



# Ev.-Luth.Kirchengemeinde Parchim St.Marien und Damm

## Schutzkonzept für grenzachtendes Verhalten - gegen sexualisierte Gewalt

### 1. Ziele des Schutzkonzepts

Die Evangelische Kirchengemeinde Parchim St. Marien hat sich mit den Themen sexualisierte Gewalt, grenzverletzendes Verhalten und Kindeswohl auseinander gesetzt. Die in diesem Konzept beschriebenen Regelungen und Leitlinien dienen der Vorbeugung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt. Gleichzeitig werden konkrete Handlungsleitlinien bei Vermutung, Verdacht bzw. Meldung von grenzverletzenden Verhaltensweisen, Übergriffen bis hin zu strafrechtlichen Formen sexualisierter Gewalt umgesetzt.

Die Maßnahmen der Prävention schaffen Strukturen und Handlungssicherheit für Mitarbeitende, die dafür Sorge tragen, dass alle Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, in unseren kirchlichen Arbeitsfeldern geschützt sind.

Dieses Schutzkonzept dient dazu, eine gelebte Kultur der Grenzachtung, der Achtsamkeit und des respektvollen Umgangs zu entwickeln.

### 2. Selbstverständnis und Leitbild

*Die Kirchengemeinde achtet alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit als Ebenbilder Gottes. Vielfalt und Unterschiedlichkeit bereichern unser Zusammenleben. In unserem Gemeindeleben ist eine lebendige Gemeinschaft erlebbar. Wir gehen respektvoll miteinander um.<sup>1</sup>*

Wir wissen, dass diese Gemeinschaft auch ausgenutzt werden kann, um Formen sexualisierter Übergriffe und Gewalt auszuüben. Dieser Tatsache verschließen wir uns nicht. Wir tragen gemeinsam dafür Sorge, dass eine wirksame Präventionsarbeit geleistet wird. Wir tun das, weil...

- ... wir die uns anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit unterstützen wollen.
- ... wir überzeugt sind, dass jeder einzelne Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes ist und eine unantastbare Würde besitzt.
- ... wir in einer Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung leben und arbeiten wollen.
- ... wir allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zur Entfaltung bieten möchten.

---

<sup>1</sup> Leitbild der Kirchengemeinde Parchim St. Marien und Damm, These 3, 2017

### **3. Die Risiken im Blick**

In verschiedenen Arbeitsgruppen haben sich ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende unter Beteiligung von Vertreter\*innen der jeweiligen Zielgruppe in einer Potenzial- und Risikoanalyse mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinandergesetzt. Dabei wurden die eigenen Strukturen, Räume und Angebote kritisch in den Blick genommen unter der Fragestellung, inwieweit sie grenzverletzendes Verhalten fördern oder verhindern können. Das Thema ist fortlaufend Teil der regelmäßigen Dienstberatungen der beruflichen Mitarbeitenden. Es gilt, Transparenz der Arbeit herzustellen und gemeinsam zu reflektieren. Ein offener Umgang mit Unsicherheiten und auch Fehlern hilft, den Gedanken der Prävention dauerhaft wachzuhalten. Denn dort, wo Auffälligkeiten nicht besprochen werden, wo grenzverletzendes Verhalten nicht als solches benannt wird, etablieren sich für potenzielle Täter vorteilhafte Strukturen. Dies soll das vorliegende Schutzkonzept verhindern und eine offene Kommunikationskultur befördern.

### **4. Personalauswahl**

Unsere Kirchengemeinde trägt dafür Sorge, dass in den von ihr verantworteten Arbeitsbereichen nur geeignetes Personal eingesetzt wird.

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist dabei Thema im Vorfeld von Anstellungen, im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit und in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen. Das bezieht auch ehrenamtlich Mitarbeitende in pädagogischen Arbeitsfeldern mit ein.

