

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



**Evang.-Luth. Kirchengemeinde
Petersaurach**

Hauptstr. 18

91580 Petersaurach

Telefon: 0 98 72 / 7561

Pfarramt.petersaurach@elkb.de

Schutzkonzept
zur
Prävention von
sexualisierter Gewalt
für die
Kirchengemeinde
Petersaurach
im

AKTIV GEGEN
Dekanatsbezirk
MISSBRAUCH

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

Impressum

Herausgeber: Evang.- Luth. Kirchengemeinde Petersaurach

vertreten durch Pfarrer Michael Schauber

Hauptstr. 18, 91580 Petersaurach

In Absprache mit:

Fachstelle zur Prävention von sexualisierter Gewalt der ELKB

**Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Kirchengemeinde
Petersaurach**

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	5
II.	Geltungsbereich.....	5
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts.....	6
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	6
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.....	7
3.	Partizipation.....	8
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten.....	9
1.	Ansprechpersonen.....	9
2.	Präventionsbeauftragte.....	10
5.	Präventives Personalmanagement.....	11
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:.....	11
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	12
3.	Dokumentation.....	13
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen.....	13
5.	Erweitertes Führungszeugnis.....	14
6.	Mitarbeitendenjahresgespräche.....	15
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	15
1.	Verhaltenskodex der ELKB.....	15
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	17
7.	Schulung und Fortbildung.....	19
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.	21
9.	Beschwerdemanagement.....	23
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	24
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	26
12.	Aufarbeitung.....	28
13.	Vernetzung und Kooperation.....	30
14.	Öffentlichkeitsarbeit.....	31
1.	Während der Schutzkonzepterstellung.....	31
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	31

3. Homepage.....	32
4. Dekanatsinfo und Gemeindebrief.....	33
5. Schaukästen.....	33
15. Beschäftigtenschutz.....	34
16. Anhang.....	34

I. Vorwort

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Petersaurach im Dekanatsbezirk Windsbach 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.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig im Zeitraum von Januar 2025 bis Oktober 2025 erarbeitet und wird fortlaufend weitergeschrieben. Das Konzept will Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt fördern und konkrete Präventionsstandards festschreiben.

Zur Mitarbeit eingeladen sind alle, die hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich in der Kirchengemeinde tätig sind. Im Frühjahr 2025 hat sich eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Pfarrteam, Präventionsbeauftragte und Kirchenvorsteher*innen gefunden, das die formale Erstellung des Schutzkonzeptes übernommen hat. Mit eingebunden wurden somit die Kinder- und Jugend- bzw. Konfirmandenarbeit, sowie die Erwachsenen- und Seniorenbildung.

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

II. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinde Petersaurach (mit allen Gemeindeteilen, die Kindertagesstätte „Auenland“ hat ein eigenes Schutzkonzept):

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

- im persönlichen Umfeld der anvertrauten und (ehrenamtlich, nebenamtlich und hauptamtlich) arbeitenden Menschen.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 29. April 2025 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Kirchenvorstand
- Ehrenamtliche aus der Seniorenarbeit
- Kigo-Team-Mitarbeitende
- Posaunenchor
- Jugendarbeit und Konfiteamer

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

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Die **Öffentlichkeitsarbeit** einschließlich Homepage, Schaukästen und Gemeindebrief ist im Prozess der Neugestaltung (neue Medien, neues Design, neue und einfache Zugangsmöglichkeiten).
- In der Öffentlichkeitsarbeit soll das **Thema „Schutzkonzept“** Raum finden.
- Das Gemeindezentrum wird von vielen verschiedenen Gruppen und Kreisen genutzt, die Erstellung einer **Hausordnung** erscheint sinnvoll
- Eine **neutrale Anlaufstelle** für Mitarbeitenden ist notwendig
- Der **Kindergottesdienst** wird gut angenommen, die Begleitung beim Toilettengang der Kinder sollte genauso gewährleistet sein, wie die gleichzeitige Betreuung der übrigen Gruppe
- Am **konstruktiven Umgang mit Kritik** untereinander muss gearbeitet werden, ebenso muss eine Sensibilität für die Fehlerfreundlichkeit in Teams entwickelt werden
- Leitungsentscheidungen das Gemeindeleben betreffend sollen transparent kommuniziert werden; Ideen zur **Förderung der Transparenz**: Zukunftswerkstatt oder Newsletter
- Basisschulungen für Ehrenamtliche werden zentral organisiert
- Führungszeugnisse müssen von erwachsenen Ehrenamtlichen, die regelmäßig, verantwortlich mit Schutzbefohlenen arbeiten, vorgelegt werden

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.

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

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Öffentlichkeitsarbeit neu gestalten	Pfarrer und Sekretärin	Ende 2026
„Schutzkonzept“ in der Gemeinde publik machen	An verschiedenen Stellen - Gemeindebote - Abendveranstaltung - Homepage - Arbeit mit Kindern - Etc.	fortlaufend
Homepage: Veröffentlichung der Ansprechpersonen etc.	Pfarramt	Anfang 2026
Schreiben zur Führungszeugnisbeantragung erstellen	Pfarramt	Ende 2025
Führungszeugnisse einfordern	Pfarramt	Mitte 2026
Basisschulungen organisieren und durchführen	Präventionsbeauftragte	Bis Ende 2026

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Wir glauben: Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Beeinträchtigung oder ethnischer Herkunft. Auf der Grundlage dieses Menschenbildes, das alle Lebewesen als liebenswerte Geschöpfe Gottes annimmt, pflegen wir in der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Petersaurach einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander.

