



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Schutzkonzept
zur
Prävention sexualisierter Gewalt
für den
Dekanatsbezirk
Cham Sulzbach-Rosenberg
Weiden

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	4
2. Geltungsbereich	4
3. Risiko- und Potential-Analyse	5
4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	6
5. Partizipation	7
6. Verantwortung und Zuständigkeiten.....	7
6.1 Ansprechpersonen	7
6.2 Präventionsbeauftragte	8
7. Präventives Personalmanagement.....	9
7.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche Mitarbeitende	9
7.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	10
7.3 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	10
7.4 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis.....	11
7.5 Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung.....	11
7.6 Dokumentation	11
7.7 Mitarbeitendenjahresgespräche	12
8. Ausgestaltung von Nähe & Distanz	12
8.1 Verhaltenskodex und Verhaltensregeln	12
8.2 Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten	15
8.3 Verhaltensregeln für Einzelkontakte	16
9. Schulung und Fortbildung	17
10. Sexualpädagogisches Konzept.....	18
11. Beschwerdemanagement.....	19
12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	20
12.1 Dokumentation	21
12.2 Beratungsrecht und Meldepflicht	22

13.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	22
14.	Aufarbeitung	23
14.1	Aufarbeitung von aktuellen Fällen	23
14.2	Aufarbeitung von länger zurückliegenden Fällen.....	24
14.3	Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung.....	24
15.	Vernetzung und Kooperation	25
16.	Öffentlichkeitsarbeit.....	26
16.1	Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit.....	26
16.2	Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos	26
16.3	Homepage	27
17.	Beschäftigtenschutz	27
17.1	Allgemeine Informationen	27
17.2	Schutz von betroffenen und beschuldigten beruflichen Mitarbeitenden	28
17.3	Umgang mit/Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden	29
17.4	Regelungen im Präventionsgesetz.....	29
18.	Inkrafttreten	29
19.	Anlagen:.....	30
	Verhaltenskodex für das Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden	31
	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	32
	Selbstaussageverklärung für Hospitierende bzw. Praktikant*innen.....	33
	Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)	36
	Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten (Entwurf)	37
	Interventionsleitfaden	38
	Wichtige Personen im Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden	40
	Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt (Muster)	41
	Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten	44

1. Vorwort

Im Dekanat Cham/Sulzbach-Rosenberg/Weiden wissen wir um die dringende Notwendigkeit, ein starkes und umfassendes Konzept gegen sexualisierte Gewalt zu entwickeln. Sexualisierte Gewalt ist eine gravierende Verletzung der Menschenwürde und hat weitreichende Folgen für die Betroffenen, ihre Familien und die gesamte Gemeinschaft. Wir sind uns bewusst, dass diese Form der Gewalt in verschiedenen Lebensbereichen auftreten kann und oft von einem tiefen Schweigen umgeben ist. Unser Ziel ist es daher, ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft – respektiert und geschützt werden. Wir wollen Präventionsmaßnahmen ergreifen, um sexualisierte Gewalt zu verhindern, sowie klare Handlungs- und Unterstützungsstrukturen für Betroffene zu etablieren.

Das vorliegende Konzept wurde durch eine Arbeitsgruppe aus VertreterInnen des Dekanates, des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Jugend im Dekanat ChaSuRoWen innerhalb eines Jahres erarbeitet und im Oktober 2025 zur Genehmigung vorgelegt. Es wurden alle im Dekanat etablierten Arbeitsbereiche einbezogen.

Wir bündeln unsere Kräfte und Ressourcen, um Aufklärung zu fördern, sensibilisierende Maßnahmen durchzuführen und eine Kultur des Hinsehens und Handelns zu etablieren. Wir möchten eine Atmosphäre schaffen, in der Betroffene sich sicher fühlen, ihre Erfahrungen zu teilen, und in der wir gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Deshalb laden wir alle unsere Mitglieder ein, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen. Nur durch gemeinsames Engagement können wir einen nachhaltigen Wandel herbeiführen und sexualisierter Gewalt entschieden entgegentreten.

Gemeinsam stehen wir für eine Kultur des Respekts, des Schutzes und der Solidarität.

Thomas Guba, Dekan

Ulrike Dittmar, Dekanin

2. Geltungsbereich

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche innerhalb des Dekanatsbezirks Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

- 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.

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind im Dekanat in unterschiedlichen Gruppen und Kreisen tätig. Sie sind in Schulen und Einrichtungen, in Gemeinden und unterschiedlichen Büros tätig. Hier bestehen teils gesonderte Schutzkonzepte und Regeln. Die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden informieren sich über die Schutzkonzepte und das jeweilige Vorgehen vor Ort.

Das Schutzkonzept gilt in folgenden Bereichen des Dekanates:

- Dekanatsbüros Cham, Sulzbach-Rosenberg und Weiden
- Geschäftsstellen der EJ Cham, Sulzbach-Rosenberg und Weiden
- Büros der Schulreferate Cham, Sulzbach-Rosenberg und Weiden
- Geschäftsstellen der KiTa-Geschäftsführung Weiden und Sulzbach-Rosenberg
- Sitzungen der Dekantssynode und des Dekanatsausschuss
- Kirchenmusik im Dekanat ChaSuRoWen
- Tourismusseelsorge im Dekanat ChaSuRoWen
- Notfall- und Klinikseelsorge im Dekanat ChaSuRoWen
- MAV Cham, MAV Sulzbach-Rosenberg, MAV Weiden, MAV Dekanat ChaSuRoWen
- Regional- und Dekanatskonferenzen der Hauptamtlichen im Dekanat ChaSuRoWen
- Alle Veranstaltungen zu denen im Namen des Dekanates eingeladen wird
- Jugendübernachtungshäuser Altglashütte und Knappenberg und deren Angestellte

3. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum von Oktober 2024 bis Januar 2025 durchgeführt; dabei waren folgende Arbeitsbereiche beteiligt:

- Mitarbeitende im Dekanatsbüro
- Kirchenmusik
- Kirche und Tourismus
- Dekanatsjugend
- Jugendübernachtungshäuser Knappenberg und Altglashütte
- Schulreferat
- Verwaltungsstelle
- Präsidium der Dekanatssynode

Für die meisten Mitarbeitenden ist es kein leichtes Thema und die Beantwortung der Fragen fällt vielen schwer. Das Thema ruft ein unbehagliches Gefühl, Unsicherheit und Angst hervor. Keiner möchte den Kollegen oder die Kollegin unter Generalverdacht stellen oder selbst unter Generalverdacht stehen. Bei der Bearbeitung der Risiko- und Potentialanalyse wurden Fragen, welche scheinbar keine Relevanz für den Bereich haben ausgelassen.

