



Evangelisch-Lutherische Emmaus-Gemeinde Neusäß

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Vorwort..... | 3 |
| 2. Geltungsbereich | 3 |
| 3. Risiko- und Potentialanalyse | 4 |
| 4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt | 5 |
| 5. Partizipation..... | 6 |
| 6. Verantwortung und Zuständigkeiten..... | 7 |
| 7. Präventives Personalmanagement..... | 9 |
| 8. Verhaltenskodex zur Ausgestaltung von Nähe & Distanz | 10 |
| 9. Schulung und Fortbildung | 12 |
| 10. Sexualpädagogisches Konzept | 13 |
| 11. Beschwerdemanagement..... | 14 |
| 12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt..... | 16 |
| 13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen..... | 19 |
| 14. Aufarbeitung | 20 |
| 15. Vernetzung und Kooperation..... | 21 |
| 16. Öffentlichkeitsarbeit | 21 |
| 17. Beschäftigtenschutz..... | 23 |
| 18. Anlagen | 24 |

1. Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept ist Ergebnis eines Erarbeitungsprozesses zwischen Herbst 2024 und Sommer 2025, an dem alle Arbeitsbereiche und alle ehren-, haupt- und nebenamtlichen Akteure unserer Gemeinde beteiligt waren. Die redaktionelle Verantwortung lag bei Joachim König als Mitglied des Kirchenvorstands und als stellvertretender Vertrauensperson. Im Laufe der verschiedenen Phasen der Erarbeitung des Konzeptes wurden außerdem sporadische, jeweils themenbezogene Arbeitsgruppen in der Kirchengemeinde gebildet. Insgesamt waren im Verlauf des Jahres der Erarbeitung alle Arbeitsbereiche der Gemeinde beteiligt.

2. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche unserer Kirchengemeinde. Diese sind:

- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Konfirmandenarbeit
- Erwachsenenbildung inkl. Arbeit mit Senior*innen
- Kirchenmusik
- Gottesdienst und Kindergottesdienst
- Pfarramt

Es bezieht sich dabei vor allem auf die Beziehungen

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

- im persönlichen Umfeld aller anvertrauten und ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich arbeitenden Menschen.

3. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde beginnend im Herbst 2024 bis ins Frühjahr 2025 durchgeführt. Beteiligt waren dabei die folgenden Zielgruppen und Arbeitsbereiche:

- Konfirmandenarbeit
- Kinder- und Jugendarbeit
- Seniorenarbeit
- Kirchenmusik
- Kindergottesdienst
- Mitarbeitende im Pfarramt
- Reinigungs-, Kirchner- und Hausmeisterdienst

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde sowohl im Dialog mit den Mitarbeitenden (Kirchenvorstand, Kinder- und Jugendarbeit, Jugend- und Familiengottesdienst, Konfi-Arbeit, Mutter-Kind-Gruppen) als auch auf der Basis des Fragebogens der ELKB, der an alle verteilt und dessen Rücklauf (N=15) ausgewertet wurde, durchgeführt. Diese Analysen wurden so zur zentralen Grundlage für die Erstellung des Schutzkonzeptes. Die folgenden Erkenntnisse haben uns dabei im Wesentlichen geleitet:

- Das sexualpädagogische Konzept ist bisher nicht überall verschriftlicht.
- Nicht überall ist eine offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und Kritik gegeben.
- Gewisse bauliche Gegebenheiten bergen mögliche Risiken. Regelungen für die Nutzung der Räume sollten aufgestellt werden.
- Interventionspläne fehlen bisher, müssen erarbeitet und allen Mitarbeitenden bekannt und zugänglich gemacht werden.
- Es besteht ein klarer Bedarf, den richtigen Umgang mit Nähe und Distanz nicht vorauszusetzen, sondern im Gespräch zu thematisieren und mit formalen Regeln im Umgang miteinander zu hinterlegen. Die Präventionsarbeit muss verbessert werden.
- Beschwerdemöglichkeiten für die verschiedenen Zielgruppen in der Gemeindegarbeit müssen geschaffen und transparent sowie niedrigschwellig zugänglich und auch handhabbar gemacht werden.
- Mit Blick auf die Prävention sexualisierter Gewalt besteht ein kontinuierlicher Informations- und Fortbildungsbedarf.

