

# Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Schutzkonzept des Evangelischen Migrationszentrum im Griechischen Haus – Einrichtung des Evangelischen Dekanatsbezirk München

## Inhalt

1. Vorwort
2. Leitbild
3. Risiko- und Potentialanalyse
4. Partizipation
5. Verantwortung und Zuständigkeiten
  
6. Präventives Personal- und Ehrenamtsmanagement
7. Verhaltenskodex
8. Beschwerdemanagement
  
9. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
10. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen
11. Aufarbeitung
  
12. Vernetzung und Kooperation
13. Öffentlichkeitsarbeit
14. Beschäftigtenschutz
15. Ausblick

## 1. Vorwort

Das Schutzkonzept des Evangelischen Migrationszentrums im Griechischen Haus (EMZ) fasst viele bisherigen Aktivitäten des EMZ 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 das EMZ in möglichen Verdachtsfällen vorgeht.

Wir wollen als EMZ möglichst sichere Orte für alle Menschen, für Besucher\*innen und Teilnehmende, Ehrenamtliche sowie Hauptberufliche 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 für einen Prozess, in dem sich Menschen möglichst frei entfalten können und dafür die nötige Sicherheit bekommen. Persönliche Erfahrungen dürfen bei uns angesprochen werden.

Das Schutzkonzept wurde in einem längeren Prozess vom Team des EMZ in den Jahren 2023 bis 2026 erarbeitet. Gleichzeitig fand eine Diversitätsorientierte Kompetenz- und Organisationsentwicklung (DiKO) durch via Bayern e.V. statt.

Für das Konzept des EMZ ist grundlegend, dass potentialorientierte Entfaltung von Menschen die Grundlage eines guten Zusammenlebens in der Stadt München sein kann. Dazu gehört möglichst respektvoller Umgang, Sensibilisierung gegen Diskriminierung sowie Empowerment. Eine besondere Form nimmt dabei ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt ein. Sie ergänzt entscheidend unser Profil als engagierten kirchlichen Ort in München.

Daraus könnten weitere Prozesse entstehen, so dass aus den Erfahrungen der Umsetzung zur Prävention von sexualisierter Gewalt auch sonst eine Sensibilität für gewaltförmige oder einschränkende oder ausgrenzende Haltungen, Umgangsformen oder Strukturen in den Kirchen wachsen kann, bis hin zu arbeitsrechtlich oder strafrechtlich relevanten Vorfällen. Daraus könnten dann weitere konstruktive Konzepte für Diversität, Empowerment und Partizipation entstehen. Ein Schwerpunkt des EMZ liegt dabei auf diversitätssensibles und rassismuskritisches Engagement.

## 2. Leitbild

Im September 2025 hat sich eine Steuerungsgruppe von fünf Personen auf ein Leitbild der Einrichtung verständigt. Es liegt als Anhang bei. Dieses wird öffentlich zugänglich sein, Raumüberlassungsverträgen oder Honorarverträgen beigelegt und in Gesprächen immer wieder eingebbracht werden.

Die Mitarbeitenden des EMZ engagieren sich für Diversität, Empowerment und Partizipation. Das Haus soll ein Ort sein, an dem Menschen sich sicher fühlen, Vielfalt leben und einander mit Respekt begegnen. Dafür tragen alle Mitarbeitenden gemeinsam Verantwortung. Sie haben einen Verhaltenskodex in Bezug auf diskriminierungssensibles Verhalten und ein Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

### 3. Risiko- und Potentialanalyse

Eine erste Risiko- und Potentialanalyse wurde im Juli 2023 vom Team des EMZ durchgeführt und dokumentiert. Sie diente als Grundlage für die Erarbeitung dieses nun vorliegenden 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.

Als besonderer Punkt hat sich erwiesen: Insofern das EMZ einerseits als Stadtteilzentrum, andererseits durch sein Konzept der Vernetzungen und der Kooperationen Teil vieler Prozesse in München im Umfeld von Migration ist, ist die Abgrenzung oder Zuordnung der jeweiligen Verantwortlichkeiten grundlegend.

### 4. Partizipation

Soziale Prozesse von Diversität, Empowerment und Partizipation liegen der Arbeit des EMZ zugrunde.

Der Prozess der Erstellung des Schutzkonzeptes wurde vor allem von fünf Mitgliedern einer sogenannten Steuerungsgruppe erstellt, die auch den DiKO-Prozess verantwortet haben.

