



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern



Evangelisch-Lutherisches  
Dekanat Augsburg

# Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Dekanat Augsburg

Stand: 28.04.2025

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

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

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort .....	3
2. Geltungsbereich .....	4
3. Risiko- und Potential-Analyse .....	5
4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt .....	6
5. Partizipation .....	7
6. Verantwortung und Zuständigkeiten .....	8
7. Präventives Personalmanagement .....	9
8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	12
9. Schulung und Fortbildung .....	14
10. Sexualpädagogisches Konzept .....	15
11. Beschwerdemanagement .....	17
12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt .....	18
13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen .....	21
14. Aufarbeitung .....	21
15. Vernetzung und Kooperation.....	23
16. Öffentlichkeitsarbeit .....	23
17. Beschäftigtenschutz .....	25
Anlagen: .....	27

## 1. Vorwort

Der Evangelisch-Lutherische Dekanatsbezirk Augsburg mit seinen Einrichtungen und Dienststellen soll ein einladender und sicherer Ort des Glaubens und der Gemeinschaft sein. Kinder, Jugendliche und Erwachsene, Mitarbeitende, Besucherinnen und Besucher sollen einander dort in Sicherheit und Respekt begegnen können. Um Sicherheit und respektvollen Umgang zu gewährleisten, ist uns Prävention im Dekanatsbezirk Augsburg ein großes Anliegen. Die zuständigen Beauftragten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt schulten und informierten in mehreren Basisschulungen und Informationsveranstaltungen haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende der Einrichtungen und der Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks. Von der Fachstelle ausgebildete Multiplikatoren setzen dieses Schulungsangebot nun fort und begleiten die Qualifizierung von Präventionsbeauftragten und Ansprechpersonen in den Einrichtungen und den Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks. Wir sind dankbar für dieses große und verantwortungsvolle Engagement.

Zu Beginn des Jahres 2024 setzte der Dekanatsausschuss eine Arbeitsgruppe mit dem Auftrag ein, das vorliegende Schutzkonzept zu erarbeiten. Beteiligt an der Erarbeitung waren in der Arbeitsgruppe neben dem zuständigen Dekan und dem stv. Geschäftsführer des Kirchengemeindeamtes Vertreter/innen des Kirchengemeindeamtes, der gemeinsamen Mitarbeitervertretung der Gesamtkirchengemeinde und des Dekanatsbezirks, des Dekanatsausschusses, der ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie der Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk. Im April 2025 wurde das Schutzkonzept dem Dekanatsausschuss vorgelegt und beschlossen. Dieses Konzept will Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt fördern und konkrete Präventionsstandards festschreiben.

Wichtige Bausteine der Präventionsarbeit, die auch in diesem Schutzkonzept festgeschrieben sind, sollen hier ausdrücklich erwähnt werden: die weitere Schulung aller Mitarbeitenden, um über sexualisierte Gewalt zu informieren und zu sensibilisieren (Basisschulung), sowie die Selbstverpflichtungserklärung (Verhaltenskodex) aller Mitarbeitenden. Und Mitarbeitende sind alle, die hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich tätig sind, ebenso Honorarkräfte.

Die Vorgaben dieses Konzeptes sowie der entstehenden Konzepte der Kirchengemeinden, Einrichtungen und Arbeitsbereiche müssen mit Leben gefüllt werden und müssen gleichzeitig fortlaufend überprüft und weiterentwickelt werden. Diese Aufgabe legen wir mit diesem Konzept nun den verantwortlichen und leitenden Personen und Gremien des Dekanatsbezirks in die Hände.

Ich danke allen, die an der Erarbeitung und Weiterentwicklung dieses Schutzkonzeptes beteiligt waren und weiter beteiligt sind.