- In der Öffentlichkeitsarbeit unserer Gemeinde soll das Thema regelmäßig kommuniziert werden.
- Alle Mitarbeitenden brauchen konkrete Ansprechpersonen zum Thema sexualisierter Gewalt in der Gemeinde, ein Klima des Vertrauens, damit auch über schwierige Themen geredet werden kann, klare Richtlinien für Krisenfälle sowie regelmäßige Angebote zu Fortbildungen und Schulungen.
- Ein Verhaltenskodex hat bisher in allen Bereichen gefehlt.

Alle Dialoge, Vereinbarungen im Prozess und die Ergebnisse aus der Analyse der Fragebögen waren Grundlage für die Erstellung des Schutzkonzeptes.

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Gemeinde und im Dekanatsbezirk sowie in allen Einrichtungen wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde. Wir wollen allen 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 und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. 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. Wir haben durch die Risiko- und Potentialanalyse herausgearbeitet, wo Gefährdungen entstehen können. Ein Verhaltenskodex, der von allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Sinne einer Selbstverpflichtung unterschrieben werden soll, macht deutlich, wie sich dieses Leitbild in der täglichen Arbeit konkretisiert. Das Leitbild wird auf unserer Homepage, im Foyer der Kirche, im Gemeindebrief sowie in unseren Schaukästen veröffentlicht. Neue (ehren-, neben-, hauptamtliche) Mitarbeitende erhalten das Leitbild zu Beginn ihrer Tätigkeit und werden auch über das Schutzkonzept des Dekanatsbezirks Augsburg informiert.

5. Partizipation

Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen und bei uns mitarbeiten, wollen wir an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. So können notwendige Hierarchien und ein strukturelles Machtgefälle durch Partizipation minimiert und die Menschen in unserer Gemeinde durch Wertschätzung gestärkt werden. Deshalb wollen wir Strukturen und Prozesse der Beteiligung schaffen und eine akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen entwickeln. Wir kommunizieren unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, Informationen und Formate stellen wir zur Verfügung. Wir wollen zeigen, wo Möglichkeiten bestehen, sich an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen zu beteiligen. Partizipation findet dabei sowohl im Kirchenvorstand als auch in allen Gruppen und Kreisen statt. Auch bei allen informellen Gelegenheiten, etwa bei Kirchenkaffee, soll der Grundgedanke der Beteiligung eine stärkere Rolle spielen. Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen erfordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Beteiligung wichtig. Wir kommunizieren dies deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

Vor allem besonders schutzbedürftigen Gruppen sollen mehr Möglichkeiten der Beteiligung bei der Entwicklung von Regeln bekommen. Ein gemeinsam festgelegter Umgang mit Regelverstößen soll entwickelt und kommuniziert werden.

Auch im Umgang mit Nähe und Distanz besteht noch Verbesserungsbedarf. Die Rollen und Beziehungen innerhalb der Gruppen (zum Beispiel Teilnehmer*in vs. Teamer vs. Hauptamtliche) sollen geklärt werden. Konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht, beispielsweise die Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionieren von Teilnehmenden etc., werden in Zukunft stärker Bestandteil von Fortbildungen sein. Auch das Beschwerdemanagement wird formalisiert: Es gibt verlässliche und niederschwellige Beschwerdemöglichkeiten, Ansprechpersonen für Beschwerden, vor allem für schutzbedürftige Gruppen.

Wir möchten Menschen, die bei uns mitarbeiten, an Entscheidungen beteiligen. Für ein gutes Gelingen benötigt der Partizipationsprozess vor allem Vertrauen, Offenheit, Konfliktfähigkeit, Geduld, Transparenz und Fehlerfreundlichkeit.

