

Einrichtungsbezogenes Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Offene Behindertenarbeit – evangelisch in
der Region München



Inhalt

1. Vorwort	3
2. Risiko- und Potentialanalyse	3
3. Leitbild (Grundhaltung)	4
4. Partizipation	5
5. Verantwortung und Zuständigkeiten	7
6. Präventives Personal- und Ehrenamtsmanagement	9
7. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz	12
8. Schulung und Fortbildung	15
9. Sexualpädagogisches Konzept	16
10. Beschwerdemanagement	18
11. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	21
12. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	22
13. Aufarbeitung	24
14. Vernetzung und Kooperation	26
15. Öffentlichkeitsarbeit	27
16. Beschäftigtenschutz	30
16. Ausblick	

1. Vorwort

Das Einrichtungsbezogenen Schutzkonzeptes der Offenen Behindertenarbeit – evangelisch in der Region München (OBA) fasst alle bisherigen Aktivitäten der OBA zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt zusammen und ergänzt unsere Maßnahmen. Gleichzeitig ist es eine strukturierte und verbindliche Zusammenfassung für alle, die sich in der Folge informieren wollen oder müssen, wie die OBA in möglichen Verdachtsfällen vorgeht. Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der OBA.

Wir wollen als OBA ein sicherer Ort für alle Menschen für Besucher*innen und Teilnehmende, Ehrenamtliche sowie Hauptberufliche und Angehörige sein. Keine/r soll sich Übergriffen ausgesetzt sehen. Wir vermitteln Kontaktadressen sowie Begleitangebote, falls es zu Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt gekommen sein sollte. Wir verstehen uns damit innerhalb von Kirche und Zivilgesellschaft als Teil eines großen Netzes an sicheren Orten. Persönliche Erfahrungen dürfen bei uns angesprochen werden.

Das Einrichtungsbezogene Schutzkonzept wurde vom Team der OBA im Frühjahr 2024 erarbeitet und in der Folge ergänzt und erweitert. In der Erarbeitung haben sich Pädagog*innen, Verwaltungskräfte sowie die Mitarbeiter unseres Hauswirtschaftsbereichs beteiligt, denen unser Dank für diese Arbeit gilt.

2. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Juli 2023 vom Team der OBA durchgeführt und dokumentiert. Sie diente als Grundlage für die Erarbeitung dieses nun vorliegenden Einrichtungsbezogenen Schutzkonzeptes.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Erstellung des Schutzkonzeptes wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft. Folgende Maßnahmen und Handlungsschritte haben sich aus der Analyse ergeben, aber konnten keinem Baustein zugeordnet werden:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Kontrolle von Räumen	Team Offener Betrieb	Daueraufgabe
Schulung von Mitarbeitenden (EA/HB)	Leitung	Daueraufgabe
Aufbau Beschwerdemanagement Homepage und Briefkasten	Leitung	10 2025

3. Leitbild (Grundhaltung)

Jeder Mensch ist Teil von Gottes Schöpfung und in seinen Segen gestellt.

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen – einmalig und wunderbar.

Das verleiht jedem Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft.

Im Evang.-Luth. Dekanatsbezirk München achten wir diese Würde. Die OBA – evangelisch in der Region München ist eine Einrichtung in Trägerschaft des Evang.-Luth. Dekanatsbezirks München. Wir treten aktiv ein für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum im Dekanatsbezirk München.

Wir wollen Menschen, die mit ihren Anliegen zu uns kommen oder sich bei uns engagieren, 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 wollen Räume eröffnen, in denen Menschen miteinander Kirche und Gesellschaft gestalten können.

Wir wissen dabei um das potenzielle Risiko für Grenzverletzungen, wo Menschen einander begegnen. Sie werden bei uns, 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 und Klarheit. Mit Prävention, Sprachfähigkeit, Ansprechpartner*innen und einem Interventionsleitfaden übernehmen wir Verantwortung.

In unserem Verhaltenskodex, mit dem sich alle haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen auseinandersetzen und in Form einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret gelebt wird. Wir veröffentlichen unser Leitbild zudem auf unserer Homepage, damit es für alle und immer wieder einsehbar und überprüfbar ist.

