

Schutzkonzept zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt in der Brückengemeinde Heldenbergen

Stand: 20. August 2026



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Definition der Begriffe.....	3
3. Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt.....	4
4. Transparenz des Themas.....	4
5. Pflicht zu respektvollem Verhalten.....	5
6. Keine Räume schaffen.....	6
7. Umgang mit Grenzverletzungen.....	6
8. Verdacht auf sexualisierte Gewalt.....	6
9. Aufarbeitung und Rehabilitation.....	7
10. Risikoanalyse und Überprüfung des Schutzkonzepts.....	8
11. Verhaltenskodex.....	8
12. Führungszeugnis.....	9
13. Regelmäßige Information und Schulung.....	9
Anlage.....	11

1. Einleitung

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu achten. Dazu gehören eine Kultur des Respekts sowie ein wohlbedachtes Verhältnis von Nähe und Distanz und die Wahrung persönlicher Grenzen.

§ 5 Abs. 1 der Gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Kirche von Kurhessen-Waldeck verpflichtet daher alle Leitungsorgane für ihren Bereich entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Um dem gerecht zu werden, hat sich die evangelische Brückengemeinde Heldenbergen durch Beschluss des Kirchenvorstands vom 20. August 2026 folgendes Schutzkonzept gegeben, das in der Gemeinde gilt und jährlich fortgeschrieben werden wird. Für die evangelische Kindertagesstätte besteht ein gesondertes Schutzkonzept.

2. Definition der Begriffe

- 1) Sexualisierte Gewalt meint hier alle Handlungen, die ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezwecken oder bewirken, sodass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, oder die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen. Sexualisierte Gewalt umfasst sowohl die Ausnutzung von Macht und Abhängigkeit zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse, als auch die Instrumentalisierung von Sexualität, um Macht und Gewalt auszuüben und zu demonstrieren.
- 2) Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat.¹
- 3) Besonders schutzbedürftige Menschen sind Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.
- 4) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind alle ehrenamtlichen sowie hauptamtlichen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen der Brückengemeinde.
- 5) Ehrenamtliche Mitarbeiter bzw. ehrenamtliche Mitarbeiterinnen, die keine Leitungsfunktion haben, sind zum Beispiel Menschen, die die Gemeinde bei Festen oder Aktionen unterstützen.
- 6) Ehrenamtliche Mitarbeiter bzw. ehrenamtliche Mitarbeiterinnen mit Leitungsfunktion haben zwar eine herausgehobene Stellung, sie stehen aber nicht in einem Angestelltenverhältnis zu der Gemeinde. Dazu gehören auch die Kirchenvorstände.

¹ Vgl. § 2 Abs. 2 der gesetzvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 26.2.2021

3. Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt

- 1) Der Kirchenvorstand benennt einen oder eine Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt. Dieser oder diese ist Ansprechperson für den Kirchenkreis soweit es das Thema sexualisierte Gewalt betrifft.
- 2) Der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt ist in seinen bzw. ihren Entscheidungen unabhängig und keinen Weisungen des Kirchenvorstands oder des Pfarrers bzw. der Pfarrerin unterworfen.
- 3) Anfragen an den oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt sind keine seelsorgerische Tätigkeit. Es gilt also keine Schweigepflicht. Darauf ist der Fragende hinzuweisen. Dennoch ist der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt dazu verpflichtet, Informationen nur an die zu informierenden Stellen nach Nr. 8 weiterzugeben. Er oder sie darf nicht Dritten berichten, sondern der Schutz aller Beteiligten ist weitestgehend zu wahren.
- 4) Ist der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt in einem Fall befangen, so erklärt er oder sie dies offen. An seiner bzw. ihrer Stelle ist vom Kirchenvorstand ein nur für diesen Fall durch Beschluss zu bestimmendes, geschultes Gemeindeglied einzusetzen.
- 5) In der Brückengemeinde ist die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt des Kirchenvorstands

Frau Petra Baier (petra.baier@ekkw.de).