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, entsteht eine Basis, auf der alle Beteiligten miteinander gemeinsam gesteckte Ziele erreichen können.

Die notwendigen Ressourcen wie Raum und Zeit, Informationen und passende Formate stellen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten zur Verfügung. Partizipation findet auf allen Ebenen statt, wichtige Entscheidungen werden, wenn möglich, partizipativ mit den jeweils betroffenen Zielgruppen besprochen und dann lösungsorientiert umgesetzt.

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt betrifft uns alle. Jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden muss sich dem bewusst stellen. Die operative Verantwortung zur Umsetzung trägt die Geschäftsführung im Pfarramt gemeinsam mit dem Kirchenvorstand der Gemeinde. So wird sichergestellt, dass alle Aspekte des Schutzkonzeptes in die täglichen Arbeitsabläufe hinein umgesetzt werden. Dazu werden die entsprechenden Entscheidungen getroffen und die benötigten Ressourcen zur Verfügung gestellt. Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes ist alle fünf Jahre vorgesehen und wird mit diesem Konzept datiert.

Ansprechpersonen beiderlei Geschlechts für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort wurden vom Kirchenvorstand berufen. Es sind bis auf Weiteres

- Uwe Seifferer, Mitglied des Kirchenvorstands – ansprechperson.emmaus-neusaess@elkb.de, – Tel. 0821-463830
- Sabine Blümelhuber, Mitglied des Kirchenvorstands – ansprechperson.emmauskirche-neusaess@elkb.de, Tel. 0821-463830

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

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

Der Präventionsbeauftragte des Dekanats achtet darauf, dass das Schutzkonzept gelebt und weiterentwickelt wird. Er ist Mitglied des Interventionsteams, achtet auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und macht alle Meldewege bekannt. Er kommuniziert Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiiert sie ggf. selbst. Präventionsbeauftragter ist

Peter Gürth, – praeventionsbeauftragte.db-augsburg@elkb.de – tel. 0821-91182

Darüber hinaus stehen die folgenden Kontakt-, Ansprech- und Interventionspartner*innen im näheren und weiteren Umfeld unserer Kirchengemeinde zur Verfügung:

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt



Ansprechstelle für Betroffene

E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Telefon: 089 / 5595 – 335



Meldestelle

E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Telefon: 089 / 5595 – 342



Präventionsteam

E-Mail: praevention@elkb.de

Telefon: 089 / 5595 – 309



Anerkennungskommission

E-Mail: anerkennungskommission@elkb.de

Telefon: 089 / 5595 – 422



www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

In Augsburg:

Wildwasser Augsburg: www.wildwasser-augsburg.de; 0821 – 15 44 44

→ Beratungsstelle in Augsburg (Schießgrabenstr. 2, Nähe Königsplatz)

Jugendamt: 0821 324-34325; beratung8b@augsburg.de

→ Anonyme Beratung bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Kinderschutzbund: www.kinderschutzbund-augsburg.de; 0821/ 455406 21

→ Beratung bei Sorgen um ein Kind

Vertrauensteam der Evangelischen Jugend Augsburg:

www.ej-augsburg.de/bei-uns-nicht; vertrauensleute.ej-augsburg@elkb.de

Präventionsbeauftragter Dekanat Augsburg: Pfarrer Peter Guerth

(peter.guerth@elkb.de), Ansprechperson: Pfarrer Bernhard Offenberger

(bernhard.offenberger@elkb.de)

Alle Informationen werden in Form eines Flyers samt QR-Code in unserer Gemeinde in aller Breite zur Verfügung gestellt.

7. Präventives Personalmanagement

Das Einstellungsverfahren für Hauptberufliche sowie das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche sind geregelt. Wir orientieren uns dabei 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 (siehe Anlagen) sowie an den Empfehlungen des Fachbeirats Ehrenamts vom 21.06.2013.