4. Partizipation

Wir als haupt- und nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der OBA beteiligen Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, aktiv an Entscheidungen, die sie betreffen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Einrichtung Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und wertschätzenden Umgang, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Teilnehmer*innen, Besucher*innen und Ehrenamtlichen umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung weiterentwickelt und geschaffen werden, bei denen möglichst viele Menschen ihre Perspektive 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 was und wie sie möglicherweise dazu beitragen können, beispielsweise Ideen umzusetzen, neue Prozesse anzustoßen oder Bewährtes zu erhalten. Die notwendigen Ressourcen, wie Personal, Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und informieren die Beteiligten, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

Partizipation für Menschen mit und ohne Behinderung findet auf folgenden Ebenen statt:

- in unseren Beiräten (OBA-Beirat, Kult9-Beirat) und im Sport-Vorstand
- in einzelnen Gruppen und Treffs
- in Teams von und mit Ehrenamtlichen
- in Dienstbesprechungen der Hauptberuflichen
- in Veranstaltungen (z.B. „Jetzt red i“)
- durch einen Kummerkasten

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.

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

- Nähe und Distanz (relevant auf der individuellen Ebene)
- Organisations- und Entscheidungskultur (Organisationsebene)

Rahmen:

Es ist wichtig, Menschen an den Entscheidungen zu beteiligen, die sie betreffen. Es lohnt sich, gemeinsam mit den Besucher*innen mit Behinderung, den Hauptberuflichen, den Ehrenamtlichen, den Eltern und Bezugspersonen zu überlegen, wie und wo Beteiligung möglich ist, und klar zu kommunizieren, wo sie nicht oder nur eingeschränkt vorhanden ist.

Beteiligungsverfahren erzeugen eine vertrauensvolle, offene Atmosphäre, stärken die Teilnehmer*innen, Besucher*innen, Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen in ihrer Entscheidungsfähigkeit und erleichtern es den Beteiligten als auch den Mitarbeiter*innen offen grenzüberschreitende Situationen anzusprechen. Zudem können so auch Erfahrungen und Ideen der Zielgruppen in die Präventionspraxis aufgenommen werden.

5. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, welches uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeiter*innen bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung dieses Einrichtungsbezogenen Schutzkonzeptes liegt beim Vertretungsorgan des Rechtsträgers, der Dekanatssynode des Evang.-Luth. Dekanatsbezirkes München. Unsere Dekanatssynode sowie das Leitungsteam der OBA haben sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden und die OBA somit ein sicherer Raum für alle Menschen ist.

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 drei Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen nach § 5 (7) PräVG sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden von der Dekanatssynode in der Sitzung vom 12.07.2024 berufen.

- Pfarrer Sebastian Kühnen (Evang. Hochschulgemeinde München)
 - Kontakt Telefon und Mail
- Diakonin Melanie Stefan (Evang.-Luth. Kirchengemeinde Himmelfahrtskirche München-Sendling)
- Herr Dipl.-Psych. Anatol Tissen (ebz München)
- Frau Petra Valkysers (Evang.-Luth. Kirchengemeindeamt München)

a) **Aufgaben**

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu suchen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie

Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie an regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PrävG von der Meldepflicht entbunden.

b) **Fortbildung und Vernetzung**

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

4.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte im Evang.-Luth. Dekanatsbezirk München ist Pfarrerin Christine Glaser. (Kontakt Daten nötig)

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.

4.3 Interventionsteam

Das Interventionsteam des Evang.-Luth. Dekanatsbezirks München besteht aus

- Der/die Stadtdekan/in
- Die Leitung der Evangelischen Dienste München
- Der/die Präventionsbeauftragte*r
- Der/die Öffentlichkeitsreferent/in des Dekanatsbezirks

4.4 Unabhängige Beschwerdestelle

Die unabhängige Beschwerdestelle des Evang.-Luth. Dekanatsbezirks München ist die HEUSSEN Rechtsanwalts GmbH.

Kontaktdaten: ...