In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir wollen Menschen, besonders Kindern und Jugendlichen, einen sicheren Rahmen bieten, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden und sie Gottes Segen erfahren können.

Alle Mitarbeitenden der Kirchengemeinde übernehmen Verantwortung für den Schutz der ihnen anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor körperlicher, emotionaler und sexualisierter Gewalt. Alle Mitglieder der Kirchengemeinde sind aufgerufen, sich dafür verantwortlich zu fühlen. **Gewalt hat keinen Raum in unserer Kirchengemeinde.**

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Wenn diese geschehen, werden sie nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Die Mitarbeitenden tolerieren Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffe nicht und gehen transparent damit um. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

Alle hauptberuflichen- neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben als Selbstverpflichtung einen Verhaltenskodex; dieser konkretisiert die Umsetzung dieses Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der täglichen Arbeit.

Das Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und der Verhaltenskodex sind auf der Homepage der Region West sowie auf der Homepage des Dekanats Windsbach direkt abrufbar.

Beides wird in der nächsten Ausgabe des Gemeindeboten veröffentlicht und mit neuen Mitarbeitenden (ehrenamtlich und hauptamtlich) besprochen, sowie in Gremiensitzungen des Kirchenvorstandes thematisiert. **Das Leitbild und das Schutzkonzept sollen bei verschiedenen Gelegenheiten (MitarbeiterInnen-Tag, Dekanatssynode, JuLeiKa-Schulung etc.) vorgestellt und diskutiert werden.**

3. Partizipation

Wir schaffen für Menschen in unserer Kirchengemeinde aktiv Möglichkeiten, sich einzubringen und sich an Entscheidungen zu beteiligen. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, wird deren Position gestärkt und ein eventuelles Machtgefälle verringert.

Alle Mitarbeitenden setzen sich aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Partizipation findet im Kirchenvorstand sowie der jährlich stattfindenden Gemeindeversammlung statt. Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde kommunizieren klar ihre Ziele, 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. Beteiligte können so eigenverantwortlich entscheiden, in welchem Umfang sie sich einbringen möchten.

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 Potentialanalyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Sicherstellung der persönlichen Rechte mit dem Hinweis auf
 - *voice* (jede/r sollte immer das Recht haben, Rechtsverletzungen zu äußern und die Stimme zu erheben)
 - *joice* (jede/r sollte immer die Wahl haben, ob man sich in der aktuellen Situation befinden will)
 - *exit* (jede/r muss aus jeder Situation auch aussteigen können)zu Beginn einer neuen Kirchenvorstandperiode etc.
- Veröffentlichung der Termine der Kirchenvorstandssitzungen durch Abkündigung und Aushang

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Kirchenvorstand und auch der Dekanatsausschuss haben sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Dieser stellt sicher, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Der Kirchenvorstand beschäftigt sich spätestens alle zwei Jahre mit dem Schutzkonzept und unterstützt die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und notwendigen Ressourcen.

Das Schutzkonzept wird spätestens alle fünf Jahre überprüft; das Datum wird am Ende dieses Schutzkonzeptes 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 15. Mai 2025 berufen und vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 21. Oktober 2025 bestätigt.

Die Ansprechpersonen sind: **Ingrid Sichart und Holger Kalippke**

Die Ansprechpersonen sind sowohl über eine Handynummer als auch über E-Mailadresse erreichbar. Eine Rückmeldung erfolgt im Regelfall innerhalb von 48 Stunden.

Weitere Ansprechpersonen vor Ort (niedrigschwellig) werden vom Kirchenvorstand benannt und ebenfalls in der Gemeinde veröffentlicht.

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, die auch den Kirchengemeinden zur Verfügung stehen.

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Um die Erreichbarkeit zu gewährleisten sprechen sich die Ansprechpersonen bei längeren Abwesenheiten untereinander ab.

(1) Handy

Die Ansprechpersonen haben ihre Privathandys. Auf diesem sind sie erreichbar. Alternativ kann ihnen eine SMS geschrieben oder 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) Mailadresse

Die Ansprechpersonen haben eine Mailadresse. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Kontaktmöglichkeiten sind:

Ingrid Sichart: ingrid.sichart@elkb.de

Holger Kalippke: holger.kalippke@elkb.de

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 unser Dekanatsbezirk.

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

2. Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. 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 zuständige Präventionsbeauftragte ist: **Pfarrerin Sabrina Geißelsöder**

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

E-Mail: sabrina.geisselsoeder@elkb.de

Telefon: 09872 3019806 (Pfarramt Vestenberg)

Die Präventionsbeauftragte und Ansprechpersonen werden auf der Homepage des Dekanats benannt und sind dem Kirchenvorstand bekannt. Zu Beginn einer neuen Periode werden sie auf der Dekanatssynode vorgestellt.

Präventionsbeauftragte nehmen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte teil sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt. Sie nehmen an den regelmäßigen Vernetzungstreffen teil, die durch die Fachstelle angeboten werden.

5. Präventives Personalmanagement

Es gibt ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren hauptamtlicher Mitarbeitender gilt:

- Im Vorstellungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Bei Lücken im Lebenslauf oder häufigen Wechseln der Beschäftigung wird nach den Gründen gefragt. Gegebenenfalls wird um Erlaubnis gebeten, beim früheren Arbeitgeber nachzufragen.
- Im Vorstellungsgespräch werden auch Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitendenvertretung (MAV) wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- **Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Dienstbeginn ausgehändigt.** Der*die neue Mitarbeitende unterschreibt den Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum bei Dienstbeginn.
- 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. Am Willkommenstag für neue Mitarbeitende wird das Thema Prävention sexualisierter Gewalt angesprochen.