Wir ermutigen Heranwachsende dazu, entsprechend ihrer zunehmenden Reife Verantwortung zu übernehmen. Oft entwachsen sie im Laufe der Jahre der Teilnehmerrolle z.B. bei Freizeiten und übernehmen nach und nach Leitungsaufgaben. Auf diesem Weg begleiten wir sie. Wir bereiten sie auf die neue Rolle vor und ermutigen sie, ein Gruppenleitungsseminar zu besuchen. Bevor sie als Betreuer\*innen an einem unserer Angebote teilnehmen, werden sie zum Thema Grenzen, grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt geschult. Verantwortlich hierfür ist der/die jeweils für das Angebot zuständige Mitarbeiter\*in.

### **5. Verhaltensregeln zur Verhinderung von Gewalt und Selbstverpflichtungserklärung**

Alle beruflich Mitarbeitenden sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitenden verpflichten sich, Verhaltensregeln zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt an den uns anvertrauten Menschen einzuhalten. Bestandteil dieser Regeln ist die Erklärung, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII (persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat

rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist. Unsere Gemeinde nutzt dazu die im Kirchenkreis und in der Nordkirche entwickelten Verhaltensregeln. Wir überprüfen fortlaufend, ob diese Verhaltensregeln ausreichend sind oder angepasst bzw. modifiziert werden müssen. Dabei nehmen wir folgende Inhalte in den Blick:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Veranstaltungen mit Übernachtung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Sprache und Wortwahl
- Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen
- zielgruppenspezifische Regeln
- Abhängigkeitsverhältnisse
- Folgen bei Übertretung der Verhaltensregeln

Die Verhaltensregeln werden den Mitarbeitenden durch die für Personal verantwortlichen Personen<sup>2</sup> im Rahmen eines Gesprächs oder einer Schulung vorgestellt und thematisiert. Je nach Arbeitsbereich wird dies regelmäßig alle zwei Jahre zur Sensibilisierung wiederholt. Am Ende einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Inhalten der Verhaltensregeln, dokumentieren die Mitarbeitenden ihre Zustimmung zu den Regeln, einschließlich der Selbstauskunftserklärung mit ihrer Unterschrift. Die Liste der Unterschriften wird im Büro der Kirchengemeinde bzw. des/der Kirchenmusiker\*in / des/der Gemeindepädagog\*in fortlaufend geführt.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt ist kein einmaliger Vorgang und nicht mit der Unterschrift unter die Verhaltensregeln abgeschlossen. Zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt in unserer Kirchengemeinde erfolgen regelmäßig Gespräche und Schulungen. Die Fachstelle Prävention unterstützt die Kirchengemeinde in diesem Anliegen.

## **6. Nutzung digitaler Räume**

Digitale Räume und –Medien sind selbstverständlicher Teil der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen. Auch wir sind Teil dieser digitalen Welt. Wir nutzen Messengerdienste (Whatsapp, Signal, Threema) und Plattformen wie Instagram, Facebook und TikTok, um unsere Arbeit darzustellen und um für Menschen dort erreichbar zu sein, wo sie sich bewegen – eben auch im digitalen Raum. Gerade Kindern und Jugendlichen sind die Gefahren, denen

---

<sup>2</sup> Vorsitzende/r des KGR für die in der Gemeinde angestellten Mitarbeitenden. Weiterhin die hauptberuflich Mitarbeitenden für die Ehrenamtlichen in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen.

sie sich in diesen Räumen aussetzen, nicht bewusst und sie können die Folgen schwer abschätzen. Dazu kommt, dass bei Attacken über digitale Medien häufig die Umgebung, also die Familie, Freund\*innen, Lehrer\*innen, nicht mitbekommen, was tatsächlich passiert. Daher gehört es zum selbstverständlichen Teil unserer Arbeit, immer wieder sich bietende Anlässe zu nutzen, um mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen über Gefahren, aber auch über bereits erfahrene (belastende) Erfahrungen ins Gespräch zu kommen.

Die Nutzung digitaler Kommunikationswege erfolgt freiwillig, transparent und getrennt von privaten Kontakten.

Die Beteiligung in sog. „Gruppen“ erfolgt auf freiwilliger Basis. Wir werden als Mitarbeitende ausschließlich für dienstliche Zwecke Teil solcher Gruppen. Dies wird den Teilnehmenden transparent gemacht und erklärt.