Für den Dekanatsbezirk Augsburg,

Frank Kreiselmeier, Dekan

## 2. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für folgende Arbeitsbereiche des Dekanats Augsburg:

- Evangelische Jugend (EJ Augsburg) - punktuelle Ergänzungen für die Zielgruppen
    - gemeindebezogene Jugendarbeit
    - Kinder- und Jugendhaus Lehmbau
    - Offene Behindertenarbeit (OBA)
  - Evangelische Studierendengemeinde Augsburg (ESG)
  - Evangelische Klinikseelsorge
  - Evangelisches Forum Annahof
  - Kirchenmusik (vertiefendes Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen)
  - Kirchengemeindeamt Augsburg
  - Dekanatsbüro
  - Kompetenzzentrum Doppik
  - Belegungsmanagement
  - Protestantische Allgemeinen Kirchenstiftung Augsburg
- 
- zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen,
  - zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander,
  - im Arbeitsumfeld (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) zwischen Vorgesetzten, Anleitenden, Patienten, Klienten und Mitarbeitenden,
  - zwischen Mitarbeitenden untereinander,
  - zwischen Lehrenden und Lernenden sowohl im Miteinander als auch untereinander,
  - zwischen helfender und hilfeschender oder hilferehaltender Person,
  - im persönlichen Umfeld der anvertrauten und (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.

Für folgende Arbeitsbereiche gelten spezielle Regelungen:

- Evang. Jugend (gemeindebezogene Jugendarbeit und Kinder- und Jugendhaus Lehmbau und OBA): Regelungen für Freizeitmaßnahmen (siehe auch „Bei uns nicht – Prävention von sexualisierter Gewalt – EJB und Evangelische Jugend Augsburg 2019 und Bereichsbezogenes Schutzkonzept EJB März 2023), einfache Beschwerdemöglichkeiten (z.B. QR-Code)
- ESG: Freizeiten/Fahrten und Seelsorgebereich (siehe auch eigenes Schutzkonzept Dezember 2024)
- EFA: Erlebnispädagogik in der Kirche: nur Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses und Schulung bzw. Fortbildung, da es sich um eine Schulveranstaltung mit jeweils eigenen Schutzkonzepten handelt.
- Kirchenmusik: Einzelunterricht mit Kindern und Jugendlichen  
Die Dekanatskantoren sind von ihrem Auftrag her für alle Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks aktiv und in vielen Kirchengemeinden mit Unterricht, Impulstagen, kirchenmusikalischen Veranstaltungen tätig. Daher müssen sich die Dekanatskantoren über die individuellen Schutzkonzepte der Kirchengemeinden informieren. Wo kirchengemeindliche Schutzkonzepte Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept des Dekanatsbezirks Augsburg hinausgehen, müssen diese umgesetzt werden. Bei der Zusammenarbeit mit externen Ensembles, Chören, Musikern etc. sind

die Beteiligten über die Grundzüge dieses Schutzkonzepts und ggf. des vor Ort geltenden kirchengemeindlichen Schutzkonzepts zu informieren.

### 3. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurden im Zeitraum August bis Dezember 2024 durchgeführt.

Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Evang. Jugend (EJ Augsburg)
  - gemeindebezogene Jugendarbeit
  - Kinder- und Jugendhaus Lehmbau
  - Offene Behindertenarbeit (OBA)
- Evangelische Studierendengemeinde Augsburg (ESG)
- Evangelische Klinikseelsorge
- Evangelisches Forum Annahof (EFA) inkl. „Spirituelles Zentrum – Barfuß im Herzen der Stadt“
- Kirchengemeindeamt Augsburg
- Kompetenzzentrum Doppik
- Kirchenmusik
- Dekanatsbüro

Die Risiko- und Potentialanalysen aus den o.g. Arbeitsbereichen dienten uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

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

- Regelungen für die Nutzung der Räume sollten aufgestellt werden
- Gewisse bauliche Gegebenheiten bergen mögliche Risiken
- Der Umgang mit Nähe und Distanz muss geklärt werden
- Nicht überall ist eine offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und Kritik gegeben
- Beschwerdemöglichkeiten sollten transparent dargestellt werden
- Ein Verhaltenskodex fehlte in etlichen Einrichtungen
- Im Personalmanagement muss das Thema noch besser verortet werden
- Die Präventionsarbeit muss verbessert werden
- Interventionspläne fehlen
- Das sexualpädagogische Konzept ist nicht überall verschriftlicht.