2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Je nach Art der Beschäftigung wird der Verhaltenskodex den Interessierten ausgehändigt und vom Ehrenamtlichen unterschrieben.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet. Während dieser Begleitung wird auch das Schutzkonzept und Leitbild in Grundzügen besprochen.
- 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. Zwei Beispiele:
 - *In unserem Dekanatsbezirk ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.*
 - *Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Mitgestaltung des Dekanatsfrauenprogrammes, ist die Vorlage nicht notwendig.*

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
- Dokumentation der Vorlage und Wiedervorlage (Datum) des erweiterten Führungszeugnisses

Die Dokumentation kann tabellarisch erfolgen.

Die Aufbewahrung der Dokumentationen und Mitarbeiterlisten erfolgt datenschutzkonform (z. B. in der ELKB-Cloud). Bei Wechsel der verantwortlichen Mitarbeitenden werden die Unterlagen an das Dekanat übergeben und dort datenschutzkonform verwahrt.

4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

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

Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet:

Name, Vorname, Geburtsdatum

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum Unterschrift

Hospitierende und Praktikant*innen werden begleitet durch im Dekanatsbezirk hauptamtlich tätiges Personal.

Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

5. Erweitertes Führungszeugnis

a) *Hauptamtliche Mitarbeitende in der Kirchengemeinde*

Bei Einstellung wird von allen Personen, die in unserer Kirchengemeinde angestellt werden, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis angefordert. Es muss vor Arbeitsbeginn vorliegen. Die Kosten hierfür trägt die*der Bewerber*in. (§4 Abs. 7 PrävG).

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dokumentiert (Ausstellungsdatum und Datum der Einsichtnahme). Das erweiterte Führungszeugnis verbleibt bei dem jeweiligen Mitarbeitenden.

Auf Anforderung, jedoch spätestens alle fünf Jahre, muss erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und die Einsichtnahme dokumentiert werden. Die Kosten hierfür trägt der Dekanatsbezirk (§4 Abs. 7 PrävG).

Die Zuständigkeiten für die Einsichtnahme und Dokumentation sind folgendermaßen geregelt:

Pfarramt: Pfarrer*in, delegiert an personalaktenführende Stelle, d.h.:

- an Mitarbeitende im Pfarrbüro

Die Kirchengemeinde fordert das erweiterte Führungszeugnis für seine oben benannten Geltungsbereiche an, sofern es nicht durch übergeordnete Stelle im Landeskirchenamt erfolgt (Pfarrer*innen, Diakon*innen, Religionspädagoge*innen, Kirchenmusiker*innen).

b) *Ehrenamtliche Mitarbeitende in der Kirchengemeinde*

In bestimmten sensiblen Bereichen wird auch von Ehrenamtlichen ein erweitertes Führungszeugnis gefordert. Die Gebühr für die Erstellung des erweiterten Führungszeugnisses ist bei Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit durch den Dienstgeber kostenfrei. Dies umfasst insbesondere alle Bereiche, in denen Mitarbeitende mit Kindern, Jugendlichen oder anderen vulnerablen Gruppen arbeiten. Hintergrund: Einschlägig vorbestrafter Personen dürfen keine Tätigkeit mit diesen Gruppen übertragen werden (vgl. SGB VIII §72a, §4 PrävG). Die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten.

Aufforderung und dokumentierte Einsichtnahme sowie Wiedervorlage für neue Aufforderungen: Pfarramt: Pfarrer*in, delegiert an Sekretärin

6. Mitarbeitendenjahresgespräche

Das jährliche Mitarbeitendenjahresgespräch bietet Raum und eine entsprechend offene Atmosphäre, um mögliche Vorfälle sexualisierter Gewalt ansprechen zu können. Die Mitarbeitenden werden dabei im Gespräch sensibilisiert und beraten.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Die Arbeit mit Menschen, die uns anvertraut sind, erzeugt Nähe. Mitarbeitende tragen dafür Verantwortung, diese Nähe in der nötigen professionellen Distanz zu gestalten, wie sie im Verhaltenskodex formuliert ist. Auch der digitale Raum benötigt eine besondere Reflektion des Umgangs von Nähe & Distanz und den damit verbundenen Risiken. Deshalb gibt es verbindliche Verhaltensregeln für den digitalen Raum.

1. 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.

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

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.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....

Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle

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

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und 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.

2. Verhaltensregeln für den 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 Cybergrooming, Cybermobbing oder 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; ich nutze für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten möglichst meine dienstliche Nummer.
2. Allen hauptamtlichen Mitarbeitenden wird vom Dienstgeber eine dienstliche Rufnummer zur Verfügung gestellt.
3. Die Telefonnummern oder Email-Adressen von Teilnehmenden darf ich nicht ohne deren Einwilligung an andere weiterleiten oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen teilen.
4. Ich darf keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z. B. Messenger, Email, Social-Media- Plattformen) haben.
5. Ich halte mich bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der EKD und bemühe mich gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
6. Ich administrierte die von mir genutzten digitalen Kanäle aktiv, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
7. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, werde ich die Belästigung ansprechen und dokumentieren, damit die Dienststelle konkrete Interventionsmaßnahmen einleiten kann.
8. Ich bin darüber informiert, dass ich mich an die Ansprechpersonen des Dekanatsbezirks wenden kann, wenn ich mich online belästigt oder bedroht fühle, und informiere darüber auch die Teilnehmer meiner Veranstaltungen.
9. 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 Verhaltensregeln im digitalen Raum informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....
Ort, Datum

.....
Name

Kirchliche Dienststelle

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. Die zuständigen Verantwortlichen sind hier in der Bringschuld und senden die unterschriebenen Erklärungen unaufgefordert an das Dekanat.