Wir beziehen aktiv Stellung gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing.

Grenzüberschreitungen in sozialen Netzwerken (wie bspw. Mobbing) werden dokumentiert. Entsprechende Beiträge oder Kommentare werden verborgen, über Netzwerke wie z.B. Facebook gemeldet, Personen ggf. dauerhaft blockiert und zur Anzeige gebracht.

## **7. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis**

Mit der Vorlage des Erweiterten Polizeilichen Führungszeugnisses weisen Hauptamtliche nach, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII (persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist. Zu diesem Zweck lässt sich die Kirchengemeinde bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens aber nach fünf Jahren, von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen. Verantwortlich für die Umsetzung ist der/die Vorsitzende des Kirchengemeinderates.

Grundsätzlich wird von ehrenamtlich Mitarbeitenden die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt, wenn diese selbständig, auch über einen zeitlich begrenzten Umfang hinweg, Betreuungsaufgaben übernehmen und bei Veranstaltungen mit Übernachtung wie Freizeiten tätig sind. Für die Umsetzung ist der/die für die jeweilige Veranstaltung zuständige Mitarbeiter\*in verantwortlich.

## 8. Beratungs- und Beschwerdewege und Vernetzung

Unsere Kirchengemeinde nimmt Rückmeldungen und Beschwerden ernst. Auf der Internetseite [www.marienkirche-parchim.de](http://www.marienkirche-parchim.de) sind die Kontaktdaten aller hauptberuflich Mitarbeitenden zu finden sowie ein Kontakt zum Kirchengemeinderat.

Eine Rückmeldung über ein Beschwerdeformular ist auch anonym möglich. Anlassbezogen (z.B. vor Freizeiten) wird z.B. im Teilnehmendenbrief über Beschwerdemöglichkeiten informiert. Feedback von Teilnehmenden und anderen werden in die fachliche Reflexion nach Veranstaltungen einbezogen.

Kirchliche und außerkirchliche Ansprechstellen werden transparent und für Gemeindeglieder einsichtig bekannt gemacht. Dazu befinden sich in den Eingangsbereichen unserer Räume Hinweistafeln sowie ein eigener Bereich auf der Internetseite [www.marienkirche-parchim.de](http://www.marienkirche-parchim.de).

Kirchliche Ansprechstellen sind u.a.:

- der/die Meldebeauftragte in der Fachstelle Prävention der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern:

### **Fachstelle Prävention**

St. Marien-Kirchhof 3

23966 Wismar

[meldestelle@kirche-mv.de](mailto:meldestelle@kirche-mv.de)

- die dienst- und fachaufsichtführenden Institutionen:

### **Der Propst / Die Pröpstin**

Lindenstraße 1

19370 Parchim

Tel.: 03871/212336

[propst-parchim@elkm.de](mailto:propst-parchim@elkm.de)

### **Ev. Kinder- und Jugendwerk Mecklenburg - Propstei Parchim**

Norbert Weber

Regionalreferent - Kirchenregion Parchim

Lindenstr. 1

19370 Parchim

Tel.: 03871/442065

[ejm-propstei-parchim@elkm.de](mailto:ejm-propstei-parchim@elkm.de)

- die Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche (UNA)

**UNA - Unabhängige Ansprechstelle**

Telefon: 0800/022099

(kostenfrei und anonym)

[una@wendepunkt-ev.de](mailto:una@wendepunkt-ev.de)

Weitere Ansprechstellen sind u.a. Beratungsstellen:

**Psychologische Beratungsstelle Parchim**

W.-I.-Leninstraße 7-8

19370 Parchim

Telefon: 03871/420717

**Beratungsstelle für Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatung**

Kanalstraße 20,

19288 Ludwigslust

Telefon: 03874/21065

**Kinder- und Jugendtelefon**

Telefon: 116 111

Telefonische Beratung, montags bis samstags von 14 Uhr bis 20 Uhr.

Anonym und kostenlos in ganz Deutschland.

**Telefonseelsorge**

Telefon: 0800/111 0 111

Anonym und kostenlos, rund um die Uhr.

