

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Pfarrei

Weihenzell-Wernsbach-Forst

Stand 20.11.2025

**AKTIV GEGEN . . .
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	3
II.	Geltungsbereich.....	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	5
3.	Partizipation	5
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	6
5.	Präventives Personalmanagement.....	7
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	9
7.	Schulung und Fortbildung	11
8.	Sexualpädagogisches Konzept.....	11
9.	Beschwerdemanagement	12
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	14
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	15
12.	Aufarbeitung	16
13.	Vernetzung und Kooperation.....	17
14.	Öffentlichkeitsarbeit	18
15.	Beschäftigtenschutz.....	20
16.	Inkrafttreten.....	21
IV.	Anhänge	22
1.	Unser Interventionsteam im Dekanat Ansbach.....	22
2.	Interventionsleitfaden.....	22
3.	Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage).....	23
4.	Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)	24
5.	Dokumentationsbogen.....	25
6.	Verhaltenskodex.....	28
7.	Musterantrag erweitertes FührungszeugnisBeispielplakat Ansprechpersonen	30

I. Vorwort

Die Pfarrei Weihenzell-Wernsbach-Forst soll ein einladender und sicherer Ort des Glaubens und der Gemeinschaft sein, an dem Kinder, Jugendliche und Erwachsene einander in Sicherheit und Respekt begegnen können. Prävention ist im ganzen Dekanatsbezirk ein großes Anliegen.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig im Zeitraum von Januar 2025 bis April 2025 erarbeitet und wird fortlaufend weitergeschrieben. Beteiligt waren, Vertreter des Dekanats und der Arbeitskreis Schutzkonzept der Pfarrei Weihenzell-Wernsbach-Forst. Das Konzept will Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt fördern und konkrete Präventionsstandards festschreiben. Mitarbeitende sind alle, die hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich tätig sind, ebenso Honorarkräfte.

Zwei wichtige Bausteine der Präventionsarbeit, die auch in diesem Schutzkonzept festgeschrieben sind, sollen hier herausgegriffen werden: Die Schulung der Mitarbeitenden, um über sexualisierte Gewalt zu informieren und sensibilisieren (Basisschulung), sowie die Selbstverpflichtungserklärung (Verhaltenskodex) aller Mitarbeitenden. Nur ein gelebtes Präventionskonzept erfüllt seine Funktion. Es ist Ausdruck gelebten Glaubens.

II. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Pfarrei

- 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 Lehrenden und Lernenden sowohl im Miteinander als auch untereinander,
- zwischen helfender und hilfesuchender oder hilfeerhaltender Person,
- im persönlichen Umfeld der anvertrauten und (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.

Für folgende Arbeitsbereiche gelten zusätzliche Hinweise:

Kirchenmusik

Die Dekanatskantoren sind in allen Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks aktiv. Sie sind über abweichende Regelungen zum Dekanatskonzept vom pfarramtlichen Geschäftsführer zu informieren. Bei der Zusammenarbeit mit externen Ensembles, Chören, Musikern etc. wird in den Verträgen auf das Schutzkonzept hingewiesen. Sie kann auf der Website des Dekanats eingesehen werden.

Klinikseelsorge

Die Klinikseelsorge ist dem Dekanatsbezirk zugeordnet. Die Arbeit findet derzeit vor allen im Bezirksklinikum Ansbach und ANregiomed Klinikum Ansbach statt. Die Mitarbeitenden müssen sich über die Schutzkonzepte der Kliniken vor Ort informieren. Wo die Schutzkonzepte der jeweiligen Kliniken Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept hinausgehen, müssen diese umgesetzt werden.