4.5 Fachstelle der ELKB – Aktiv gegen Missbrauch

Zudem wird die Präventionsarbeit der OBA durch die Fachstelle Aktiv gegen Missbrauch der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (ELKB) begleitet (<https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/fachstelle-fuer-den-umgang-mit-sexualisierter-gewalt/>). Diese hat folgende Handlungsfelder:

- Ansprechstelle
- Meldestelle
- Anerkennungskommission
- Präventionsteam

6. Präventives Personal- und Ehrenamtsmanagement

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

a) **Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für Hauptberufliche¹:**

- 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.
- In der OBA bezieht sich dies auf die Anstellung aller hauptberuflich und nebenamtlich Beschäftigten sowie die Freiwilligen im Sozialen Jahr.
- 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. Eine intensivere Befassung mit dem Schutzkonzept folgt in der Einarbeitungsphase (= Probezeit).

¹ Arbeitshilfe der ev. Landeskirche Württemberg: „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten.“
Zu finden unter: [Bewerbungsverfahren achtsam öüä+.pdf \(elk-wue.de\)](#)

- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen beim Einstellungsgespräch ausgehändigt. In der Einarbeitungsphase, besser mit Zuleitung des Arbeitsvertrages, unterschreibt der/die neue Mitarbeiter*in den Verhaltenskodex.
- Bewerber*innen werden bei Dienstantritt aufgefordert, eine Selbstauskunft in Form des Erweiterten Führungszeugnisses zu erteilen.

b) **Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen**

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen – mit und ohne Behinderung – haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren. In der OBA sind dies: alle Ehrenamtlichen (mit und ohne finanzielle Aufwandsentschädigung), alle Übungsleiter*innen, alle Honorarkräfte sowie möglicherweise Angehörige, die (un-) regelmäßig – auch allein – Betreuungsfunktionen übernehmen.

- In einem Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Personen für die angestrebte Tätigkeit thematisiert.
- 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.
- Im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Eine ausführliche Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt, i.d.R. beim Erstgespräch, unterschreibt der/die neue Mitarbeiter*in den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (= 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.

- Das erweiterte Führungszeugnis wird grundsätzlich eingefordert und regelmäßig alle fünf Jahre durch den*die Ehrenamts-Beauftragte*n nachgefordert. Eine Dokumentation erfolgt über die OBA-Datenbank (Jahr des erw. FZ wird als Stichwort festgehalten).
- Fortbildung für Ehrenamtliche – u.a. auch der Fachstelle Aktiv gegen Missbrauch (<https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/veranstaltungen/>).

c) **Dokumentation**

- Folgende 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 weiteren Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt (**wird derzeit nicht dokumentiert**)
- Vorlage und Wiedervorlage des Erweiterten Führungszeugnisses
 - Die Vorlage eines älteren Erweiterten Führungszeugnisses (vom aktuellen Arbeitgeber, bzw. aus Vorbeschäftigungen) ist möglich, sofern es nicht älter als eineinhalb Jahre ist.
 - Dokumentiert wird die Einsichtnahme über die Jahreszahl des Erweiterten Führungszeugnisses. Diese Dokumentation erfolgt nur dann, wenn keine einschlägigen Eintragungen vorhanden sind. Falls einschlägige Eintragungen vorhanden sind, erfolgt eine Absprache zwischen Referent*in und Leitung der OBA.

d) **Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen**

In der Regel kommt es bei diesen Kräften nie dazu, dass sie allein arbeiten.

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

Todos:

**Schulungs- und Befassungsintervall (3-5 Jahre) - Praxis in der OBA für Erw.
erw. FZ: alle 3 Jahre für EA und HB; (EA-M; Beiräte; Koop EA-Fortbildungen)**

ÖA: Ansprechpersonen benennen

7. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe und Distanz

a. Verhaltenskodex

Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Offenen Behindertenarbeit – evangelisch in der Region München ...

... für alle ehrenamtlich Tätigen, Praktikant*innen, Honorarkräfte und hauptberuflich Beschäftigten in der Offenen Behindertenarbeit.

Die Inhalte des Verhaltenskodex beziehen sich sowohl auf den persönlichen Kontakt untereinander wie auch auf den Kontakt über digitale Medien.