Im Bewerbungsgespräch für hauptberuflich Mitarbeitende 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. Gegebenenfalls wird um Erlaubnis gebeten, beim früheren Arbeitgebenden nachzufragen. Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende die Selbstverpflichtungserklärung. Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft. Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit vulnerablen Gruppen arbeiten, gilt ein Verfahren: 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. Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende die Selbstverpflichtungserklärung. 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.

Die Dokumentation dieser Prozesse erfolgt über die (elektronischen) Personalakte bzw. Ehrenamtsakte im Pfarramt und wird dort vermerkt und abgelegt:

- unterschriebene Selbstverpflichtungserklärungen,

- Zertifikate für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt,
- regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt,
- Nachweis über Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses.

Für Hospitierende (z.B. Eltern oder 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 zur Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Die Arbeit mit Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, erzeugt Nähe. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. 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. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, dient der folgende, für uns verbindliche Verhaltenskodex.

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendlichen und Schutzbefohlenen, 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 Exit“ 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 Abstinenzgebot¹ 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. Da ich jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden will, bin ich ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

9. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
10. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich habe den Verhaltenskodex gelesen und verstanden. Mit meiner Unterschrift nehme ich diesen Verhaltenskodex an und werde stets danach handeln.

.....

Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exit¹“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht und ermuntern Menschen dazu, die 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: In der Vorbereitung und zu Beginn einer Maßnahme und in anschließenden Reflexionsrunden sowie in Teambesprechungen.

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

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 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 ehrenamtliche Mitarbeitende des Dekanatsbezirks bzw. der 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.
- 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 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 mit vulnerablen Gruppen arbeitenden ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet. So stellen wir all dies sicher:

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge ihrer Ausbildung (Grundkurs des Jugendwerks) eine Schulung und sind angehalten, daran teilzunehmen.
- Jugendleiter*innen 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 erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen des Dekanats. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung der Fachstelle für sexualisierte Gewalt ist möglich. Die Teilnahme soll 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 nebenamtlichen 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 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. 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.

10. Sexualpädagogisches Konzept

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche. In der Jungschar, dem Jugendkreis, aber auch schon in der Krabbelgruppe, bei Freizeiten und dem Konfikurs ebenso. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen. Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche 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 der Kirchengemeinde vor Ort 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 jungen Menschen identifiziert werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

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. Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Kirchengemeinde. Auch im

Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. 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 unsere Gruppen und Kreise beschäftigen. Wir behandeln sie nach Bedarf der betroffenen Menschen. Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Wenn Paarbeziehungen entstehen, sorgen wir für eine klare Kommunikation über die jeweilige Rolle innerhalb der Gruppe. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, gestalten wir eine Themeneinheit dazu.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der anderen Person 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 Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage. Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten oder Gemeindeveranstaltungen wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

11. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde ernst- und wahrgenommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach. Damit allen Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Gemeinde folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