- 6) Alternativ kann immer Pfarrer Markus Heider (markus.heider@ekkw.de) oder der oder die mit der Geschäftsführung beauftragte Pfarrer oder Pfarrerin angesprochen werden. Im Kirchenkreis können sich Betroffene an

Dekan Dr. Martin Lückhoff (dekanat.hanau@ekkw.de)
oder bei allgemeinen Fragen an das Team Prävention
(praevention.kirchenkreishanau@ekkw.de)

wenden.

Zuständig in der Landeskirche ist Pfarrerin Sabine Kresse, Pfarrerin und landeskirchliche Koordinatorin zum Thema sexualisierte Gewalt (praevention@ekkw.de).

4. Transparenz des Themas

- 1) Der Kirchenvorstand ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Kontaktdaten der oder des Präventionsbeauftragten sexualisierte Gewalt und von weiteren Stellen, die Hilfe anbieten, für Gemeindeglieder zugänglich sind, zum Beispiel durch Aushang oder Verfügbarkeit auf der Homepage.
- 2) Diese Kontaktdaten sind von dem oder der Präventionsbeauftragten sexualisierte Gewalt regelmäßig zu aktualisieren.
- 3) Einmal im Jahr muss der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt im

Gemeindebrief zu Themen der Prävention sexualisierter Gewalt zu Wort kommen. Dabei unterstützen die für die Öffentlichkeitsarbeit Zuständigen des Kirchenvorstands.

4) Das vorliegende Schutzkonzept ist auf der Homepage der Gemeinde zu veröffentlichen sowie als Papiausdruck im Gemeindebüro für alle einsehbar vorzuhalten. Auf Verlangen ist es einem Gemeindeglied per Mail zuzusenden.

5. Pflicht zu respektvollem Verhalten

1) Jedes Verhalten gegenüber anderen Menschen, insbesondere gegenüber besonders schutzbedürftigen Menschen, soll respektvoll und höflich sein. Dies gilt auch im digitalen Raum. Es gilt eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit.

2) Körperkontakt ist zu vermeiden. Gehört er zu einer Begegnung dazu, zum Beispiel bei der Begrüßung durch Händeschütteln oder in Trostsituationen, so hat er immer dem Distanzbedürfnis aller beteiligten Personen zu entsprechen. Er muss achtsam erfolgen und dem jeweiligen Kontext sowie dem Auftrag angemessen sein. Im Zweifel ist nachzufragen.

3) Es dürfen keine Geschenke gemacht werden, bei denen der andere das Gefühl hat, in der Schuld des Schenkers zu stehen und für die eine sexuelle Gegenleistung gefordert wird.

4) Kein Mitarbeiter oder Mitarbeiterin darf bei seiner oder ihrer Tätigkeit gegenüber anderen Menschen, insbesondere besonders schutzbedürftigen Menschen, Geheimnisse haben. Alle Absprachen können öffentlich gemacht werden. Dies gilt nicht für das Seelsorge Geheimnis.

5) Das Anfertigen von Privatfotos und - videos von besonders schutzbedürftigen Menschen ist allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verboten.

6) Fotos und Videos zur Dokumentation oder für die Pressearbeit von Freizeiten oder Ausflügen bedürfen der vorherigen Genehmigung des Betreuers des oder der Schutzbefohlenen oder der Erziehungsberechtigten. Die Fotos und Videos sind allen Teilnehmern in einer Weise zur Verfügung zu stellen, die den Datenschutz berücksichtigt, zum Beispiel per Mail.

7) In allen Gruppen, vor allem im Umgang mit besonders schutzbedürftigen Menschen, soll regelmäßig auf die eigenen Rechte gerade im Hinblick auf Nähe und Distanz gesprochen werden.

8) Es gilt zudem der Verhaltenskodex der Anlage 3 der Verordnung zur Ausführung der gesetzvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 16. Juli 2022 in der jeweils gültigen Fassung, vgl. Anlage.