Zusätzlich steht das Prinzip der „Voice-, Choice- und Exit-Option“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden der jeweiligen Veranstaltungen offen.

Der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden mit allen neuen Mitarbeitenden besprochen, sowie bei Kirchenvorstandssitzungen und Fortbildungen thematisiert.

7. 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 Täter*innen
- 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:

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge einer Traineeausbildung eine erste Schulung.
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Jugendleiter*in-Grundkurs nach JuLeiCa-Standards teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung. **Alternativ können über 18jährige auch an einer Basisschulung teilnehmen.**
- Das Dekanat bietet für Mitarbeitende mindestens einmal jährlich die Basisschulung bzw. entsprechende Präventionsschulungen **durch die Präventionsbeauftragte und Multiplikatorin Sabrina Geißelsöder** in der Region an. Bei Bedarf finden Schulungen durch die Multiplikatorin auch öfter statt.

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 Jahrs 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.

Das Dekanat informiert die Mitarbeitenden des Dekanatsbezirks über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu werden in den Kirchengemeinden Listen über die Mitarbeitenden aller Gruppen und Kreise geführt.

Im Dekanatsbezirk führt das Dekanatsbüro Listen über die Mitarbeitenden der jeweiligen Gruppen und Kreise des Dekanats.

Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der/die Vorgesetzte*r das Gespräch. Ist die Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, muss sie von der Mitarbeit im Dekanatsbezirk bzw. der Kirchengemeinde ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

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.

In den verschiedenen Arbeitsfeldern im Dekanatsbezirk treffen Mitarbeitende auf Menschen jeden Alters. Die einzelnen Kirchengemeinden wollen Raum dafür geben, dass insbesondere 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.

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

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

In allen Bereichen kirchlicher Arbeit des Dekanatsbezirks gilt es, das sexuelle Selbstbestimmungsrecht zu beachten. Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Veranstaltungen. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Die Mitarbeitenden bieten bei Bedarf Raum, diese Gefühle auszusprechen und positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen zu sammeln.

Vorkehrungen sorgen dafür, dass die Grenzen jedes Einzelnen nicht überschritten wird. 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.

In den individuellen Schutzkonzepten der Kirchengemeinden und Einrichtungen sind die sexualpädagogischen Konzepte auf die jeweilige Situation vor Ort abgestimmt. Die Evangelische Jugend hat ein eigenes, altersangepasstes sexualpädagogisches Konzept, mit dem sie arbeitet.

In den Fort- und Weiterbildungsangeboten werden Themen der sexuellen Bildung mit aufgenommen. Diese sind angepasst an die jeweilige Adressatengruppe.

9. 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 entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen. Als Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung findet Begegnung auf Augenhöhe statt: Beschwerden werden ernstgenommen und nicht bagatellisiert; Vorwürfen wird nachgegangen.

In der Kirchengemeinde Petersaurach gibt es folgende Beschwerdemöglichkeiten:

- Regelmäßige Erreichbarkeit der Pfarrperson über das Pfarramt, Dienstag und Donnerstag von 9 – 12 Uhr unter Telefon 09872 7561 oder E-Mail: pfarramt.petersaurach@elkb.de; im Vertretungsfall wird eine entsprechende Erreichbarkeit über die Abwesenheitsmeldung und den Anrufbeantworter bekannt gegeben. Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb von 48 Stunden. Über das Wochenende verlängert sich der Zeitraum entsprechend.
- Anonyme Beschwerdemöglichkeit über den Postkasten Pfarramt mit Vermerk „Vertraulich“.
- angepasste Feedbackmöglichkeit bzw. Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z. B. mit Smileys zur Bewertung)
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf der Homepage
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gremien und Arbeitsbereiche
- MAV für Mitarbeitende

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

Alle Beschwerden werden als relevant erachtet und gegebenenfalls an die entsprechende Stelle gemeldet. Wenn nicht anonym, erfolgt eine Rückmeldung von der jeweils zuständigen Stelle.

10. 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.

Um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich 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 Dekan Klaus Schlicker abgestimmt sein.** Sollte die*der Dekan*in teil des Verdachtes sein, müssen alle Maßnahmen mit der Regionalbischöfin bzw. dem Regionalbischof abgestimmt werden.

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.

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

Eine erste, ganz grundlegende, Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“. Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

E – Erkennen:	Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren.
R – Ruhe bewahren:	Überlegt agieren; keine Dramatisierung und keine Überstürzung; wichtig: Reflexion und Beratung.
N – Nachfragen:	Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: nachfragen, was passiert ist, wer betroffen und wer beteiligt ist. Vorsicht: nicht Nachbohren und zu sehr ins Detail gehen; intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.

S – Sicherheit herstellen: Die/der Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene*r und Beschuldigte*r trennen; überlegen, ob die/der Betroffene eine*n Helfer*in an der Seite benötigt.

T – Täter*innen stoppen: klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen.

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

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen. Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Dekan*in und Stellvertretung
- Präventionsbeauftragte*r
- Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist
- Juristische Kompetenz
- ggf. Person mit benötigter Fachexpertise/erfahrene Fachkraft
- ggf. weitere Person mit benötigter Fachexpertise
- ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

Das konkrete Interventionsteam ist im Anhang des Schutzkonzeptes benannt.

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 den *Dekan Klaus Schlicker*. 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

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.

- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

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 Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in der Institution 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, 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 werden die Betroffenen mit einbezogen. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

13.Vernetzung und Kooperation

Die Mitarbeitenden der Kirchengemeinde streben an eine enge Zusammenarbeit im Umgang mit sexualisierter Gewalt, sowohl innerhalb unserer Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen, zu etablieren. Dieser Austausch bietet folgende:

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

Das bedeutet konkret:

- Ein regelmäßiger Austausch insbesondere mit Vertreter*innen der benachbarten Kirchengemeinden und kirchlichen Institutionen.
- Die Mitarbeitenden im Dekanat recherchieren regelmäßig, ob es in der Region bestehende Austauschnetzwerke gibt, in denen eine Beteiligung möglich ist.
- Im Dekantsbezirk gibt es folgende Fachberatungsstellen, die dem Dekanat, aber auch den Kirchengemeinden vor Ort für Fortbildungen und Schulungen zur Verfügung stehen:

Rauhreif e.V. Ansbach - Hilfe bei sexualisierter Gewalt

Adresse: Platenstraße 28, 91522 Ansbach

Telefon: 0981 98848

E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de

Website: <http://www.rauhreif-ansbach.de>

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag von 9:00-11:00 Uhr

Telefonische Erreichbarkeit: Montag, Donnerstag und Freitag: 9:00-11:00 Uhr
Dienstag 16:00-18:00 Uhr

- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird regelmäßig thematisiert bei der Pfarrkonferenz, der Dekanatssynode, dem Dekanatsausschuss, sowie in den einzelnen Arbeitsbereichen innerhalb des Dekanatsbezirks.

14. 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 des Dekanatsbezirk bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement des Dekanatsbezirk 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:

1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief und Beiträge auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

2. 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 Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
 - 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.

3. [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...),
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,

- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

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

4. Dekanatsinfo und Gemeindebrief

In unserer Dekanatsinfo bzw. in unserem Gemeindebrief 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 unserer Dekanatsinfo bzw. unserem Gemeindebrief 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.

5. Schaukästen

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

15. 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 werden 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.

16. Anhang

- Risiko- und Potentialanalyse Kirchengemeinde Petersaurach
- Verhaltenskodex
- Verhaltensregeln im digitalen Raum
- Selbstauskunftserklärung für Hospitierende oder Praktikant*innen

- Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex
- Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)
- Interventionsleitfaden
- Interventionsteam im Dekanat Windsbach
- Interventionsplan der ELKB als Grafik
- Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
- Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk Windsbach
- Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Windsbach
- Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Fragebogen und methodische Hinweise zur Durchführung einer Risiko- und Potentialanalyse in Kirchengemeinden und Dekanaten

Stand 05.06.2025

Anleitung für den Fragebogen zur Risiko- und Potentialanalyse:

Das Ausfüllen des Fragebogens ist freiwillig, die Erhebung personenbezogener Daten findet nicht statt.

Das Ziel des Fragebogens ist, sich die aktuelle Situation in der Kirchengemeinde oder im Dekanatsbezirk zu vergegenwärtigen und miteinander ins Gespräch zu kommen. Er kann als Ist-Stand-Bestimmung betrachtet werden und verdeutlicht, welche Ressourcen (**Potentiale**) im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt schon vorhanden sind und an welchen Punkten gearbeitet werden sollte (**Risiken**). Gleichzeitig kann er auch immer wieder als Überprüfung genutzt werden.

Wichtige Vorüberlegung:

Die AG Steuerung/ Schutzkonzepte der Kirchengemeinde/ des Dekanatsbezirks sollte sich überlegen:

Allgemein:

- Welche Zielgruppen sollen zusätzlich zur AG mit eingebunden werden bzw. durch wen werden sie in der AG repräsentiert?
- Brauchen einzelne Zielgruppen eine andere oder eine ergänzende Methode? (z.B. auf Grund des Alters oder weil nur ein bestimmter Teilbereich analysiert werden soll)

Zum Fragebogen:

- Müssen Fragen noch angepasst, weggelassen, hinzugefügt oder konkretisiert werden?
- Wer übernimmt die Moderation/Anleitung für die Bearbeitung des Fragebogens?

Wie konkret mit dem Fragebogen arbeiten?

1. **Lesen:** Teilen Sie den Fragebogen an alle Beteiligten aus und geben Sie Zeit zum Lesen.
2. **Einschätzung:** Jede Person beantwortet den Fragebogen für sich selbst.
Dabei gilt folgendes:
 - „Ja“ = vorhanden, bzw. völlige Zustimmung
 - „Ja, aber...“ = vorhanden bzw. eingeschränkte Zustimmung, da Bedenken vorhanden sind. - „Nein“ = nicht vorhanden bzw. keine Zustimmung - „Keine Info“ = ich habe keine Information darüber.
3. **Austausch:** Kommen Sie über Ihre Antworten ins Gespräch. Finden Sie konkrete Beispiele aus Ihrer Praxis, woran Sie die Beantwortung festmachen.
Achten Sie auf eine vertrauensvolle Atmosphäre und einen geschützten Rahmen (Machen Sie im Vorfeld noch einmal auf Gesprächsregeln aufmerksam).

Konkret: Vergleichen Sie die Antworten miteinander. Arbeiten Sie an diesem Punkt mit einem neuen, leeren Fragebogen. Sollte es zu einer gleichen Antwort der Gruppe kommen, tragen Sie diese auf den neuen Fragebogen ein. Falls Sie zu unterschiedlichen Einschätzungen kommen, ist die Antwort auf „Nein“ zu setzen.

→ Der Fragebogen mit den zusammengeführten Antworten ist in Kombination mit den Ergebnissen der Methoden, die Sie für verschiedene beteiligte Zielgruppen genutzt haben, die Grundlage für die Weiterarbeit.