Dekanatsjugend

Die Evangelische Jugend ist Vorreiter in der Präventionsarbeit. Die Standards der EJ Bayern gelten weiter, das vorliegende Schutzkonzept ergänzt die Standards für die Mitarbeitenden im Dekanatsbezirk; Die Mitarbeitenden in der Dekanatsjugend sind in allen Kirchengemeinden des Dekanatsbezirks aktiv. Daher müssen sich die Jugendreferenten und ehrenamtlichen Jugendleitern über die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden informieren. Wo die kirchengemeindlichen Schutzkonzepte Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept hinausgehen, müssen diese an die Ehren- und Hauptamtlichen kommuniziert werden. Die Vorgaben Dritter für die Jugendarbeit,

wie z. B. Kreisjugendring, Bezirksjugendring oder anderer Zuschussgeber in der Jugendarbeit sind zu beachten und umzusetzen.

Schulreferat

Religionspädagogen, Katecheten und Pfarrer im Schuldienst müssen sich über die Schutzkonzepte der Schulen, an denen sie eingesetzt sind, informieren und diese umsetzen.

Für Prädikanten und Lektoren gelten die Regelungen des Dekanatsbezirkes im gesamten Dekanat unabhängig der kirchengemeindlichen Regelungen. Seelsorger in der JVA müssen sich über die Schutzkonzepte der jeweiligen Einrichtungen informieren und diese umsetzen.

Der Verwaltungszweckverband 5, in welchem der Dekanatsbezirk Ansbach eingebunden ist, eigene Körperschaft des öffentlichen Rechts mit einem eigenen Schutzkonzept.

Das Diakonische Werk Ansbach e.V. unterliegt ebenfalls den entsprechenden Vorgaben des Präventionsschutzkonzepts, das für den Bereich von Kirche und Diakonie gilt.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde vom 24.1. bis 28.3.2025 durchgeführt. In folgenden Arbeitsbereichen wurden Mitarbeitende und/oder Teilnehmende durch eine Umfrage an der Erstellung beteiligt:

Minitreff, Minigottesdienst, Kindergottesdienst, Kinderstunde, Jungschar, Teeniekreis, Jugendkreis, Hauskreise, Freizeiten (Jungscharfreizeit, Teencamp, Next Steps, KiGo-Freizeit), Familiengottesdienst, Homerun-Jugendgottesdienst, Sonntagsgottesdienste, Ferienprogramme, Seniorenkreis und Seniorenausflüge, Posaunenchor, Besuchsdienst, Seelsorge, Kirchenvorstand, Organisten, Mesnerinnendienst, Frauenabend, Gemeindebrief, Singkreis, Technik und Dienst eines Jugendreferenten und Pfarrers.

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Fehlende Hausordnungen für die Gemeindehäuser
 - o Es wird für die Gemeindehäuser eine Hausordnung erstellt.
- Das Beschwerdemanagement war nicht durchgehend bekannt
 - o Die Möglichkeiten der Beschwerde werden im Konzept aufgeführt und bekanntgemacht.
- Unkenntnis über Verhaltensregeln/Verhaltenskodex bislang nur in der Jugend gültig
 - o Ein Verhaltenskodex und Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden allen Mitarbeitern ausgehändigt. Auf deren Grundlage werden in Gruppen und Freizeiten gemeinsame Regeln entschieden.
- Gefahr durch eins-zu-eins-Kontakten/Uneinsehbare Räume im Gemeindehaus
 - o Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Gefahrensituation. Eins-zu-eins-Situationen sollen möglichst im öffentlichen oder kontrollierbaren Raum durchgeführt

werden. Deshalb sollen im Gemeindehaus möglichst einsehbare Räume genutzt oder geschaffen werden.

- Keine geeignete Möglichkeit zum Stillen/Männertoilette einsehbar
 - o Wird beim Umbau des Gemeindehauses berücksichtigt.
- Interventionspläne sind nicht bekannt und zugänglich
 - o Werden wie im Konzept beschrieben veröffentlicht.

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.