Dabei waren Mitglieder des ehrenamtlichen Beirats des Hauses mit einbezogen. Beim zweimal jährlich stattfindenden Treffen von Multiplikator\*innen von Gruppen und Kursen, die das Haus des EMZ regelmäßig nutzen, wurde und wird das Thema regelmäßig angesprochen. Bei größeren Gruppentreffen werden Themen zum Schutz vor sexualisierter und anderer Gewalt aktiv mit eingetragen, soweit Referent\*innen des EMZ beteiligt sind. Kooperationspartner werden davon verständigt und gegebenenfalls auch angesprochen. Dabei will das EMZ möglichst wenig ausschließend sein. Durch Rückmeldungen in globalisierten Zusammenhängen sehen wir auch Möglichkeiten für unsere eigenen Weiterentwicklungen.

Leitbild und Verhaltenskodex sind erstellt. Sie werden auf der Homepage veröffentlicht und Nutzern der Einrichtung bekanntgegeben. Andere Projekte der Öffentlichkeitsarbeit oder der niedrigschwlligen Kommunikation sind dafür angedacht.

### 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. Alle, die sich im Haus des EMZ aufhalten, sind mit dafür verantwortlich.

Das EMZ ist eine Einrichtung des Evang.-Luth. Dekanatsbezirkes München. Über das Evang.-Luth. Dekanat München und die Evang.-Luth. Kirche in Bayern werden Ressourcen zur Verfügung gestellt, die das EMZ als kirchliche Einrichtung nutzen kann, wie zum Beispiel ein System der Interventionsabläufe.

Das EMZ setzt das Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung, jährlich im ersten Quartal, und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle drei Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

### 5.1 Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen des Dekanats nach § 5 (7) PrävG sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da.

Pfarrer Sebastian Kühnen (Evang. Hochschulgemeinde München)  
Diakonin Melanie Stefan (Evang.-Luth. Kirchengemeinde Himmelfahrtskirche München-Sendling)  
Herr Dipl.-Psych. Anatol Tissen (Evang. Beratungszentrum München)

#### a) Aufgaben

Betroffene können sich an diese 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 nehmen an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teil. Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

### 5.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte im Evang.-Luth. Dekanatsbezirk München ist Pfarrerin Christine Glaser und Pfarrerin Anne Bomlies ([praevention.dekanat-muc@elkb.de](mailto:praevention.dekanat-muc@elkb.de)).

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.

### 5.3 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

### 5.4 Fachstelle der ELKB – Aktiv gegen Missbrauch

Zudem wird die Präventionsarbeit des Dekanatsbezirk München durch die Fachstelle Aktiv gegen Missbrauch der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (ELKB) begleitet (<https://aktiv-gegenmissbrauch-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.

Das EMZ hat vielfältige Formen der Ehrenamtlichkeit. Daher gibt es kein einheitliches Verfahren dafür. In jedem Fall ist es dafür umso wichtiger, dass die Beschäftigten für das Thema der Prävention der sexualisierten Gewalt sensibilisiert sind.

a) Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für Hauptberufliche:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen.<sup>1</sup> 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. Eine intensivere Befassung mit dem Schutzkonzept folgt in der Einarbeitungsphase (= Probezeit).
- 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

Das EMZ hat in einigen Arbeitsformen niedrigschwellige Zugangsformen für Engagement und Kooperationsbereitschaft. Daher ist eine starke Sensibilisierung der Beschäftigten grundlegend, um situativ und flexibel aufmerksam agieren zu können. Insbesondere ist es nötig, dass die Sorge um sexualisierte Gewalt nicht zu rassistischem Verhalten führt. Es wird von allen Beschäftigten erwartet, dass sie kontinuierlich an der Intersektionalität der gesellschaftlichen Partizipation arbeiten.

Insbesondere bei Honorarvereinbarungen werden Leitbild und Verhaltenskodices vorgelegt und unterschreiben zu lassen.

Bei möglichst vielen angemessenen Anlässen ist es gut, kontinuierlich auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und den Wert möglichst freier Entfaltung hinzuweisen.

