Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt in der

Ev.-Luth. Immanuelkirche Diedorf-Fischach

Dekanat Augsburg

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	4
2.	Geltungsbereich	5
3.	Risiko- und Potential-Analyse	6
4.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	9
5.	Partizipation	10
6.	Verantwortung und Zuständigkeiten	11
6.1.	Ansprechpersonen	12
6.1.1.	Aufgaben der Ansprechpersonen	12
6.1.2.	Handeln der Ansprechpersonen	12
6.1.3.	Fortbildung und Vernetzung der Ansprechpersonen	13
6.2.	Präventionsbeauftragte	13
7.	Präventives Personalmanagement	14
7.1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende	14
7.2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende ab dem 16. Lebensjahr	15
7.3.	Dokumentation	15
7.4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant:innen	16
8.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	16
8.1.	Verhaltensregeln im digitalen Raum	18
9.	Schulung und Fortbildung	19
10.	Sexualpädagogisches Konzept	20
11.	Beschwerdemanagement	21
12.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	23
12.1.	Interventionsleitfaden	23
12.2.	Interventionsteam	25
12.3.	Dokumentation	25
12.4.	Beratungsrecht und Meldepflicht	25

13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen 25
14. Aufarbeitung 26
15. Vernetzung und Kooperation 28
16. Öffentlichkeitsarbeit 28
16.1. Ziele der Öffentlichkeitsarbeit 29
16.2. Regeln und Maßnahmen 29
16.3. Homepage 30
16.4. Gemeindebrief 30
16.5. Plakate an und in der Kirche 31
16.6. Informationskarten 31
17. Beschäftigtenschutz 31
Anlagen 32

1. Vorwort

In der evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde Diedorf-Fischach wollen wir das Evangelium so leben und verkündigen, dass Menschen unserer Zeit neugierig auf den dreieinigen Gott werden und sich von seiner Botschaft angezogen fühlen. Unsere Gemeinde soll Raum geben, Gott zu begegnen, eine Beziehung zu ihm aufzunehmen und sie zu vertiefen. Wir wollen sichtbar und glaubhaft christliche Werte vertreten und zu gesellschaftlichen Entwicklungen öffentlich Stellung beziehen.

Sexualisierte Gewalt, in welcher Form auch immer, zerstört Vertrauen, verletzt Körper und Seele und hinterlässt oft lebenslange Spuren.

Kirchliche Räume können und sollen Orte besonderer Nähe und des Vertrauens sein. Dieses Konzept birgt Chancen und Risiken. Wir tragen daher eine besondere Verantwortung für das Wohlergehen aller Menschen, die sich uns anvertrauen. Daraus erwächst die Pflicht, präventiv zu handeln, aufmerksam zu sein gegenüber Grenzverletzungen und Betroffenen qualifizierte Hilfe anzubieten.

In diesem Sinne wollen wir mit der Erstellung eines Schutzkonzeptes für unsere Gemeinde nicht „nur“ den Vorgaben der ELKB nachkommen, sondern vielmehr versuchen, unserer Verantwortung vor Gott und den Menschen gerecht zu werden.

Dieses Konzept beschreibt die Maßnahmen unserer Gemeinde zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt. Es wurde erstellt für alle in unserer Gemeinde, nicht nur, aber in erster Linie für die Mitarbeitenden, sei es haupt- oder ehrenamtlich. Ziel ist eine Kultur der Achtsamkeit und Offenheit, in der alle Formen von Gewalt keinen Platz haben.

Wir hoffen, dass unser Schutzkonzept gelesen und im Gemeindealltag gelebt wird. Nur gemeinsam kann es gelingen, unseren Raum zu einem geschützten Ort für alle zu machen.

Das Schutzkonzept wurde erstellt und geschrieben von Manuela Niessner, hauptamtlich tätig als Assistenz in der Geschäftsführung unserer Kirchengemeinde, Dr. Patrik von Schoenaich, Kinder- und Jugendarzt, ehrenamtlicher Mitarbeiter und Multiplikator der ELKB zur Prävention sexualisierter Gewalt und Ute Wagner, Pflegefachkraft und ehrenamtliche Mitarbeiterin. Alle Autor:innen sind Mitarbeitende unserer Arbeitsgruppe Schutzkonzept.

Das Konzept wurde erarbeitet ab September 2024 und fertiggestellt im Januar 2026. Als Gerüst diente uns das Musterkonzept vom Dekanat Augsburg, Stand: 31.03.2025.

Wir werden unser Konzept zum Jahreswechsel 2030/31 überprüfen und bei Bedarf überarbeiten, bzw. aktualisieren. Federführend werden die Autor:innen dieser Erstausgabe sein. Aber wir hoffen natürlich auf Unterstützung aus allen Bereichen unserer Gemeinde. Die Frist wird festgelegt auf den 31.01.2031.

Es gab einen Aushang, mit dem alle Gemeindemitglieder:innen eingeladen wurden, sich bei der Erstellung des Konzeptes zu beteiligen.

Letztlich waren die Verantwortlichen aller Arbeitsbereiche in unserer Gemeinde, so wie unter 2. Geltungsbereich aufgeführt, involviert, soweit im jeweiligen Bereich Kontakte mit vulnerablen Gruppen uns möglich erschienen.

Der Pfarrer der ev.-luth. Kirchengemeinde Diedorf-Fischach ist Alan Büching.

2. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche unserer Kirchengemeinde in räumlicher wie personeller Hinsicht.