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

Maßnahme	Verantwortlich	Umzusetzen bis	Umgesetzt am
Bedarf an Hausordnungen an Pfarrämter mitteilen	Haizmann	Auftrag erteilt: 23.07.25	Umgesetzt am 7.11.25
Bauausschuss über oben aufgeführten Bedarf informieren	Haizmann		28.05.25

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Pfarrei wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Pfarrei.

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 und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

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

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

3. Partizipation

Wir als Dekanatsbezirk möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Dekanatsbezirkes notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die

wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder (Klienten etc.) umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinungen einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Kirchenvorstand
- Jugendausschuss
- Mitarbeiter(teams) der verschiedenen Gruppen, Kreise und Freizeiten

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Erstellen einer Hausordnung
- Beteiligung von Teilnehmern auf Freizeiten und in Gruppen bei Regeln und Programm

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Das Thema Sexualisierte Gewalt betrifft alle; 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.

(1) Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Dekanatsausschuss in der Sitzung vom 26. November 2025 berufen.

Die Ansprechpersonen sind: Frau Pfarrerin Simone Sippel und Herr Hardy Zießler

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Simone Sippel: ansprechperson.dekanat-ansbach1@elkb.de +49 157 57044593

Hardy Zießler: ansprechperson.dekanat-ansbach2@elkb.de +49 157 57044592

a) 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 in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PrävG von der Meldepflicht entbunden.

In unserem Dekanatsbezirk haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

(1) Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils eine Mobile-Simkarte vom Dekanatsbezirk gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen. Bei Fragen im Datenschutz wenden Sie sich an den örtlichen Datenschutzbeauftragten.

(2) Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB: ansprechperson.dekanatansbach@elkb.de. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

c) Fortbildung und Vernetzung

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 der Dekanatsbezirk.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

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 für uns zuständigen Präventionsbeauftragten ist:



Jonathan Gerber

Pfarrer für die Kirchengemeinde Schalkhausen

Telefon: 0981 / 62 480

Mobil: +49 173 16 90 693

E-Mail: jonathan.gerber@elkb.de

Kirchplatz 11 Evangelisch-Lutherische
91522 Ansbach Kirche in Bayern



5. Präventives Personalmanagement

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

1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche und nebenamtliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber 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 Bewerbern schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft. Dabei wird das Führungszeugnis nicht eingesammelt, sondern nur eingesehen.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- In den „Vorgesprächen“ 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.
- In der Einarbeitungsphase werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und besprochen.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung wird den Ehrenamtlichen im ersten Jahr der Verhaltenskodex ausgehändigt und besprochen. Dabei unterschreibt der neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
 - In unserer Pfarrei ist die Teilnahme an der Basisschulung bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, für leitende Positionen und Besuchsdienstmitarbeitenden zwingend erforderlich.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.
 - In unserer Pfarrei ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, für leitende Positionen und Besuchsdienstmitarbeitenden zwingend erforderlich.

3. 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 erfolgt im Pfarramt. In einer verschlüsselten Exceltabelle wird das Datum der Vorlage, Datum der Wiedervorlage und dass kein Eintrag vorhanden ist, dokumentiert. Die Führungszeugnisse werden nicht eingesammelt, sondern nur eingesehen.
- Ein Vorschlag zur Dokumentation für Ehrenamtlichen bzw. Hauptamtliche ist dem Anhang angefügt.

4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikanten

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikanten ohne Vertrag (z.B. Schülern, Studierenden) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikanten sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. 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, leben wir den von der ELKB verfassten 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 folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kollegen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
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 zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstandsgebot 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 will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.