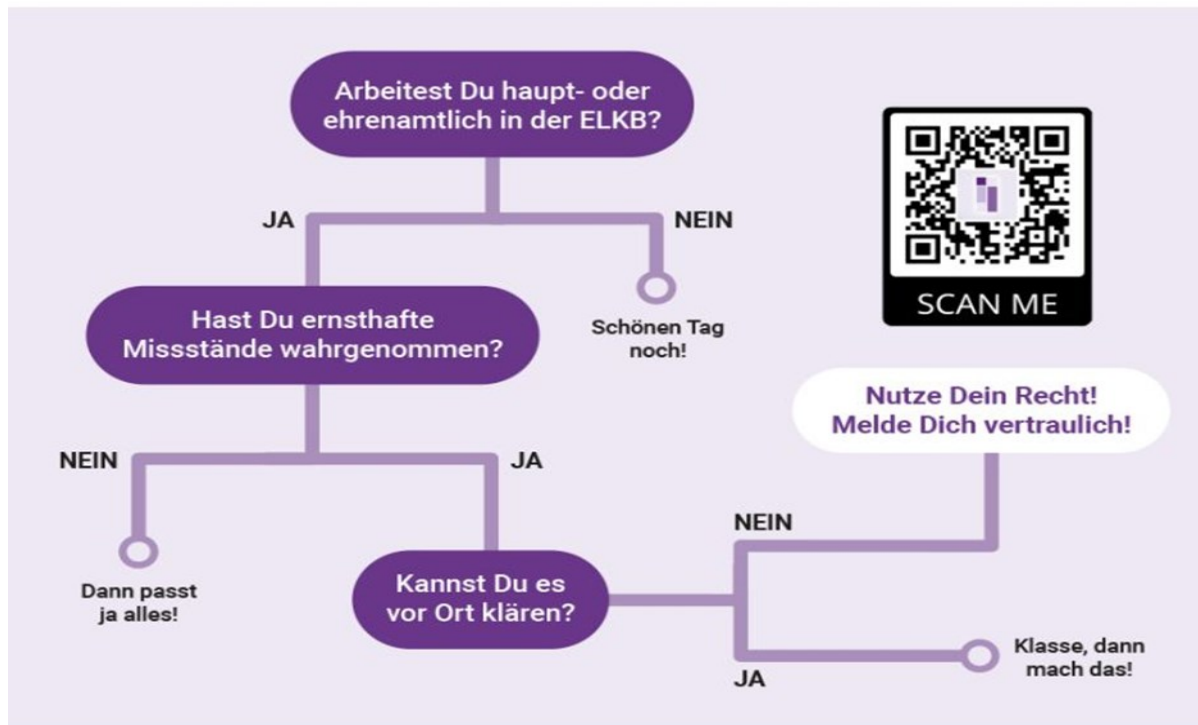
- Feedbackbogen und -runden am Ende von Veranstaltungen und innerhalb der Gruppen und Kreise (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Regelmäßige Sprechzeiten des Pfarrers Christian Agnethler am Mittwoch zwischen 15.00–17.00 Uhr
- Die beiden Ansprechpersonen und alle Mitglieder des Kirchenvorstandes sind auf alle Anliegen hin ansprechbar, ihre Kontaktdaten sind kommuniziert.
- Anonyme Rückmeldung ist über ein Kontaktformular auf unserer Homepage möglich. (? wie soll das umgesetzt werden?)
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach den Bestimmungen des MVG

Rückmeldungen erfolgen im Normalfall innerhalb von 24 Stunden.

Damit Hinweisgebende 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.

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 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 sind an die zentrale interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) wie folgt möglich:



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 jeweiligen Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dieser abgestimmt sein. Grundsätze unserer Intervention sind dabei:

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

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich, ein Interventionsteam steht zur Verfügung.

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 Grenze 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.

Eine 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.

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:

- Dekan*in als Dienstvorgesetzte*r ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte der*die Dekan*in Teil des Verdachtes sein, ist der*die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
- Der Dekan bzw. die Dekanin beruft unmittelbar nach Aufkommen eines begründeten Verdachts das Interventionsteam ein.
- Das Interventionsteam unterliegt strengster Vertraulichkeit.
- 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.
- Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert.
- 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).
- 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

Das Interventionsteam unterstützt den Leitungsverantwortlichen, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher.

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet und besteht aus den folgenden Personen:

- Dekan (Verfahrensleitung)
- Pfarrer*in oder Diakon*in
- Präventionsbeauftragte*r im Dekanatsbezirk Augsburg
- Referentin für Öffentlichkeitsarbeit
- Weitere Person mit benötigter Fachexpertise, also eine erfahrene Fachkraft
- Ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Beim Erstkontakt wird von der jeweiligen Ansprechperson der „Dokumentationsbogen für Vermutungen“ ausgefüllt. Dies erfolgt handschriftlich und das Dokument wird an einem verschlossenen Ort aufbewahrt. Alle weiteren Dokumente werden verschlüsselt elektronisch in der CANCOM-Cloud gespeichert aufbewahrt, die vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist.

