



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt für das Rechnungsprüfungsamt

**AKTIV GEGEN . . .
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	4
II.	Geltungsbereich.....	4
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	4
3.	Partizipation	5
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	5
1.	Ansprechpersonen.....	6
2.	Präventionsbeauftragte	6
5.	Präventives Personalmanagement	7
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:	7
2.	Dokumentation.....	7
3.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen.....	7
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	8
1.	Verhaltenskodex der ELKB	8
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	9
7.	Schulung und Fortbildung	10
8.	Beschwerdemanagement	11
9.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	11
10.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	13
11.	Aufarbeitung	14
12.	Vernetzung und Kooperation.....	15
13.	Kommunikation.....	15
14.	Beschäftigtenschutz.....	16

I. Vorwort

Dieses Schutzkonzept des Rechnungsprüfungsamtes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern wurde im Frühjahr 2024 erarbeitet. Beteiligt wurden neben der Dienststellenleitung das Kollegium der Fachbereichsleitungen sowie die Mitarbeitervertretung.

II. Geltungsbereich

Das Schutzkonzept gilt für sämtliche Tätigkeitsfelder des Rechnungsprüfungsamtes, gleich ob diese im Innen- oder im Außendienst wahrgenommen werden.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 02.08.2023 von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durchgeführt und am 15.05.2024 reviewed.

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.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

In unserem Leitbild bekennen wir uns zu den Werten und Haltungen Teamgeist, Respekt, Wertschätzung, Offenheit, Zuverlässigkeit und Engagement.

Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt bedeutet das für uns:

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. Im Rechnungsprüfungsamt wollen wir diese Würde achten und Gewalt keinen Raum geben. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt.

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 wie in unserer fachlichen Tätigkeit auch hier aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

In unserem Verhaltenskodex, den wir zum Bestandteil unserer beruflichen Verpflichtungen machen, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird in unserem Organisationshandbuch hinterlegt.

3. Partizipation

Wir als Rechnungsprüfungsamt möchten Mitarbeitende, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es strukturell notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitarbeitenden umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle erhält eine geringere Relevanz.

Wir schaffen dafür Möglichkeiten, von Personen, mit denen wir bei unserer Tätigkeit in Prüfung, Beratung und Schulung in Kontakt treten, nicht nur Rückmeldungen zu unserer fachlichen Arbeit, sondern auch Rückmeldungen zu unserem Auftreten und zu unserem Umgang mit anderen Standpunkten und Vorstellungen zu erhalten, und beziehen diese in unsere weitere Arbeit ein.

4. 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 der Dienststellenleitung. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen um- und durchgesetzt werden.

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir zu dem am Ende des Schutzkonzeptes festgehaltenen Termin, spätestens alle fünf Jahre.

Aufgrund der Anzahl der Mitarbeitenden sind die Ansprechpersonen zugleich auch Präventionsbeauftragte. Dies dient insbesondere dem Zweck, sensible Informationen im möglichst kleinen Kreis zu halten. Um im Interventionsfall keinen Rollenkonflikt zu verursachen, wird eine kollegiale Beratung zwischen den benannten Ansprechpersonen ausgeschlossen. Die nicht angesprochene Person übernimmt dann im Fall die Intervention. Ist diese Rollenverteilung nicht möglich und/oder eine kollegiale Beratung angezeigt, so kann im Interventionsfall bzw. für kollegiale Beratungen die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB hinzugezogen werden.

1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden von

Die Ansprechpersonen sind: Diana Walb und Andreas Heger
diana.walb@elkb.de andreas.heger@elkb.de
Tel. 089/5595114 Tel. 089/5595103

a) Aufgaben

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

Im Rechnungsprüfungsamt haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

(1) Handy

Die Ansprechpersonen sind über ihre dienstliche Telefonnummer erreichbar.

Fragen zum Datenschutz werden mit dem örtlichen Datenschutzbeauftragten geklärt.

(2) Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Sie wird folgenden Aufbau haben: ansprechperson.rpra@elkb.de. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

c) Fortbildung und Vernetzung

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

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

2. 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 Funktion der Präventionsbeauftragten wird im Rechnungsprüfungsamt durch die Ansprechpersonen wahrgenommen.

5. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche.

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 weisen wir auf das Schutzkonzept hin. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Die nähere Information über das Schutzkonzept und die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgen im Rahmen des Einarbeitungsprozesses, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

2. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte abgelegt:

- der unterschriebene oder digital signierte Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt

3. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende und Praktikant*innen ohne Vertrag (z. B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung sowie Verpflichtungen auf den Verhaltenskodex, Einhaltung von Verschwiegenheitspflichten und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen werden durch hauptberufliches Personal begleitet.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, mit denen wir in Kontakt treten, Nähe erzeugen kann. 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, nutzen wir den Verhaltenskodex der ELKB.

Dieser Verhaltenskodex wird mit allen Mitarbeitenden besprochen und gehört zu den Berufspflichten. Er ist damit in die jährliche Erklärung zu den Berufspflichten einbezogen. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes im Rahmen der Einarbeitung.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“¹ allen Beteiligten und Mitarbeitenden bei allen Kontaktformaten offensteht.

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

1. Verhaltenskodex der ELKB

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

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres und faires Umfeld für Menschen, mit denen ich durch meine Tätigkeit in Kontakt komme, 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 nicht meine Rolle.