8. 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.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Zusätzlich achten wir darauf, dass allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden die Möglichkeit offen steht sich zu äußern, frei zu entscheiden und gegebenenfalls aus der Situation aussteigen zu können.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise. Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming (Kontaktaufnahme von Erwachsenen zu Kindern mit sexueller Motivation), 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.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Hauptamtliche Mitarbeitende der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB 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 der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Zusätzlich thematisieren wir die Regelungen bei folgenden Gelegenheiten:

- Bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Bei Mitarbeiterschulungen
- Im Konfirmandenunterricht

- Auf Freizeiten bei der Besprechung der Freizeitregeln
- Bei Bedarf in Mitarbeitergesprächen

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserem Dekanatsbezirk für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Jugendmitarbeiter unter 15 Jahren werden durch einen Hauptamtlichen in die Thematik eingeführt und sensibilisiert und unterschreiben den Verhaltenskodex.
- Jugendleiter ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks oder etwas ähnlichem teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikatoren durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet 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 Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Das Dekanatsbüro zusammen mit dem Präventionsbeauftragten informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit im Dekanatsbezirk ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. 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, 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 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.

Dabei prägt uns, dass wir alle Menschen als Geschöpfe Gottes sehen und sie mit ihrer Sexualität als Teil ihrer Persönlichkeit annehmen.

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Kirchengemeinde. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

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

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, 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.

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 darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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 in unserem Dekanatsbezirk folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

Auf Dekanstebene:

- Sprechzeiten bei Dekan
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitervertretung für Mitarbeitende

In unserer Pfarrei:

- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- „Briefkasten für Kinder“ am Gemeindehaus
- Kinder zeigen Unmut (verbal oder nonverbal)
- Befragungen von Kindern
 - *Ich konnte das Programm mitbestimmen.*
 - *Meine Meinung wurde ernst genommen.*
 - *Wie zufrieden bist Du mit dem Team?*
 - *Was hat Dich besonders gefreut?*
 - *Was hat Dich besonders geärgert?*
 - *Hast DU Dich wohl gefühlt?*
- Schriftliche oder mündliche Rückmeldungen an das Team, den Träger, ...
- Mitarbeitergespräche
- Teamgespräche
- Beschwerdeformular auf Homepage, ausgelegt im Foyer des Gemeindehauses und in der Kirche. Dieses Formular kann in den Briefkästen der Kirchenvorsteher, des Pfarramtes, dem Briefkasten am Gemeindehaus oder per E-Mail an Pfarramt.Weihenzell@elkb.de abgeben werden.

Die Beschwerden, werden in der monatlichen Kirchenvorstandssitzung gesichtet und bearbeitet, anschließend erhält der Hinweisgeber (wenn angekreuzt) eine Rückmeldung über den Stand der weiteren Bearbeitung.

Hierbei handelt es sich nicht um eine abgeschlossene Liste, sondern um eine Ideensammlung, welche Beschwerdemöglichkeiten für Kinder, Eltern, Mitarbeiter und Erwachsene geeignet wären.

Bei allen Instrumenten, egal ob für Kinder, Eltern, Mitarbeitenden oder Erwachsene, ist grundsätzlich die Haltung zu vermitteln: „*Konstruktives Feedback ist willkommen!*“; „*Wir verstehen Beschwerden und Rückmeldungen als Anregung, etwas zu verbessern.*“

Damit die Instrumente der Beschwerde genutzt werden können, ist es entscheidend immer wieder auf die Angebote hinzuweisen und offensiv nach Beschwerden zu fragen. Dafür sind die Teamgespräche und die regelmäßigen Feedbackrunden innerhalb der Gruppen und Kreise ritualisiert und der „Briefkasten für Kinder“ wird bei jeder Bürozeit der Pfarramtsekretärin gelehrt. Bei Freizeiten mit Kindern und Jugendlichen gibt es abends in den Zimmern eine festgelegte Zeit für Feedback, das noch am selben Tag im Team besprochen wird.

Damit Hinweisgeber oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten und ob die Beschwerde im Team, Jugendausschuss oder Kirchenvorstand besprochen wird.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Der Interventionsleitfaden befindet sich noch in Arbeit. Bei Fragen zum Vorgehen im Verdachtsfall wenden Sie sich bitte an die Meldestelle.