Relativ übereinstimmend kamen in der Risiko- und Potentialanalyse fast alle Arbeitsbereiche zu folgenden Ergebnissen:

- Es fehlen Regelungen und verbindliche Vereinbarungen zu Nähe und Distanz; ebenso Regelungen zum Umgang mit Gerüchten.
- Beschwerdemöglichkeiten müssen stetig weiterentwickelt werden und den Mitarbeitenden müssen regelmäßig Informationen darüber zukommen

- Rückmeldekultur muss eingeübt und stetig praktiziert werden, um eine vertrauensvolle Rückmeldekultur zu entwickeln, damit auch Rückmeldungen zu grenzverletzendem Verhalten gegeben werden können
- Die Fehlerfreundlichkeit in Teams sollte verbessert werden.
- Das Verfahren zur Vorlage und Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis ist nicht transparent
- Fragen zur Kommunikations- und Entscheidungsstruktur konnten oft nicht beantwortet werden.
- Verhaltenskodex fehlt.
- Interventionspläne fehlen.
- Präventionsarbeit fehlt.
- Sexualpädagogisches Konzept fehlt, ebenso Fachwissen zu Sexualität und sexueller Bildung.

4. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Das Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden ist ein Zusammenschluss vieler kleiner und großer Orte, Einrichtungen und Institutionen, Gruppen und Kreisen. Es sollen überall Räume sein in denen die Würde aller Menschen als Gottes Ebenbild geachtet wird – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Beeinträchtigung oder ethnischer Herkunft.

Es sollen Räume sein, welche Menschen, besonders Kindern und Jugendlichen, einen sicheren Rahmen bieten, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

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

Wo Menschen einander begegnen, besteht das Risiko für Verletzungen und Fehler. Wir erkennen an, dass jeder Mensch eine unterschiedliche Wahrnehmung von Nähe und Distanz hat. Was für den einen in Ordnung ist, kann für jemand anderen eine Grenzüberschreitung sein.

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

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

Dieses Schutzkonzept steht auf der Homepage des Dekanatsbezirks als Download zur Verfügung. Ebenso sind dort eine Kurzfassung des Leitbildes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und der Verhaltenskodex direkt abrufbar.

5. Partizipation

Alle, die Angebote des/im Dekanatsbezirks Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden wahrnehmen, werden nach Möglichkeit an den Entscheidungen beteiligt, die sie betreffen. Den Mitarbeitenden ist bewusst, dass es in den Strukturen eines Dekanatsbezirks notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Die Verantwortlichen nehmen Ideen und Impulse der Beteiligten auf; so wird die Position der Beteiligten gestärkt.

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

Partizipation findet in den Gremien des Dekanatsbezirks statt (z. B. Dekanatssynode, Dekanatsausschuss), in den Regionalkonferenzen sowie in den Gremien und Treffen der Arbeitsbereiche des Dekanatsbezirks (Dekanatsjugend, Kirchenmusik, Partnerschaftsbeauftragte etc.).

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

Die Risiko- und Potentialanalyse hat verschiedene Defizite deutlich zutage treten lassen. In einem ersten Schritt wird die Veröffentlichung des Konzeptes an allen Dienststellen angegangen. Die Ansprechpersonen und die wichtigsten Kontaktdaten werden in Zusammenarbeit mit der Presse- und Öffentlichkeitsreferentin zusammengestellt und allen Arbeitsbereichen zur Veröffentlichung zur Verfügung gestellt. Das Thema Nähe und Distanz wird in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Gremien thematisiert und gemeinsame Verhaltensregeln vereinbart.

6. Verantwortung und Zuständigkeiten

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

Der Dekanatsausschuss stellt sicher, dass die Inhalte dieses Schutzkonzeptes von den jeweils Verantwortlichen in der täglichen Arbeit umgesetzt werden. Mindestens einmal im Jahr findet ein Workshop/ eine Schulung zu dem Thema in den Regionalkonferenzen statt.

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 Schutzkonzeptes festgehalten.

6.1 Ansprechpersonen

Ansprechpersonen stehen Betroffenen als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort zur Verfügung. Sie sind vom Dekanatsausschuss zu berufen.

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

Die Kontaktdaten der ehrenamtlichen Ansprechpersonen und der Präventionsbeauftragten im Dekanat ChaSuRoWen werden auf der Dekanatshomepage und in den Gemeinden vor Ort per Aushang und Artikel in Gemeindebriefen veröffentlicht. Auf Wunsch der Ansprechpersonen wurde auf die Nutzung von Funktions-E-Mail-Adressen verzichtet.

Die Ansprechpersonen für das Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden sowie regionale und überregionale Beratungsangebote sind dem Schutzkonzept als Anlage beigelegt.

6.1.1 Aufgaben der Ansprechpersonen

Betroffene können sich an Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing¹: Sie leiten Betroffene an geeignete Stellen weiter, wie die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle <https://www.anlaufstelle.help> (Telefon: (08 00) 5 04 01 12, kostenlos und anonym; emailzentrale@anlaufstelle.help) sowie an regionale Fachberatungsstellen. Die Ansprechperson informiert im Einvernehmen mit der betroffenen bzw. hinweisgebenden Person, das Beratungsteam (Ausnahme: Gefahr im Verzug).

6.1.2 Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich, an den für sie vorgesehenen Fortbildungen 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.

6.2 Präventionsbeauftragte

6.2.1 Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

Die/ der aktuell benannte Präventionsbeauftragte für den Dekanatsbezirk Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden sind dem Schutzkonzept als Anlage beigelegt.