- Ich verpflichte mich alles zu tun, dass in der Offenen Behindertenarbeit (OBA) keine Grenzverletzungen, kein sexualisierter Missbrauch und keine sexualisierte Gewalt möglich werden.
- Ich will die mir anvertrauten Menschen mit Behinderung vor körperlichem und seelischem Schaden und Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.
- Ich respektiere die individuelle Persönlichkeit von Menschen mit Behinderung und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
- Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Menschen mit Behinderung sowie der anderen Teilnehmer*innen.
- Ich gestalte die Beziehungen zu den Menschen mit Behinderung transparent in positiver Zuwendung und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Ich nehme die individuellen Empfindungen der Menschen mit Behinderung zu Nähe und Distanz gegenüber anderen Menschen ernst und respektiere ihre persönlichen Grenzen/Schutzraum.

Schritte abzuklären. Im Zweifelsfall kommt es nicht zu einer Beschäftigung dieser Person.

b) Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. 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 werden nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt.
- Mitarbeitende der OBA dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu unseren Zielgruppen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.

- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der OBA 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.

8. Schulung und Fortbildung

Um die uns anvertrauten Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeiter*innen der OBA für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, welche Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen bestehen 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 Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung verpflichtet. So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten.

Für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen mit Betreuungsfunktion bieten wir eigene Fortbildungen an, die in unserem Fortbildungsprogramm veröffentlicht werden. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Für Ehrenamtliche mit

Betreuungsfunktion ist diese Art von Fortbildung verpflichtend. Die Teilnahme sollte zum nächstmöglichen Zeitpunkt – spätestens innerhalb eines Jahres – erfolgen. Ehrenamtlich Tätige ohne Betreuungsfunktion (in der Regel Menschen mit Behinderung) werden in ihren Teams geschult. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen. Haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter*innen sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet zusätzlich regelmäßig Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter*innen an. Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden. Die Geschäftsleitung informiert 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 Offenen Behindertenarbeit ausgeschlossen wird. Bei Mitarbeiter*innen im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen. Dies obliegt dem Evang.-Luth. Dekanatsbezirk München als Träger der OBA.

9. Sexualpädagogisches Konzept

In vielen Bereichen unserer Arbeit begegnen uns Menschen mit Behinderung unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Teamsportarten, Pflegebedarf auf Reisen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Menschen mit Behinderung offen ihre Fragen zu Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeiter*innen der Offenen Behindertenarbeit – evangelisch in der Region München wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

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

Sexualität gehört zur Persönlichkeit aller Menschen. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit leitet uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Menschen mit Behinderung.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Menschen mit Behinderung und auch Mitarbeiter*innen bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in unsere Angebote. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von Beziehungen gesammelt werden. Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Menschen mit Behinderung beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutz- und Altersgrenzen und halten Rücksprache mit den Angehörigen bzw. Betreuer*innen. Für einen adäquaten Umgang mit Sexualität in unserer Einrichtung schaffen wir formelle Rahmenbedingungen (Verhaltenskodex, Führungszeugnis, Regeln für Umgangsformen).

Ein selbstbestimmter, bewusster Umgang mit Sexualität setzt ein Wissen darüber voraus. Dabei ist die Akzeptanz sexueller Vielfalt eine Grundvoraussetzung. Alle sollen selbstbestimmt ihre Sexualität so leben, wie es ihren Bedürfnissen und Neigungen entspricht, ohne dabei Diskriminierung fürchten zu müssen, soweit Intimität und Grenzen anderer respektiert werden. Wird bereits im Kindesalter mit jungen Menschen mit Behinderung in einem vertrauensvollen Rahmen über Sexualität gesprochen, steigt auch das Zutrauen, über schambesetzte und schwierige sexualitätsbezogene Themen zu sprechen.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, bei Angeboten und auf Reisen die Grenzen jedes Einzelnen nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, präventive Maßnahmen zu ergreifen im Sinne von Aufklärung, z.B. durch Fragebögen und Vortreffen. Es ist wichtig, partizipativ klare Rahmenbedingungen zu schaffen, z.B. Zimmeraufteilung, Pflege, damit ein Bewusstsein für Grenzen entstehen kann (sowohl für Teilnehmer*innen als auch

Betreuer*innen) und diese entsprechend gewahrt werden können. Die Privatsphäre der Teilnehmer*innen wird hier in allen Schritten berücksichtigt. Wir reflektieren regelmäßig und sensibilisieren uns in Bezug auf individuelle Grenzüberschreitungen. Hier geht es um Fragen wie: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich anderen Personen Freiräume lassen?