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

Die Leitungsverantwortlichen 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 wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit (Name einfügen) abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- ➔ Wir behalten alle Beteiligten im Blick.
- ➔ Wir treffen keine alleinigen Entscheidungen.
- ➔ Wir halten unser Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein, um handlungsfähig zu sein.

Interventionsleitfaden:

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

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (*mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allen*). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

-
(Dekan*in (Einrichtungsleitung) und Stellvertretung benennen)
-
(Die*der Präventionsbeauftragte)
-
(eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)
-
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)
-
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)

-
(ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person
weisungsbefugt ist)

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen 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 (*Name des*der Dekans*in bzw. Einrichtungsleitung*). Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

Anhang:

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner*innen

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde (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 die leitungsverantwortlichen und weisungsbefugten 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/dienstrechtlche Vorgaben sind zu beachten.

- Die zu Unrecht beschuldigte und die beschuldigende 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.

12. Aufarbeitung

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

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

Bei der institutionellen Aufarbeitung werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Dekanatsbezirk 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
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem Dekanatsbezirk
- 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 die betroffene Person jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeugen, 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 (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 unsere Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, 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 und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

13. Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen als auch mit externen Kooperationspartnern, 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 recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle Raureif e.V. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Anlaufstelle in unser Schutzkonzept aufnehmen. Diese Beratungsarbeit unterliegt der Schweigepflicht. Eine Rückmeldung Beratungsfälle ans Dekanat bzw. an andere Einrichtungen findet nicht statt.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Dekanatssynode

Unsere Netzwerkpartner vor Ort

Fachberatungsstelle Rauhreif	
Name: Rauhreif e.V. – Hilfe bei sexualisierter Gewalt	Erreichbarkeit: Mo/Do/Fr.: 09.00-11.00 und Di.: 16.00-18.00
Tel: 0981 98848	E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de

Weißer Ring...	
Name: Elly Albaner	Erreichbarkeit:

Tel: 0151/55164844

E-Mail: albaner.elly@mail.weisser-ring.de

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei

Name: Frau Petzold, Frau Boßert und Herr Richter	Erreichbarkeit:
Tel: 0911/2112-1344	E-Mail:

Zuständige Staatsanwaltschaft

Name: Staatsanwaltschaft Ansbach	Erreichbarkeit: Montag bis Freitag: 8.00 bis 12.00 Uhr
Tel: 0981 / 58-0	E-Mail: poststelle@sta-an.bayern.de

14. Öffentlichkeitsarbeit

Verantwortungsvollen Umgang mit Fotos

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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) 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 (Dekanatsbezirk, Einrichtung) zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

a) *Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos*

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 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 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:
 - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

Anhang:https://datenschutz.ekd.de/wp-content/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf

b) Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

c) 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.

d) Gemeindebrief/ Einrichtungspublikation

In unseren Gemeindebrief/ unsere Einrichtungspublikation werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

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

In unserem Gemeindebrief/ unserer Einrichtungspublikation informieren wir anlassbezogen über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,

- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

Auf unseren Pinnwänden informieren wir über:

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.

15. Beschäftigtenschutz

15.1 Allgemeine Informationen

Das Präventionsgesetz der ELKB bezieht sich nicht nur auf sexualisierte Gewalt, die an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und weiteren anvertrauten Personen in Kirche oder Diakonie verübt wird. Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kollegen, Vorgesetzte oder den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision beziehungsweise Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

„Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und diakonischen Dienstverhältnissen; eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen. Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht.“ (Präambel der Ordnung zum Beschäftigtenschutz (BeschSchO) vom 20. April 1999, RS 803).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spannt den rechtlichen Rahmen für diese Zielgruppe hin zum Beschäftigtenschutz. Hier finden sich Regelungen gegen Benachteiligung, gegen Diskriminierung und gegen (sexuelle) Belästigung. Der § 3 Abs. 4 AGG ist die Grundlage für das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kollegen oder Dienstvorgesetzte erfahren.

Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen.

Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem Pfarrerdienstrechtt stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtllicher Verpflichtungen dar und kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Belästigung wird im Regelfall zugleich eine erhebliche Störung des Friedens in dem betreffenden Arbeitsbereich bedeuten.

Alle kirchlich Mitarbeitende, 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 werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

15.2 Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden

Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar dem nächsthöheren nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden.

Es ist dringend geboten, externe Beratung zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

15.3 Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden

Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung.

In diesem Kontext ist es dringend geboten, externe Beratung einzuholen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

15.4 Regelungen im Präventionsgesetz

„Die bislang bestehende Ordnung für den Beschäftigtenschutz vom 20. April 1999 (RS 803), die vom Landeskirchenrat im Einvernehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission und dem Diakonischen Rat erlassen wurde, wird von den Regelungen des Präventionsgesetzes überlagert und mit den bereits im Entstehen begriffenen und künftig weiter entstehenden Schutzkonzepten in Einklang zu bringen sein oder von diesen abgelöst werden. Ihre Änderung beziehungsweise Aufhebung wird parallel zur Erarbeitung des Rahmenkonzeptes erfolgen.“ (Präventionsgesetz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern).

Es ist geplant, für die den Beschäftigtenschutz betreffenden Regelungen ein separates Konzept zu formulieren im Sinne eines bereichsübergreifenden Schutzkonzepts. Es wird die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufnehmen und sich an dessen Handlungsempfehlungen orientieren.

16. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept wurde der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Nachdem die Rückmeldung von der Fachstelle eingearbeitet wurde, haben die Kirchenvorstände der Pfarrei Weihenzell-Wernsbach-Forst das vorliegende Schutzkonzept in seiner Sitzung vom 20.11.2025 beraten und beschlossen.

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 2030.

IV. Anhänge

1. Unser Interventionsteam im Dekanat Ansbach

Dekan/Verfahrensleitung	
Name: Dr. Matthias Büttner	Erreichbarkeit:
Fon: 0173/9565436	E-Mail: matthias.buettner@elkb.de

Stellvertretung Dekan	
Name: Holger Bär	Erreichbarkeit:
Fon: 09824/256	E-Mail: holger.baer@elkb.de

Präventionsbeauftragter	
Name: Jonathan Gerber	Erreichbarkeit:
Fon: 0981/62480	E-Mail: jonathan.gerber@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Dr. Friederike Oertelt	Erreichbarkeit:
Fon: 09872/7600	E-Mail: friedericke.oertelt@elkb.de

Meldestelle ELKB	
Name:	Erreichbarkeit:
Fon: 089 / 5595 – 342	E-Mail: meldestellesg@elkb.de

2. Interventionsleitfaden

???

3. Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)

Dienstgeber:

Evangelisch-Lutherischer Dekanatsbezirk Ansbach,
Schaitbergerstraße 20, 91522 Ansbach
vertreten durch Dekan Dr. Matthias Büttner

Angaben Mitarbeitenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ, Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Einsichtnahme meines erweiterten Führungszeugnisses und Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Dokumentation der Einsichtnahme	Ausstellungsdatum Führungszeugnis:	
	Datum der Einsichtnahme:	
Der/die oben genannte Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Es ist kein Eintrag wegen einer Straftat nach den Paragraphen 171, 174, 174a, 174b, 174c, 176, 176a, 176b, 177, 178, 179, 180, 180 a, 181a, 182, 183, 183a, 184, 184a, 184b, 184c, 184d, 184e, 184f, 225, 232, 233, 233a, 234, 235, 236 des StGB vorhanden.		
Ort, Datum	Unterschrift des Dienstgebers	Wiedervorlage (5-Jahres-Turnus)

Datum des unterschriebenen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum	
Datum Teilnahme an Basisschulung	

4. Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)

Dienstgeber:

Evangelisch-Lutherischer Dekanatsbezirk Ansbach,
Schaitbergerstraße 20, 91522 Ansbach
vertreten durch Dekan Dr. Matthias Büttner