¹ Klärung, Suche nach Lösungen, Zielen und Ressourcen. Ursprünglich aus dem Bereich des Bankenwesens, inzwischen auch ein Begriff im pädagogischen Kontext. Er meint ein lösungs- und ressourcenorientiertes Gespräch, an dessen Ende das weitere Vorgehen deutlich geworden ist.

6.2.2 Aufgaben der Präventionsbeauftragten

Präventionsbeauftragte sind Themenwächterinnen und Themenwächter. Sie achten darauf, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Sie sind Mitglied des Beratungsteams/Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie gegebenenfalls selbst.

6.2.3 Fortbildung und Vernetzung

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.

7. Präventives Personalmanagement

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

7.1 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptamtliche Mitarbeitende

Für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren hauptamtlich Mitarbeitender gilt:

- Im Vorstellungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen.
- Bei Lücken im Lebenslauf oder häufigen Wechseln der Beschäftigung wird nach den Gründen gefragt. Gegebenenfalls wird um Erlaubnis gebeten, beim früheren Arbeitgebenden nachzufragen.
- Im Vorstellungsgespräch werden auch 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 wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerberinnen und Bewerbern 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. Für Pfarrer und Pfarrerinnen, Diakone und Diakoninnen, Religionspädagoginnen und Religionspädagogen, Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erfolgt die Vorlage über eine übergeordnete Stelle im Landeskirchenamt
- 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 besprochen.

7.2 Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden gibt es 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 altersgerecht und entwicklungsgerecht angesprochen.
- 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 sowie die Verhaltensregeln im digitalen Raum.
- Der/die Ehrenamtliche nimmt im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Im Bereich der Jugendarbeit können die oben genannten Punkte im Rahmen der Grundkurse für Jugendliche unter 18 Jahren erörtert/ bearbeitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Im Abschnitt 7.4 sind die Regelungen dazu aufgeführt.

7.3 Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

Für Hospitierende (z. B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikantinnen und Praktikanten ohne Vertrag (z. B. Schülerinnen und Schüler) 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 sind begleitet durch hauptamtliches Personal im Dekanatsbezirk tätig.

Sie werden auf die Schweigepflicht hingewiesen.

7.4 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

7.4.1 Hauptamtlich Mitarbeitende im Dekanatsbezirk

Bei Einstellung wird von allen Personen, die im Dekanatsbezirk angestellt werden, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis angefordert. Es muss vor Arbeitsbeginn vorliegen. Die Kosten hierfür trägt das Dekanat (§4 Abs. 7 PräVG).

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dokumentiert (Ausstellungsdatum und Datum der Einsichtnahme und Name der Einsicht nehmenden Person). 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 das Dekanat (§4 Abs. 7 PräVG).

7.4.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende im Dekanatsbezirk

Um ehrenamtlich im Dekanat tätig sein zu können wird von den 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 vorbestrafte Personen dürfen keine Tätigkeit mit diesen Gruppen übertragen werden (vgl. SGB VIII §72a, §4 PräVG). Die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten.

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dokumentiert (Ausstellungsdatum und Datum der Einsichtnahme und Name der Einsicht nehmenden Person). 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 das Dekanat (§4 Abs. 7 PräVG).

7.5 Regelung zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum sind von allen Mitarbeitenden vor Beginn der Tätigkeit zu unterzeichnen.

Die Aufforderung und Dokumentation erfolgen analog zu den Abläufen bei den erweiterten Führungszeugnissen. In den einzelnen Arbeitsbereichen werden Listen geführt. Einmal im Jahr meldet jeder Bereich seine ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Die unterschriebenen Exemplare des Verhaltenskodex sowie der Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden im Dekanat entsprechend der geltenden Datenschutzvorgaben verwahrt.

7.6 Dokumentation

Die verantwortlichen hauptamtlichen Personen sind für die Dokumentation in ihrem Bereich zuständig. Dokumentiert und aufbewahrt werden:

- die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung
- 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: Ausstellungsdatum, Datum der Einsichtnahme und Datum der erneuten Wiedervorlage, sowie Name der Einsicht nehmenden Person

Die Dokumentation kann entweder tabellarisch erfolgen oder durch einen Dokumentationsbogen. Ein Muster ist dem Schutzkonzept als Anlage beigelegt.

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.

7.7 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.

8. Ausgestaltung von Nähe & Distanz

8.1 Verhaltenskodex und Verhaltensregeln

Arbeit mit Menschen 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 Reflexion des Umgangs von Nähe & Distanz und den damit verbundenen Risiken. Deshalb gibt es verbindliche Verhaltensregeln für den digitalen Raum.

8.1.1 Verhaltenskodex im Umgang miteinander

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

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, z. B. Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, dass durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiterin und Mitarbeiter bewusst, pflege einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot² (§3 PräVG) und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

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

.....

Name

8.1.2 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 Cybergrooming³, Cybermobbing⁴ oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

⁴ Das absichtliche Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen anderer im digitalen Raum über einen längeren Zeitraum hinweg.

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 meine dienstliche Nummer.
2. Die Telefonnummern oder E-Mail-Adressen von Teilnehmenden darf ich nicht ohne deren Einwilligung an andere weiterleiten oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen teilen.
3. Ich pflege keine privaten Kontakte zu Kindern oder Jugendlichen über persönliche Treffen oder über private digitale Kanäle (z. B. Messenger, E-Mail, Social-Media- Plattformen) haben.
4. Ich halte mich bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB.
5. Ich administrierte die von mir genutzten digitalen Kanäle aktiv, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
6. Jede Form von digitaler Belästigung ist inakzeptabel. Findet diese statt, werde ich die Belästigung ansprechen und dokumentieren, damit die Dienststelle konkrete Interventionsmaßnahmen einleiten kann.
7. 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 Teilnehmenden meiner Veranstaltungen.
8. Ich biete in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Anhang: [https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte fuer den digitalen Raum aktualisiert.pdf](https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf)

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

.....
Ort, Datum Name

.....
kirchliche Dienststelle

8.1.3 Umgang mit dem Verhaltenskodex und den Verhaltensregeln für den digitalen Raum

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.

