

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Dekanatsbezirk Ansbach

Stand 04.03.2026

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

[www.aktiv-gegen-missbrauch-
elkb.de](http://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	12
8.	Sexualpädagogisches Konzept.....	13
9.	Beschwerdemanagement	13
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	15
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	15
12.	Aufarbeitung	15
13.	Vernetzung und Kooperation.....	16
14.	Öffentlichkeitsarbeit	17
15.	Beschäftigtenschutz	19
16.	Inkrafttreten.....	21
IV.	Anhänge.....	22
1.	Interventionsteam.....	22
2.	Interventionsleitfaden.....	23
3.	Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage).....	24
4.	Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage).....	25
5.	Dokumentationsbogen.....	26
6.	Beschwerdemöglichkeiten	29
7.	Verhaltenskodex.....	30
8.	Musterantrag erweitertes Führungszeugnis	32
	Beispielplakat Ansprechpersonen	33

I. Vorwort

Der Evangelisch-Lutherische Dekanatsbezirk Ansbach 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 Dekanatsbezirk ein großes Anliegen.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig im Zeitraum von Juli 2024 bis November 2025 erarbeitet und wird fortlaufend weitergeschrieben. Beteiligt waren, Dekan, stellvertretender Dekan, Öffentlichkeitsbeauftragte, Präventionsbeauftragter, MAV, evangelische Jugend, stellv. Seniorin des Pfarrkapitels, Dekanatskantorin und Krankenhausseelsorge. 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 aller 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 des Dekanatsbezirks Ansbach

- 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. Es kann auf der Website des Dekanats eingesehen werden.

Klinikseelsorge

Die Klinikseelsorge ist dem Dekanatsbezirk zugeordnet. Die Arbeit findet derzeit vor allem im Bezirksklinikum Ansbach und ANregio med 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 Jugendreferent*innen und ehrenamtlichen Jugendleiter*innen über die Schutzkonzepte der Kirchengemeinden informieren. Wo die kirchengemeindlichen Schutzkonzepte Vorgehen festgelegt haben, die über dieses Schutzkonzept

hinausgehen, müssen diese an die Ehren- und Hauptlichen 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

Religionspädagog*innen, Katechet*innen und Pfarrer*innen im Schuldienst müssen sich über die Schutzkonzepte der Schulen, an denen sie eingesetzt sind, informieren und diese umsetzen.

Für Prädikant*innen und Lektor*innen gelten die Regelungen des Dekanatsbezirkes im gesamten Dekanat unabhängig der kirchengemeindlichen Regelungen. Seelsorger*innen 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, 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.

Das Evangelische Bildungswerk Ansbach passt dieses Konzept an ihr Bedürfnisse an.
Für die **Mitarbeitervertretung** gilt dieses Konzept entsprechend.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde am 16. Oktober 2024 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Dekan, stellvertretender Dekan, Öffentlichkeitsbeauftragte, Präventionsbeauftragter, MAV, evangelische Jugend, stellv. Seniorin des Pfarrkapitels, Dekanatskantorin und Krankenhausseelsorge.

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

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Wir brauchen eine Regelung für die Szenarien: Mitarbeiter nimmt einzelne Person mit. Wie können Fahrgemeinschaften organisiert werden, in der Nähe und Distanz geregelt sind? Das Wichtige ist, Transparenz zu schaffen. Zwei Möglichkeiten sieht der Arbeitskreis nach Absprache mit der Fachstelle:
 - I. Teilnehmer*innen nicht immer mit derselben Route nach Hause fahren. Bei den Fahrten wird jedesmal eine andere Person als letztes abgesetzt.
 - II. Falls dieses Procedere nicht möglich ist, soll unter Zeugen angerufen oder eine Chatnachricht geschickt werden. Inhalt: Letzte Person wir dann und dann zu Hause sein. So wird eine Transparenz geschaffen, wer, wann, wo und mit wem unterwegs ist.
- Bei Hygieneunterstützung z.B. bei Kindern sollen Mitarbeiter mindestens zu zweit unterstützen.
- Die Teilnahme bei Spielen darf verweigert werden, Mitarbeitende spielen nicht mit, weisen auf Regeln hin

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
Information zur Erstellung des Konzeptes auf die Homepage	Oertelt	31.12.2024
Konzept und Ansprechpersonen auf Homepage des Dekanats	Oertelt	31.12.2025
Mitfahrgelegenheit als Dekanatsweite Empfehlung	Gerber	7.11.2024

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 unserem Dekanatsbezirk 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 unserem Dekanatsbezirk.

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 der Homepage des Dekanatsbezirkes veröffentlicht. Auf der Dekanatssynode wird der Verhaltenskodex und das Leitbild alle 3 Jahre diskutiert werden. Verantwortlich für das Einbringen in die Dekanatssynode ist der Präventionsbeauftragte des Dekanatsbezirkes.