Diese sind:

- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
    - Vorbereitung Krippenspiel
    - Kleinkindgruppen
    - Gottesdienste für Kinder und Jugendliche und kinderintegrierende Gottesdienste („Immanuel-Einer für Alle“)
    - Integrativer Kindergarten „Kinderbrücke“ hat eigenes Konzept
    - „PreTeen Camp“
    - Offene Jugendgruppe
    - Jugendausschuss „DEEP“ (Kooperation der Gemeinden Diedorf, Emmaus, Erlöserkirche, Philippus)
- Konfirmand:innen: Betreuung der zu Konfirmierenden innerhalb und außerhalb der Räumlichkeiten der Immanuel-Kirche unter besonderer Berücksichtigung des sogenannten „Konfi-Camps“
- Erwachsenenbildung inkl. Arbeit mit Senior*innen
    - Seniorenkreis Diedorf mit Mittags-Mahl-Zeit für Senior:innen
    - Senior:innen- und Krankenbesuchsdienst
- Kirchenmusik
- Gottesdienst und Kindergottesdienst mit folgenden Teams
    - „Immanuel-Einer für Alle“
    - „DieGo“ (Team-Go-ttesdienst in Die-dorf)
    - Taizé Diedorf
    - Kindergottesdienst
    - „Wandernde Kirche“ im Rahmen der Weihnachtsgottesdienste
- Kindertageseinrichtung (soweit nicht im Kinderschutzkonzept der Einrichtung Bezug genommen wird)
- Kirchenvorstand
- Pfarramt mit Sekretariat
- Gemeindebote: Redaktion und Verteilung
- Oben nicht genannte Kreise
    - Gebetskreis Diedorf

    - Ökumenischer Bibelkreis Gessertshausen
    - Bibelgesprächskreis Fischach
    - Männerkreis „Feierabend“
    - Meditationskreis

- Ev.-luth. Bauverein Diedorf
- Eine-Welt-Verkauf
- Teams für Küche, Deko und Technik
- Gemeindeausflüge und -freizeiten

Das Konzept gilt interpersonell

- zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen,
- zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander,
- im Arbeitsumfeld (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) zwischen Vorgesetzten, Anleitenden, Klienten und Mitarbeitenden,
- zwischen Mitarbeitenden untereinander,
- zwischen Lehrenden und Lernenden sowohl im Miteinander als auch untereinander,
- zwischen helfender und hilfesuchender oder hilfeerhaltender Person.

Externe Gruppen, die unsere Räume nutzen, werden auf das Schutzkonzept aufmerksam gemacht, sind darüber hinaus aber für ihr eigenes Schutzkonzept verantwortlich.

3. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse erfolgte zwischen September und November 2024.

Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Kinder- und Jugendarbeit mit Schwerpunkt Konfirmandenarbeit,
- Mitarbeitende in Pfarramt und KV,
- Ein Mitglied unserer Gemeinde, das selbst Opfer sexualisierter Gewalt wurde.

Risiko- und Potentialanalysen aus den o.g. Arbeitsbereichen dienten uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Die Eingaben der Arbeitsbereiche wurden in Abhängigkeit von der Wahrscheinlichkeit des Auftretens vulnerabler Gruppen am jeweiligen Ort gewichtet. Sie wurden geprüft und überarbeitet von den Mitarbeitenden in der Arbeitsgruppe Schutzkonzept.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen (siehe Handbuch Schutzkonzeptentwicklung) beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurden die ausgewerteten Fragebögen noch einmal überprüft.

Folgende Ergebnisse traten fast übereinstimmend bei der Abgabe der Risiko- und Potentialanalysen auf:

Die Risiken

- Gewisse bauliche Gegebenheiten bergen Risiken: Vor allem das Pfarrbüro und Kellerräume, die den Jugendlichen der Gemeinde als Treffpunkt dienen. Räumliche Risiken auf Freizeiten und dem sogenannten „Konficamp“ sind oft a priori nicht zu beurteilen.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz ist in vielen Bereichen unserer Gemeinde nicht ausreichend geklärt.
- Nicht überall ist eine offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und Kritik gegeben.
- Beschwerdemöglichkeiten sind gar nicht oder nicht ausreichend bekannt.
- Im Personalmanagement müssen die Themen Fehlermanagement und Beschwerdemöglichkeiten besser verortet werden.
- Ein Verhaltenskodex fehlte in etlichen Einrichtungen. Dort sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Mitarbeitenden nicht eindeutig definiert.
- Die Schlüsselliste, also wer hat mit welchen Schlüsseln Zugang zu welchen Räumen, ist nicht systematisch gepflegt worden.
- Information und Fortbildung in Sachen Präventionsarbeit sind nicht institutionalisiert.
- Interventionspläne fehlen.
- Das sexualpädagogische Konzept ist nicht in allen Arbeitsbereichen verschriftlicht.

Unser Potential, unsere Möglichkeiten, unsere Vorhaben

- Regelungen für die Nutzung der Räume sind festgelegt worden.
- Nach Möglichkeit werden bauliche Maßnahmen ergriffen, um eventuelle Risiken zu minimieren.
- Wenn räumliche Risiken nicht vor Nutzung der Räume geklärt werden können, müssen eventuelle Risiken vor Beginn der Maßnahme vor Ort geklärt werden.
- Wir wollen den richtigen Umgang mit Nähe und Distanz nicht nur voraussetzen, sondern das Gespräch darüber intensivieren. An manchen Stellen sind Formalisierungen der Regeln des Miteinanders notwendig. Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Mitarbeitenden müssen vielerorts in der Gemeinde klarer definiert und kommuniziert werden. Das betrifft nicht nur, aber vor allem die jeweils Verantwortlichen.

- Der Verhaltenskodex, der Bestandteil des Schutzkonzeptes ist, wird allen Mitarbeitenden transparent gemacht werden. Bei Personaleinstellungen bzw. bei der Gewinnung von

Ehrenamtlichen wird auf das Schutzkonzept hingewiesen. Der Kirchenvorstand wird entscheiden, von wem wir einen unterschriebenen Verhaltenskodex fordern und von welchen Personen, zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Personen, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis gefordert wird.

- Wir werden einen Weg für Kritik und Beschwerden gemäß 11. in diesem Konzept aufzeigen und transparent machen. Die Struktur wird also über einen typischen „Kummerkasten“ hinausgehen und Ansprechpartner:innen werden benannt werden. Beschwerden sind auch bei der internen Meldestelle gemäß den Richtlinien im Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), die öffentlich aushängen oder auf der jeweiligen Homepage genannt sind, möglich.
- Die Schlüsselliste wurde im Rahmen der Erstellung des Schutzkonzeptes aktualisiert und das Prozedere zum weiteren Führen dieser Liste ist geklärt.
- Für Maßnahmen, die es erfordern, werden Interventionspläne entwickelt (z.B. Freizeitmaßnahmen in der Jugendarbeit). Das sexualpädagogische Konzept wurde verschriftlicht (siehe auch Nr. 10 Sexualpädagogisches Konzept).
- Die Basisschulung „Aktiv gegen Missbrauch“ wird ab 2026 allen Gemeindemitglieder:innen gemeindeintern offenstehen. Für welche Mitarbeitenden diese Schulung obligat sein wird, wird noch festgelegt werden.