- **Choice:** (Junge) Menschen sollten immer die Wahl haben, ob sie sich in der aktuellen Situation befinden wollen.
- **Voice:** Sie sollten immer das Recht haben, Rechteverletzungen zu äußern und ihre Stimme zu erheben.
- **Exit:** Sie müssen aus jeder Situation aussteigen können.

Der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum werden auf der Homepage veröffentlicht und mit allen neuen Mitarbeitenden besprochen, sowie bei Gremiensitzungen, Regionalkonferenzen und Fortbildungen thematisiert.

8.2 Verhaltensregeln für die Nutzung von Räumlichkeiten

Die Veranstaltungen finden in den unterschiedlichen Gemeinden im Dekanat statt. Jede Gemeinde und Institution verfügen über unterschiedliche Gegebenheiten vor Ort. Es gibt Kirchengebäude, Gemeindehäuser, Büros, Schulgebäude und alle in unterschiedlicher Bauweise und Größe.

Veranstaltungen wie KonfirmandInnen-Freizeiten, Freizeiten der Dekanatsjugend, Posaunenchorwochenenden finden oft an Orten außerhalb des Dekanates statt, in fremden Räumlichkeiten.

8.2.1 Nutzung der Räumlichkeiten der dekanatlichen Dienststellen

Für die Nutzung der Räumlichkeiten in den unterschiedlichen Gemeinden und Institutionen gelten neben diesem Schutzkonzept, die Verhaltensregeln und die Hausordnung vor Ort. Gibt es vor Ort ein individuelles Schutzkonzept, so ist auch dieses zu beachten.

8.2.2 Nutzung der Jugendübernachtungshäuser und des Jugendzeltplatzes des Dekanats Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

Finden Veranstaltungen in oben genannten Örtlichkeiten statt, gelten folgende Regelungen:

- Die aktuell geltenden Hausordnungen der Jugendübernachtungshäuser Knappenberg und Altglashütte, sowie des Jugendzeltplatzes Plößberg sind zu beachten.
- Finden Freizeiten und Veranstaltungen durch Kirchengemeinden statt, gelten die individuellen Schutzkonzepte der jeweiligen Kirchengemeinde. Gibt es kein individuelles Konzept in der Gemeinde, so gilt das Schutzkonzept des Dekanats Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden
- Finden externe Freizeiten und Veranstaltungen durch Dritte statt (z. B. Schulen, Firmen etc.) gelten die individuellen Regelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der jeweiligen externen Veranstalter.
- Bei Veranstaltungen der Dekanatsjugend gelten die Standards der EJ Bayern, ggf. ergänzt durch das vorliegende Schutzkonzept.

8.2.3 Nutzung externer Räumlichkeiten

Viele Veranstaltungen des Dekanatsbezirks finden außerhalb der oben genannten Räumlichkeiten statt. Das vorliegende Schutzkonzept gilt entsprechend. Zusätzlich sind vor Beginn der Veranstaltung von den Leitungspersonen die Regelungen zur Raumnutzung abzuklären; ebenso müssen die Leitungspersonen sich über das Bestehen von Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt informieren und die dort festgelegten Verhaltensregeln beachten.

Werden Räumlichkeiten einer Kirchengemeinde im Dekanatsbezirk genutzt, so gelten neben diesem Schutzkonzept verpflichtend die Hausordnung, Verhaltensregeln und Schutzkonzepte der jeweiligen Kirchengemeinde. Gleiches gilt für die Nutzung von Räumlichkeiten der Diakonie oder anderer Einrichtungen.

Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen oder mehrtägigen Veranstaltungen (z. B. Freizeiten) in externen Räumen müssen die Leitungspersonen zusätzlich vor Beginn der Veranstaltung den Schutzbedarf entsprechend diesem Schutzkonzept bewerten. Dazu kann die Checkliste in der Anlage verwendet werden. Über das Ergebnis der Bewertungen sind die Teilnehmenden zu informieren bzw. zu unterweisen.

8.3 Verhaltensregeln für Einzelkontakte

In einigen Arbeitsbereichen innerhalb des Dekanatsbezirks sind Einzelkontakte nicht zu vermeiden. Das betrifft z. B. Arbeits- und Seelsorgegespräche, sowie den Instrumentalunterricht.

Unter Umständen sind besondere Absprachen und Maßnahmen nötig, um allen Beteiligten die nötige Sicherheit zu geben. Dabei können hilfreich sein:

- Das Setting des Beisammenseins zu klären.
- Die Anwesenheit einer dritten Person ist jederzeit möglich.

- Die Räume, in denen der Unterricht bzw. die Gespräche stattfinden, bleiben unverschlossen. Somit ist die „Exit-Option“ jederzeit gewährleistet.
- Auf Wunsch und wenn möglich findet das Gespräch bzw. der Unterricht in einem Raum statt, der von außen einsehbar ist (z. B. durch große Fenster) bzw. in der Nähe belebter Räume liegt.
- Der Termin ist in einem Kalender, z. B. Belegungsplan, Online-Kalender etc. dokumentiert.

9. Schulung und Fortbildung

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

- Was sind unsere Gefühle zu Nähe und Distanz.
- Jeder trägt sein „Päckchen“ wie wirkt sich das auf meine Wahrnehmung aus.
- was versteht man unter sexualisierter Gewalt
- welche Strategien verfolgen Täterinnen und Täter
- welche Risikofaktoren begünstigen sexualisierte Gewalt
- was sind die Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen
- welches Handeln ist notwendig, wenn ein Verdacht im Raum steht (Intervention)

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

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

- Jugendleiterinnen und Jugendleiter erhalten im Zuge des Grundkurses eine Schulung
- Jugendleiterinnen und Jugendleiter werden außerdem im Rahmen von Konventen und Mitarbeitendenbildungsmaßnahmen, sowie bei Vorbereitungstreffen geschult.
- Das Dekanat bietet für Mitarbeitende mindestens einmal jährlich die Basisschulung bzw. entsprechende Präventionsschulungen in der Region an. Das Angebot gilt für alle Arbeitsbereiche in den Gemeinden.