Kooperationspartner werden regelmäßig auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt

---

<sup>1</sup> Bewerbungsverfahren achtsam gestalten. Zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt und Machtmisbrauch in kirchlichen Arbeitsfeldern, hrsg. von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, 2021: [https://www.elk-wue.de/fileadmin/Bewerbungsverfahren\\_achtsam\\_gestalten.pdf](https://www.elk-wue.de/fileadmin/Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf)

hingewiesen oder ermutigt, für sich jeweils angemessene Schutzkonzepte zu entwickeln. Niedrigschwellige Kommunikation, digital oder print, soll in der Einrichtung dabei helfen.

Verhaltenskodex in Bezug auf Diskriminierung und in Bezug auf sexualisierte Gewalt sollen gut zugänglich gemacht werden.

## 7. Verhaltenskodex

Für Beschäftigte und für die FSJ-Stelle orientiert sich das EMZ an der Fassung des Verhaltenskodex „Aktiv gegen Missbrauch“ des Dekanatsbezirk München. Er wird von diesen zur Kenntnis genommen und unterschrieben. Sollte jemand nicht unterschreiben wollen, wird dieser Vorgang protokolliert und unterschrieben.

Ein Verhaltenskodex in Bezug auf Antidiskriminierung ist erstellt. Beide werden in geeigneter Form bekannt gemacht, um möglichst viel Unterstützung zu erhalten und Wirkung zu erzielen.

## 8. Beschwerdemanagement

Fehlerkultur und Feedbackkultur sind Grundlage antidiskriminierender Arbeit. Beides ist auch grundlegend in Bezug Schutz gegen sexualisierte Gewalt.

Eine Weiterentwicklung des Beschwerdemanagement ist dafür ein wichtiger Baustein. Es dient der Qualitätssicherung der Arbeit und sorgt dafür, dass Beschwerden objektiv wahrgenommen und zügig bearbeitet werden können.

Das Vorgehen im Beschwerdemanagement soll im Laufe der Jahre kontinuierlich überarbeitet werden.

Ziele dabei sind:

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).

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 oder 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 des EMZ zuzugehen
- Briefkasten für Beschwerden im Haus
- Kontakt zur Fachstelle Aktiv gegen Missbrauch
- Beschwerdestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz an den Compliance-Beauftragten der Evang.-Luth. Kirche in Bayern – für alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende

## 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 verantwortliche Mitarbeiter\*innen des EMZ 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.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit der Leitung des EMZ 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 Rehabilitation) im erforderlichen Maße zu begrenzen.
- keine Schweigeverecken 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:

- Besucher\*innen, Teilnehmer\*innen aus der Einrichtung als Tatverdächtige.
- Mitarbeiter\*innen als Tatverdächtige.
- Tatverdächtige außerhalb der Einrichtung.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll mit Fachkompetenz die\*den Leitungsverantwortliche\*n unterstützen und gemeinsam das Vorgehen besprechen.

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

## 10. 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 Rufes der zu Unrecht verdächtigten Person
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet den gesamten Rehabilitationsprozess. Handelnd und prozessverantwortlich ist das Interventionsteam des Evang.-Luth. Dekanatsbezirks in Absprache mit der Leitung des EMZ.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB wird einbezogen.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche oder dienstrechte 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 wiederhergestellt. 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 oder 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.

## 11. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitsprozesse 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 des EMZ in den Blick genommen. Hier geht es darum, Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern, das Schutzkonzept zu überprüfen und anzupassen.

Folgende Leitfragen sind dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen blinde Flecken?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen?“
- Was braucht der\*die Betroffene jetzt?
- 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?
- 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 Expert\*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können.

## 12. Vernetzung und Kooperation

Ein Ziel des EMZ ist ein verbessertes Zusammenleben mit den Schwerpunkten Diversität, Empowerment und Partizipation. Der Schwerpunkt der Kompetenzen des EMZ liegen dabei in Beiträgen zur kulturellen Vielfalt in Bayern, die durch Globalisierung und Mobilität entstanden ist.

Inhaltlich hat das Thema der sexualisierten Gewalt seine eigene Besonderheit, es steht aber auch in Bezug zu anderen Formen von diskriminierender Gewalt. Im EMZ sehen wir die Herausforderung der Intersektionalität: Personen können von verschiedenen Formen der Diskriminierung betroffen sein, oder auch Gruppen oder Themen können gegeneinander benutzt werden. Umgekehrt liegt im Beachten der Vielfaltsdimensionen<sup>2</sup> auch eine Möglichkeit der gegenseitigen positiven Verstärkung, wenn zum Beispiel Engagement zur Inklusion, gegen sexualisierte Gewalt, gegen Rassismus oder gegen Altersdiskriminierung verbunden werden kann.

