



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



COLLEGIUM
OECUMENICUM
MÜNCHEN

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Collegium Oecumenicum München

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

[www.aktiv-gegen-missbrauch-
elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)

Inhaltsverzeichnis

I	Vorwort.....	3
II	Geltungsbereich.....	3
III	Bausteine unseres Schutzkonzepts.....	3
1	Risiko- und Potential-Analyse.....	3
2	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	4
3	Partizipation.....	5
4	Verantwortung und Zuständigkeiten	6
4.1	Ansprechpersonen.....	6
4.2	Präventionsbeauftragte.....	7
5	Präventives Personalmanagement.....	8
5.1	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:.....	8
5.2	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Studierendensprecher*innen.....	8
5.3	Dokumentation.....	9
6	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	10
6.1	Verhaltenskodex für Mitarbeitende der ELKB.....	11
6.2	Verhaltenskodex für Bewohnende.....	13
6.3	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	14
7	Schulung und Fortbildung	15
8	Sexualpädagogisches Konzept.....	16
9	Beschwerdemanagement.....	17
10	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	18
11	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	20
12	Aufarbeitung	21
13	Vernetzung und Kooperation	23
14	Öffentlichkeitsarbeit.....	24
14.1	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos.....	24
14.2	Homepage.....	24
14.3	Schaukästen/Pinnwände	25
15	Beschäftigtenschutz	26

I Vorwort

Das Collegium Oecumenicum ist ein Wohnheim für Studierende. Es ist eine nicht selbständige Einrichtung der ELKB, untersteht dem Ökumene Referat und wird seit 2022 von Studienleiter Dr. Michael Press geleitet. Das Schutzkonzept wurde im Zeitraum vom 26.2.2025 bis 24.11.2025 in 10 Treffen erarbeitet. In dem Team waren beteiligt der Studienleiter, sechs Bewohner*innen (Studierende) und an einigen Terminen Herr Andreas Lucke von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt. Das vorliegende Konzept wird spätestens im Jahr 2031 auf seine Aktualität und Wirksamkeit hin geprüft und ggf. überarbeitet.

II Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für das Studierenden-Wohnheim Collegium Oecumenicum München der ELKB in der Arcisstr. 31, 80799 München.

III Bausteine unseres Schutzkonzeptes

1 Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum durch Befragung der Bewohner:innen von Mitte Mai bis Ende Juni 2025 durchgeführt und von Herrn Lucke ausgewertet. 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.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Schlüsselplan erstellen	Verwaltung	01.03.2026
Vorhandene Hausordnung überprüfen und anpassen	Teamsitzung, Leitungsausschuss	regelmäßig
Entscheidungsstrukturen und Gremien bekanntmachen	Studienleitung, Teamsitzung	regelmäßig

2 Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität sowie Orientierung, Behinderung oder ethnischer und kultureller Herkunft. In unserer Wohn- und Hausgemeinschaft wollen wir diese Würde achten und uns mit Offenheit, Toleranz und Respekt begegnen. Wir übernehmen Verantwortung füreinander und beziehen klar Haltung gegenüber grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen. Psychische, physische und sexualisierte Gewalt haben keinen Raum im Collegium Oecumenicum.

Es ist uns wichtig, dass jede*r einen sicheren Raum zum Leben und Lernen hat als Teil unserer Gemeinschaft. Unsere Gemeinschaft ist international, multikulturell und ökumenisch. Deswegen gehen wir sensibel um mit individuellen Grenzen, kulturellen Unterschieden und unserer Sprachvielfalt.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den offenen Umgang mit Beschwerden und eine reflektierte Aufarbeitung von Fehlern.

In unseren Verhaltenskodizes, den alle Mitarbeitenden und Bewohnenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserem Zusammenleben konkret wird.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- Homepage
- Vorstellung auf der Vollversammlung
- Zur Einführung mit den hauptberuflichen Mitarbeitenden
- Zur Einführung am schwarzen Brett

3 Partizipation

Im Collegium Oecumenicum sind alle Bewohner*innen und Mitarbeitende eingeladen, sich im Rahmen der Beteiligungsmöglichkeiten an Entscheidungen, die das Zusammenleben betreffen, aktiv zu beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es im Collegium Oecumenicum organisatorisch notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch strukturelle Partizipation und ein wertschätzendes Miteinander sollen Ideen und Impulse der Bewohner*innen aufgenommen und das Machtgefälle verringert werden.

Wir als Leitung des COe setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung besser genutzt, neu geschaffen, kommuniziert und reflektiert werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können.

Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Vollversammlung
- Teamsitzung
- Studierendensprecher*innen als Vertreter*innen der Bewohnenden
- Stockwerkssprecher*innen als Sprachrohr der Bewohnenden

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert. Wo immer möglich, wollen wir diese Ressourcen zur Verfügung stellen.