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

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Schulung und Fortbildungs-angebote müssen ausgebaut werden	Präventionsbeauftragte	2025 und laufend
Überprüfung und ggf. Behebung von kritischen baulichen Gegebenheiten	Kirchenvorstand	2025 und laufend
Freizeitmaßnahmen	Jugendausschuss	2025 und laufend
Beschwerdemöglichkeiten, „Kummerkasten“ überprüfen	Kirchenvorstand	2025 und regelmäßige Überprüfung
Basisschulungen für wen?	Pfarramtliche Geschäftsführung	01.01.2026 fortlaufend
Dokumentation Verhaltenskodex Führungszeugnis	Pfarramtliche Geschäftsführung	01.01.2026 fortlaufend
Informationspolitik (Aushänge, Website, Handkarten usw.)	Pfarramtliche Geschäftsführung Websitebeauftragter	01.01.2026 laufend

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen, darin liegt die Würde jeder Person begründet.

Auf Basis des christlichen Menschenbildes pflegen wir einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander, unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, sexueller Identität, Handicap oder ethnischer Herkunft. In unserem Dekanatsbezirk und in allen Einrichtungen wollen wir diese Würde achten.

Mit dem Schutzkonzept wollen wir Verantwortung übernehmen für den Schutz der uns anvertrauten Personen und unserer Mitarbeitenden vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserem Dekanatsbezirk und in unseren Einrichtungen.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, 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 wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen, Grenzüberschreitungen und Fehlverhalten besteht. Diese dürfen, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen werden. Sie sollen offen benannt und bearbeitet werden können. Dem dient unser Schutzkonzept.

So übernehmen wir Verantwortung für den körperlichen und seelischen Schutz eines jeden Menschen, besonders aber von uns anvertrauten Schutzbefohlenen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Gewalt.

Damit es nicht dazu kommt, fördern wir eine offene Kommunikation und haben klare Regeln. Falls es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern, haben klare Zuständigkeiten und Verfahren etabliert. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur des gegenseitigen Respekts und der Achtsamkeit.

Unsere Einrichtungen und Dienste haben durch die jeweilige Risiko- und Potentialanalyse herausgearbeitet, wo Gefährdungen entstehen können.

In unserem Verhaltenskodex, den alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

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

Homepage www.augsburg-evangelisch.de und auf der Internetseite www.diedorf-evangelisch.de

Neue (ehren-, neben-, hauptamtliche) Mitarbeitende erhalten das Leitbild zu Beginn ihrer Tätigkeit und werden über das Schutzkonzept des Dekanatsbezirks Augsburg informiert.

5. Partizipation

Wir als Ev.-Luth. Kirchengemeinde Diedorf-Fischach möchten Menschen, die bei unseren Angeboten mitarbeiten oder diese wahrnehmen, an Entscheidungen beteiligen. Für ein gutes Gelingen benötigt der Partizipationsprozess vor allem Vertrauen, Offenheit, Konfliktfähigkeit, Geduld, Transparenz und Fehlerfreundlichkeit. Somit kann mit Ideen und Impulsen unserer Mitarbeitenden/Mitglieder/Klienten etc. in den notwenigen und vorhandenen Hierarchien bzw. Strukturen deren Position gestärkt werden.

Als Einrichtung schaffen wir durch eine offene und akzeptierende Haltung eine Plattform für viele weitere Perspektiven, Meinungen und Ansichten. Durch klare und einfache Kommunikation, direkt sowie miteinander, erhalten wir zusätzlich eine Basis, auf der alle Beteiligten miteinander gemeinsam gesteckte Ziele erreichen werden.

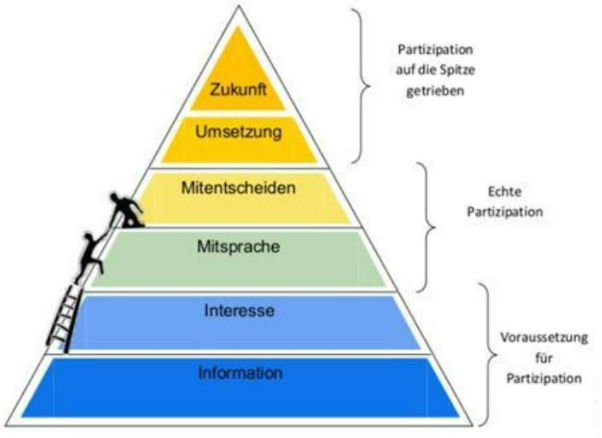
Die notwendigen Ressourcen wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate stellen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten durch Mitarbeitende zur Verfügung. Mitarbeitende haben im Rahmen ihrer Arbeitszeit die Aufgabe, sich am Partizipationsprozess zu beteiligen.
Es ist uns wichtig, transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Wir kommunizieren offen und wertschätzend, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand,
- Kreise ehren- und hauptamtlich Mitarbeitender mit den jeweiligen Teilnehmerinnen,
- Kinder- und Jugendarbeit unter besonderer Berücksichtigung der zu Konfirmierenden,
- Gestaltung und Nutzung von Räumen.

Wichtig ist uns, dass Partizipationsprozesse nicht nur von „oben nach unten“, sondern vor allem auch von „unten nach oben“ laufen.



Partizipation interpersonell

- Mitarbeitende/r – Mitarbeitende/r,
- Mitarbeitende/r – Vorgesetzte/r oder Leitung,
- Vorgesetzte/r – Leitung.

Wir arbeiten partizipativ zusammen in

- Gremien (z.B. Kirchenvorstand, Jugendausschuss),
- Arbeits- und Projektgruppen (z.B. gemeinsamer Konfirmandenunterricht),
- Mitarbeitendenversammlungen in den verschiedenen Bereichen,
- Gemeindeversammlungen.

Einmal im Jahr treffen sich alle Mitarbeitenden zu einem Empfang bzw. Dank für das ganze Team. Dort wird auf das vergangene Jahr zurückgeblickt, Anregungen und Wünsche für die Zukunft sollen angebracht werden. Der Umgang ist wohlwollend und in einer angenehmen Atmosphäre, sodass es keine großen Hierarchien oder Kommunikationskluften zu überwinden gibt.