Als kirchlicher Ort in München hat das EMZ dabei auch religiöse Veränderungen, Strukturen und Privilegien im Blick. Auch hier gilt es, diskriminierungssensibles und rassismuskritisches Engagement mit einem Schutz vor sexualisierter Gewalt zu verbinden.

Freie Selbstbestimmung auch der Sexualität sowie der vielfältigen möglichen Formen partnerschaftlichen oder familiären Zusammenlebens sind ein Aspekt dieser Arbeit, der in globalisierten Kontexten komplex ist. Das kann zu vielfältigen Irritationen führen. Im EMZ gibt es einen Konsens, dass Traditionen patriarchaler Strukturen häufig nicht zielführend sind, sondern eine Form sexualisierter Gewalt darstellen. Es gehört zur Fehlerkultur, dabei patriarchale Traditionen nicht voreilig bei anderen zu kritisieren, ohne auch eigene Beschränkungen oder Privilegien zu bedenken. Insbesondere gehört es zum Profil des Migrationszentrums, auch darauf zu hinzuweisen, dass vermeintlich antisexistische Argumente oder Vorgehensweisen für eventuell rassistische Gewalt missbraucht werden können.

Vernetzungen und Kooperationen in der dekanatlichen Verankerung, in der Stadtgesellschaft und in Bayern ergeben sich daraus.

Zu konkreten Vorfällen sexualisierter Gewalt ist besonders die Vernetzung mit den dekanatlichen und landeskirchlichen Zuständigkeiten grundlegend. Wir verweisen aufgrund deren Empfehlung gerne auch auf Fachberatungsstellen wie Wildwasser e.V., KIBS oder M.I.M.<sup>3</sup>

## 13. Öffentlichkeitsarbeit

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

---

<sup>2</sup> <https://www.charta-der-vielfalt.de/vielfaltsdimensionen>

<sup>3</sup> Kontakte und weitere Beratungsstellen im Schutzkonzept des Dekanats München, <https://www.muenchen-evangelisch.de/rat-tat/aktiv-gegen-missbrauch>

- Das Leitbild ist für uns die ethische Basis des Schutzkonzeptes und der Verhaltenskodices. 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, Ehrenamtliche) des EMZ transparent gemacht und regelmäßig kommuniziert.
- Alle Mitarbeiter\*innen sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement des EMZ zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.
- Wir hängen offen sichtbar für alle Besucher\*innen des Gebäudes in der Bergmannstraße Plakate zu unserem Umgang mit sexualisierter Gewalt (Toiletten, Gang, ...) auf mit einfachen Handlungsanweisungen im Fall einer Grenzüberschreitung oder eines Übergriffs.

Auf unseren Homepages werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes
- unser Verhaltenskodex in Bezug auf Diversitätssensibilisierung
- unser Verhaltenskodex in Bezug auf sexualisierte Gewalt
- 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-gegenmissbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegenmissbrauch-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

Über unsere Kanäle informieren wir anlassbezogen über:

- aktuelle Themen in Kombination mit allen relevanten Bausteinen zum Thema (Schaukasten/Fenster/Pinnwände/Toiletten/Wände/Türen ...)
- Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
- regelmäßige Information zum Thema (z.B. beim Treffen der Multiplikator\*innen der Gruppen und Kurse)

Aktionen, Ideen:

- Plakate für unsere Zielgruppen entwickeln, evtl. auch mehrsprachig.
- Wichtige Infos positiv darstellen, im Sinne von Diversität, Empowerment und Partizipation.

## 14. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeiter\*innen können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt

werden. Dies kann durch Kolleg\*innen, Vorgesetzte oder durch die in ihrem beruflichen Umfeld anwesenden Kinder, Jugendlichen oder Erwachsenen geschehen.

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

Grundsätzlich dienen die Bausteine des Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer 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.

## 15. Ausblick

Damit das vorliegende Schutzkonzept des EMZ 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 als auch bei Kooperationspartnern. Wir unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir im dreijährigen Turnus.

Nach Inkrafttreten zum 1. Februar 2026 ist das der Zeitraum des erstes Halbjahrs 2029.