Weiterarbeit mit den Ergebnissen der Risiko- und Potentialanalyse:

1. **Priorisierung und Maßnahmen:**
Was muss getan werden, um in allen Punkten zu einem „Ja“ zu kommen bzw. wie können erkannte Risiken durch Regelungen transparent gemacht werden? Beschreiben Sie dazu konkrete Maßnahmen. Legen Sie darin eine Reihenfolge/Themenwächter*innen und einen Zeitplan der Umsetzung fest. Bei der Erstellung priorisieren Sie Maßnahmen, die große Risiken minimieren und solche, die Sie leicht umsetzen können.
2. **Einarbeitung ins individuelle Schutzkonzept:**
 - In der Anleitung zu den jeweiligen Bausteinen im Handbuch Schutzkonzeptentwicklung wird immer wieder auf die Ergebnisse der Auswertung der Risiko- und Potentialanalyse zurückgegriffen. Bewahren Sie daher die Ergebnisse der Auswertung für den Prozess auf.
 - Halten Sie Ihre Maßnahmen an den thematisch passenden Stellen für das Schutzkonzept fest.

Wenn Sie die Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt haben, sind Sie einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu Ihrem individuellen Schutzkonzept gegangen. Die weiteren Schritte sind im Handbuch Schutzkonzeptentwicklung festgehalten.

Das Handbuch finden Sie unter <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/materialien/>

Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es bei uns in der Kirchengemeinde/ im Dekanat?

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Kinder unter 7 Jahren	X			
Kinder unter 14 Jahren	X			
Jugendliche unter 18 Jahren	X			
Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf			Nur als Gäste	
Menschen mit Behinderungen			Nur als Gäste	
Menschen in Seelsorgesituationen	X			
Menschen in Beratungssituationen	X			
Menschen mit Hilfebedarf	X			
Menschen mit psychischen Belastungen		X		
Mitarbeitende	X			
Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? Was brauchen diese Menschen als Schutz? Notieren Sie spontane Gedanken und diskutieren Sie diese in der Arbeitsgruppe				
1. V.a. Mitarbeiter brauchen Schutz und Sensibilisierung, Entscheidungsfreiheit, Selbstbestimmtheit; Sie befinden sich in einer Abhängigkeit, sind Beeinflussbar, es herrscht eine Hierarchie 2. Ansprechpartner in schwierigen Situationen ist notwendig. Neutrale Anlaufstelle. 3. Voice, choice, exit				

In welchen konkreten Arbeitskontexten tauchen die von Ihnen angekreuzten Zielgruppen/Personen mit besonderen Schutzbedarf auf?

Wer	Wo
Kinder	Kigo; Krabbelgruppe; Famgo; Krippenspiel
Senioren	Seniorenkreis, Geburtstagsbesuche
Kinder und Jugendlichen	Konfi, Jungschar, Teamer
Mitarbeiter	Haupt- und Ehrenamt

Räumlichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info

Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen? (Treppe von Kirche geht zur Straße)			X	
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (und werden diese kontrolliert?)		X		
Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?			X nur Zettel	
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	X			
Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?	X			
Gibt es Sanitäranlagen, die eine geschützte Privatsphäre gewährleisten?	X			

Regeln

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es eine Hausordnung?			X nur Zettel	
Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?		X		
Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde/ im Dekanat die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen?		X		
Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?	X			
Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?		X		

Umgang mit Nähe und Distanz

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es klare und verbindliche-Regeln dafür, wie man sich in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf verhalten sollte?			X bisher nur bei Pfarrperson	
Gibt es klare und verbindliche Regeln für das Verhalten der Mitarbeiter*innen untereinander, die festlegen, wie sie sich in Bezug auf Nähe und Distanz zueinander			X bisher nur bei Pfarrperson	

verhalten sollten?				
Wird allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?		X		
Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden/ Kindern/ Jugendlichen offengelegt?	X			
Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?		X		
Gibt es Regelungen zur Unterstützung bei der Hygiene für besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?			X	
Gibt es konkrete Handlungsanweisung für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)?			X gesunder Menschenverstand	
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?	X			

Kommunikationskultur

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne negative Reaktionen befürchten zu müssen?	X			
Besteht unter den Mitarbeitenden eine offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Kritik, sowohl in Leitungsrunden als auch in Teams?	X			
Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?		X		
Gehen die Mitarbeitenden respektvoll und freundlich miteinander um?	X			

Beschwerdemöglichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?	X			
Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?		X		

Sind die Möglichkeiten, Beschwerden einzureichen, leicht verständlich und einfach genug, damit sie im Alltag problemlos genutzt werden können?			X	
Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?	X			
Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?	X			
Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber der Institution?	x			

Fehlerfreundlichkeit in Teams²

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden in Teams Fehler offen angesprochen und als Gelegenheit zur Weiterentwicklung betrachtet?			X	
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?			X es menschtelt	
Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?		X		
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?		x		

Mitarbeitenden - Personalmanagement

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine info
Spielen die Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?	X			
Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?	X			
Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?		X noch nicht		
Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?		X		
Sind die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse bekannt?	x			

² Der Begriff Teams meint alle Teamkonstellationen, die es in Kirchengemeinden und Dekanaten vor Ort gibt, z.B. Kirchenvorstand, Dienstbesprechung, Leitungsteams von Aktionen/ Projekten/ Maßnahmen...)