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den 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, Email: 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 dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde und
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Folgendes gilt es dabei zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Datenschutzrechtliche und arbeits- bzw. dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB ist möglich.
- 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 Ansprechperson 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 und die Öffentlichkeit, ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person, sind 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, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde 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?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen die Haltung „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“ vermitteln?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen, notwendig. Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

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

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: Welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Kirchengemeinde 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?

15. Vernetzung und Kooperation

Im Umgang mit sexualisierter Gewalt wollen wir eine enge Zusammenarbeit sowohl innerhalb unserer Strukturen als auch mit externen Kooperationspartnerorganisationen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass uns dieser Austausch die Chancen bietet, unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen, unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen und durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern. Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit den Gemeinden Westheim, Neusäß und Diedorf verbunden.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Mitarbeiterversammlungen, Jugendmitarbeitertreffen, Kooperationstreffen und Kirchenvorstand.

16. Öffentlichkeitsarbeit

Mit unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen. Dazu haben wir folgende Ziele und Maßnahmen vereinbart:

- 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 Emmaus-Gemeinde Neusäß bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement im Umgang mit sexualisierter Gewalt wird in der Öffentlichkeit regelmäßig kommuniziert.
- Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:
- Während der Schutzkonzepterstellung erscheinen Beiträge im Gemeindebrief und auf unserer Homepage, die über Prozess und den aktuellen Stand informieren.
- Etablierung von Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos auf der Grundlage der Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Fotos von Kindern oder Jugendlichen werden nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht, ebenso Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung.
- 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 Kreis an Adressat*innen, 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 achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:
 - das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
 - unser Verhaltenskodex
 - ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...)
 - alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
 - das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
 - die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB sowie der regionalen Beratungsstelle.
- Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen, die Einführung unseres Beschwerdemanagements, aktuell stattfindende und durchgeführte Präventionsschulungen sowie Angebote zur sexuellen Bildung und weitere aktuelle Themen.
- In unseren Gemeindebrief werden dauerhaft eingefügt:
 - ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
 - die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
 - die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB sowie der regionalen Beratungsstelle.

- An unseren Pinnwänden sind Plakate der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt sowie das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen zu finden.
- Die Mitarbeitenden der Emmaus-Gemeinde Neusäß werden bei Aufnahme der Tätigkeit auf die Regeln der Fotoveröffentlichung und den Datenschutz hingewiesen.
- Auf unserer Internetseite www.neusaess-evangelisch.de wird das Thema Prävention und unser Schutzkonzept nach außen dargestellt. Ebenso wird im Gemeindebrief und im Schaukasten mit dem Logo „aktiv gegen Missbrauch“ sowie den Plakaten der ELKB darauf aufmerksam gemacht, dass unsere Kirchengemeinde sich mit dem Thema Schutzkonzept auseinandersetzt. Das Schutzkonzept wird in ausgedruckter Form im Pfarrbüro zu finden und einzusehen sein. Verantwortlich für die Umsetzung und Kommunikation sind Pfarrer sowie Kirchenvorstand der Emmaus-Gemeinde Neusäß.

17. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kollegen oder Kolleginnen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie auf die Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Gemeinde. 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 *dem nächsthöheren, nicht betroffenen Vorgesetzten oder Verantwortlichen.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Ihnen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde in der Sitzung des Kirchenvorstands der Evang.-Luth. Emmaus-Gemeinde Neusäß am XX.XX.2025 verabschiedet. Es wird spätestens am 30.11.2030 überprüft und ggf. angepasst.