Wichtige Entscheidungen werden, wenn möglich, partizipativ mit den jeweils betroffenen Zielgruppen besprochen und dann lösungsorientiert umgesetzt.

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede:r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die operative Verantwortung zur Umsetzung des Schutzkonzeptes trägt die Geschäftsführung im Pfarramt. Unser Kirchenvorstand und unsere haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden 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 (z.B. bei Dienstbesprechungen, KV-Sitzungen, Gemeindeversammlungen und Treffen der ehrenamtlichen Gruppenleiter:innen) und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

6.1. Ansprechpersonen

Der Kirchenvorstand hat in der Sitzung vom 20.03.2025 für unsere Gemeinde folgende Ansprechpersonen benannt:

Annette Karrer (Erzieherin, ehrenamtliche Mitarbeiterin) und Dr. Patrik von Schoenaich (Kinder- und Jugendarzt, ehrenamtlicher Mitarbeiter).

Mit Plakaten in der Kirche und Informationen auf unserer Website werden die Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeit bekannt gemacht. In einem Gottesdienst werden sie sich persönlich vorstellen.

6.1.1. Erreichbarkeit der Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen sind über folgende E-Mail-Adresse erreichbar, wenn Betroffene oder Beobachtende Unterstützung, Beratung oder eine vertrauliche Einschätzung brauchen:

Ansprechperson.Diedorf-schaut-hin@elkb.de

Eine automatische E-Mail-Antwort informiert die Ratsuchenden, dass sich innerhalb von 48 Stunden eine Ansprechperson bei ihnen melden wird, um das weitere Vorgehen planen zu können. Der anschließende Kontakt soll per E-Mail, telefonisch oder im persönlichen Gespräch erfolgen entsprechend dem Wunsch der Hilfesuchenden. Dazu gehört auch, dass die Hilfesuchenden die Wahl haben, mit welcher der Ansprechpersonen sie weiter zusammenarbeiten möchten.

Bei Urlaub oder Krankheit vertreten die Ansprechpersonen sich gegenseitig.

Die E-Mail-Nachricht sowie die Kontaktdaten der Ratsuchenden sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

6.1.2. Handeln der Ansprechpersonen

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, auch anonym, 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.

Das heißt auch, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten können wie etwa an:

- Das Dekanatsbüro,
- alle Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks Augsburg,
- die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB: ansprechstellesg@elkb.de,
- deutschlandweit kostenlos und anonym das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle help: https://www.anlaufstelle.help,
  E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help, Tel: 0800-5040112,
- Betroffenen-Netzwerk BeNe: https://betroffenen-netzwerk.de,
- sowie eine nichtkirchliche Anlaufstelle: wildwasser-augsburg.de.

Bei Fragen zum Datenschutz wenden sich die Ansprechpersonen an die/den örtliche:n Datenschutzbeauftragte:n.

6.1.3. Fortbildung und Vernetzung der Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen.

Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die Kirchengemeinde.

Die Vernetzung der Ansprechpersonen findet regional im Rahmen der Kooperation von DEEP und über die Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

6.2. Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter. 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. Präventionsbeauftragte sind gemeindeintern noch nicht benannt. Nach einer geeigneten Person wird aktuell gesucht. Sie wird dann vom KV benannt und beauftragt.

Die für uns zuständigen übergeordneten Präventionsbeauftragten sind:

- Pfarrer Peter Gürth: peter.guerth@elkb.de, Tel. 0821-91182
- Beate Schabert-Zeidler: Beate.Schabert-Zeidler@elkb.de

7. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Haupt- und Nebenberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

Wir orientieren uns am Rundschreiben (Az: 41/10 -18) der ELKB vom 29.04.2024 zum Thema Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche und am Beschluss des Ausschusses Kinder, Jugend, Familie, Bildung und Soziales vom 13.04.2014 sowie an den Empfehlungen des Fachbeirats Ehrenamts vom 21.06.2013.

7.1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für haupt- und nebenberuflich 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 Gesamtmitarbeitervertretung 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 im Bewerbungsgespräch oder mit den Einstellungsunterlagen ausgehändigt. Der unterzeichnete Verhaltenskodex wird mit den Einstellungsunterlagen zurückgeschickt.

Gemäß § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetztes müssen zur Ausübung ihrer Tätigkeit folgende hauptberufliche Personen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor Arbeitsbeginn und alle fünf Jahre zur Überprüfung vorlegen:

- Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a SGB VIII bedarf,
- berufliche Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient,
- berufliche Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakte zu Minderjährigen aufzunehmen.

Personen im privat-rechtlichen Dienstverhältnis im Dekanat, die gemäß dieser Regelung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis brauchen, müssen die Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt innerhalb des ersten Dienstjahres absolvieren, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorgelegt werden kann. Alle fünf Jahre muss die Schulung erneut besucht werden.

7.2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende ab dem 16. Lebensjahr

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

Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.

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 ebenfalls das Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt im jeweiligen Einsatzgebiet.

Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende 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.

Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. (Siehe Anlagen und s.o.)

Dies ist gemäß § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes zur Ausübung einer

- Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a SGB VII bedarf,
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient,
- ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen notwendig.

Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst oder bei Veranstaltungen, ist die Vorlage nicht notwendig. Ebenso ist ein erweitertes Führungszeugnis nicht von Mitgliedern selbstorganisierter Gruppen notwendig.

7.3. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der (elektronischen) Personalakte bzw. Ehrenamtsakte im Pfarramt von der pfarramtlichen Geschäftsführung vermerkt und abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex,
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt,

- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt,
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses.

Die Notwendigkeit und die Aktualität von Führungszeugnissen werden von unserer Sekretärin im Pfarramt verfolgt.

7.4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant:innen

Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler:innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.

Hospitierende und Praktikant:innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.

Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir wollen mit unserer Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugen und zulassen. Um einen vertrauensvollen Umgang miteinander zu gewährleisten, gilt es aber auch die nötige (professionelle) Distanz zu wahren. Damit schützen wir uns selbst und die anvertrauten Menschen.
Als Mitarbeitende, egal ob hauptamtlich, nebenamtlich oder ehrenamtlich, tragen wir die Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten und zu reflektieren, gilt dieser Verhaltenskodex.