Organisations- und Entscheidungsstruktur

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?			X	
Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?			X könnte mehr sein	
Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?		X		
Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?	X			
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?	X			

Prävention von sexualisierter Gewalt

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?		X		
Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?		X		
Hat die Kirchengemeinde/ das Dekanat einen Verhaltenskodex?		X		
Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/ Maßnahmen/ beim Neueinstieg in die Rolle)?		X		
Erhalten schutzbedürftige Gruppe angemessene vorbeugende Bildung, vor allem im Hinblick auf Nähe und Distanz und ihre Rechte?		X		

Interventionspläne

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?		X		
Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?		X		

Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat/ der Organisationsstruktur, welches bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt)?	X			
Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?	X			
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-)Beratungsstellen?	x			

Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?	X			
Gibt es im Team eine klare angemessene Sprache zur Sexualität?				X
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzen-wahrenden Umgang mit Körperlichkeit?	X			
Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)?		X		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		X		

Öffentlichkeitsarbeit

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?	X			
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?		X		
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?		X		
Liegen in öffentlichen Räumen der Gemeinde/ des Dekanats Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?			X	

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.

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 Abstinenzgebot 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.

.....

Ort, Datum	Name
kirchliche Dienststelle	

Verhaltensregeln für den 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 Cybergrooming, Cybermobbing oder 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; ich nutze für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten möglichst meine dienstliche Nummer.
2. Allen hauptamtlichen Mitarbeitenden wird vom Dienstgeber eine dienstliche Rufnummer zur Verfügung gestellt.
3. Die Telefonnummern oder Email-Adressen von Teilnehmenden darf ich nicht ohne deren Einwilligung an andere weiterleiten oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen teilen.
4. Ich darf keinen privaten Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über private digitale Kanäle (z. B. Messenger, Email, Social-Media- Plattformen) haben.
5. Ich halte mich bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig an eine lebensnahe digitale Kommunikation.
6. Ich administrierte die von mir genutzten digitalen Kanäle aktiv, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
7. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, werde ich die Belästigung ansprechen und dokumentieren, damit die Dienststelle konkrete Interventionsmaßnahmen einleiten kann.
8. Ich bin darüber informiert, dass ich mich an die Ansprechpersonen des Dekanatsbezirks wenden kann, wenn ich mich online belästigt oder bedroht fühle, und informiere darüber auch die Teilnehmer meiner Veranstaltungen.
9. 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 Verhaltensregeln im digitalen Raum informiert und erkenne diese als verbindlich an.

.....
Ort, Datum

.....
Name

Kirchliche Dienststelle

Selbstauskunftserklärung für Hospitierende bzw. Praktikant*innen

Name

Vorname

Geburtsdatum

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

.....

Ort, Datum

Unterschrift

Kirchliche Dienststelle:

Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex

Dienstgeber:

Evangelisch-Lutherischer Dekanatsbezirk Windsbach

Heinrich-Brandt-Str. 6, 91757 Windsbach

vertreten durch Dekan Klaus Schlicker

Angaben zur* zum 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 Einsichtnahme	

Der/die oben genannte Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.
Es ist kein Eintrag wegen einer Straftat vorhanden.

Ort, Datum	Unterschrift Dienstgeber	Wiedervorlage (5-Jahres-Turnus)

Datum des unterschriebenen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln im digitalen Raum

Datum Teilnahme an Basisschulung

Dokumentationsbogen Verhaltenskodex

Dienstgeber:

Evangelisch-Lutherischer Dekanatsbezirk Windsbach

Heinrich-Brandt-Str. 6, 91757 Windsbach

vertreten durch Dekan Klaus Schlicker

Angaben zur* zum 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

Interventionsleitfaden

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

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

Eine erste, ganz grundlegende, Orientierung bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“. Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

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

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

Aufgaben der*des Dienstvorgesetzten (Leitungsebene) bei Hinweisen auf sexualisierter Gewalt

Die Aufgaben des Dienstvorgesetzten sind: Opfer schützen, mit der*dem Beschuldigten angemessen umgehen (Fürsorgepflicht), das Umfeld informieren und begleiten, den Sachverhalt auf Plausibilität prüfen und das Verfahren koordinieren.

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

Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention)

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

Interventionsteam im Dekanatsbezirk Windsbach

1. Dekan*in (Verfahrensleitung)

Dekan Klaus Schlicker, Windsbach

Telefon: 09871 387

Handy: 0176 53238335

E-Mail: klaus.schlicker@elkb.de

oder im Verhinderungsfall der Stellv. Dekan Thomas Lorenz

Telefon: 09873 1285

E-Mail: Pfr.Lorenz@evang-kirche-wassermungenau.de

2. Person für die Öffentlichkeitsarbeit

Dekan Klaus Schlicker

3. Präventionsbeauftragte*r im Dekanatsbezirk Windsbach

Pfarrerin Sabrina Geißelsöder, Vestenberg

09872 3019806 (Pfarramt Vestenberg)