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 legen die jeweiligen Gruppen und Kreise des Dekanatsbezirks dem Dekanatsbüro Listen mit allen Mitarbeitenden vor.

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

10. Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität gehört zur Persönlichkeit eines jeden Menschen und wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Allen Mitarbeitenden ist bewusst, dass sich Sexualität unterschiedlich zeigt und gelebt wird. Die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern sind eine Bereicherung und zugleich Ausdruck, dass alle Menschen geliebte Geschöpfe Gottes sind.

In den verschiedenen Arbeitsfeldern im Dekanatsbezirk treffen Mitarbeitende auf Menschen jeden Alters. Alle Altersgruppen sollen dort offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und vor allem Kinder und Jugendliche sollen alters- und entwicklungsgemäße Antworten erhalten. Bei Bedarf finden dazu thematische Schulungen mit Fachpersonal statt.

In allen Bereichen kirchlicher Arbeit des Dekanatsbezirks gilt es, das sexuelle Selbstbestimmungsrecht zu beachten. Die Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich in den Veranstaltungen mit einfließen; ebenso entstehen vor Ort Emotionen. Die Mitarbeitenden bieten bei Bedarf Raum, diese Gefühle anzusprechen und positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nichtsexuellen Beziehungen zu sammeln.

Vorkehrungen sorgen dafür, dass die Grenzen jeder/jedes Einzelnen nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der/ dem Anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen im Vorfeld helfen, die eigenen 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 erstellt ein eigenes, altersangepasstes sexualpädagogisches Konzept, mit dem sie arbeiten wird.

In den Fort- und Weiterbildungsangeboten werden Themen der sexuellen Bildung mit aufgenommen. Diese sind angepasst an die jeweilige Adressatengruppe. Die altersgerechte Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und denen anderer wird u.a. in den Grundkursen der Evangelischen Jugend intensiv bearbeitet. Die Förderung der Sprachfähigkeit zu Sexualität und sexueller Vielfalt ist u.a. eine wichtige Aufgabe für Gremien mit (älteren) Erwachsenen, die das in ihrem normalen Umfeld noch nicht eingeübt haben. Das Thema Vielfalt in Bezug auf Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierung ist ein weites Feld, das in ländlichen Gebieten der Oberpfalz erst behutsam Raum greifen muss. Die kirchlichen Gremien verpflichten sich, dieses Defizit abzubauen.

11. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden innerhalb des Dekanatsbezirks 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 zur Verfügung stehen wie Erwachsenen.

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

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

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

Im Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden gibt es folgende Beschwerdemöglichkeiten:

- Regelmäßige Erreichbarkeit der Dekanin / des Dekans über die Dekanatsbüros, Montag bis Freitag von 9 – 12 Uhr:

Büro in Sulzbach-Rosenberg
09661-891110
dekanat.sulzbach-rosenberg@elkb.de

Büro in Weiden
0961-4704921
dekanat.chasurowen.weiden@elkb.de

- angepasste Feedbackmöglichkeit bzw. Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z. B. mit Smileys zur Bewertung)
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt auf unserer Homepage www.dekanat-eins.de
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gremien und Arbeitsbereiche
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage veröffentlicht.

12. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

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

Uns ist bewusst, dass eine Intervention unter Umständen ein großes, mediales Echo erzeugen kann. Der Schutz von Betroffenen und Beschuldigten/Angeschuldigten, die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben trotzdem oberste Priorität.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. **Alle Maßnahmen müssen mit der Dekanin/dem Dekan abgestimmt werden.** Sollte die Dekanin/der Dekan Teil des Verdachtes sein, müssen alle Maßnahmen mit der Regionalbischöfin bzw. dem Regionalbischof abgestimmt werden.

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/Betroffener und Beschuldigte/Beschuldigter trennen; überlegen, ob die/der Betroffene eine Person an der Seite benötigt.
- T – Täterinnen und Täter stoppen:** klare Grenze ziehen, was erlaubt ist und was nicht; Fehlverhalten benennen; Konsequenzen absprechen.

12.1. Interventionsteam

Das Interventionsteam unterstützt den/die Leitungsverantwortliche/n, bespricht das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher.

Durch die Größe des Dekanates Cham-Sulzbach-Rosenberg- Weiden ist die klassische Form eines festen Interventionsteams schwierig zu gestalten. Das Team sollte zeitnah einsatzbereit und in den verschiedenen Positionen qualifiziert besetzt sein.

Daher werden für das Interventionsteam Rollen/Funktionen beschrieben. Diese sind mit einem Pool aus qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu füllen. Die Funktionen sollten mindestens Schutzkonzept Prävention sexualisierter Gewalt für das Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

dreifach besetzt sein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten aus den verschiedenen Subregionen des Dekanates kommen.

Im Interventionsfall wird das Team durch die Verfahrensleitung einberufen.

Ein Interventionsteam benötigt folgende Rollen:

1. Verfahrensleitung

Die Verfahrensleitung muss aus der Ebene der Leitung des Dekanats kommen. Hier kommt eine der beiden DekanInnen oder deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter in Frage.

2. Strukturell/inhaltlich versierte Person

Die Person soll sich im Präventionskonzept der ELKB und den Verfahrenswegen auskennen. Sie dient als inhaltliche Schnittstelle zum Präventionskonzept der ELKB und hat eine fachliche Expertise zum Themenkomplex „Prävention sexueller Missbrauch“

Besonders geeignet sind hier die Präventionsbeauftragten bzw. deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter

3. Für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person

4. Berater und Beraterinnen

Mindestens zwei Mitarbeitende der ELKB. Diese sollen Grundwissen im Bereich Prävention sexuellen Missbrauchs mitbringen. Sie sollen vornehmlich die Rolle der Beobachtenden/Beratenden wahrnehmen und versuchen den Blick weit und offen zu halten und den Fall aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Daher ist zu empfehlen, dass jeweils ein Mann und eine Frau im Team vertreten sind.