¹ Voice: Möglichkeit, jederzeit alles zu sagen, was das eigene Befinden angeht bzw. was stört.
Choice: Wahl, alles das zu tun, was man möchte bzw. nicht zu tun, was man nicht möchte (bei Wahrung der beruflichen Verpflichtungen).
Exit: Ausweichmöglichkeit, wenn man sich unwohl fühlt.

5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot² und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und fair / wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, der schriftlichen Kommunikation, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Die Kenntnisnahme dieses Verhaltenskodex bestätigen die Mitarbeitenden per Unterschrift.

2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming (Anbahnung sexueller Kontakte mit Minderjährigen über das Internet), 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 vorrangig eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- 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.

² § 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.

- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzbestimmungen der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine angemessene digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Rechnungsprüfungsamtes wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende des Rechnungsprüfungsamtes 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.

So stellen wir sicher, dass alle hauptamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Für hauptberufliche Mitarbeitende ist die Teilnahme an einer Schulung Bestandteil des Einarbeitungsplanes, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Aktualisierungsschulungen werden möglichst alle zwei Jahre angeboten; auf Online-Schulungen wird verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden. Dies wird als Berufspflicht durchgesetzt.

8. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb des Rechnungsprüfungsamtes wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden.

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

Damit alle Menschen, die mit uns in Kontakt kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen im Rechnungsprüfungsamt neben der allgemeinen Mailadresse rpra@elkb.de folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, werden die jeweiligen Bearbeitungswege und -laufzeiten kommuniziert.

9. 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 der Dienststellenleitung des Rechnungsprüfungsamtes abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

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

Interventionsleitfaden:

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

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll 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:

- Mindestens ein Mitglied der Dienststellenleitung
- Mindestens ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung
- Eine Person der Ansprechpersonen / Präventionsbeauftragten

Bei Bedarf:

- weitere Personen mit benötigter Fachexpertise
- fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird in geeigneter Form vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

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

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

10. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Arbeitsbeziehungen
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf ihr Tätigkeitsfeld

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, soweit der Vorgang allgemeine Öffentlichkeit entfaltet hat, 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
- 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.

11. 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 Arbeitsgebiete 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 haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

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

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

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

12. 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:

- Wir haben besprochen, dass die Fachstelle der ELKB für den Umgang mit sexualisierter Gewalt uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer Prüfungen planen wir das Thema Vorhandensein von Konzepten und Strukturen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt zu thematisieren.

13. Kommunikation

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen wollen wir die 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.

Wir kommunizieren in unserem Organisationshandbuch sowie unseren Schaukästen die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sowie die Kontaktdaten der Fachstelle der ELKB für den Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Auf unsere Homepage wird das Schutzkonzept, das auch die Kontaktdaten der Fachstelle der ELKB für den Umgang mit sexualisierter Gewalt enthält, dauerhaft eingefügt.

14. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder Kontaktpersonen in der beruflichen Tätigkeit 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 oder digital signiert 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.

Fassung vom 20.11.2025
[Abnahmzertifikat vom 20.11.2025]

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Unser Interventionsteam im Rechnungsprüfungsamt

Verfahrensleitung	
Name: Gerd Eisenhuth	Erreichbarkeit: Mo-Fr
Fon: 089/5595-102	E-Mail: gerd.eisenhuth@elkb.de leitung.rpra@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Diana Walb	Erreichbarkeit: Mo-Fr
Fon: 089/5595-114	E-Mail: diana.walb@elkb.de
Name: Andreas Heger	Erreichbarkeit: Mo-Fr
Fon: 089/5595-103	E-Mail: andreas.heger@elkb.de

Mitarbeitervertretung	
Name: Verena Hoffmann	Erreichbarkeit: Mo-Fr
Fon: 089/5595-105	E-Mail: mav.rpra@elkb.de

Stellvertretung Leitung	
Name: Reiner Butz	Erreichbarkeit: Mo-Fr
Fon: 089/5595-115	E-Mail: reiner.butz@elkb.de leitung.rpra@elkb.de

Meldestelle ELKB	
Name:	Erreichbarkeit:
Fon: 089 / 5595 – 342 089 / 5595 – 676	E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Mitarbeitervertretung	
Name: Verena Hoffmann	Erreichbarkeit: Mo-Fr
Fon: 089/5595-105	E-Mail: mav.rpra@elkb.de



AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle/Ansprechstelle	
Name: Maren Schubert	Erreichbarkeit: LKA, Mo, Di, Do vormittag
Tel: 089/5595-335	E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Weißen Ring Außenstelle München	
Name: Winfried Meyer/Ulrike Merkl	Erreichbarkeit: www.muenchen-bayern-sued.weisser-ring.de
Tel:	E-Mail: muenchen@mail.weisser-ring.de

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Name: Andra Kleim und Esther Papp	Erreichbarkeit: Im Kommissariat 105 Polizeipräsidium München Ettstraße 2 80333 München
Tel: 089/2910-4444	E-Mail:

Zuständige Staatsanwaltschaft	
Name:	Erreichbarkeit: Linprunstraße 25 80335 München
Tel: 089/5597-07	E-Mail: poststelle@sta-m1.bayern.de