18. Anlagen

Unser Interventionsteam im Dekanat Augsburg

Dekan*in/Verfahrensleitung

Name: Frank Kreiselmeier Erreichbarkeit über Dekanatsbüro: Montag: 8:00 – 12:00 Uhr

Dienstag: 8:00 – 12:00 Uhr

Mittwoch: 8:00 – 12:00 Uhr

Donnerstag: 8:00 – 12:00 Uhr

Freitag: 8:00 – 12:00 Uhr

Fon: 0821/45017-401 oder -402 E-Mail: frank.kreiselmeier@elkb.de

Dekan*in

Name: Dr. Doris Sperber-Hartmann Erreichbarkeit über Dekanatsbüro: Montag: 8:00 – 12:00 Uhr

Dienstag: 8:00 – 12:00 Uhr

Mittwoch: 8:00 – 12:00 Uhr

Donnerstag: 8:00 – 12:00 Uhr

Freitag: 8:00 – 12:00 Uhr

Fon: 0821/45017-401 oder -402 E-Mail: doris.sperber-hartmann@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r

Name: Peter Gürth, Pfarrer Erreichbarkeit über Pfarramt Dreifaltigkeitskirche: Montag: 8:00 – 12:00 Uhr

Dienstag: 11:00 – 12:00 Uhr u. 13:00 – 15:00 Uhr

Mittwoch: 8:00 – 12:00 Uhr

Donnerstag: 7:00 – 12:00 Uhr

Freitag: 8:00 – 12:00 Uhr

Fon: 0821/9 11 82 E-Mail: praeventionsbeauftragte.db-augsburg.de

Vertretung Präventionsbeauftragte*r

Name: Beate Schabert-Zeidler

Fon: E-Mail: praeventionsbeauftragte.db-augsburg.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit

Name: Irmgard Hoffmann Erreichbarkeit über Dekanatsbüro: Montag: 8:00 – 12:00 Uhr

Dienstag: 8:00 – 12:00 Uhr

Mittwoch: 8:00 – 12:00 Uhr

Donnerstag: 8:00 – 12:00 Uhr

Freitag: 8:00 – 12:00 Uhr:

Fon: 0821/45017-450 E-Mail: irmgard.hoffmann@elkb.de

Vertretung: Presse-Öffentlichkeitsarbeit

Vertretung von Frau Hoffmann

Name: Nils Hannes Klotz Erreichbarkeit über Dekanatsbüro: Montag: 8:00 – 12:00 Uhr

Dienstag: 8:00 – 12:00 Uhr

Mittwoch: 8:00 – 12:00 Uhr

Donnerstag: 8:00 – 12:00 Uhr

Freitag: 8:00 – 12:00 Uhr:

Fon: 0821/45017-400 E-Mail: nils.klotz@elkb.de

Insoweit erfahrene Fachkraft (Einrichtungsleitung Angebote an Schulen – Diakonie Augsburg)

Name: Lubina Nikolov Erreichbarkeit:

Mo-Fr: 9.00 bis 16.00 Uhr

Fon: 0173/3784211 E-Mail: lubina.nikolov@diakonie-augsburg.de

Vertretung von Frau Lubina Nikolov

Insoweit erfahrene Fachkraft (Aufsuchende Erziehungshilfen der Diakonie Augsburg)

Name: Andreas Filbig Erreichbarkeit:

Mo-Fr: 9.00 bis 16.00 Uhr

Fon: 0172/706 5505 E-Mail: andreas.filbig@diakonie-augsburg.de

Meldestelle ELKB

Name: Stephanie Betz, Carola Reichl, Andrea Landgraf Erreichbarkeit:

Mo-Fr: 9.00 bis 16.00 Uhr

Fon: 089/5595-342 E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Netzwerkpartnerorganisation im Dekanat Augsburg

| Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt - Wildwasser Augsburg e.V. | |
|---|--|
| Name: Beraterinnen | Erreichbarkeit: Mo-Do 9 – 16 Uhr, Fr. 9 – 12 Uhr |
| Fon: 0821 – 15 44 44 | E-Mail: beratung@wildwasser-augsburg.de |

| Diakonisches Werk Augsburg e.V. | |
|---------------------------------|--|
| Name: N.N. | Erreichbarkeit: Mo-Do 9 – 16 Uhr, Fr. 9 – 12 Uhr |
| Fon: 0821 – 45019-0 | E-Mail: info@diakonie-augsburg.de |