Email: sabrina.geisselsoeder@elkb.de

4. Person mit benötigter Fachexpertise / Erfahrene Fachkraft

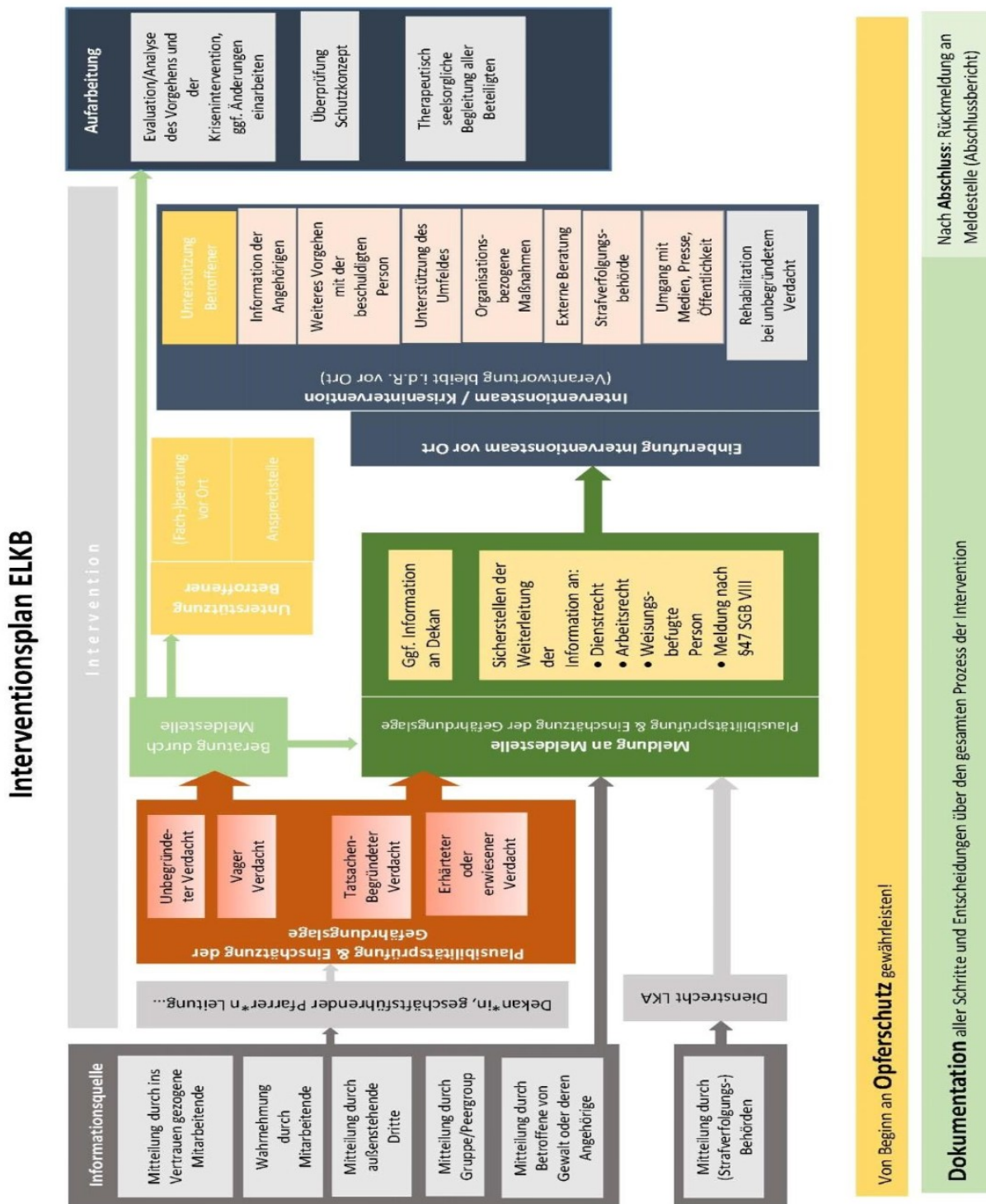
Karin Zelinsky

5. Weitere Person mit benötigter Fachexpertise / Erfahrene Fachkraft

Michael Schaubert (Notallseelsorger)

6. ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist (z.B. Ortspfarrer*in oder Kita-Geschäftsführung)

Interventionsplan ELKB (Grafik)



Interventionsplan ELKB (Stand 10.02.2023)

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt (Muster)

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, Name Protokollant*in		
Wer hat etwas beobachtet bzw. berichtet? (Name, Fon, Mail, Funktion ...)		
Betroffene*r: Name, Alter, Geschlecht		
Beschuldigte*r: Name, Alter, Geschlecht, Funktion		
Zeugen: Namen, Funktion		
Die Beobachtung/Schilderung betrifft eine Situation....	intern (z.B. Angebote Kirchengemeinde oder Dekanat...) ☐	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?	

Ist der Schutz der/des Betroffenen 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?	
Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	

Nächste Schritte	
------------------	--

Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk Windsbach

Ingrid Sichart: ingrid.sichart@elkb.de

Holger Kalippke: holger.kalippke@elkb.de

Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Windsbach

PfarrerIn Sabrina Geißelsöder (Vestenberg)

Tel: 09872 3019806 (Pfarramt Vestenberg)

E-Mail: sabrina.geisselsoeder@elkb.de

Regionale Angebote

Rauhreif e.V. Ansbach - Hilfe bei sexualisierter Gewalt

Adresse: Platenstraße 28, 91522 Ansbach

Telefon: 0981 98848

E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de

Website: <http://www.rauhreif-ansbach.de>

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag von 9:00-11:00 Uhr

Telefonische Erreichbarkeit: Mo, Do und Fr: 9:00-11:00 Uhr Die 16:00-18:00 Uhr

Polizeiinspektion Heilsbronn (Petersaurach, Neuendettelsau, Windsbach)

Tel: 09872/9717-0

Polizeiinspektion Roth (Abendberg, Wassermungenau)

Tel: 09171/9744-0

Überregionale Angebote

Zentrale Anlaufstelle – unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie

Telefon: (0800) 50 40 112

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help <https://www.anlaufstelle.help>

Telefonische Beratung: Mo: 14.00 – 15.30 Uhr, Di, Mi, Do: 10.00 – 12.00 Uhr

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern – Ansprechstelle für Betroffene

Telefon: (089) 55 95 335

E-Mail: ansprechstellesg@elkb.de

Evangelische Telefonseelsorge

Telefon: (0800) 111 0 111 (gebührenfrei, anonym, rund um die Uhr)

<https://www.telefonseelsorge.de>

Hilfeportal Sexueller Missbrauch

Telefon: (0800) 22 55 530 E-Mail: info@hilfe-portal-missbrauch.de
<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/>