Die Arbeit in unserer evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde lebt durch Beziehungen mit Gott und der Beziehung von Menschen untereinander. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen soll von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen getragen sein.

Diese Haltung findet Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche und Schutzbefohlene, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich und bin bereit, sie auch im Umgang mit Kolleg:innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten einzuüben.

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 diese zu respektieren. Ich fordere auf, bzw.

ermuntere immer wieder eine Rückmeldung zu meinem Verhalten zu Nähe und Distanz zu bekommen.

4. In meiner Arbeit wende ich das Prinzip einer „Voice-, Choice- und Exitoption“ (s. Anmerkung Seite 18) an und ermuntere Teilnehmer und andere Mitarbeiter davon Gebrauch zu machen.

5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung und meiner Rolle als Mitarbeiter:in bewusst, deshalb gestalte ich einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.

6. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot[1] und nutze meine Funktion nicht als Vehikel für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

7. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.

8. Weil ich jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden will, bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

9. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von einer Grenzüberschreitung erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.

10. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und mache ihn zur Grundlage meiner Arbeit.

…….. ……
Ort, Datum Name

……..
kirchliche Dienststelle

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams und bei gemeinsam durchgeführten Maßnahmen besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

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.

- Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption[1]“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden in unseren Gruppen, Kreisen und Maßnahmen offensteht und wir ermuntern Menschen, die resultierenden Möglichkeiten wahrzunehmen.

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

- Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum: Jeweils während der Vorbereitung und zu Beginn einer Maßnahme und in anschließenden Reflexionsrunden sowie in Teambesprechungen. Konkret heißt das zum Beispiel für das „Konfi-Camp“ (Freizeit für die Zukonfirmierenden), dass der Kodex im Rahmen des Vorbereitungswochenendes den Teamer:innen als verbindlich vorgestellt und erläutert wird. Alle Teamer:innen müssen das obige Formular unterschreiben.

8.1. Verhaltensregeln im digitalen Raum

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind aus 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, 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 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 dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende des Dekanatsbezirks bzw. der jeweiligen Einrichtung dürfen im Kontext ihrer Aufgaben nur Kontakt v.a. zu Kindern oder Jugendlichen oder Schutzbefohlenen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. E-Mail, 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.

[1] Choice = Wahlmöglichkeit, einer Situation beizuwohnen oder nicht; Voice = eigene Interessen äußern zu dürfen und mit diesen in Aushandlungsprozessen vorzukommen; Exit = Möglichkeit aus der Situation auszusteigen.

Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.

Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.

Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des Dekanatsbezirks wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. E-Mailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

9. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde und in ihren Einrichtungen 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:

- Jugendleitungen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung,
- Jugendleitungen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs nach den Standards des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsene ehrenamtlich Mitarbeitende verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikatoren bzw. Multiplikatorinnen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet mindestens einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. 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 vergleichbare Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenamtliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung nach den Standards der ELKB teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine

vergleichbare Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet grundsätzlich alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden an. Dazwischen sollen Schulungen in einem anderen Dekanatsbezirk bzw. eine Online-Schulung besucht werden. Die Teilnahmebescheinigung ist zeitnah vorzulegen.

- Alle fünf Jahre muss jede/r Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche/r eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besuchen.

  Das Pfarramtsbüro informiert die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

- 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 den Einrichtungen der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden kann bzw. muss. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen. Der/Die jeweils zuständige Dekan/in wird mindestens einmal im Jahr von der/dem zuständigen Personalverantwortlichen über alle offenen Fälle informiert.

Zur Orientierung darüber, wer eine Basisschulung benötigt und für wen eine vor Ort durchgeführte Sensibilisierung ausreicht, dient die Tabelle in den Anlagen (Link auf Seite 36). Ebenfalls in den Anlagen: Link zu einer Arbeitshilfe für eine Sensibilisierung vor Ort.

10. Sexualpädagogisches Konzept

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Menschen unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während einer Veranstaltung/Aktion bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Mitarbeitende/Mitglieder:innen/Klienten etc. offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in Einrichtungen des Dekanatsbezirks 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 z.B. jungen Menschen identifiziert werden.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Jede/r einzelne bringt Gefühle, Werte und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit, sodass im Miteinander vor Ort Emotionen entstehen können. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle

auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit anderen Menschen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Kirchengemeinde und des jeweiligen Bereiches. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte jedes Einzelnen bekannt sind, können diese jederzeit auf der Homepage www.augsburg-evangelisch.de abgerufen werden.

Wir treffen Vorkehrungen, dass die Grenzen jedes/r einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z.B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich dem/r Anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der Anderen zu wahren.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und am schwarzen Brett aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte sowie Interessierte in geeigneter Weise. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, mit dem Leitungsteam der jeweiligen Einrichtung darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

Für folgende Arbeitsbereiche gilt ein eigenes sexualpädagogisches Konzept, in dem auf das Thema „Nähe und Distanz“ besonders eingegangen wird:

- Kinder- und Jugendarbeit,
- Arbeit mit Konfirmanden und Konfirmandinnen (siehe Link im Anhang),
- Kindergottesdienstarbeit.

In enger Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Verantwortlichen erstellten wir ein auf diese Zielgruppe zugeschnittenes Konzept.

11. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unseres Dekanatsbezirks und in unserer Kirchengemeinde wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen. 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.

Allen Menschen, die zu uns kommen, stehen folgende Möglichkeiten der Beschwerde zur Verfügung:

- Unsere Vertrauensleute Christl Albrecht und Michael Brozat,

- Feedbackbögen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung),

- regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Teams (z.B. bei Planungs- und Auswertungsbesprechungen, Abteilungs- und/oder Bereichsbesprechungen, Betriebsversammlung),

- die Ansprechpersonen,

- die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz,

- die gemeinsame Vertretung der Mitarbeitenden nach den Bestimmungen des Mitarbeitendenvertretungsgesetzes,

- der Dekan oder die Dekanin über das Dekanatsbüro, Montag bis Freitag von 9 – 12 Uhr unter Telefon 0821-45017-400 oder E-Mail: dekanat.augsburg@elkb.de .

Weitere Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage veröffentlicht.