In der Seelsorge und bei Gesprächen kommen wir als Kirchengemeinde mit speziellen Beratungs- und Hilfeanliegen in Berührung und kennen unsere Kompetenzen und unsere Grenzen. Somit können wir Menschen eine „Brücke“ zu anderen helfenden Institutionen bauen. Die unterschiedlichen Arbeitsbereiche unserer Kirchengemeinde profitieren zudem von der Einbeziehung externer Fachberatung.

## **9. Handlungsplan bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt**

Überlegtes Handeln bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt ist für einen professionellen Umgang und für die Einleitung eines geordneten Verfahrens notwendig:

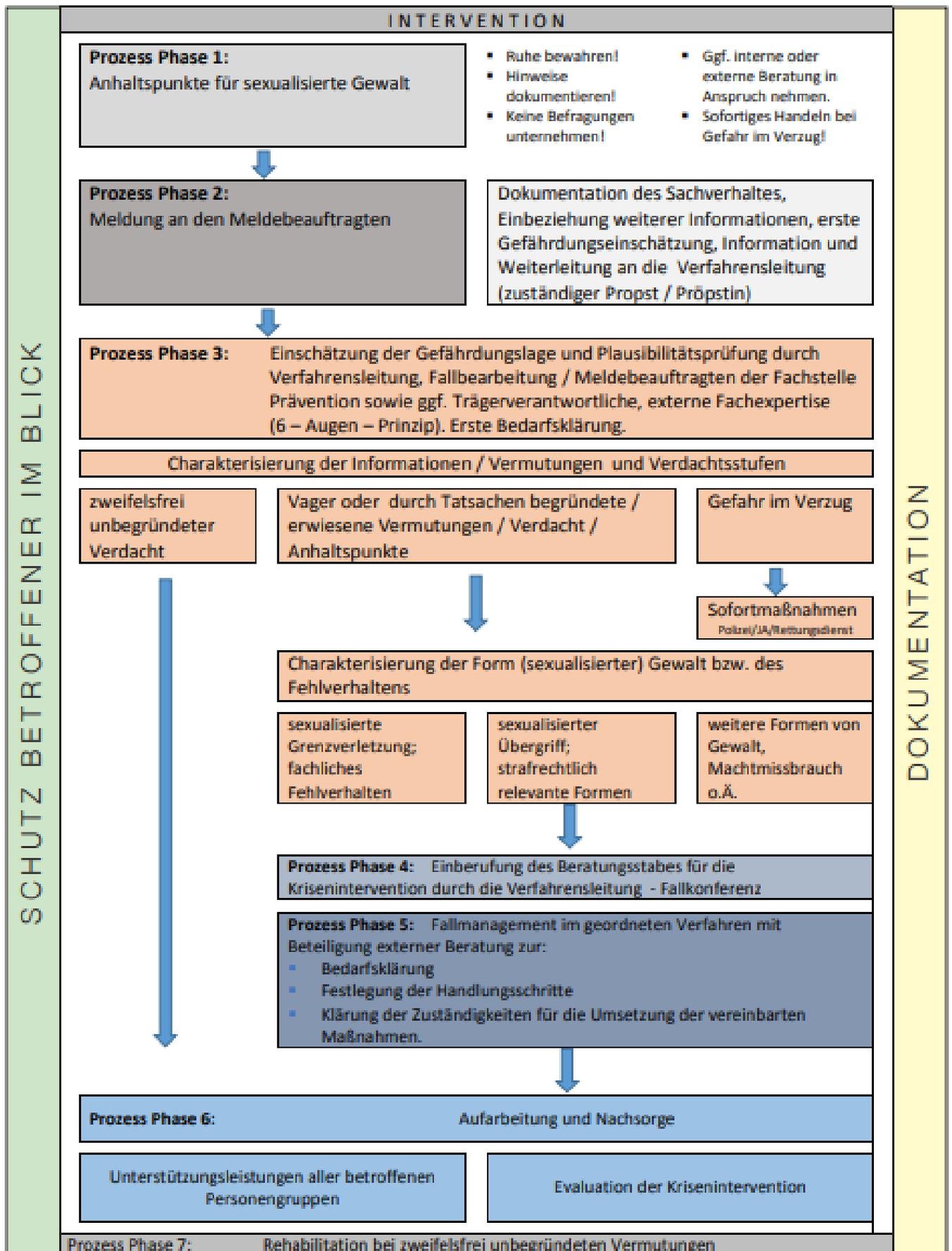
- Zuhören und Ruhe bewahren!
- Schutz von Betroffenen oder Dritten vor weiteren Übergriffen