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

- Ⓟ Beschwerde-/Feedbackkultur: Wo liegen Ängste (Machtasymmetrie, Leitungsausschuss)? Wie können Hürden niedriger gemacht werden? (siehe Ergebnisse R&P-Analyse)
- Ⓟ Transparenz von Leitungsentscheidungen: Wo wird sie als fehlend wahrgenommen? Wie kann die Informationskultur laufen, dass möglichst viele gut informiert sind in Bezug auf Entscheidungen? Wie kann Transparenz untereinander aussehen? (Gäste, Übernachtungen -> Bedürfnis einen vertrauten safe space zu haben)
- Ⓟ Grundsatz: Es sollen sich alle sicher und wohl fühlen.

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 dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Der Leitungsausschuss und die Einrichtungsleitung haben sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

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

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist im Vorwort (I.) festgehalten.

4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Leitungsausschuss in der Sitzung vom 10.11.2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind:

*1. Gewählt*e Vertreter*in der Hausgemeinschaft, jährlich wechselnd.*

Zurzeit von Oktober 2025 bis September 2026: Adele Kamp

2. Pfarrer Sebastian Kühnen (Evang. Hochschulgemeinde)

E-Mail: ansprechperson.1dekanat-muc@elkb.de

Mobil: 0170 61 28 676

2. Diakonin Melanie Stefan (Jugendreferentin)

E-Mail: ansprechperson.2dekanat-muc@elkb.de

Mobil: 0151 54 07 26 49

4.1.1 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 in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

Im Collegium Oecumenicum haben wir dafür drei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

4.1.2 Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen sowie die Kontaktmöglichkeiten zur Meldestelle und externe Beratungsstellen wie der Frauennotruf werden in Aushängen bekannt gemacht. Die hausinterne Ansprechperson stellt sich in den Vollversammlungen der Bewohner:innen vor und wird von diesen gewählt.

4.1.2.1 Hausintern

Die Ansprechperson im COe ist durch ihre Präsenz im Haus von allen Bewohnenden direkt erreichbar.

4.1.2.2 Handy

Die Ansprechpersonen des Dekanats haben jeweils ein Diensthandy. 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 im Datenschutz wenden Sie sich an den örtlichen Datenschutzbeauftragten.

4.1.2.3 Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen des Dekanats haben eine Funktionsemailadresse der ELKB. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

4.1.3 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 das COe.

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

4.2 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.

Der für uns zuständigen Präventionsbeauftragte ist: Marco Jeschonnek

Er ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen: marco.jeschonnek@elkb.de

5 Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für die gewählten Studierendensprecher*innen.

5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

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

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Studierendensprecher*innen

Auch für die Beschäftigung von Studierendensprecher*innen haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- In ihrer Vorstellung in der Vollversammlung werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- In der ersten Teamsitzung werden Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Studierendensprecher*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende wird den Studierendensprecher*innen ausgehändigt und von ihnen unterschrieben.

- Die Studierendensprecher*innen nehmen nach Antritt des Amtes möglichst bald an einer Basisschulung teil und belegen das über ein Zertifikat.

5.3 Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Studierendensprecher*innen Akte abgelegt:

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

6 Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unser Leben und Arbeiten in der Hausgemeinschaft Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Als Bewohnende haben wir Verantwortung, achtsam miteinander zu leben und das Miteinander sensibel zu gestalten. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende (6.1) und einen für Bewohnerinnen und Bewohner (6.2) formuliert.

Diese Verhaltenskodizes werden von allen Mitarbeitenden und allen Bewohnenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende und Bewohnende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder bei Einzug.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip der „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht. Das bedeutet, dass alle das Recht haben, Wünsche, Bedürfnisse und Kritik zu äußern, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen („Voice“). Es bedeutet, dass Personen immer die Wahl haben, ob sie sich in einer Situation befinden möchte oder nicht („Choice“). Außerdem bedeutet es, dass die Möglichkeit besteht, jederzeit aus einer Situation aussteigen zu können („Exit“).

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise (6.3).

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum: Jährlich bei der Vollversammlung zu Beginn des Wintersemesters.

6.1 Verhaltenskodex für Mitarbeitende 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, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden 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.
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 ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

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

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....

Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle

6.2 Verhaltenskodex für Bewohnende

Das Wohnen im Collegium Oecumenicum lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Gemeinschaft ist in ihrer Vielfalt hinsichtlich Alter, geschlechtlicher Identität sowie sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischer, kultureller oder konfessioneller Herkunft getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich achte die Würde und die persönlichen Grenzen aller Bewohnenden.
2. Ich trage zu einem sicheren, ermutigenden und rücksichtsvollen Zusammenleben in der Hausgemeinschaft bei und bin mir meiner besonderen Verantwortung gegenüber anderen Mitbewohnenden im nahen Zusammenleben bewusst.
3. Ich trage zu einem konstruktiven Umgang mit Fehlern bei, sodass Fehler offen angesprochen und reflektiert werden können.
4. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
5. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch mein Verhalten keine sexualisierte Gewalt, Belästigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
6. Wenn ich eine Grenzüberschreitung im Wohnheimskontext bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern suche das Gespräch und wende mich an betroffene Personen, die Vertrauenspersonen, Studierendensprecher, Studienleitung oder die vorgesehenen Ansprechpersonen, die ggf. dem Interventionsplan entsprechende Maßnahmen einleiten.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....

Ort, Datum

.....

Name

6.3 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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 und uns für sichere digitale Räume einzusetzen, vereinbaren wir als Mitarbeitende und Bewohnende folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern. Diese dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der EKD.
- Bilder und andere personenbezogene Daten dürfen nicht ohne Einwilligung der Betroffenen weitergegeben oder veröffentlicht werden.
- 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.
- Im digitalen Raum gehen wir respektvoll und verantwortungsvoll miteinander um.
- Bewohnende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Mitglieder der Teamsitzung, sowie die für das COe benannten Ansprechpersonen für Fälle sexualisierter Gewalt wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

7 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.

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

- Alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet.. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unser Büro 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 Einrichtung ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8 Sexualpädagogisches Konzept

Zum Thema Sexualität und Diversität soll regelmäßig (mindestens einmal im Jahr) ein Dies Academicus mit eingeladenen Expert*innen zu von den Bewohnenden gewünschten Themen stattfinden.

9 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.

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 zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Einrichtung folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Online steht ein anonymes Beschwerdeformular zur Verfügung, das vom Büro und der Teamsitzung eingesehen wird.
- Beschwerden der Bewohnenden werden über die Studierendensprecher*innen in die Teamsitzung eingebracht.
- In Fällen von sexualisierter Gewalt oder grenzüberschreitendem Verhalten können sich Bewohnende außerdem jederzeit wenden an:
 - o Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt, die über Aushang und Webseite bekanntgemacht werden.
 - o Meldestelle der Landeskirche für Fälle sexualisierte Gewalt.
- Die Studierendensprecher*innen weisen zweimal pro Semester auf die Beschwerdemöglichkeiten hin.
- Die Studierendensprecher*innen organisieren in Kooperation mit den Vertrauenspersonen offene und niedrigschwellige Treffen, in denen Feedback und Beschwerden vorgebracht werden können und Raum für Austausch besteht.
- Die Studienleitung macht bekannt, zu welchen Zeiten sie persönlich im Haus anzutreffen ist.
- Im Falle schwerwiegender Konflikte innerhalb des COes können Bewohnende nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten gemäß Gemeinschaftsordnung einen Schlichtungsausschuss einberufen. Dazu kann sie sich an Personen aus der Teamsitzung oder des Leitungsausschusses wenden.

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 abschließende 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.

10 Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

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

Zentral wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Kirchenrätin Dr. Tanja Stiehl abgestimmt sein. Die Vertretung übernimmt OKRin Marion Böttcher.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- Ⓟ Wir behalten alle Beteiligten im Blick.
- Ⓟ Wir treffen keine alleinigen Entscheidungen.
- Ⓟ Wir halten unser Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein, 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: siehe Anhang Interventionsteam.

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 den Studienleiter Dr. Michael Press und die Kirchenrätin Dr. Tanja Stiehl. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

Anhang:

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner*innen

11 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 Einrichtung
- 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, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12 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 Kirchengemeinde 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 der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Einrichtung?
- 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.

13 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 den Einrichtungen der Hochschulseelsorge in München in Kontakt (ESG, EHG TUM, EHG HM).
- In unserem Einzugsgebiet gibt es mehrere Fachberatungsstellen. Das Dekanat München hat mit diesen vereinbart, sie als Beratungskontakt in Schutzkonzepte aufnehmen zu können. Die Liste der Kooperationspartner*innen ist im Anhang dieses Schutzkonzeptes zu finden und wird unseren Bewohner*innen bekanntgemacht.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Teamsitzung, Dies Academicus.
- Unsere Ansprechperson wird an den dafür vorgesehenen Netzwerkveranstaltungen teilnehmen.

14 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 und Bewohnenden sensibilisieren.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden, Bewohnenden und über die Webseite der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Bewohnenden bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

14.1 Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Für uns ist es selbstverständlich, dass wir Fotos von 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 achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.

14.2 Homepage

Auf unsere Homepage 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,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstellen.

Anlassbezogen informieren wir intern über:

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

14.3 Schaukästen/Pinnwände

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.
- Eine Übersicht über die kooperierenden Fachstellen

15 Beschäftigtenschutz

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.

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.