Damit Hinweisgeber bzw. Hinweisgeberinnen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, die benannten Belange – und damit die Beschwerdeführer bzw. -führerin – ernst zu nehmen, den Beschwerdegrund möglichst abzustellen und die Erkenntnis über die Ursachen der Beschwerde zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Konkreter Umgang mit Beschwerden
Nach dem Eingang einer Beschwerde bekommt der/die Beschwerdeführer/in bzw. 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 oder einem Verdacht wusste, muss nun auch von der Klärung erfahren.

Beschwerden können an die zentrale interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) gemäß folgendem Fließschema unter Verwendung des QR-Codes gerichtet werden.



12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Dekan bzw. Dekanin abgestimmt sein. Sollte der Dekan oder die Dekanin Teil des Verdachtes sein, müssen alle Maßnahmen mit dem zuständigen Regionalbischof abgestimmt werden.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten,
- keine alleinigen Entscheidungen,
- Interventionsteam und den informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.

12.1. Interventionsleitfaden

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich (Link im Anhang).
Grundsätze der Intervention sind: alle Beteiligten im Blick behalten, keine alleinigen Entscheidungen treffen, das Interventionsteam bzw. den informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.
Eine erste, ganz grundlegende, Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“. Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

E – Erkennen: Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren.
R – Ruhe bewahren: Überlegt agieren; keine Dramatisierung und keine Überstürzung; wichtig: Reflexion und Beratung.
N – Nachfragen: Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist. Vorsicht: nicht Nachbohren und zu sehr ins Detail gehen; intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.
S – Sicherheit herstellen: Die/der Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene/r und Beschuldigte/r trennen; überlegen, ob die/der Betroffene eine/n Helfer/in an der Seite benötigt.
T – Täter/innen stoppen: klare Grenzen ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen.

Bis zum Vorliegen des aktuell gültigen Gesamtinterventionsleitfadens der ELKB gelten die Informationen im Handlungsleitfaden für Dekane und Dekaninnen und in der Ordnung zum Beschäftigtenschutz in der ELKB, wie sie im Intranet zur Verfügung stehen.

Die vorliegende Checkliste (siehe Anlage) für die erste Zeit im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt bietet einen Kurzüberblick über erste Schritte einer Intervention. Sie wird vom Interventionsteam verwendet.

Aufgaben der*des Dienstvorgesetzten (Leitungsebene) bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
Die Aufgaben des Dienstvorgesetzten sind: Opfer schützen, mit der/dem Beschuldigten angemessen umgehen (Fürsorgepflicht), das Umfeld informieren und begleiten, den Sachverhalt auf Plausibilität prüfen und das Verfahren koordinieren.
Dem/der Dekan/in ist bewusst, dass er/sie hier in der Rolle der/des Dienstvorgesetzten agiert (und nicht als Seelsorger bzw. Seelsorgerin).

Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):
1. Dekan/in als Dienstvorgesetzte/r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte die/der Dekan/in Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Der Dekan/ Die Dekanin beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein.
3. Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
4. Der Dekan bzw. die Dekanin informiert zeitgleich die Meldestelle der ELKB und lässt sich bzw. das Team beraten; ebenfalls zeitgleich wird der Regionalbischof in Kenntnis gesetzt.
5. Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert. (siehe 12.3. Dokumentation)
6. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).
7. Im Zusammenspiel mit der Meldestelle, der/dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:

- weitere Beobachtung,
- disziplinarisches Gespräch,
- Übergabe an Dienstrechtsabteilung,

• Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde,
• bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation.

12.2. Interventionsteam

Das Interventionsteam unterstützt den/die Leitungsverantwortliche/n, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:
1. Dekan/in (Verfahrensleitung),
2. Pfarrer:in oder Diakon:in,
3. Präventionsbeauftragte:r im Dekanatsbezirk Augsburg
4. Referentin für Öffentlichkeitsarbeit,
5. Person mit benötigter Fachexpertise / insofern erfahrene Fachkraft,
6. weitere Person mit benötigter Fachexpertise / erfahrene Fachkraft,
7. ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

Das konkrete Interventionsteam wird im Anhang des Schutzkonzepts mit Kontaktdaten benannt.

12.3. 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.

12.4 Beratungsrecht und Meldepflicht

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über die den Dekan bzw. die Dekanin.
Eine Meldung kann auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089/5595–342, E-Mail: meldestellesg@elkb.de

13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss versucht werden, diesen Menschen vollständig zu rehabilitieren.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb des Dekanatsbezirkes / 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 bzw. 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 ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

14. Aufarbeitung

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

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der institutionellen Aufarbeitung werden die eigenen Strukturen und die Kultur der Maßnahmen und Angebote unseres Dekanatsbezirks oder deren 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 Kirchengemeinde und in den mit uns kooperierenden Einrichtungen?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Gemeinde oder in unseren Einrichtungen 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, Zeugen bzw. Zeuginnen, Mitarbeitende (ehren- wie hauptamtliche) 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 Kirchengemeinde, evtl. auch unter denen, die nicht in unserer Gemeinde Mitglied sind oder waren (wie z.B. in der offenen Jugendgruppe)?
- 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 unser Dekanatsbezirk bzw. unsere Einrichtung dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?

- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

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

15. Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit unseren Kooperationsgemeinden (Westheim, Neusäß und Bärenkeller), Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

Wir wollen einen regelmäßigen inhaltlichen Austausch bei den Netzwerktreffen im jeweiligen Sozialraum.

In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle Wildwasser Augsburg e.V. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.

Im Bereich Kinder- und Jugendarbeit wenden wir uns bei Kindeswohlgefährdungen direkt an das Amt für Kinder, Jugend und Familie in der Stadt Augsburg bzw. an die jeweiligen zuständigen Ämter in den Landratsämtern Augsburg-Land und Aichach-Friedberg, um Gefährdungen richtig einzuschätzen oder anzuzeigen.

Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Kirchenvorstandssitzungen, Kirchenvorstandsklausuren, Vernetzungstreffen mit unseren Kooperationsgemeinden.

16. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Die Information der Präventionsarbeit sexualisierter Gewalt erfolgt über verschiedenste Kanäle. Ziel ist es, aktiv Stellung gegen sexualisierte Gewalt zu beziehen, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren, zu schulen und anvertraute Menschen zu schützen. Die Öffentlichkeitsarbeit wird vom Kirchenvorstand verantwortet.