- eigene Grenzen erkennen und Einbeziehung der Fachstelle Prävention sowie externen Fachberatungsstellen
- Dokumentation!
- Mitteilung an leitungsverantwortliche Personen
- adäquate Beratungs- und Unterstützungsangebote für alle betroffenen Personen und
- Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden

Gemäß dem Präventionsgesetz der Nordkirche haben haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich unverzüglich der bzw. dem für den jeweiligen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten weiterzugeben (Meldepflicht gem. § 6 Abs. 1 PräVG). In den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern nimmt der Meldebeauftragte in der Fachstelle Prävention in Wismar die Meldungen entgegen, Kontakt siehe oben.

Die Verantwortung für den Umgang mit einem Hinweis oder einem Vorfall liegt bei den jeweiligen Leitungspersonen und Gremien vor Ort. Um diese zu entlasten und einer möglichen Befangenheit zu begegnen, wird in unserer Landeskirche die Verfahrensleitung bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt innerhalb der Kirchengemeinde durch die pröpstliche Person im jeweiligen Verantwortungsbereich übernommen. Die Verfahrensleitung trifft i.d.R. alle Entscheidungen zum weiteren Verfahren nach eingehender Beratung durch qualifizierte Fachkräfte und in Absprache mit der Fachstelle Prävention. Im Bedarfsfall wird nach einer Lagebeurteilung, i.d.R. unter Verantwortung der/des Präventionsbeauftragten, ein Beratungstab eingesetzt.

Ansprechpersonen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen werden der Gemeinde über bereits erwähnten Aushang und auf der Internetseite [www.marienkirche-parchim.de](http://www.marienkirche-parchim.de) bekannt gemacht. In der folgenden schematischen Darstellung sind die vor Ort zuständigen Mitarbeitenden lediglich in Phase 1 und 2 aktiv. Sobald eine Meldung an die Meldestelle erfolgt ist, wird die pröpstliche Person die Leitung des Verfahrens übernehmen.



## **10. Festlegung der Verantwortung für Prävention**

Der Kirchengemeinderat beauftragt neben seiner / seinem Vorsitzenden eine geeignete Person als Ansprechpartner(in)/ Beauftragte/n für die Präventionsarbeit in der Kirchengemeinde.

Der / die beauftragte/n Personen achten auf die Umsetzung der in dieser Konzeption getroffenen Regelungen und sind für die Organisation der Fortschreibung des Konzeptes zuständig.

Der oder die Beauftragten bzw. Ansprechpartner werden allen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen der Kirchengemeinde per Aushang und auf der Internetseite [www.marienkirche-parchim.de](http://www.marienkirche-parchim.de) bekannt gemacht.

Als beauftragte Person für Prävention wird Frau Kathleen Ladwig-Skiba berufen.

## **11. Bekanntmachung und Öffentlichkeitsarbeit**

Mit dem Beschluss des Konzeptes wird das Schutzkonzept unserer Kirchengemeinde auf der Internetseite [www.marienkirche-parchim.de](http://www.marienkirche-parchim.de) zugänglich gemacht. Alle in kinder- und jugendnahen Arbeitsbereichen Tätigen, bzw. Personen, die im Arbeitstag der Gemeinde Kontakt zu jungen Menschen haben, werden über die Inhalte des Konzeptes unterrichtet.

Das vorliegende Schutzkonzept gilt zunächst für zwei Jahre. Innerhalb dieser Zeit werden weitere Schritte der Konzeptionsentwicklung eingeleitet. Dazu gehören die Aneignung und Bearbeitung weiterer Maßgaben nach der Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes (PrävGAusfVO) vom 01.01.2020 §4 Abs.3.