Wir stellen Informationsmaterial in leicht verständlicher Sprache zu spezifischen Beratungsangeboten zur Verfügung, z.B. durch Aushang in unseren Räumen. Zusätzlich veröffentlichen wir Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Betreuer*innen sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Reisen wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit, mit den Mitarbeiter*innen der OBA darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben. Auch Mitarbeiter*innen, gleichgültig ob hauptberuflich oder ehrenamtlich, haben unterschiedliche sexuelle Prägungen und Erfahrungen im Lauf ihres Lebens gesammelt. Diese schlagen sich in ihren persönlichen Haltungen, im Umgang mit Sexualität, in Werten und Normen nieder. Um auch hier einen professionellen Umgang zu finden, ist es erforderlich, sich dessen bewusst zu sein und die eigenen Prägungen zu reflektieren.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig reflektiert und aktualisiert.

10. Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement ist für uns ein wichtiger Baustein. Er dient der Qualitätssicherung unserer Arbeit und sorgt dafür, dass Beschwerden objektiv und wahrgenommen und zügig bearbeitet werden können.

Das Vorgehen im Beschwerdemanagement stellt einen definierten Prozess dar, der alle erforderlichen Schritte, Beteiligten, Informationen und Handlungsweisen in ihrem Ablauf und Zusammenwirken festlegt und abbildet. So wird gegenüber den Zielgruppen Vertrauen, Verlässlichkeit und Transparenz erreicht.

Mitarbeitende und Leitung sollen sich im Prozess orientieren und das weitere Vorgehen bestimmen können.

Umgang mit Beschwerden

Nach dem Eingang einer Beschwerde bekommt der/die Beschwerdeführer*in immer eine unmittelbare Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und die geplante weitere Vorgehensweise (Prüfung, klärendes Gespräch, Entscheidung über Weiterleitung).