Es werden in den Geltungsbereichen Regelungen für die Nutzung der Räume aufgestellt. Nach Möglichkeit, werden bauliche Maßnahmen ergriffen, um mögliche Risiken zu minimieren. Der Umgang mit Distanz und Nähe wird von den jeweiligen Einrichtungsleitungen oder Verantwortlichen an geeigneten Orten thematisiert. Beschwerdemöglichkeiten sind auch bei der internen Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), die öffentlich aufhängen oder auf der jeweiligen Homepage genannt sind, möglich. Der Verhaltenskodex, der Bestandteil des Schutzkonzeptes ist, wird

allen Mitarbeitenden transparent gemacht. Bei Personaleinstellungen bzw. bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen wird auf das Schutzkonzept hingewiesen. 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).

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

Maßnahme	Verantwortlich	Umzusetzen bis
Schulung und Fortbildungsangebote müssen ausgebaut werden.	Präventionsbeauftragte	2025/laufend
Überprüfung und ggf. Behebung von kritischen baulichen Gegebenheiten	Bau- und Liegenschaftswesen KGA mit den Gremien des Dekanatsbezirks	2025 und laufend
Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sowie für die Offene Behindertenarbeit	Geschäftsführender Referent des Jugendwerkes, der pädagogischen Hausleitung des Jugendhauses Lehmbau und Leitung der Offenen Behindertenarbeit	2025 und regelmäßige Überprüfung
Beschwerdemöglichkeiten überprüfen	Kinder- und Jugendhaus Lehmbau, OBA, Jugendwerk mit Konfi-Camp	2025 und regelmäßige Überprüfung

#### 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 dürfe, 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 dazu nicht kommt, fördern wir eine offene Kommunikation und haben klare Regeln. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern und 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](http://www.augsburg-evangelisch.de) und auf allen Homepages der jeweiligen Einrichtungen.

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

## 5. Partizipation

Wir als Evang.- Luth. Dekanat Augsburg 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 Mitarbeitende/Mitglieder/Klienten etc. in den notwendigen und vorhandenen Hierarchien bzw. Strukturen deren Position gestärkt werden.

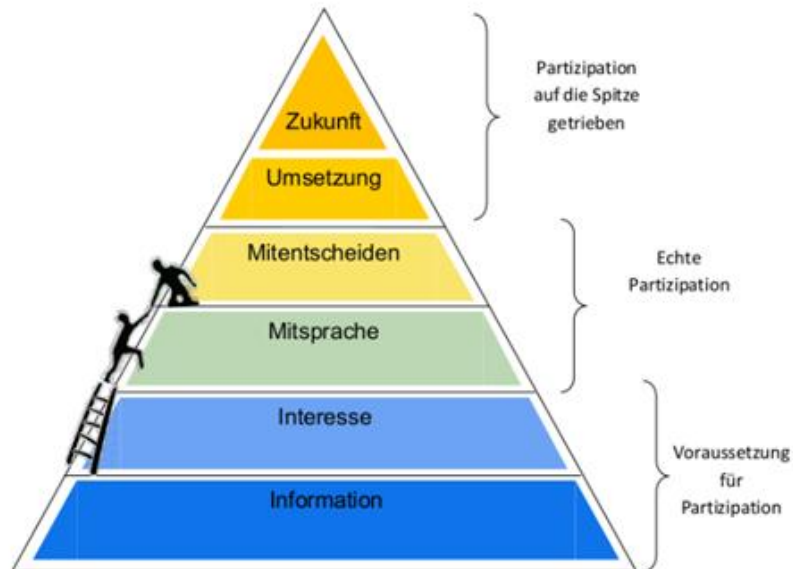
Als Einrichtung schaffen wir durch eine offene und akzeptierende Haltung eine Plattform für viele weitere Perspektiven, Meinungen und Ansichten. Durch klare und einfache Kommunikation direkt sowie miteinander, erhalten wir zusätzlich eine Basis auf der alle Beteiligten miteinander gemeinsam gesteckte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



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

Hier arbeiten wir partizipativ zusammen:

- Gremien (z.B. Dekanatsausschuss, Dekanatsjugendkammer)
- Arbeits- und Projektgruppen
- Mitarbeitendenversammlungen in den verschiedenen Bereichen und Einrichtungen
- Abteilungs- und Dienstbesprechungen

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 bzw. jeder einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die operative Verantwortung zur Umsetzung liegt beim Dekanekollegium. Unser Dekanatsausschuss und unsere Einrichtungsleitungen 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 Mitarbeitendenversammlungen und Willkommenstagen für neue Mitarbeitende) 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

Unsere Ansprechpersonen<sup>1</sup> sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 28.04.2025 berufen und können für den Geltungsbereich dieses Schutzkonzeptes der Anlage entnommen werden.

Zusätzliche Ansprechpartner sind:

- In der ELKB: [ansprechstellesg@elkb.de](mailto:ansprechstellesg@elkb.de)
- Deutschlandweit: Hilfetelefon der zentralen <https://www.anlaufstelle.help> (Telefon: (08 00) 5 04, 01 12, kostenlos und anonym; [emailzentrale@anlaufstelle.help](mailto:emailzentrale@anlaufstelle.help))

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 unser Dekanatsbezirk.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das 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.

Die Präventionsbeauftragten<sup>2</sup> mit der E-Mail-Adresse können Sie der Anlage entnehmen.

## 6.3. Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen <https://www.anlaufstelle.help> (Telefon: (08 00) 5 04 01 12, kostenlos und anonym; [emailzentrale@anlaufstelle.help](mailto:emailzentrale@anlaufstelle.help)) sowie an regionale Fachberatungsstellen.

## 7. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregelteres Einstellungsverfahren für Haupt- und nebenamtliche, 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

---

<sup>1</sup> Die Namen der Ansprechpersonen finden sich in der Anlage, ebenso die Funktions-E-Mail-Adressen

<sup>2</sup> Die Namen der Präventionsbeauftragten finden sich in der Anlage, ebenso die Funktions-E-Mail-Adressen

das Ausschusses Kinder, Jugend, Familie, Bildung und Soziales vom 13.04.2014 (siehe Anlagen), sowie an den Empfehlungen des Fachbeirats Ehrenamts vom 21.06.2013.

## **1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für haupt- und nebenamtliche Mitarbeitende**

Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber bzw. Bewerberinnen 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 bzw. der Bewerberin schon im Bewerbungsgespräch oder mit den Einstellungsunterlagen ausgehändigt. Der unterzeichnete Verhaltenskodex wird mit den Einstellungsunterlagen zurückgeschickt.

Gemäß § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes müssen zur Ausübung folgende hauptamtliche 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.

Die Konkretion, welche Personen im privat-rechtlichen Dienstverhältnis im Dekanat betroffen sind, ist der Anlage (Beschluss Ausschuss KJFBS vom 13.03.2014) beigefügt.

Diese Personen nehmen an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt innerhalb des ersten Dienstjahres, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt, teil. Alle fünf Jahre muss die Schulung erneut besucht werden.

## **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.

Ebenfalls im Erstgespräch werden 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 bzw. die neue Mitarbeitende/r den Verhaltenskodex.

In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der bzw. die neue Ehrenamtliche durch Hauptamtliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.

Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der bzw. 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.

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.

In unseren Einrichtungen ist dies gemäß es Beschlusses des Ausschusses KJFBS vom 13.03.2014 (siehe Anlage) in folgenden Bereichen notwendig:

- Freizeiten mit Übernachtung
- Orgelunterricht, Kinderchorarbeit und Posaunenchorarbeit
- Erlebnispädagogik in der Kirche

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.

### **3. Dokumentation**

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der (elektronischen) Personalakte bzw. Ehrenamtsakte in der jeweiligen Einrichtung 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

### **4. Umgang mit Hospitierenden und Personen, die ein Praktikum absolvieren**

Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Personen, die ein Praktikum absolvieren ohne Vertrag (z.B. Schüler/Schülerin) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.

Diese Personen sollen begleitet durch hauptamtliches Personal 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 unserem Evangelisch-Lutherischen Dekanat Augsburg 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 im folgendem **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 Kollegen und Kolleginnen, 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“ an und ermuntere Teilnehmende und andere Mitarbeitende davon Gebrauch zu machen.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung und meiner Rolle als Mitarbeitende/r 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 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 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 nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und mache es 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.

- Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption<sup>3</sup>“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht und ermuntere 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.

### Verhaltensregeln im digitalen Raum:

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig

---

<sup>3</sup> 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.

wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.

Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.

Die Nummern von Teilnehmenden 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 unserem Dekanatsbezirk 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 hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen werden auch durch die Stadt- bzw. Kreisjugendämter bzw. durch eine insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) des Diakonischen Werkes oder bei der ELKB oder anderen kirchlichen Trägern geschult.

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 erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden 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 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/r eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besuchen.

Das Dekanatsbüro informiert die Mitarbeitenden des Dekanatsbezirks 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 des Dekanatsbezirks dem Dekanatsbüro 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 der Einrichtungen im Dekanatsbezirk 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 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/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.

Jeder einzelne bringt Gefühle, Werte und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit, sodass im Miteinander vor Ort Emotionen entstehen können. Wir wollen Raum geben, dies 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 des Dekanats und der jeweiligen Einrichtung. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte jedes einzelnen bekannt sind, können diese jederzeit auf unserer Homepage [www.augsburg-evangelisch.de](http://www.augsburg-evangelisch.de) abgerufen werden.

Wir treffen Vorkehrungen, dass die Grenzen jedes 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 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 „Distanz und Nähe“ besonders eingegangen wird:

- Evang. Jugend
  - gemeindebezogene Jugendarbeit
  - Kinder- und Jugendhaus Lehmbau
  - Offene Behindertenarbeit (OBA)

## 11. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unseres Dekanatsbezirks und ihrer Einrichtungen 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.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen im Dekanatsbezirk Augsburg und deren Einrichtungen folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

beispielsweise

- Feedbackbogen 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)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach den Bestimmungen des MVG

Regelmäßige Erreichbarkeit des Dekans oder der Dekanin über das Dekanatsbüro, Montag bis Freitag von 9 – 12 Uhr unter Telefon (0821) 45017-400 oder Email: [dekanat.augsburg@elkb.de](mailto: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. (siehe Kita als sicherer Ort Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas, S. 27)

### **Konkreter Umgang mit Beschwerden**

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

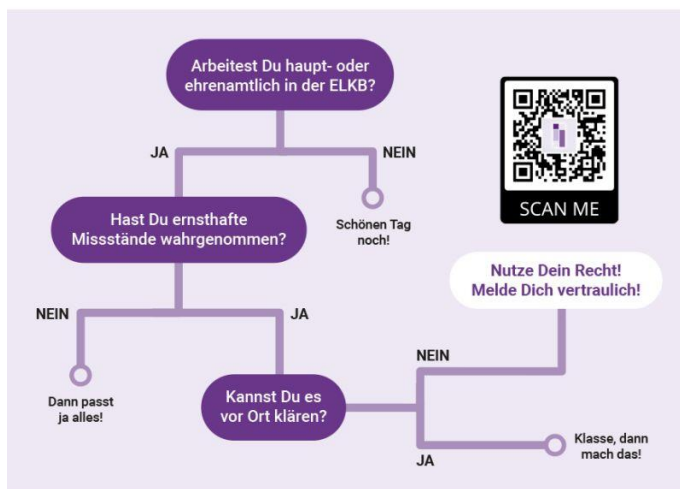
### **Weiteres Vorgehen**

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 bzw. die Beschwerdeführerin und ggf. auch an den/die Beschuldigte/n, sofern er/sie eingeweiht war. Wird die Beschwerde als unberechtigt bewertet, so muss dies dem/der Beschuldigten mitgeteilt werden. Zudem sind ggf. weitere Mitteilungen an andere Personen im Sinne einer Rehabilitation nötig. Wer von einer Beschwerde/ einem Verdacht wusste, muss nun auch von der Klärung erfahren.

Für den Bereich „Offener Behindertenarbeit“ gibt es ein Beschwerdemanagement in leichter Sprache.

Beschwerden sind an die zentrale interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) unter



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 Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Dekan bzw. Dekanin abgestimmt sein. Sollte der Dekanin bzw. 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/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.

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.

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 11.3. 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 Leitungsverantwortlichen, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

1. Dekan (Verfahrensleitung)
2. Dekanin
3. Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Augsburg
4. Referentin für Öffentlichkeitsarbeit
5. Person mit benötigter Fachexpertise / Insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) der Diakonie Augsburg
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. 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, die 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

### Anhang:

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartnerorganisationen

### 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 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, die Kultur, die 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 unserem Dekanatsbezirk oder in unseren Einrichtungen?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem Dekanat 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 bzw. 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat 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 Experten bzw. Expertinnen 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 externen Kooperationspartnerorganisationen, 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 und die uns Rückmeldung zu unserem Schutzkonzept gegeben haben.

Der Kinderschutz im Kinder- und Jugendhaus Lehmbau wird nach den Bestimmungen der §§ 8 a und 72 a SGB VIII gewährleistet. Das Diakonische Werk Augsburg (Ev. Beratungsstelle, Teilstationäre Hilfen, Flexible Jugendhilfe) stellt im Sinne des § 8 a insoweit erfahrene Fachkräfte (IseF) zur Unterstützung zur Verfügung. Das Evangelische Jugendwerk wendet sich 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 zu richtig einzuschätzen oder anzuzeigen.

Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Dekanatssynode, Dekanatsausschuss, Bildungsveranstaltungen im Evangelischen Forum Annahof.

## 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 Dekan und der Öffentlichkeitsarbeit im Dekanatsbezirk Augsburg 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 des Dekanatsbezirkes bzw. der Einrichtungen bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.

## 16.2 Maßnahmen

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- 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 ausdrücklicher 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 Adressatenkreis, 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 unsere Homepage „[augsburg-evangelisch.de](http://augsburg-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](http://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

- zentrale interne Meldestelle nach dem HinSchG  
<https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb>

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

#### 16.4 Digitale Schaukästen im Annahof

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das 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>

### 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 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 MA 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. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene oder Betroffener und Vorgesetzte bzw. Vorgesetzte) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben. Ausnahmen sind im Hinweisgeberschutzgesetz geregelt.

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 Dekanatsausschusses Augsburg am 28.04.2025 verabschiedet. Es wird spätestens am 31.03.2030 überprüft und ggf. angepasst.***

## Anlagen:

- **Rundschreiben (Az: 41/10 -18) der ELKB vom 29.04.2024** zum Thema Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche
- **Beschluss des Ausschusses Kinder, Jugend, Familie, Bildung und Soziales vom 13.04.2014**
- **Empfehlungen des Fachbeirats Ehrenamts vom 21.06.2013**
- **Ansprechpersonen und Präventionsschutzbeauftragte**
- **Interventionsleitfaden**
- **ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten**
- **ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartnerorganisationen**
- **Ergänzungen im Bereich** Evang. Jugend (gemeindebezogene Jugendarbeit, Kinder- und Jugendhaus Leimbau und Offene Behindertenarbeit) [v.a. Schulungskonzepte, einfache Beschwerdemöglichkeiten, Feedback-Kultur und sexualpädagogisches Konzept]
- **Checkliste für Interventionsteam**