5. Seelsorger/ Seelsorgerin

Der Seelsorger / die Seelsorgerin sollte Erfahrungen im Bereich Krisenseelsorge / Krisenberatung mitbringen und über ein hohes Maß an Systemwissen an geeigneten Vermittlungsangeboten verfügen. Die Aufgabe ist nicht die Betreuung der Opfer oder der beschuldigten Personen, sondern das Weitervermitteln in geeignete Hilfsangebote.

6. Ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.

7. Ggf. externe Fallberatung

Das Interventionsteam ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet.

Die vorbenannten Personen eines möglichen Interventionsteam sind im Anhang des Schutzkonzepts benannt. Das Team wird im Einzelfall aus den benannten und verfügbaren Personen einberufen.

12.1 Dokumentation

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

12.2 Beratungsrecht und Meldepflicht

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

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

Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über die Dekanin/den Dekan.

Eine Meldung kann auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

13. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Der professionelle und sorgsame Umgang mit den Verdachtsfällen durch das Beratungs- und Interventionsteam hoffen wir, dass beschuldigte Personen nicht rehabilitiert werden müssen. Wir hoffen, dass der Konflikt sich in einem frühen Stadium für die betroffene, wie für die beschuldigte Person einvernehmlich klären ließ.

Da der Schutz der betroffenen Person für uns hohe Priorität hat, kann es sein, dass einem Verdacht weiter nachgegangen werden muss und die beschuldigte Person vorsorglich aus seinem Dienst, oder Ehrenamt entfernt werden muss.

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

Ziel der Rehabilitation ist

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

Es gelten folgende Regelungen:

- Das Interventionsteam berät und begleitet diesen Schritt. Handelnd sind der / die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist einzubeziehen.
- Beratung und Unterstützung erfolgt durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.

- Datenschutzrechtliche und arbeits- bzw. dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z. B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung ...).
- Das beteiligte Umfeld wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.
- Die Öffentlichkeit wird ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person informiert.

14. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich Aufarbeitungsprozesse an. Dabei wird zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung unterschieden.

14.1 Aufarbeitung von aktuellen Fällen

14.1.1 Individuelle Aufarbeitung

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die hinweisgebende, betroffene und beschuldigte Person im Mittelpunkt. Ebenso die Mitglieder des Beratungs- und Interventionsteams. Die am Vorfall Beteiligten erhalten Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten.

Ebenso erhalten am Vorfall Beteiligte transparente Informationen.

14.1.2 Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung betrifft die eigenen Strukturen, die Fehlerkultur, die Maßnahmen und Angebote des Dekanatsbezirks. Lücken und Fehler werden wahrgenommen, verändert und das Schutzkonzept überprüft.

Leitend sind dabei folgende Fragen:

- Wie kam es zu dem Vorfall?
- Wie ging es der Ansprechperson?
- Hat das Beratungsteam funktioniert?
- Hat das Interventionsteam funktioniert?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen und müssen kritisch hinterfragt werden?
- Wo liegen blinde Flecken im Dekanatsbezirk?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt im Dekanatsbezirk vorhanden?
- Konnte den Betroffenen vermittelt werden: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Schutzkonzept Prävention sexualisierter Gewalt für das Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

14.2 Aufarbeitung von länger zurückliegenden Fällen

Ausgangspunkt 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. Eine Beratung in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB ist daher unerlässlich. Leitend sind folgende Fragen:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserem Dekanatsbezirk?
- 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 der Dekanatsbezirk dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden und das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es religiöse, theologische und geistliche Denkmuster im Dekanatsbezirk, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Welche Erkenntnisse bringen diese Gespräche und Analysen für die Zukunft? Wo tragen höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz bei?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen werden die Betroffenen mit einbezogen. Sie sind die Experten und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

14.3 Konkretes Vorgehen bei der Aufarbeitung

14.3.1 Unterstützung der Betroffenen

Den Betroffenen werden ab Bekanntwerden, Meldung und/ oder Erstgespräch hauptamtliche Personen genannt, die sie jederzeit kontaktieren können. Das können auch abweichende Personen zu den Personen sein, die für die Bearbeitung des Vorfalls zuständig sind, um ggf. das Seelsorgegeheimnis zu wahren.

Sowohl die Personen, die den Vorfall bearbeiten, als auch die Personen, die ggf. für die Begleitung der Betroffenen verantwortlich sind, melden sich aktiv in gewissen Zeitabständen bei den Betroffenen. Wenn es sich bei Betroffenen um Minderjährige handelt, werden die Erziehungsberechtigten und ggf. die Familie in die entsprechende Unterstützung einbezogen.

In den Gesprächen wird festgestellt, was die Betroffenen benötigen; ggf. wird Kontakt zu beratenden oder betreuenden Stellen und Hilfsangeboten hergestellt.

Wenn der Vorfall im Bereich der Ehren- und Hauptamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Unterstützung der Betroffenen.

14.3.2 Nachsorge in der Institution

Nachsorge beginnt bereits im Rahmen der Bearbeitung eines Vorfalls; dazu gehört, dass die beteiligten Personen, die die Gespräche führen und zuständig sind, im Nachgang der Gespräche regelmäßig die Gespräche, sowie eigene Grenzen und Belastungen reflektieren; sie beraten sich kollegial. Bei Bedarf wird die Fachstelle hinzugezogen.

Schutzkonzept Prävention sexualisierter Gewalt für das Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

Die begleitenden Personen wissen um die Möglichkeiten wie kollegiale Beratung, Supervision und Coaching und nehmen sie bei Bedarf in Anspruch. Diese Angebote sind auf dem Dienstweg bei Abteilung F zu beantragen und werden von der Landeskirche entsprechend den Richtlinien finanziell gefördert.

Wenn der Vorfall im Bereich der Ehren- und Hauptamtlichen bekannt ist, zielen bedarfsweise Reflexions- und Informationsgespräche auf Verarbeitung und Aufarbeitung.

14.3.3 Überprüfung bzw. Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach einem Vorfall

Während der Bearbeitung eines Vorfalls sind die Schritte des Schutzkonzeptes zu überprüfen. Änderungsbedarf wird von den bearbeitenden Hauptamtlichen dokumentiert.