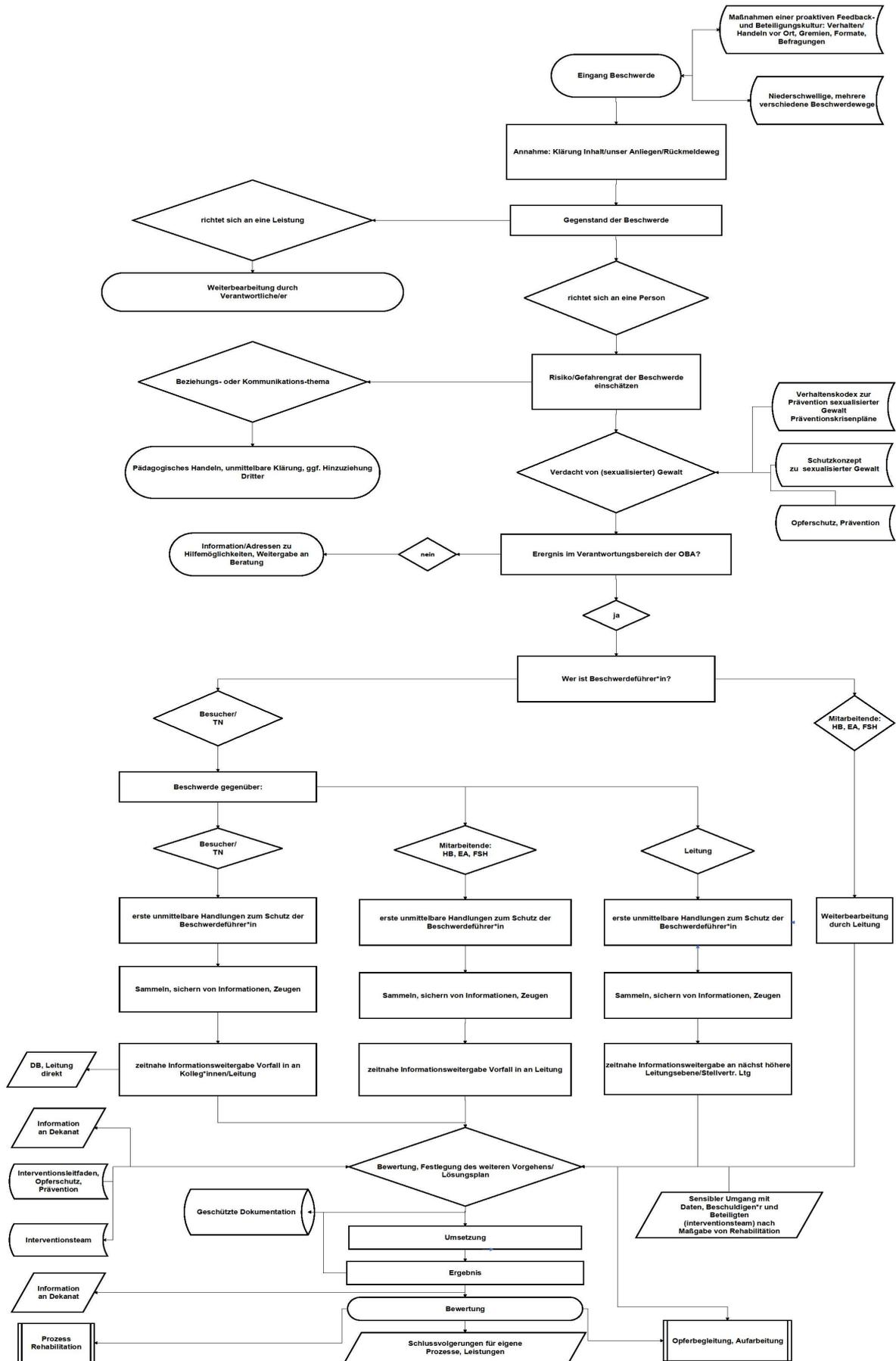
Weiteres Vorgehen

Jede eingegangene Beschwerde wird sorgfältig geprüft und bearbeitet. Entsprechende Maßnahmen werden ggf. eingeleitet. Am Abschluss eines jeden Beschwerdeverfahrens steht eine Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer*in und ggf. auch an den/die Beschuldigte*n, sofern er/sie eingeweiht war. Wird die Beschwerde als unberechtigt bewertet, so muss dies dem/der Beschuldigten mitgeteilt werden. Zudem sind ggf. weitere Mitteilungen an andere Personen im Sinne einer Rehabilitation nötig. Wer von einer Beschwerde/ einem Verdacht wusste, muss nun auch von der Klärung erfahren.

Beschwerdemöglichkeiten

Wir bieten unterschiedliche Beschwerde-Möglichkeiten und -Wege an.

- Persönliche Gespräche mit ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden sowie die Möglichkeit, auf die Leitung der OBA zuzugehen
- Briefkästen für Beschwerden im Stadtteilzentrum Kult9 sowie am Amalienhof
- Kontakt zur Fachstelle Aktiv gegen Missbrauch (siehe Homepage OBA und Kult9)
- Beschwerdestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz an den Compliance-Beauftragten der Evang.-Luth. Kirche in Bayern – für alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende



11. 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 verantwortliche Pädagog*innen und Mitarbeiter*innen der OBA müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu unterbinden 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 Leitung der OBA und der Leitung der/des EDM/DB München abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten, d.h. Kontakt halten, Verbindlichkeit schaffen und den Prozess offen kommunizieren.
- keine alleinigen Entscheidungen. (Wer/wie viele Personen müssen mitentscheiden?)
- keine überstürzten Handlungen
- Hinweise auf sexualisierte Gewalt haben Priorität im Arbeitsalltag.
- Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein und Mitwisserschaft der Beteiligten zum Schutz von Opfer und Beschuldigten (siehe Top 11. Rehabilitation) im erforderlichen Maße zu begrenzen.
- keine Schweigeversprechen geben.

Interventionsleitfaden:

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

Der Interventionsleitfaden muss spezifiziert sein auf:

- Menschen mit und ohne Behinderung, Besucher*innen, Teilnehmer*innen aus der eigenen Einrichtung als Tatverdächtige.
- Mitarbeiter*innen als Tatverdächtige.
- Tatverdächtige außerhalb der Einrichtung.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (siehe Top 4. Verantwortung und Zuständigkeiten).

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 Mitarbeiter*innen 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 Leitung OBA und anschließend über die Leitung EDM/DB München. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeiter*innen oder Betroffene selbst erfolgen.

12. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Gerade zu Unrecht beschuldigte Person haben ein besonderes Interesse an Ergebnis und Folgen des Bearbeitungs- und Klärungsverfahrens, da diese eine existenzielle Gefährdung auf Lebenszeit darstellen können. Da eine Unschuld erst am Ende feststeht und dem Interesse der beschuldigten Person Opferschutz und größtmögliche Wahrheitsfindung gegenüberstehen, stellt das eine besondere Herausforderung dar und ist zugleich ein ethisch, christlich-humanitäres und rechtliches Gebot.

Daher sind im Falle eines Verdachts für die beschuldigte Person zu beachten:

- Präventionsmaßnahmen in der Intervention und der Bildung des Interventionsteams mit Blick auf eine mögliche Rehabilitation beachten.
- Die Balance zwischen Opferschutz/Prävention, Wahrheitsfindung und dem Rechtsprinzip der Unschuldsannahme muss gehalten werden.
- Wahrheitsfindung und Prävention sind das Leitmotiv.

Wenn die Prüfung der Verdachtsmomente am Ende des Bearbeitungs- und Klärungsprozesses ergeben hat, dass eine Person, ob ehrenamtlich oder hauptberuflich tätig, zu Unrecht beschuldigt wurde, muss diese Person möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist:

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam ist definiert: Geschäftsführung/Leitung, Fachbereichsleitung OBA, bzw. Kult9, ggf. zuständiger Fachreferent*in; Das Interventionsteam berät und begleitet den gesamten Rehabilitationsprozess. Handelnd und prozessverantwortlich ist die Geschäftsführung, sofern nicht das Interventionsteam des Evang.-Luth. Dekantsbezirks die weiteren Schritte übernimmt.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB wird einbezogen.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Zum eingeleiteten Rehabilitierungsverfahren muss die betroffene Person informiert und die beschuldigte Person beteiligt werden.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Es wird die gleiche Intensität und Korrektheit wie bei der Verdachtsklärung aufgebracht, alle Beteiligten über die unberechtigte Beschuldigung und Unschuldsklärung informiert, Vertrauen und Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt. Mit zwischenmenschlichen Reaktionen aller Beteiligten muss sensibel umgegangen 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 von Informationsveranstaltungen mit dem beteiligten Umfeld, wie Gruppen/weitere externe Personen, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung). Ggf. wird ein Stellenwechsel angeboten.

- Die Öffentlichkeit ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

13. Aufarbeitung

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

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die von Übergriffen 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 der OBA in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern, das Schutzkonzept zu überprüfen und anzupassen.

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 OBA?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in der OBA 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? Informiere ich den*die gesetzliche*n Betreuer*in? Informiere oder ziehe ich eine dafür zuständige Institution hinzu?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeiter*innen (ehrenamtlich wie hauptberuflich) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf. Zudem ist zu klären, ob es noch Nebenschauplätze oder weitere Opfer gibt.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen? Nimmt man sich in der Aufarbeitung die Zeit, die Erkenntnisse einzuarbeiten und das Schutzkonzept anzupassen?

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 von einer Fachstelle oder -institution oder der Meldestelle der ELKB zum Umgang mit sexualisierter Gewalt beraten.

Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in der OBA?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben? Wenn ja, kann eine Initiierung des Prozesses zur Intervention erfolgen?
- Ist die betroffene Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: Welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat die OBA 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 pädagogische, 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? Was brauchen die Opfer? Können wir etwas Bleibendes anbieten? Aktiv gegen Missbrauch.

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

14. 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:

- Wir vertiefen und erweitern unsere Fachlichkeit in diesem Bereich.
- Wir erhöhen unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch.
- Wir erlangen neue Perspektiven und wertvolles Wissen und erhalten Feedback, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen, sind wir mit Einrichtungen aus dem Bereich der Evangelischen Dienste München sowie der Träger von Offener Behindertenarbeit in und um München im Kontakt.
- Wir arbeiten zudem bereits seit 2010 mit der Fachberatungsstelle Wildwasser e.V. zusammen. 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:
 - in den Beiräten der OBA und dem Vorstand der Sport-Gemeinschaft
 - bei Fortbildungen für Ehrenamtliche mit und ohne Behinderung
 - bei unseren teaminternen Fortbildungen (PädTeam)