Angaben Mitarbeitenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Straße:	
PLZ, Ort	
Tätigkeit	
Hiermit erkläre ich mich mit der Aufbewahrung dieses Formulars beim o.g. Dienstgeber einverstanden.	
Ort, Datum	Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Datum des unterschriebenen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum	
Datum Teilnahme an Basisschulung	

5. Dokumentationsbogen

Dokumentation von Vermutungen

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten.
Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz	
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Fon, Mail...)	
Betroffener: Name, Alter, Geschlecht	
Täter: Name, Alter, Geschlecht	
Zeugen: Namen	

Die Beobachtung betrifft eine Situation ...	intern (z.B. Angebote der Kirchengemeinde und des Dekanats ...)	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...)
Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		
Was wurde genau beobachtet?		
Wie war die Gesamtsituation?		
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?		

--	--

Nächste Schritte ...	
----------------------	--

6. Verhaltenskodex

Verhaltenskodex der ELKB

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 folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
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 zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ 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 will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. 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.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Zusätzlich achten wir darauf, dass allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden die Möglichkeit offen steht sich zu äußern, frei zu entscheiden und gegebenenfalls aus der Situation aussteigen zu können.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise. Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming (Kontaktaufnahme von Erwachsenen zu Kindern mit sexueller Motivation), Cybermobbing oder

¹ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

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.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Hauptamtliche Mitarbeitende der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB 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 der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten 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 nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....
Ort, Datum

.....
Name

.....
kirchliche Dienststelle

.....
Unterschrift

7. Musterantrag erweitertes Führungszeugnis

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30 a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätige/n ich/wir

KG, DB oder sonstiger Träger	Vertreten durch
Anschrift (PLZ, Ort, Straße)	

dass Frau/Herr

Name	Vorname	Geburtsdatum
Anschrift (PLZ, Ort, Straße)		

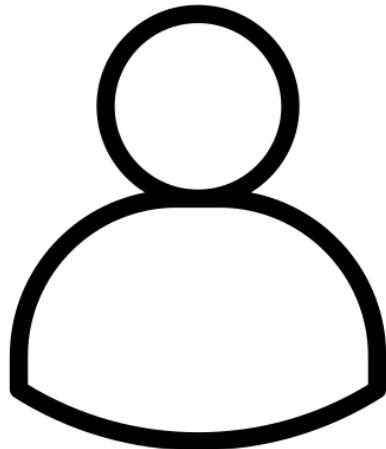
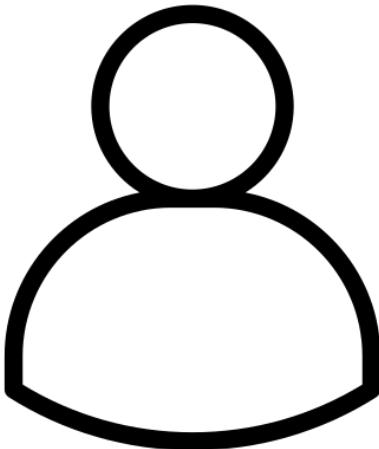
gemäß § 30 a Abs. 1 des Bundezentralregistergesetzes zur Ausübung einer

- Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a des Achten Sozialgesetzbuches bedarf
- Beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient
- Beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakte zu Minderjährigen aufzunehmen
- Ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient
- Ehrenamtlichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

Kurze Beschreibung der Tätigkeit und Vergütung

Ansprechpersonen unser Dekanat Ansbach



Pfarrerin Simone Sippel

Hardy Zießler

Wie sind wir erreichbar?

0157 57044593

0157 57044592

Ansprechperson.dekanat-ansbach1@elkb.de Ansprechperson.dekanat-ansbach2@elkb.de



www.dekanat-ansbach.de

Unser Grundsatz:

Wir sind auf der Seite der Betroffenen!