Im Anschluss werden die Änderungsvorschläge mit dem Dekan/der Dekanin und den zuständigen Verantwortlichen besprochen und eingearbeitet.

Die Änderungen und das aktualisierte Schutzkonzept sind in allen Geltungsbereichen bekannt zu geben. Die zuständigen Verantwortlichen der Arbeitsbereiche sollen bei ihren Teambesprechungen das geänderte Schutzkonzept thematisieren.

Das Dekanatsbüro gibt die Änderungen an die Kirchengemeinden weiter.

15. Vernetzung und Kooperation

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

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

Das bedeutet konkret:

- Ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch, insbesondere mit Vertreterinnen und Vertretern der benachbarten Dekanatsbezirke.
- Einholen einer Rückmeldung durch die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt in der ELKB zum vorliegenden Schutzkonzept
- Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird regelmäßig thematisiert bei den Regionalkonferenzen, der Dekanatssynode, dem Dekanatsausschuss, sowie in den einzelnen Arbeitsbereichen innerhalb des Dekanatsbezirks.

16. Öffentlichkeitsarbeit

Die Information der Präventionsarbeit sexualisierter Gewalt erfolgt über verschiedene Kommunikationswege. Ziel ist es, aktiv Stellung gegen sexualisierte Gewalt zu beziehen, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und anvertraute Menschen zu schützen. Die Öffentlichkeitsarbeit wird von der Dekanin/ dem Dekan und *Öffentlichkeitsarbeit im Dekanatsbezirk* verantwortet.

16.1 Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt gilt daher:

- Das Leitbild dieses Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen im 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 Dekanatsbezirks zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird in der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

16.2 Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt beinhaltet auch Richtlinien für den digitalen Raum. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“ (https://datenschutz.ekd.de/wpcontent/uploads/2020/12/Handreichung_Verarbeitung_von_Fotos.pdf).
- Fotos von Kindern oder Jugendlichen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten angefertigt werden. Ebenso dürfen Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren ausdrücklicher, in der Regel schriftlicher Einwilligung angefertigt werden.
- Bei Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos wird der Verwendungszweck klar benannt. Bei Veröffentlichung von Bildern im Internet ist eine gesonderte Einwilligung nötig, da sich ein nicht überschaubarer Kreis an Adressatinnen und Adressaten ergibt.
- Fotos von Kindern und Jugendlichen werden nur verwendet, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Der Verzicht auf Klarnamen und Verlinkungen zu persönlichen Profilen wahrt die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien.
- Es werden keine Bilder bzw. Beiträge veröffentlicht, die Personen bloßstellen.

Folgende Methoden können helfen zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, z. B.:

- der Einsatz technischer Mittel, der auf der Homepage den Download weitestmöglich erschwert;
- die Reduktion der Fotoauflösung (Bildgröße) für das Internet, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden;
- fallbezogen abwägen, ob Fotos nur in gedruckten Publikationen genutzt werden.

16.3 Homepage

Auf der Dekanatshomepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild dieses Schutzkonzeptes
- der Verhaltenskodex sowie die Verhaltensregelungen für den digitalen Raum
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...)
- ein Beitrag zu den Präventionsbeauftragten (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...)
- alle Informationen zum 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
- Hinweise zu weiteren Beratungsangeboten für Betroffene
- das Schutzkonzept zum Download

Anlassbezogen gibt es Informationen auf der Homepage über:

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

17. Beschäftigtenschutz

17.1 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 Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte oder den ihnen anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision beziehungsweise Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

„Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und

diakonischen Dienstverhältnissen; eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen. Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht.“ (Präambel der Ordnung zum Beschäftigtenschutz (BeschSchO) vom 20. April 1999, RS 803).

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

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

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

Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem 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.

17.2 Schutz von betroffenen und beschuldigten 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.

17.3 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.

17.4 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.

18. Inkrafttreten

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

Bei der Herbstsynode am 16.10.2025 wurde das Schutzkonzept den Synodalen vorgestellt. Die Kirchengemeinden werden über das Schutzkonzept informiert.

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

Die nächste reguläre Überprüfung ist 2030.

<i>Version</i>	<i>Stand</i>	<i>Vorgenommene Änderungen</i>	<i>Vorlage Fachstelle</i>	<i>DA-Beschlussdatum</i>
1.0		Erstellung		

19. Anlagen:

- Verhaltenskodex
- Verhaltensregeln im digitalen Raum
- Selbstauskunftserklärung für Hospitierende oder Praktikant*innen
- Dokumentationsbogen Einsichtnahme erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und Verhaltenskodex (Vorlage)
- Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)
- Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten
- Interventionsteam im Dekanat
- Interventionsleitfaden
- Interventionsplan der ELKB als Grafik
- Beschwerde und Mitteilungsbogen
- Dokumentationsbogen bei Vermutungen bzw. Hinweisen auf sexualisierte Gewalt
- Ansprechpersonen im Dekanatsbezirk
- Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk
- Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Verhaltenskodex für das Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

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

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

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

.....
Ort, Datum

.....
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 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.
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 Teilnehmenden 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.

Anhang: https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf

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

.....
Ort, Datum

.....
Name

.....
kirchliche Dienststelle

Selbstaussagensverklärung 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

Beschwerde- und Mitteilungsbogen

An:

Name der Institution

zu Händen:

Beschwerde / Mitteilung

Betreff:

Datum:

Was möchten Sie uns mitteilen?

Wie sollen wir mit Ihrer Meldung weiterarbeiten

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

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

Name:

Telefon:

Anschrift:

E- Mail:

Beschwerde- Mitteilungsdocumentation

Name der Institution

Ort, Datum

Geschäftszeichen

Eingangsvermerk

Beschwerde vom:

Eingang:

Persönlich entgegengenommen von:

Zur Bearbeitung an:

Datum, Unterschrift

Bearbeitungsvermerk

Beschwerdeinhalt:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Wiedervorlage zur Überprüfung der Maßnahmen:

Datum, Unterschrift

Überprüfungsvermerk

Sachstand:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Vorgang abgeschlossen / Wiedervorlage:

Datum, Unterschrift

Dokumentationsbogen Verhaltenskodex (Vorlage)

Dienstgeber:

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	

Checkliste für die Nutzung externer Räumlichkeiten (Entwurf)

Anregungen und Vorschläge sind sehr willkommen.