- in unseren Publikationen

15. 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 Mitarbeiter*innen 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 ist für uns die ethische Basis des Schutzkonzeptes. Sie gilt für alle Mitarbeiter*innen und ist für die Öffentlichkeit zugänglich.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen werden an alle Zielgruppen (Besucher*innen, Teilnehmer*innen, Angehörige, Ehrenamtliche mit und ohne Behinderung) der OBA transparent gemacht und regelmäßig kommuniziert.
- Alle Mitarbeiter*innen sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der OBA 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 veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Magazin OBAcht und Beiträge auf unseren Homepages (www.oba-muenchen.de, www.kult9.de), die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren. Zudem hängen wir offen sichtbar für alle Besucher*innen der OBA/Kult9 Plakate zu unserem

Umgang mit sexualisierter Gewalt (Toiletten, Gang) auf mit einfachen Handlungsanweisungen im Fall einer Grenzüberschreitung/Übergriff.

Etablierung und Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

- 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 jede*r aktiv dem Erstellen sowie einer Veröffentlichung von Fotos widersprechen kann. Einer Veröffentlichung unsererseits von Fotos in Printpublikationen sowie im digitalen Bereich (Social Media, Homepages) geht eine verantwortungsvolle Prüfung (Würde, Persönlichkeitsrechte, etc.) des Bildmaterials voraus.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Bei allen Veranstaltungen mit Anmeldung werden Teilnehmer*innen darüber informiert, dass Material für öffentlichkeitswirksame Zwecke erstellt wird. Sie willigen per Unterschrift/Anmeldung ein, dass sie mit der Veröffentlichung von Fotos einverstanden sind. Diese Einwilligung kann von diesen Personen auch entzogen oder zurückgezogen werden. Bei Großveranstaltungen ohne Anmeldung ist mit Eintritt in die Veranstaltung eine Einwilligung erfolgt. Für Personen, die nach der Veranstaltung nicht abgebildet werden möchten, gibt es am Eingang Aufkleber mit einem entsprechenden Hinweis. Vor der Veröffentlichung wird das Bildmaterial entsprechend geprüft.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmer*innen 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 Fotos 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.

Homepage

Auf unseren Homepages werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- Angebote zur sexualpädagogischen Bildung sowie zu Präventionsangeboten
- weitere aktuelle Themen

In unseren Publikationen werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

Reiseheft

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen
- Logo aktiv gegen Missbrauch

OBAcht-Magazin

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

Über unsere Kanäle informieren wir anlassbezogen über:

- aktuelle Themen in Kombination mit allen relevanten Bausteinen zum Thema

(Schaukasten/ Pinnwände im Kult9/Toiletten/Wände/Türen)

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

(Newsletter für Ehrenamtliche)

- regelmäßige Information zum Thema
(Vollversammlung Dankeschön-Fest/Gremien)

Aktionen/Ideen:

- Plakat für unsere Zielgruppe ggf. überarbeiten
- Wichtige Infos positiv darstellen à ermutigen

Offene Fragen:

- Check mit ÖA Dekanatsbezirk München: Wie kommunizieren die das?
- Verantwortlichkeiten für die Umsetzung
- Rückkoppelung mit den anderen Bereichen: wie kommunizieren wir im Ernstfall? Interne Kommunikation nach oben und unten. Wer muss wann informiert werden.

16. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeiter*innen 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 Kirchengemeinde und Einrichtungen, auch dem der Mitarbeiter*innen (z.B. Umgang mit Nähe und Distanz, siehe Verhaltenskodex).

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

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeiter*innen, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeiter*innen, ziehen wir externe Beratung hinzu. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße, melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen Vorgesetzten.

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 Mitarbeiter*innenvertretung (MAV) zu wenden.

17. Ausblick

Damit das vorliegende Einrichtungsbezogene Schutzkonzept der OBA wirksam wird und bleibt setzen wir die Themen regelmäßig auf die Tagesordnungen, sowohl bei den beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden als auch bei Teilnehmenden und Besucher*innen. Wir unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und notwendigen Ressourcen. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir im dreijährigen Turnus. Nach in Kraft treten zum 1. Mai 2025 ist das der Zeitraum des erstes Halbjahrs 2028.