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 unseres 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 Meinung 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:

- Dekanatsausschuss
- Dekanatssynode

- Kirchenvorstände in den einzelnen Gemeinden

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:

- Mitfahrgelegenheit als Dekanatsweite Empfehlung

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Das Thema sexualisierte Gewalt betrifft alle; jede*r einzelne Mitarbeitende muss sich dem bewusst stellen. Der Dekanatsausschuss stellt sicher, dass die Inhalte dieses Dekanats-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. Das Plakat mit Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen wird in den öffentlich die Kirchengemeinden und deren Schutzkonzepte zugänglich gemacht.

(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 Hilfefon 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: ansprechpersonen.ansbach@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*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.

Der für uns zuständige Präventionsbeauftragte 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
91522 Ansbach

Evangelisch-Lutherische
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 Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Sie können sich auch die Arbeitshilfe der ev. Landeskirche Württemberg dazu ansehen:
„Bewerbungsverfahren achtsam gestalten.“ Zu finden unter:
Bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf (elk-wue.de).

2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

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

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Zwei Beispiele:
 - In unserem Dekanat ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und Leiter*innen von Chören sowie Besuchsdienstmitarbeitenden erforderlich.
 - Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, 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
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses wird in den Kirchengemeinden gesammelt, weil alle Ehrenamtlichen an Kirchengemeinden angeschlossen sind. Möglichst in einer verschlüsselten Exceltabelle werden übermittelt: Das Datum der Vorlagen, Datum der Wiedervorlage und ob kein Eintrag. Die Führungszeugnisse sind den ehrenamtlichen Mitarbeitenden wieder zurückzugeben.
- Ein Vorschlag zur Dokumentation für Ehrenamtliche bzw. Hauptamtliche ist dem Anhang angefügt.

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.
- Hospitierende und Praktikant*innen 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 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.

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

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

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- 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.

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum:

- Bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Bei Mitarbeiterschulungen
- Im Konfirmandenunterricht
- Auf Freizeiten bei der Besprechung der Freizeitregeln
- Bei Bedarf in Mitarbeitendengesprächen
- Dekanatssynode und Pfarrkonferenzen

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*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

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

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen 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 halben 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 kann. 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 aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde (Dekanat, Einrichtung). Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit bei Treffen und Grundkursschulungen der Dekanatsjugend dazu. Themen sind:

- Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe?
- Wo muss ich der*dem Anderen Freiräume lassen?
- Meine Grenzen und die der anderen wahren.
- Raureif e.V. – Arbeit des Vereins

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 der*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 des Dekanatsbezirks 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:

- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Sprechzeiten bei Dekan*in

Kommentiert [JG1]: Ist das für DA und Oli Wiek in Ordnung

Kommentiert [JG2]: Anmerkungen von Judith noch einarbeiten
1. wo lernen Menschen ihre Möglichkeiten kennen?
2. wie erfahren sie, was damit geschieht, wie lange es bis zu einer Rückmeldung dauert etc.?

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

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

Möglichkeiten der Beschwerde

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

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

Beschwerdemöglichkeiten für Kinder

- Ritualisierte Gesprächs- oder Austauschrunden (persönliche Gefühle und Meinungen von Kindern haben einen Platz!)
 - Stuhlkreis
 - Morgenkreis
- Kinder zeigen Unmut (verbal oder nonverbal)
- Befragungen von Kindern – nach der Betreuung
 - *Ich konnte das Programm mitbestimmen*
 - *Meine Meinung wurde von KinderbetreuerInnen ernst genommen.*
 - *Wie zufrieden bist Du mit dem Team der KinderbetreuerInnen?*
 - *Was hat Dich besonders gefreut bei den KinderbetreuerInnen?*
 - *Was hat Dich besonders geärgert bei den KinderbetreuerInnen?*
 - *Hast DU Dich während der Betreuung wohl gefühlt? Haben andere Deine Rechte geachtet?*
 - *Hier kannst Du ein schönsten (oder Dein blödestes) Erlebnis reinschreiben....*
- Wohlfühlbarometer („Wie geht es Dir heute?“)

Beschwerdemöglichkeiten für Eltern

- Elternbefragungen – nach der Betreuung („Wie ging es Ihrem Kind in der Kinderbetreuung?“; „Wie würden Sie das Angebot der Kinderbetreuung beurteilen?“; „Wie beurteilen Sie den Umgang der KinderbetreuerInnen mit den Kindern?“)
- Schriftliche oder mündliche Rückmeldungen an das Team, den Träger, ...

Damit Eltern die Instrumente der Beschwerde nutzen können, ist es entscheidend immer wieder auf die Angebote hinzuweisen und offensiv nach Beschwerden zu fragen. Hinweise zu den Beschwerdemöglichkeiten erfolgen auf der Homepage und den Aushängen für die Ansprechpersonen. Beschwerdewege werden einmal jährlich in den dekanatsweiten Chören und der Dekanatssynode benannt.

Kommentiert [JG3]: Okay?

Beschwerdemöglichkeiten für KinderbetreuerInnen

- Befragung von KinderbetreuerInnen
- Personalgespräch
- Teamgespräche

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.

