bei Veranstaltungen und für Besucher:

- über Personen, die am Anfang einer Veranstaltung benannt werden
- über einen zentralen QR-Code „Feedback“
- über die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

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

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.

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit **Direktorin Dr. Gabriele Hoerschelmann** oder **Direktor DMin Hanns Hoerschelmann** abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten

- keine alleinigen Entscheidungen treffen
- Interventionsteam/informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein

Interventionsleitfaden:

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

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). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

Dr. Gabriele Hoerschelmann oder DMin Hanns Hoerschelmann

(Einrichtungsleitung)

Christina Engels-Müller oder IEF

(Die*der Präventionsbeauftragte)

Thomas Nagel

(eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)

Referatsleitung

(Zuständige*r Dienstvorgesetzte*r aus den jeweiligen Referaten)

Dr. Susanne Henninger

Zuständige juristische Person der Fachabteilung im Landeskirchenamt

Dokumentation

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

Beratungsrecht und Meldepflicht

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

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

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676

Mail: meldestellesg@elkb.de

13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigten Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Organisationen, auch im Ausland
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

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

14. Aufarbeitung

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

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent. Bei der institutionellen Aufarbeitung werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Einrichtung in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

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

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

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

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

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

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

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

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

15. 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 neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Einrichtungen im Gespräch:
 - den auf dem Gelände ansässigen Institutionen der ELKB: FEA, KSB, Pastoralkolleg,

- dem Religionspädagogischen Zentrum in Heilsbronn,
- Diakoneo,
- dem Eine Welt Netzwerk Bayern e.V.,
- dem Dachverband Evangelische Mission Weltweit und den darin angeschlossenen Mitgliedswerken,
- dem ökumenischen Partner missio München.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle Rauhref e.V. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir, das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren:
Kollegium, Referate-Konferenz, Fachmitarbeitenden-Konferenz, Mitarbeiterversammlung, Referatsbesprechungen, Willkommenstagen.

16. 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, die vor allem von der Dienststellenleitung, der Personalabteilung und der Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt werden:

- Unser Leitbild, als ethische Basis des Schutzkonzeptes, ist allen Mitarbeitenden bekannt und der interessierten Öffentlichkeit zugänglich.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Einrichtung bekannt. Die dazu genutzten Kommunikationswege sind z. B. Hausmitteilungen, öffentliche Informationstafel oder die Willkommenstage.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement von Mission EineWelt zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

Während der Schutzkonzepterstellung

Wir informieren während der Arbeit an unserem Schutzkonzept über den Prozess und den aktuellen Stand in der Mitarbeiterversammlung.

Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos orientieren wir uns an der 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.

- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Bei der Verwendung von Einzelaufnahmen achten wir darauf, dass die jeweils geltenden Datenschutzrichtlinien eingehalten werden.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.

Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

Homepage

Auf unserer Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

Einrichtungspublikation

In unsere Einrichtungspublikation 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 in der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

In unserer Einrichtungspublikation informieren wir anlassbezogen über:

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

17. Beschäftigungsschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen

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

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

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 kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

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

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person. Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

Anmerkungen oder mögliche Anpassungen zu diesem Schutzkonzept werden durch die*den Präventionsbeauftragte*n gesammelt. Nach fünf Jahren (Januar 2030) ist eine grundsätzliche Überarbeitung geplant.

18. Anhänge

18.1. Verhaltenskodex

Verhaltenskodex der ELKB im Rahmen des Schutzkonzeptes von Mission EineWelt zur Prävention sexualisierter Gewalt

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

Diese Haltung findet Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.

3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot³ 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 (siehe Anhang 18.2.).
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung in meinem Tätigkeitsfeld bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern schreite, wenn möglich, ein. Außerdem wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan von Mission EineWelt vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich habe diesen Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln im digitalen Raum (siehe Anhang 18.2.) zur Kenntnis genommen.

.....
Ort, Datum

.....
Name

Mission EineWelt

.....
Dienststelle

.....
Unterschrift

³ § 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.