16.1. Ziele der Öffentlichkeitsarbeit

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

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Kirchengemeinde bzw. den Arbeitsbereichen bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.

16.2. Regeln und Maßnahmen

- 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 Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat:innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:

  o auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,

  o die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,

  o fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

16.3. Homepage

Auf unserer Homepage (www.diedorf-evangelisch.de) 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 Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

16.4. Gemeindebrief

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- Vorstellung und E-Mail-Adresse der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

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

16.5. Plakate an und in der Kirche

- Plakat der Fachstelle zu sexualisierter Gewalt
- Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen
- Schulungen und Fortbildungen zum Thema
- „Wir sagen Nein“ zu sexualisierter Gewalt
- Zentrale interne Meldestelle nach dem HinSchG https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb gemäß Flow Sheet in 11

16.6. Informationskarten

- zum Mitnehmen mit E-Mail-Adresse der Ansprechpersonen und QR-Code, der mit den Informationen gemäß 6.1 verlinkt ist.

17. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kollegen oder Kolleginnen, Vorgesetze 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 unseres Dekanatsbezirks und ihrer Einrichtungen, 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 verpflichtet, alles dafür zu tun, kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte zu schützen.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Vorfälle melden wir unmittelbar der bzw. dem nächsthöheren, nicht betroffenen Vorgesetzten oder Verantwortlichen.

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.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde in der Sitzung des Kirchenvorstands der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Diedorf-Fischach am 14.04.2026 verabschiedet. Es wird erstmals spätestens bis zum 31.01.2031 überprüft und ggf. angepasst werden.

Anlagen

Zu Basisschulung und Sensibilisierung:

https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/?sdm_process_download=1&download_id=4753

https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/?sdm_process_download=1&download_id=4679

Zum sexualpädagogischen Konzept

https://www.konfilab.de/praevention-in-der-konfi-arbeit

Interventionsleitfaden der ELKB

https://www.elkb.de/intranet/portale/3718/inhalte/130545

Zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis für Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche

aus Kirchliches Amtsblatt 1/2021

§ 4 Besondere Tätigkeitsvoraussetzungen

(1) Für kirchliche und diakonische Träger gelten die in den Sozialgesetzbüchern des Bundes vorgesehenen Tätigkeitsausschlüsse für die Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung und der Sozialhilfe.

(2) Darüber hinaus dürfen Mitarbeitende, die rechtskräftig wegen einer der in § 72a Abs. 1 Sozialgesetzbuch VIII aufgezählten Straftat verurteilt sind, nicht tätig werden in 1. der Seelsorge, 2. der kirchlichen und diakonischen Kinder- und Jugendarbeit, 3. der sonstigen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder 4. einer Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

(3) Vor der Übertragung einer Tätigkeit nach Absatz 1 oder 2 sowie anschließend im Abstand von jeweils höchstens fünf Jahren muss der verantwortliche Träger sich ein **erweitertes Führungszeugnis** nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz vorlegen lassen

Fachbeiratsverordnung Ehrenamt, Stand 01.04.2016

aus https://www.praxishilfe-ehrenamt.de/fileadmin/files/Downloads/Rechtstexte/Fachbeiratsverordnung_Ehrenamt.pdf

Das „Kirchengesetz über den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen in der Evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern“ (Ehrenamtsgesetz – EAG) formuliert: „Ziel dieses Kirchengesetzes ist es, ehrenamtliche Tätigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zu fördern und die Dienstgemeinschaft von ehren-, haupt- und nebenamtlichen

kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Art. 14 und Art. 15 der Kirchenverfassung) zu stärken."

Zur Erfüllung dieser Aufgabe setzt der Landeskirchenrat im Einvernehmen mit dem Landessynodalausschuss einen Fachbeirat Ehrenamt ein.

§ 1 Aufgaben Der Fachbeirat fördert Ehrenamtliche in der Kirche durch die Wahrnehmung folgender Aufgaben:

• Beratungen über Grundsatzfragen zur Bedeutung und Zukunft der Ehrenamtlichen in Kirche und Diakonie. Gesellschaftliche Entwicklungen werden dabei berücksichtigt.

• Fördern der Zusammenarbeit von Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen.

• Fortschreibung der Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Arbeit, insbesondere des Ehrenamtsgesetzes und dessen Ausführungsbestimmungen (§ 12 EAG)

• Beratung der kirchenleitenden Organe in Fragen der Ehrenamtlichkeit.

• Anregung der Entwicklung und Fortschreibung von Standards zur Qualifizierung Ehrenamtlicher.

• Anregung und Koordination von Fortbildungsangeboten für Ehrenamtliche.

• Impulse für die Ausbildung Haupt- und Nebenamtlicher zur Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen.

• Anlaufstelle für Konflikte bei der Umsetzung des Ehrenamtsgesetzes und dessen Ausführungsbestimmungen.

• Anregung von Modellprojekten zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit. • Fördern der Gleichstellung von Frauen und Männern nach Art. 11 Kirchenverfassung im Hinblick auf ehrenamtliche Tätigkeit.

• Beratung des Amtes für Gemeindedienst in dessen Arbeit als „Netzwerk Ehrenamt" für die Evangelisch-lutherische Kirche in Bayern.

§ 2 Rechte und Pflichten

(1) Der Fachbeirat hat ein Berichtsrecht und eine Berichtspflicht an Landeskirchenrat und Landessynode.

(2) Der Fachbeirat kann Anträge an den Landeskirchenrat und Eingaben an die Landessynode stellen.

§ 3 Arbeitsweise

(1) Der Zeitraum einer Arbeitsperiode beträgt vier Jahre.

(2) Der Fachbeirat tagt mindestens zweimal im Jahr.

(3) 1 Der Fachbeirat ist der Abteilung C im Landeskirchenamt zugeordnet. 2Reise- und Tagungskosten werden über den Haushalt des Landeskirchenamtes abgewickelt.

(4) Der Fachbeirat wählt einen Sprecher bzw. eine Sprecherin und einen Stellvertreter bzw. eine Stellvertreterin aus dem Kreis der Ehrenamtlichen aus seiner Mitte.