- Allgemeinen Hinweisen am Beginn Veranstaltung: wo sind die Toiletten, der Ausgang (verschlossen von außen, frei zugänglich für Externe?),
- Gibt es auf den Fluren Bewegungsmelder, die automatisch für Licht sorgen? (auch nachts?)
Wenn nein:
Ist das Flurlicht während der Veranstaltungen angeschaltet? Wissen die TN, wo Lichtschalter sind?

Zusätzlich bei Freizeiten:

- Gibt es unbeleuchtete Ecken? Wenn ja, wo Verhaltensregeln für diese „Ecken“
- Gibt es uneinsichtige Ecken?
Wenn ja, wo Verhaltensregeln für diese „Ecken“
- Waschräume abschließbar?
Wenn nein: Wie markieren, dass belegt?
Einzelduschen? / Gemeinschaftsduschen?
- Belegung der Stockwerke: gemischtgeschlechtlich?
Zimmer nachts verschlossen? Zimmerregeln?

Interventionsleitfaden

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

Grundsätze der Intervention sind: alle Beteiligten im Blick behalten, keine alleinigen Entscheidungen treffen, das Interventionsteam bzw. den informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.

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

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

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

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

Vorgehen auf Leitungsebene (Intervention):

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

Regionalbischöfin in Kenntnis gesetzt. Durch die Meldestelle kann weitere Beratung hinsichtlich struktureller sowie dienstrechtlicher Fragen erfolgen.

5. Der gesamte Prozess ab Aufkommen des Verdachtes wird aussagekräftig dokumentiert.
6. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).
7. Im Zusammenspiel mit ggf. der Meldestelle, der/dem nächsten Dienstvorgesetzten und dem Interventionsteam wird über folgende Schritte beraten bzw. diese eingeleitet:
 - Weitere Beobachtung
 - Disziplinarisches Gespräch
 - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
 - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
 - Bei Nichterhärtung des Verdachtes ggf. Schritte der Rehabilitation

Vorgehen im Verdachtsfall

1. Bei einem Hinweis müssen sich mindestens vier Personen aus dem Interventionsteam/Taskforce in den nächsten 24 Stunden für eine erste Einschätzung treffen und um das weitere Vorgehen zu besprechen.
2. Der Aufgabenbereich des Interventionsteams ist institutionsbezogen (Klärung von Zuständigkeiten, Prüfung der Gefährdungslage, Dokumentation, Handlungsplan), opferbezogen (Trennung von beschuldigter Person, Information über weitere Schritte, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung) und auf den Beschuldigten bezogen (Wahrung der Unschuldsvermutung, solange sich der Verdacht nicht erhärtet; vorübergehendes Einstellen des Dienstes, ggf. Beratungsangebote vermitteln).
3. Im Bedarfsfall kann die Meldestelle zur Beratung herangezogen werden.

Wichtige Personen im Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

1. Ansprechpersonen im Dekanat Cham Sulzbach-Rosenberg Weiden

Birgit Drechsler (Region Nord), birgit.drechsler@elkb.de, 09672/9279313

Daniel Götzfried (Region Süd), daniel.goetzfried@elkb.de, 09971/7608638

Sabine Lavontain (Region Süd), sabine.lavontain@elkb.de, 09672/9279314

Hans-Peter Pauckstadt-Künkler (Region Nord), hans-peter.pauckstadt-kuenkler@elkb.de, 09971/7608639

2. Dekane und stellvertretende Dekane

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

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

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

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

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

3. Präventionsbeauftragte

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

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

4. Koordination der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

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

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

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

5. Berater und Beraterinnen

Friederike Steiner (Region Nord)

Benjamin Lulla (EJ Region Süd)

Anja Matthalm (Region Süd)

Isabella v. Obstfelder (Region Süd)

Jennifer Mikolasch (Region Süd)

6. Seelsorgerin / Seelsorger

Lisa Keck (Klinikseelsorge Region Nord)

Gudrun Mirlein (Klinikseelsorge Region Süd)

Manuel Sauer (Notfallseelsorge)

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

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

Gemeinsam wird in der Taskforce die Situation bewertet und das weitere Vorgehen besprochen. Wichtig ist nicht vorzuverurteilen. Es geht darum zu entscheiden, was der Inhalt der Meldung für eine Bedeutung für die Arbeit im Dekanat hat.

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

Sachdokumentation

Wer hat etwas beobachtet bzw. berichtet? (Name, Telefon, Mail, Funktion ...)		
Betroffene*r: Name, Alter, Geschlecht		
Beschuldigte*r: Name, Alter, Geschlecht, Funktion		
Zeugen: Namen, Funktion		
Die Beobachtung bzw. Schilderung betrifft eine Situation ...	intern (z. B. Angebote Dekanatsbezirk oder Kirchengemeinde ...) ☐	extern (z. B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...) ☐

Wo und wann? (Örtlichkeit möglichst genau, Datum der Beobachtungen)	
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)	
Was wurde genau beobachtet bzw. berichtet?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Reflexionsdokumentation

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

Ist der Schutz der/des 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?	
Nächste Schritte	

Externe Fachstellen und Ansprechmöglichkeiten

Dornrose e. V.

Goethestraße 7
92637 Weiden
0159 01990355

email: kontakt@dornrose.de

Wildwasser e. V.

Rückertstraße 1
90419 Nürnberg
Tel. 0911 331 330

email: info@wildwasser-nuernberg.de

Überregionale Angebote:

Zentrale Anlaufstelle – unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie Telefon: (0800) 50 40 112 email:

zentrale@anlaufstelle.help <https://www.anlaufstelle.help>

Terminvereinbarung 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

email: 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 email:

info@hilfe-portal-missbrauch.de

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/>

Anlaufstelle help

Telefon 0800 5040112 (kostenlos und anonym)

zentrale@anlaufstelle.help