Beschluss des Kirchengemeinderates am: 14.12.2023

Anlagen:

- Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche
- Antrag für erweitertes polizeiliches Führungszeugnis EMA
- Antrag für erweitertes polizeiliches Führungszeugnis HMA

# Vertrauen fördern - Gewalt verhindern

## Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis Mecklenburg

(ELLM 2010, aktualisiert 2022 Fachstelle Prävention)

- Evangelische Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen lebt durch Beziehungen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Menschen ausgenutzt werden.
- Die Landeskonferenz für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie gelten für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auf allen Ebenen des Kirchenkreises Mecklenburg.
1. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen.
  2. In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
  3. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen.
  4. Wir wollen junge Menschen in ihrer Entwicklung unterstützen. Wir wollen ihnen in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechtsspezifische Identität zu entwickeln.
  5. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung).
  6. Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen.
  7. Wenn ein Kind oder Jugendlicher Hilfe benötigt, suchen wir als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Gespräch mit einer beruflichen Mitarbeiterin oder einem beruflichen Mitarbeiter unseres Trägers. Die Vorgehensweisen und die potenziellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind im Kirchenkreis Mecklenburg geklärt und kommuniziert (die Vorgehensweise findet sich unter „ Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt“ <http://www.kirche-mv.de/praevention.html>).
  8. Die Verhaltensregeln gelten auch zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg.

---

### Selbstverpflichtung

*in der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und ihren Familien:*

Ich habe die Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kenntnis genommen und werde mich daran halten.

Im Konfliktfall und bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl des Kindes bzw. der/ des Jugendlichen gefährdet ist, informiere ich den Präventionsbeauftragten des Kirchenkreises Mecklenburg und meine vorgesetzte Dienststelle.

Ich versichere, nicht wegen einer in § 72 a SGB VIII (Persönliche Eignung von Beschäftigten in der Jugendhilfe) bezeichneten Straftat<sup>1</sup> rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Ich verpflichte mich, dass ich dem Träger bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung mache.

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift

---

<sup>1</sup> Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder gegen die persönliche Freiheit



# Ev.-Luth.Kirchengemeinde Parchim St.Marien und Damm

Ev.-Luth. Kirchengemeinde • Mühlenstr. 40 • 19370 Parchim

Mühlenstr. 40, 19370 Parchim  
Telefon 03871-226140 / Fax -226149  
e-mail: [parchim-marien@elkm.de](mailto:parchim-marien@elkm.de)

## Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Hiermit wird bestätigt, dass die Ev.-Luth Kirchengemeinde Parchim St. Marien und Damm gem. § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die beruflich Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen, durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a) BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr:

---

Geburtsdatum:

---

wohnhaft in:

---

wird aufgefordert, für ihre/seine (künftige) Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a) BZRG vorzulegen.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift / Stempel des Trägers



# Ev.-Luth.Kirchengemeinde Parchim St.Marien und Damm

Ev.-Luth. Kirchengemeinde • Mühlenstr. 40 • 19370 Parchim

Mühlenstr. 40, 19370 Parchim  
Telefon 03871-226140 / Fax -226149  
e-mail: [parchim-marien@elkm.de](mailto:parchim-marien@elkm.de)

Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund der ehrenamtlichen  
Mitarbeit im Bereichen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Bestätigung der Einrichtung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg

Frau/Herr:

---

Geburtsdatum:

---

wohnhaft in:

---

ist für den Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg / Evangelische Jugend ehrenamtlich tätig (oder wird ab dem \_\_\_\_\_ eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen) und benötigt dafür ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 2 b BZRG.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebühren-befreiung<sup>1</sup> beantragt, da keine oder nur eine geringe Aufwandsentschädigung (ohne Gewinnerzielungsabsicht) gezahlt wird. Entscheidend dabei ist, dass die Tätigkeit nicht im Sinne einer Erwerbstätigkeit ausgeübt und entlohnt wird.

---

Ort und Datum

---

Stempel/Unterschrift des Trägers

---

<sup>1</sup> Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis gemäß § 12 JVKostO