Verhaltensregeln im digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messengerdienste, Videokonferenzsysteme, unsere Lernplattform und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Auch im Bildungsbereich sind digitale Angebote nicht mehr wegzudenken. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cyber-Grooming⁴, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

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

⁴ Definition: Mit dem Begriff Cyber-Grooming wird die gezielte Manipulation Minderjähriger sowie junger Volljähriger über das Instrument Internet bezeichnet. Das Ziel ist, das Opfer in eine Falle zu locken, um Straftaten wie sexuell motivierte Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung zu begehen. Quelle: Wikipedia

Unser Interventionsteam bei Mission EineWelt

Direktorin/Direktor	
Name: Dr. Gabriele Hoerschelmann	
Fon: 09874 9-1000	E-Mail: gabriele.hoerschelmann@mission-einewelt.de
Name: DMin Hanns Hoerschelmann	E-Mail: hanns.hoerschelmann@mission-einewelt.de
Fon: 09874 9-1010	

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Christina Engels-Müller	
Fon: 09874 9-1150	E-Mail: christina.engels-mueller@mission-einewelt.de
Name: N.N.	
Fon:	E-Mail:

Presse-/Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Thomas Nagel	
Fon: 09874 9-1050	E-Mail: thomas.nagel@mission-einewelt.de

Referatsleitungen (zuständige*r Dienstvorgesetzte*r aus den jeweiligen Referaten)	
Name: Klaus Dotzer	Referat: Afrika
Fon: 09874 9-1300	E-Mail: klaus.dortzer@mission-einewelt.de
Name: Kerstin Schönleben	Referat: Lateinamerika
Fon: 09874 9-1600	E-Mail: kerstin.schoenleben@mission-einewelt.de
Name: Thomas Paulsteiner	Referat: Papua-Neuguinea/Pazifik/Ostasien
Fon: 09874 9-1200	E-Mail: thomas.paulsteiner@mission-einewelt.de
Name: Dr. Jürgen Bergmann	Referat: Bildung Global
Fon: 09874 9-1700	E-Mail: juergen.bergmann@mission-einewelt.de
Name: Manfred Kurth	Referat: Begegnung Weltweit
Fon: 09874 9-1400	E-Mail: manfred.kurth@mission-einewelt.de
Name: Jochen Kronester	Referat: Finanzen und Verwaltung
Fon: 09874 9-1100	E-Mail: jochen.kronester@mission-einewelt.de

Zuständige juristische Person der Fachabteilung im Landeskirchenamt	
Name: Dr. Susanne Henninger	
Fon: 089 5595-224	E-Mail: susanne.henninger@elkb.de

18.4. Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern	
Name: Meldestelle	
Fon: 089 5595-342	E-Mail: meldestelleSG@elkb.de

Rauhreif e.V. Hilfe bei sexualisierter Gewalt	
Name: Rauhreif e.V.	
Fon: 0981 98848	E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de

Beauftragte der mittelfränkischen Polizei für Kriminalitätsoffer	
Name: Fr. Petzold, Fr. Boßert, Hr. Richter	
Fon: 0911 2112-1344	

Polizeidirektion Ansbach	
Name: Fr. Kasecker	
Fon: 0981 9094-319	

Staatsanwaltschaft Ansbach	
Fon: 0981 58-0	E-Mail: poststelle@sta-an.bayern.de

Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth	
Fon: 0911 321-01	E-Mail: poststelle@sta-nfue.bayern.de

Einrichtung Pastoralkolleg der ELKB	
Name: Katharina Wagner	
Tel: 0151 20275322	E-Mail: katharina.wagner@elkb.de

Einrichtung Fortbildung in den ersten Amtsjahren	
Name: Gerborg Drescher	
Fon: 09874 9-2104	E-Mail: gerborg.drescher@elkb.de

Einrichtung: Kirchliche Studienbegleitung	
Fon: 09874 9-2200	E-Mail: sekretariat.ksb@elkb.de

18.5. Dokumentation

Dokumentation von Vermutungen

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		
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Fon, Mail...)		
Betroffene: Name, Alter, Geschlecht		
Täter*in: Name, Alter, Geschlecht		
Zeug*innen: Namen		
Die Beobachtung betrifft eine Situation ...	intern (z. B. Angebote der Einrichtung ...)	extern (z. B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...)
Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)		
Wer war beteiligt? (auch Zeug*innen)		
Was wurde genau beobachtet?		

Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Nächste Schritte ...	
----------------------	--

Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
mögliche Unterstützung der*des Betroffenen aus dem Umfeld	
mögliche Gefahren für die*den Betroffene*n durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	

Nächste Schritte ...	
----------------------	--

18.6. Interventionsleitfaden

Es gilt der jeweils gültige Interventionsleitfaden der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern.

[Anhang 6-interventionsleitfaden_elkb_2026.pdf](#)