(5) Die Geschäftsführung des Fachbeirates wird dem Amt für Gemeindedienst übertragen.

(6) Die Frauengleichstellungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern erhält die Protokolle.

(7) Der Fachbeirat kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 4 Zusammensetzung

1. Der Fachbeirat ist wie folgt zusammengesetzt:

1.1. Von Amts wegen a. der inhaltlich zuständige Referent bzw. die inhaltlich zuständige Referentin im Landeskirchenamt, b. der Leiter bzw. die Leiterin des Amtes für Gemeindedienst, c. ein Vertreter bzw. eine Vertreterin des Diakonischen Werkes Bayern.

1.2. Aus dem Bereich der Hauptamtlichen a. zwei Personen aus dem Bereich der Dienste und Einrichtungen und der Diakonie, b. zwei Personen aus dem Bereich der Kirchengemeinden.

1.3. Aus dem Bereich der Ehrenamtlichen a. fünf ehrenamtlich tätige Personen, b. zwei ehrenamtlich tätige Mitglieder der Landessynode.

Alle Arbeitsbereiche der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, in denen Ehrenamtliche tätig sind, können Vorschläge für die Besetzung der Hauptamtlichen bzw. der Ehrenamtlichen einreichen. Die Einzelheiten des Verfahrens werden im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

2. Die Haupt- und Ehrenamtlichen sollen in möglichst unterschiedlichen Arbeitsbereichen tätig sein.

3. Mitglieder des Fachbeirates Ehrenamt nach Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 können maximal zwei Arbeitsperioden dem Fachbeirat angehören.

4. Die Anzahl der Mitglieder des Fachbeirates soll maximal 14 Personen betragen, es müssen 50 Prozent Ehrenamtliche sein.

5. Die angemessene Beteiligung von Männern und Frauen ist zu beachten.

§ 5 Besetzungsverfahren

Auf Vorschlag der von Amts wegen im Fachbeirat Vertretenen beruft der Landeskirchenrat im Einvernehmen mit dem Landesynodalausschuss die Mitglieder des Fachbeirates. Die Vertreter und Vertreterinnen der Landessynode bestimmt der Landessynodalausschuss.

§ 6 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

1 Diese Verordnung tritt zum 1. 1. 2009 in Kraft.

2 Gleichzeitig tritt die bisherige Ordnung zum Fachbeirat Ehrenamt (KABl 1997 S. 262) außer Kraft.

Prüfschema nach § 72 a SGB VIII

Prüfschema zum erweiterten Führungszeugnis

Ab einer Gesamtzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden.

Die Tätigkeit // Punktwert	0 Punkte[2]	1 Punkt	2 Punkte
ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	Gut möglich
beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
berührt die persönliche Sphäre des Kindes/ Jugendlichen (sensible Themen / Körperkontakte o.ä.)	Nie	Nicht auszuschließen	Immer
wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen	Ja	Nicht immer	Nein
findet in der Öffentlichkeit statt	Ja	Nicht immer	Nein
findet mit Gruppen statt	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
hat folgende Zielgruppe	Über 15 Jahre	12 bis 15 Jahre	Unter 12 Jahre
findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt	Ja	Teils, teils	Nein
hat folgende Häufigkeit	Ein bis zweimal	Mehrfach (z. B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	Regelmäßig
hat folgenden zeitlichen Umfang	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht

Checkliste bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Schritt	Handlung	Verantwortung
1. Verdacht erkennen	Anzeichen beobachten (z. B. Verhaltensänderungen).	Alle Mitarbeitenden
2. Dokumentieren	Fakten neutral festhalten (ohne Interpretation).	Betroffene Person
3. Melden	An Leitung/Fachstelle weiterleiten.	Leitende Person
4. Betroffene unterstützen	Schutzraum bieten, Beratung anbieten.	Alle Beteiligten
5. Nachsorge	Aufarbeitung, Konzept anpassen.	Organisation

Interventionsteam Dekanat Augsburg

Dekan*in	
Name: Frank Kreiselmeier	Erreichbarkeit:
Tel. 0821/45017-400	E-Mail: dekanat.augsburg@elkb.de

Dekan*in	
Name: Doris Sperber-Hartmann	Erreichbarkeit:
Tel. 0821/45017-400	E-Mail: dekanat.augsburg@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Pfarrer Peter Gürth	Erreichbarkeit:
Tel. 0821-91182	E-Mail: peter.guerth@elkb.de
Name: Beate Schabert-Zeidler	E-Mail: Beate.Schabert-Zeidler@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Irmgard Hoffmann	Erreichbarkeit:
Tel. 0821/450 17-450	E-Mail: presse.augsburg@elkb.de

Notfallseelsorger*in	
Name: Ökumenische Telefonseelsorge Augsburg	Erreichbarkeit:
Tel. 0800 111 0 111 und -222	E-Mail: www.telefonseelsorge-augsburg.de

Leiterin der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB	
Name: Martina Frohmader	Erreichbarkeit:
Tel. 089/5595-522	E-Mail: martina.frohmader@elkb.de

Insoweit erfahrene Fachkraft	
Name: n.n.	Erreichbarkeit:
Tel.	E-Mail:

Meldestelle ELKB	
Name: Stephanie Betz	Erreichbarkeit:
Tel. 089/5595-342	E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Name: Carola Reichl	Erreichbarkeit:
Tel. s.o.	E-Mail: s.o.

Name: Anja Thiele	Erreichbarkeit:
Tel. s.o.	E-Mail: s.o.

Unsere Netwerkpartner:innen vor Ort

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB	
Name: Martina Frohmader	Erreichbarkeit:
Tel. 089/5595-522	E-Mail: martina.frohmader@elkb.de

Fachberatungsstelle	
Name: Wildwasser Augsburg e.V.	Erreichbarkeit:
Tel. 0821 – 15 44 44	E-Mail: beratung@wildwasser-augsburg.de

Weißer Ring	
Name: Herr Greipl	
Tel. 0151 55164752	

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Name: Frau Judith Marschall	
Tel. 0821/323-1311	

Einrichtung:	
Name:	Erreichbarkeit:
Tel.	E-Mail:

Einrichtung:	
Name:	Erreichbarkeit:
Tel.	E-Mail:

Einrichtung:	
Name:	Erreichbarkeit:
Tel.	E-Mail: