



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

**Schutzkonzept zur
Prävention sexualisierter Gewalt
für die
Kirchengemeinde
Neunburg vorm Wald**

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	3
2. Geltungsbereich.....	3
3. Risiko- und Potenzialanalyse.....	4
4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	5
5. Partizipation.....	5
6. Verantwortung und Zuständigkeiten.....	6
7. Präventives Personalmanagement.....	7
8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	9
9. Schulung und Fortbildung.....	9
10. Sexualpädagogisches Konzept.....	10
11. Beschwerdemanagement.....	12
12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	13
13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	14
14. Aufarbeitung.....	14
15. Vernetzung und Kooperation.....	16
16. Öffentlichkeitsarbeit.....	17
17. Beschäftigtenschutz.....	18
18. Inkrafttreten.....	19
19. Anhänge.....	20
19.1 Verhaltenskodex.....	20
19.2 Verhaltensregeln im digitalen Raum.....	21
19.3 Vorlage für Beschwerden.....	21
19.4 Dekanatlicher Interventionsplan und -team.....	22
Wichtige Personen im Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden.....	24
19.5 Dokumentationsbogen bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch.....	25
19.6 Informationen zum Arbeitskreis sexueller Missbrauch und örtlichen Ansprechpartnern:.....	27

1. Vorwort

Manchmal kann man als Einwohner Neunburgs und seiner Umgebung denken, dass man auf einer Insel der Seligen lebe, auf der jeder jeden kennt.

Zuerst fällt es schwer zu glauben, dass es hier zu Missbrauch kommen könnte.

Seitdem wir uns mit dem Thema auseinandergesetzt haben, sind uns aber auch vor Ort Fälle bewusst geworden. Uns wurde auch bewusst, dass früher viel selbstverständlicher Grenzen überschritten wurden.

Wir möchten dieses für unsere Gemeinschaft ändern, weil es uns wichtig ist, dass sich die Menschen in unserer Gemeinschaft sicher und von Gott geliebt fühlen.

Deshalb ist für Missbrauch kein Platz!

Daher soll dieses Schutzkonzept verdeutlichen, wie wir sexualisierte Gewalt verhindern und im Falle eines Verdachts reagieren wollen.

Es wurde zwischen 2024 und Juni 2026 vom Kirchenvorstand und der Arbeitsgruppe Schutzkonzept erarbeitet, die aus interessierten Mitgliedern der Gemeinde und des Kirchenvorstandes bestand. Auch Eltern von Konfirmanden und Jugendlichen waren beteiligt, da wir vor Ort keine Jugendarbeit und keine selbstständige Konfirmandenarbeit haben.

Bernd Müller, Vertrauensmann des Kirchenvorstandes, und Gerhard Beck, Pfarrer

2. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinde Neunburg vorm Wald.

- Zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen,
- Zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander,
- Im Arbeitsumfeld (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) zwischen Vorgesetzten, Anleitenden und Mitarbeitenden,
- Zwischen Mitarbeitenden untereinander,
- Zwischen helfender und Hilfe suchender oder Hilfe erhaltender Person,
- Im persönlichen Umfeld der anvertrauten und (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.

Die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter sind in der Kirchengemeinde in unterschiedlichen Gruppen und Kreisen tätig. Sie sind in Schulen, Einrichtungen und unterschiedlichen Büros tätig. Hier bestehen teils gesonderte Schutzkonzepte und Regeln. Die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter informieren sich über die Schutzkonzepte und das jeweilige Vorgehen vor Ort.

3. Risiko- und Potenzialanalyse

Die Risiko- und Potenzialanalyse wurde in der Zeit von März bis Juni 2025 durchgeführt.

Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Mitglieder des Kirchenvorstandes
- Einzelne Kinder und Jugendliche bzw. ihre Eltern
- Ehrenamtliche Mitarbeiter

Da in der Gemeinde keine eigene Jugend- und Konfirmandenarbeit existiert, konnten keine Gruppen bzw. Gruppenleiter eingebunden werden.

Auch weitere regelmäßige Gruppen und Kreise bestehen bis auf den Bibelgesprächskreis nicht, die Gemeindegliederarbeit findet anlassbezogen statt. Durch die Auswahl der Personen, waren aber verschiedene Themengebiete wie Konfirmandenarbeit, Kirchenmusik und Arbeit mit Älteren abgedeckt.

Das Thema war für die Befragten teilweise schwer zu ertragen, da es unter unseren Gemeindegliedern und den Befragten persönlich von sexuellem Missbrauch Betroffene gibt. Daher sind wir uns der Schwierigkeit und Bedeutung des Themas bewusst. Dennoch soll niemand unter Generalverdacht gestellt werden.

Bei der Bearbeitung der Risiko- und Potenzialanalyse wurden alle Fragen behandelt und individuell erarbeitet. Die Risiko- und Potenzialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzepts.

Bei der Auswertung fielen folgende Punkte auf:

Sicherheitsmaßnahmen in den Räumen:

- Es soll eine Lampe mit Bewegungsmelder im Flur des Kellers installiert werden, um die Sicherheit zu erhöhen. Diese wurde zum Zeitpunkt der Erstellung des Schutzkonzepts bereits angebracht.
- Im Keller werden Schlösser an den Türen angebracht, um unbefugten Zutritt zu verhindern. Dies ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Schutzkonzepts bereits beauftragt.
- Es werden Regeln für die Nutzung der Räume sowie eine Hausordnung erstellt, um klare Verhaltensrichtlinien festzulegen.

Kommunikationskultur und Verhaltensregeln:

- Regeln für den Umgang mit Gerüchten sind zu erarbeiten und zu kommunizieren.
- Fahrdienste, auch einzelner oder weniger Personen, sind nicht vermeidbar. Verhaltensregeln müssen aber erarbeitet und klar kommuniziert werden, v.a. bei Fahrten mit Minderjährigen.

Kommunikation

- Das Schutzkonzept sowie Maßnahmen und Anlaufstellen zur Prävention werden öffentlich zugänglich gemacht, z. .B. durch Flyer, Auslagen und Mitteilungen auf der Homepage der Gemeinde.

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

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Die Kirchengemeinde Neunburg vorm Wald ist eine Gemeinde aus verschiedensten Personen. Gerade deshalb ist uns wichtig, dass sich in ihr alle Besucher:innen und Mitarbeiter:innen sicher fühlen, respektiert werden und ihre Würde geachtet wird.

Alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde übernehmen Verantwortung für den Schutz der ihnen anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Auch alle anderen Mitglieder der Kirchengemeinde sind aufgerufen, sich dafür verantwortlich zu fühlen.

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Wenn diese geschehen, werden sie nicht verschwiegen. Die Mitarbeitenden nehmen Beschwerden ernst und schaffen ein offenes Klima für den Umgang mit diesen Verletzungen und Fehlern. Sie tolerieren Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffe nicht und gehen transparent damit um.

Alle Mitarbeitenden unterschreiben als Selbstverpflichtung einen Verhaltenskodex; dieser konkretisiert die Umsetzung dieses Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Dieses Schutzkonzept steht auf der Homepage der Kirchengemeinde als Download zur Verfügung. Ebenso sind dort das Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und der Verhaltenskodex direkt abrufbar.

5. Partizipation

Alle, die Angebote (in) der Kirchengemeinde Neunburg wahrnehmen, werden nach Möglichkeit an den Entscheidungen beteiligt, die sie betreffen. Den Mitarbeitenden ist bewusst, dass es in den Strukturen einer Kirchengemeinde notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Die Verantwortlichen nehmen Ideen und Impulse der Beteiligten auf; so wird die Position der Beteiligten gestärkt.

Alle Mitarbeitenden setzen sich aktiv für Strukturen und Prozesse ein, in die sich Teilnehmende mit ihren Perspektiven und Meinungen einbringen können. Dazu gehört eine offene Haltung gegenüber anderen Positionen und Vorstellungen.

Die Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde kommunizieren klar ihre Ziele und stellen notwendige Ressourcen (Zeit und Raum, Informationen und passende Formate) zur Verfügung; damit werden Entscheidungsprozesse transparent. Beteiligte können so eigenverantwortlich entscheiden, in welchem Umfang sie sich einbringen möchten.

Partizipation findet über den Kirchenvorstand der Kirchengemeinde statt. Als lokale Ansprechpartner steht besonders der Vertrauensmann des Kirchenvorstandes, Bernd Müller zur Verfügung.

In der gemeinsamen Konfirmandenarbeit wird darauf hingewirkt, dass zukünftig die Teamer bei den Vorbereitungstagen und die Konfirmanden in Feedbackrunden beteiligt werden.

Je nach Thema werden die Gemeindeglieder über die Gemeindeapp oder den Gemeindebrief sowie in Einzelgesprächen aufgerufen, sich einzubringen.

Themen, an denen mit Beteiligung von Gemeindegliedern weitergearbeitet werden soll, sind vor allem:

- das Sicherheitsgefühl im Kirchengebäude (z.B. dunkle Ecken, Zusperren)
- sichere Transportmöglichkeiten zu Veranstaltungen (da teils nur einzelne Teilnehmende)
- sexualisierte Gewalt als Thema in Erwachsenenbildung und Stadtgesellschaft

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

Das Thema sexualisierte Gewalt betrifft alle; jede und jeder einzelne Mitarbeitende muss sich dem bewusst stellen.

Der Kirchenvorstand stellt sicher, dass die Inhalte dieses Schutzkonzepts von den jeweils Verantwortlichen in der täglichen Arbeit umgesetzt werden. Er beschäftigt sich mit dem Schutzkonzept regelmäßig in seinen Sitzungen und unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und notwendigen Ressourcen.

Das Schutzkonzept wird spätestens alle fünf Jahre überprüft; das Datum wird am Ende dieses Schutzkonzepts festgehalten.

Ansprechpersonen

Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung. Die Ansprechpersonen sind sowohl über eine Handynummer als auch über eine E-Mailadresse erreichbar. Eine Rückmeldung erfolgt im Regelfall innerhalb von 48 Stunden. Diese wichtige Erreichbarkeit ist in unserer kleinen Kirchengemeinde nicht machbar. Daher wird bei Ansprechpersonen mit dem Dekanat Cham/Sulzbach-Rosenberg/Weiden kooperiert. Diese sind:

Hans-Peter Pauckstadt-Künkler, ehrenamtliche Vertrauensperson (Region Nord)
Pfarrer im Ruhestand aus Weiden
Tel. 09971/7608639
hans-peter.pauckstadt-kuenkler(at)elkb.de

Birgit Drechsler, ehrenamtliche Vertrauensperson (Region Nord)
Finanzbuchhalterin und Personalsachbearbeiterin aus Eschenbach
Tel. 09672/9279313
birgit.drechsler(at)elkb.de

Daniel Götzfried, Vertrauensperson (Region Süd)
Pfarrer in St. Johannis/Rosenberg und Poppenricht
Tel. 09971/7608638
daniel.goetzfried(at)elkb.de

Präventionsbeauftragte

Auch die Aufgabe der Präventionsbeauftragung ist in unserer Kirchengemeinde nicht allein leistbar. Daher wird ebenfalls mit dem Dekanat Cham/Sulzbach-Rosenberg/Weiden kooperiert. Diese sind:

Dipl. Religionspädagogin (FH) Gabi Mehlan (Region Nord/Weiden)
Mobil 0171/18 24 277 und Tel. 0961/470 49 18
Büro: Leibniz-Str. 19 | 92637 Weiden
gabi.mehlan(at)elkb.de

Sozialpädagogin B.A. Swetlana Nett (Region Süd)
Diakonie Cham-Regen | Fachberatungsstelle für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder
Tel. 09971/9948017
Büro: Ludwigstraße 27 | 93413 Cham
swetlana.nett(at)elkb.de

7. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregelttes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch werden ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber-

ber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.

- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die 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.

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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 in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Das Führungszeugnis ist vor der regelmäßigen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und vor der Teilnahme an Freizeiten immer nötig.

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte 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. Dieses wird lediglich von Pfr. Beck und der Pfarramtssekretärin Ulrike Beer eingesehen. Beide sind auf Schweigen in dienstlichen Dingen verpflichtet.

8. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert. Dieser findet sich im Anhang.

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 Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise. Dazu gelten die im Anhang aufgeführten Verhaltensregeln für den digitalen Raum.

Bei Mitarbeitergesprächen und zum Beginn des Konfirmandenkurses thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln.

9. Schulung und Fortbildung

Präventive Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt ist der beste Schutz. Inhalte der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit sind:

- Was versteht man unter sexualisierter Gewalt?
- Welche Strategien verfolgen Täterinnen und Täter?
- Welche Risikofaktoren begünstigen sexualisierte Gewalt?
- Was sind die Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen?
- Welches Handeln ist notwendig, wenn ein Verdacht im Raum steht (Intervention)?

Alle Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden eine entsprechende Präventionsschulung erhalten, gelten folgende Regelungen:

- Die Kirchengemeinde verweist auf die Angebote des Dekanats und der ELKB und vermittelt die Schulungen. Alternativ ist die Teilnahme an einer Online-Schulung der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt möglich.

Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres der Mitarbeit geschehen. Der Nachweis über die Schulungsteilnahme ist nach Abschluss vorzulegen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist ebenfalls eine entsprechende Teilnahmebescheinigung vorzulegen.

- Die Fahrtkosten zu den Schulungen werden erstattet.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

Die Kirchengemeinde dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der/die Vorgesetzte das Gespräch. Wird eine Teilnahme an einer Schulung verweigert, ist eine Mitarbeit in der Kirchengemeinde nicht weiter möglich.

Jugendliche, die sich für die Mitarbeit in der Gemeinde interessieren, können an den Grundkursen der Evangelischen Jugenden des Dekanatsbezirks teilnehmen.

Für den Fall, dass die Schulungen nicht zeitnah besucht werden können, weist das Pfarramt auf allgemeine Onlineschulungen wie <https://www.was-ist-los-mit-jaron.de/> hin.

10. Sexualpädagogisches Konzept

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, und 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 auf andere Art gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst.

Diese Themen werden in der Gemeinde in der Erwachsenenbildung angesprochen, z. .B. mit Vorträgen zum Thema Wechseljahre oder geplanten Veranstaltungen zum Thema sexueller Missbrauch.

Der unterschiedliche Umgang mit Sexualität 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 dazugehörigen Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigen und dementsprechend berücksichtigt werden müssen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde und informieren die Jugendlichen bei Bedarf.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und in anderen Situationen 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 der/dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir veröffentlichen 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 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 innerhalb der Kirchengemeinde werden wahr- und ernstgenommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden.

Kindern und Jugendlichen müssen ebenso der Entwicklung angemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen. Bei Veranstaltungen mit Kindern können dafür u.U. Feedbackbögen mit kindgerechten Symbolen eingesetzt werden. Auch in der gemeinsamen Konfirmandenarbeit sollen regelmäßige Feedbackrunden verankert werden.

Als Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung findet Begegnung auf Augenhöhe statt: Beschwerden werden ernst genommen und nicht bagatellisiert; Vorwürfen wird nachgegangen.

Umgang mit Beschwerden: Nach dem Eingang einer Beschwerde bekommt der/die Beschwerdeführer*in immer eine unmittelbare Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und die geplante weitere Vorgehensweise (Prüfung, klärendes Gespräch, Entscheidung über Weiterleitung).

Weiteres Vorgehen: Jede eingegangene Beschwerde wird zeitnah, aber sorgfältig geprüft und bearbeitet. Entsprechende Maßnahmen werden ggf. eingeleitet. Am Abschluss eines jeden Beschwerdeverfahrens steht eine abschließende Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer*in und ggf. auch an den/die Beschuldigte*n, sofern er/sie eingeweiht war. Wird die Beschwerde als unberechtigt bewertet, so muss dies dem/der Beschuldigten mitgeteilt werden. Zudem sind ggf. weitere Mitteilungen an andere Personen im Sinne einer Rehabilitation nötig. Wer von einer Beschwerde/einem Verdacht wusste, muss nun auch von der Klärung erfahren.

In der Kirchengemeinde Neunburg gibt es folgende Beschwerdemöglichkeiten:

- Pfr. Gerhard Beck, Tel.: 09672/91350, gerhard.beck@elkb.de
- Bernd Müller, Vertrauensperson des Kirchenvorstandes: Tel. 09672/925366, bernd.mueller1@elkb.de
- Alle anderen Personen des Kirchenvorstandes

Natürlich sind auch Hinweise über die Hinweisgeberplattform der ELKB möglich: <https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb>

Die vorhandenen Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage veröffentlicht. Andere Formen von Beschwerdemöglichkeiten werden auf die praktische Durchführbarkeit getestet und eingeführt.

Eine Vorlage für eine Formulierung einer Beschwerde befindet sich im Anhang.

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. 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.

Um Gefährdungen und übergriffiges Verhalten schnell zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern, ist unverzügliches Handeln nötig. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dem Pfarrer abgestimmt werden. Als Vertretung agiert die Vertrauensperson des Kirchenvorstandes. Sollte der Pfarrer Teil des Verdächtigen sein, müssen alle Maßnahmen mit der Dekanin/dem Dekan abgestimmt werden.

Interventionsleitfaden

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam des Dekanats übernimmt diese Aufgabe in der Kirchengemeinde. Jeglicher Verdacht wird sofort an das Interventionsteam des Dekanats weitergemeldet und von dort betreut. Der Interventionsleitfaden des Dekanats sowie die Mitglieder des Interventionsteams befinden sich im Anhang.

Dokumentation

Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort aufbewahrt, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist. Eine Vorlage für einen Dokumentationsbogen findet sich im Anhang.

Beratungsrecht und Meldepflicht

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich beraten zu lassen. Beratung kann unter anderem gesucht werden bei:

- Externen Beratungsstellen
- Ansprech- und Vertrauenspersonen innerhalb von Kirche und Diakonie
- Zentrale unabhängige Anlaufstelle „help“
- Meldestelle der evangelischen Landeskirche in Bayern
- Ansprechstelle der ELKB für Betroffene

Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über die Dekanin/den Dekan. Eine Meldung kann auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss diese Person rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

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

Es gelten folgende Regelungen:

- Das Interventionsteam berät und begleitet diesen Schritt. Handelnd sind der/die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist einzubeziehen.
- Beratung und Unterstützung erfolgen durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeits- bzw. 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 wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Die Öffentlichkeit wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.

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, Be-

ratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Ferner 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 vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, und 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?

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

15. Vernetzung und Kooperation

Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde streben an, eine enge Zusammenarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt sowohl innerhalb der eigenen Strukturen als auch mit externen Kooperationspartnern, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Dieser Austausch bietet folgende Chancen:

- Die Fachlichkeit in diesem Bereich wird vertieft.
- Die Handlungssicherheit wird durch gegenseitigen Austausch erhöht.
- Durch neue Perspektiven von außen ermöglicht wertvolles Feedback die Verbesserung präventiver Maßnahmen.

Das bedeutet konkret:

- Ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch, insbesondere mit Vertreterinnen und Vertretern der benachbarten Kirchengemeinden und des Dekanats
- Einholen einer Rückmeldung durch die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB zum vorliegenden Schutzkonzept
- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird im Kirchenvorstand regelmäßig thematisiert.

Im Landkreis Schwandorf sind alle maßgeblichen Stellen und Hilfsorganisationen zum Thema Prävention sexualisierte Gewalt im „Arbeitskreis Sexueller Missbrauch“ (<https://www.landkreis-schwandorf.de/Familie-Soziales-Gesundheit/Arbeitskreis-Sexueller-Missbrauch/>) vernetzt. Die Kirchengemeinde bringt sich in diesen ein. Eine Selbstdarstellung des Arbeitskreises und lokale Hilfsorganisationen befindet sich im Anhang.

16. Öffentlichkeitsarbeit

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

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 Gemeinde bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Sensibler Umgang mit Fotos:

Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.

Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.

Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.

Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.

Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.

Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.

Homepage

Auf unsere Homepage sind bzw. werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- Unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- Ein Link zum Beitrag über Ansprechpersonen auf der Dekanatsseite
- 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.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über aktuelle Themen.

Schaukästen/Pinnwände

- Das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- Informationen zu Beschwerdemöglichkeiten der Gemeinde und Ansprechpartnern im Dekanat

Da der Neunburger Gemeindebrief zurzeit ein zweiseitiger Brief ist, ist eine dauerhafte Verankerung dort nicht möglich. Ändert sich dieses jedoch im Rahmen von Kooperationen, so werden auch im Gemeindebrief alle relevanten Informationen veröffentlicht.

17. Beschäftigtenschutz

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

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Kirchengemeinde, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der/dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten.

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

18. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand in seiner Sitzung vom 10.6.2026 beraten und vorbehaltlich der Zustimmung der Fachstelle beschlossen; anschließend wurde es der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig geprüft, spätestens alle fünf Jahre. Sollte eine Intervention notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts spätestens nach Abschluss der Intervention statt.

Die nächste reguläre Überprüfung ist 2031.

<i>Version</i>	<i>Stand</i>	<i>Vorgenommene Änderungen</i>	<i>Vorlage Fachstelle</i>	<i>KV Beschlussdatum</i>
1.0	5.6.2026	Anpassung an die Anmerkungen der Fachstelle an Erstentwurf	5.6.2026	10.6.2026
1.0.1	11.6.2026	Sprachliche Verfeinerungen (nichts inhaltliches)	/	/
1.0.2	23.6.2026	Personenänderungen	/	/

19. Anhänge

19.1 Verhaltenskodex

Verhaltenskodex

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Diese Haltung findet Ausdruck im folgenden Verhaltenskodex:

- 1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, z. B. Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.*
- 2. Ich trage dazu bei, dass durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt möglich werden.*
- 3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.*
- 4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiterin und Mitarbeiter bewusst, pflege einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz*
- 5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot² (§3 PräVG) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.*
- 6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.*
- 7. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.*
- 8. Wenn ich bei meiner Tätigkeit eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, wende ich mich an eine der Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.*
- 9. Ich vermeide jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.*
- 10. Ich verpflichte mich, in meinem Aufgabengebiet verbindliche und konkrete Schutzvereinbarungen mit den anderen Mitarbeitenden zu treffen und einzuhalten.*
- 11. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan des Dekanats vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.*
- 12. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlichen Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber umgehend meine Vorgesetzten.*

Dieser Verhaltenskodex setzt den Grundrahmen für meine Tätigkeit mit mir anvertrauten Menschen. Ich bin über die Inhalte dieses Verhaltenskodex informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

19.2 Verhaltensregeln im digitalen Raum

Digitale Räume in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind aus der gemeinsamen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden regelmäßig genutzt, um miteinander zu kommunizieren oder sich virtuell zu treffen. Ihre Nutzung birgt aber auch Risiken. So können digitale Räume für verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Folgende verbindliche Regelungen dienen dazu, diesen Risiken zu begegnen, sich für sichere digitale Räume einzusetzen und die anvertrauten Menschen zu schützen:

- 1. Der Umgang mit eigenen Handynummern erfolgt reflektiert. Für die Kommunikation wird möglichst die Kirchenapp genutzt.*
- 2. Die Telefonnummern oder E-Mail-Adressen von Teilnehmenden darf ich nicht ohne deren Einwilligung an andere weiterleiten.*
- 3. Ich pflege keine privaten Kontakte zu Kindern oder Jugendlichen über persönliche Treffen oder über private digitale Kanäle.*
- 4. Ich halte mich bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der EKD.*
- 5. Ich administrierte die von mir genutzten digitalen Kanäle aktiv, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.*
- 6. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, werde ich die Belästigung ansprechen und dokumentieren, damit die Gemeinde konkrete Interventionsmaßnahmen einleiten kann.*
- 7. Ich bin darüber informiert, dass ich mich an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden kann, wenn ich mich online belästigt oder bedroht fühle, und informiere darüber auch die Teilnehmenden meiner Veranstaltungen.*
- 8. Ich biete in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.*

Ich wurde über die Inhalte dieser Verhaltensregel im digitalen Raum informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....
Ort, Datum

.....
Name

19.3 Vorlage für Beschwerden

An: Name der Institution, ggf. **zu Händen:**

Beschwerde / Mitteilung

Betreff:

Datum:

Was möchten Sie uns mitteilen?

Wie sollen wir mit Ihrer Meldung weiterarbeiten

- Ich möchte, dass die Sache zur Kenntnis genommen wird.
- Ich möchte, dass die Sache bearbeitet wird.
- Ich möchte über die Bearbeitung informiert werden.
- Ich möchte mit jemandem darüber sprechen (z. B. Beschwerdebeauftragte/-beauftragter, Pfarrerin/Pfarrer, Präventionsbeauftragte/-beauftragter):
- Ich möchte:

Sofern eine Rückmeldung gewünscht ist, wie können wir Sie erreichen?

Name:

Telefon:

Anschrift:

E-Mail:

19.4 Dekanatlicher Interventionsplan und -team

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 vorgefallen 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. Stabilisie-

rung 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.

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 Dekan/ der Dekanin ist bewusst, dass er/sie hier in der Rolle der/ des Dienstvorgesetzten agiert (und nicht als Seelsorgerin oder Seelsorger).

Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):

1. Dekanin/ Dekan als Dienstvorgesetzte ist im Verdachtsfall zeitnah zu informieren. Sollte die Dekanin/ der Dekan Teil des Verdachtes sein, ist der/die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren.
2. Nach einer Meldung, wenn sich die Fakten erhärten, wird aus dem Beratungsteam ein Interventionsteam
3. Alle am Prozess beteiligten unterliegen der strengsten Vertraulichkeit.
4. Dekanin/ Dekan lässt sich durch das Team beraten; Nach Beratung im Interventionsteam erfolgt die Entscheidung ob ggf. die Meldestelle der ELKB in Kenntnis gesetzt werden muss. Sollte dies der Fall sein, wird ebenfalls zeitgleich der Regionalbischof / die Regionalbischöfin in Kenntnis gesetzt. Durch die Meldestelle kann weitere Beratung hinsichtlich struktureller sowie dienstrechtlicher Fragen erfolgen.
5. Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert.
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 ggf. 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

Vorgehen im Verdachtsfall

1. Bei einem Hinweis müssen sich mindestens vier Personen aus dem Interventionsteam/Taskforce in den nächsten 24 Stunden für eine erste Einschätzung treffen und um das weitere Vorgehen zu besprechen.
2. 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).
3. Im Bedarfsfall kann die Meldestelle zur Beratung herangezogen werden.

Wichtige Personen im Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

1. Ansprechpersonen im Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

Birgit Drechsler (Region Nord), 09672/9279313

Daniel Götzfried (Region Süd), 09971/7608638

Hans-Peter Pauckstadt-Künkler (Region Nord), 09971/7608639

2. Dekane und stellvertretende Dekane (Verfahrensleitung)

Dekan Thomas Guba (Region Nord), thomas.guba@elkb.de

Dekanin Ulrike Dittmar (Region Süd), ulrike.dittmar@elkb.de

Stellvertretender Dekan Thomas Berthod (Region Nord), thomas.berthold@elkb.de

Stellvertretende Dekanin Kathrin Nagel (Region Süd), kathrin.nagel@elkb.de

Stellvertretender Dekan Dr. David Scherf (Region Süd), david.scherf@elkb.de

3. Präventionsbeauftragte (strukturell und inhaltlich versierte Personen)

Gabi Mehlan (Region Nord), gabi.mehlan@elkb.de

Swetlana Nett (Region Süd), swetlana.nett@elkb.de

4. Koordination der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Susanne Götte (Region Nord), susanne.goette@elkb.de

Stefan Fischer (Region Süd), stefan.reinhold.fischer@elkb.de

Gerhard Beck (Region Süd), gerhard.beck@elkb.de

5. Berater und Beraterinnen

Friederike Steiner (Region Nord)

Benjamin Lulla (EJ Region Süd)

Anja Matthalm (Region Süd)

Isabella v. Obstfelder (Region Süd)

Jennifer Mikolasch (Region Süd)

6. Seelsorgerin / Seelsorger

Gudrun Mirlein (Klinikseelsorge Region Süd)

Manuel Sauer (Notfallseelsorge)

19.5 Dokumentationsbogen bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Es ist wichtig so genau wie möglich zu formulieren (Zitate, was habe ich gesehen, was habe ich gehört, was nehme ich wahr)

Die Informationen werden der Taskforce im Dekanat weitergemeldet und das weitere Vorgehen besprochen. Wichtig ist nicht vorzuverurteilen.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz, Name Protokollant*in	
--	--

Sachdokumentation

Wer hat etwas beobachtet bzw. berichtet? (Name, Telefon, Mail, Funktion ...)	
Betroffene*r: Name, Alter, Geschlecht	
Beschuldigte*r: Name, Alter, Geschlecht, Funktion	
Zeugen: Namen, Funktion	

Die Beobachtung bzw. Schilderung betrifft eine Situation ...	intern (z. B. Angebote Dekanatsbezirk oder Kirchengemeinde ...)	extern (z. B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...)
Wo und wann? (Örtlichkeit möglichst genau, Datum der Beobachtungen)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		
Was wurde genau beobachtet bzw. berichtet?		
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?		

Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
Alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	

Ist der Schutz der/des Betroffene*n gewährleistet?	
Gibt es einen Anlass für ärztliche Abklärung?	
Mögliche Unterstützung der/ des Betroffenen aus deren/ dessen Umfeld	
Mögliche Gefahren für die/ den Betroffene*n durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	

Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen?	
Nächste Schritte	

19.6 Informationen zum Arbeitskreis sexueller Missbrauch und örtlichen Ansprechpartnern:

Arbeitskreis Sexueller Missbrauch im Landkreis Schwandorf



Wer sind wir?

Wir sind ein Zusammenschluss von Beratungs- und Hilfseinrichtungen sowie Staatlicher Stellen im Landkreis Schwandorf.

Was tun wir?

Wir beraten Betroffene und unterstützen sie bei Bedarf auf der Suche nach therapeutischen Hilfen. Außerdem bieten wir Hilfe und Unterstützung für das soziale Umfeld an. Präventiv klären wir durch Information auf und enttabuisieren so das Thema. Des Weiteren stellen wir Informationsmaterial zur Verfügung.

Wer kann zu uns kommen?

- Betroffene von Sexualisierter Gewalt
- Familienangehörige, Bekannte, Freunde ...
- Alle, die in ihrem privaten oder beruflichen Umfeld Sexualisierte Gewalt vermuten
- Alle, die sich über Sexualisierte Gewalt informieren wollen

Wo bekommen Sie Hilfe?

- Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern Schwandorf, Tel. 09431/997010
- Beratungsstelle für Ehe-Familien- und Lebensfragen Schwandorf, Tel. 09431/99700 0
- Kreisjugendamt Schwandorf, Tel. 09431/471 0
- Sozialpsychiatrischer Dienst – Beratungsstelle für psychische Gesundheit, Tel. 09431/88170
- Jugendsozialarbeit an Ihrer Schule
- Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer Tel.: 0941/506 1333 (AB)
- Kripo Amberg, Tel.09621/890 2190 (AB), Tel. 09621/890 0
- Kinder-und Jugendtelefon Tel.116111
- Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch Tel. 0800 22 55 530
www.hilfe-portal-missbrauch.de

Bei aktuer Gefahr (24 Stunden)

- Frauennotruf des Frauenhauses Tel.: 09471/7131
- Polizeinotruf Tel.: 110
- Krisendienst Oberpfalz kostenfreie Rufnummer Tel. 0800 655 3000