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 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 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 unseres Dekanatsbezirkes 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 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 (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 Expert*innen 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 Kooperationspartner*innen, 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 Rauhreif e.V. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Anlaufstelle in unser Schutzkonzept aufnehmen. Diese Beratungsarbeit unterliegt der Schweigepflicht. Eine Rückmeldung der 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*innen 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

Verantwortungsvoller 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 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.

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.

Schaukästen/ Pinnwände

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

Anhang:

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

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 Kolleg*innen, 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 Kolleg*innen 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 Pfarrerdienstrecht stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher 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 der*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, hat der Dekanatsausschuss das vorliegende Schutzkonzept in seiner Sitzung vom 11. März 2026 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 2031.

IV. Anhänge

1. Interventionsteam

Unser Interventionsteam im Dekanat Ansbach

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

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

Präventionsbeauftragte*r	
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: friederike.oertelt@elkb.de

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

2. Interventionsleitfaden

Kommt noch von der Fachstelle

3. Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)

Dienstgeber:

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

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 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 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	

5. Dokumentationsbogen

Dokumentation von Vermutungen

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

Datum und Uhrzeit dieser Notiz		
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Fon, Mail...)		
Betroffene: Name, Alter, Geschlecht		
Täter*in: 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)	
Wann? (Uhrzeit bzw. Zeitrahmen)	
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)	
Was wurde genau beobachtet?	
Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

--	--

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

6. Beschwerdemöglichkeiten

Möglichkeiten der Beschwerde

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

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

Beschwerdemöglichkeiten für Kinder

- Ritualisierte Gesprächs- oder Austauschrunden (persönliche Gefühle und Meinungen von Kindern haben einen Platz!)
 - Stuhlkreis
 - Morgenkreis
- Kinder zeigen Unmut (verbal oder nonverbal)
- Befragungen von Kindern – nach der Betreuung
 - *Ich konnte das Programm mitbestimmen*
 - *Meine Meinung wurde von KinderbetreuerInnen ernst genommen.*
 - *Wie zufrieden bist Du mit dem Team der KinderbetreuerInnen?*
 - *Was hat Dich besonders gefreut bei den KinderbetreuerInnen?*
 - *Was hat Dich besonders geärgert bei den KinderbetreuerInnen?*
 - *Hast DU Dich während der Betreuung wohl gefühlt? Haben andere Deine Rechte geachtet?*
 - *Hier kannst Du ein schönsten (oder Dein blödestes) Erlebnis reinschreiben....*
- Wohlfühlbarometer („*Wie geht es Dir heute?*“)

Beschwerdemöglichkeiten für Eltern

- Elternbefragungen – nach der Betreuung („*Wie ging es Ihrem Kind in der Kinderbetreuung?*“; „*Wie würden Sie das Angebot der Kinderbetreuung beurteilen?*“; „*Wie beurteilen Sie den Umgang der KinderbetreuerInnen mit den Kindern?*“)
- Schriftliche oder mündliche Rückmeldungen an das Team, den Träger, ...

Damit Eltern die Instrumente der Beschwerde nutzen können, ist es entscheidend immer wieder auf die Angebote hinzuweisen und offensiv nach Beschwerden zu fragen.

Beschwerdemöglichkeiten für KinderbetreuerInnen

- Befragung von KinderbetreuerInnen
- Personalgespräch
- Teamgespräche

7. 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 Abstinenzgebot² 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.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....

Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle

² § 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

8. 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 Bundeszentralregistergesetzes 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

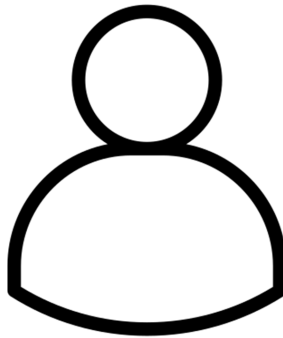
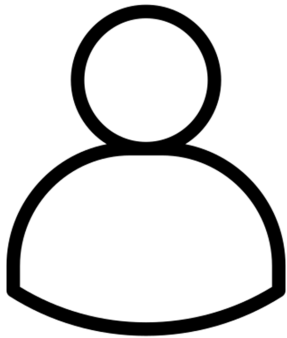
ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

Kurze Beschreibung der Tätigkeit und Vergütung

Datum, Unterschrift der auffordernden Person/KG/DB oder sonstiger Träger

Stempel der auffordernden Stelle

Ansprechpersonen unser Dekanat Ansbach



Pfarrerinnen 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!

**Wie sind wir
erreichbar?**

0171/...

email@elkb.de

www.....de

Was machen wir?

- Wir sind für alle da, die eine belastende Grenzverletzung oder einen sexuellen Übergriff erlebt haben.
- Wir hören zu, schenken Glauben, unterstützen und helfen weiter.
- Wir stehen in Kontakt mit vielen Fachberatungsstellen.
- Beschwerden, die das Dekanat betreffen, können Sie gern an uns weitergeben