6. Keine Räume schaffen

- 1) Um Tätern oder Täterinnen keine Möglichkeiten zu eröffnen, sind nicht genutzte Räume des Gemeindehauses abzuschließen.
- 2) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen nicht alleine mit einer Person, insbesondere einer besonders schutzbedürftigen Person, sein.
- 3) Es gilt grundsätzlich das Prinzip der offenen Tür. Dritte müssen jederzeit Zugang zu den Räumen haben, sodass keine vollständige Abgeschlossenheit gegeben ist. Ein Abschließen von innen ist daher verboten.
- 4) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen besonders schutzbedürftige Menschen nicht in ihre Privaträume mitnehmen. Dies gilt auch für Fahrten, etwa zu Ausflügen, im eigenen Pkw.
- 5) Kein Mitarbeiter oder Mitarbeiterin darf mit besonders schutzbedürftigen Menschen gemeinsam duschen oder in einem Mehrbettzimmer übernachten, außer dies ist aufgrund der Verfassung des Betroffenen geboten und es liegt eine besondere Situation vor. Dies ist dann anzunehmen, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin der Betreuer oder die Betreuerin eines Schutzbefohlenen ist. Solches ist mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer oder mit dem oder der Präventionsbeauftragten sexualisierte Gewalt vorher abzusprechen.
- 6) Das Herbergs- oder Hotelzimmer anderer darf erst nach Anklopfen und einer entsprechenden Rückmeldung betreten werden, außer in Notfällen.

7. Umgang mit Grenzverletzungen

- 1) Ist es zu einer Grenzverletzung gekommen, ist das entsprechende Verhalten anzusprechen. Der oder die Verantwortliche hat sich zu entschuldigen und das Verhalten in Zukunft zu unterlassen.
- 2) Sollte dies nicht zum Erfolg führen, ist der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt zu informieren. Das Verfahren wird entsprechend dem bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt (Nr. 8) durchlaufen.

8. Verdacht auf sexualisierte Gewalt

- 1) Besteht der Verdacht sexualisierter Gewalt, so haben alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Pflicht, diesen dem oder der Präventionsbeauftragten sexualisierte Gewalt mitzuteilen. Dies kann auch unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erfolgen.
- 2) Diese Pflicht besteht nicht, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin selbst von sexualisierter Gewalt betroffen ist.
- 3) Kein Mitarbeiter oder Mitarbeiterin darf den Täter oder die Täterin mit ihrem Verdacht

konfrontieren!

4) Der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt dokumentiert den Fall. Er oder sie hört dem oder der Betroffenen zu, macht sich Notizen und fragt gegebenenfalls einfühlsam nach. Der oder die Betroffene soll sich wahrgenommen fühlen. Er oder sie soll wissen, dass er oder sie keine (Mit-) Schuld trägt, und das Gefühl haben, sich jederzeit wieder an den oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt wenden zu können.

5) Für die Dokumentation soll die Vorlage der Brückenkirche verwendet werden. Die Dokumentation wird sicher verwahrt und nur den entsprechend autorisierten Personen zugänglich gemacht, namentlich dem Pfarrer oder der Pfarrerin, soweit dieser oder diese nicht befangen ist, sowie den Stellen, an die der Fall gemeldet werden muss.

6) Nach der Fallaufnahme muss der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt den Pfarrer oder die Pfarrerin, soweit dieser oder diese nicht befangen ist, informieren und sodann die höhere Stelle bei dem Kirchenkreis (Dr. Martin Lückhoff, dekanat@ekkw.de). Es gibt keine Befugnis zur alleinigen Entscheidung. Jeder Verdachtsfall ist zu melden. Der Kirchenvorstand ist nicht zu informieren.

7) In Zusammenarbeit der zuständigen Stellen werden geeignete Maßnahmen zum Schutz des oder der Betroffenen sowie möglicher weiterer Betroffener beschlossen und umgesetzt.

8) Müssen zum Schutz von Betroffenen Maßnahmen ergriffen werden, so ist der Verwaltungsausschuss des Kirchenvorstands einzubeziehen. Sind die Maßnahmen nur durch Beschluss des gesamten Kirchenvorstands umzusetzen, so ist dieser soweit wie nötig zu informieren.

9) Sind Kinder und Jugendliche betroffen, so ist der Fall auch einer insoweit erfahrenen Fachkraft zum Beispiel bei dem ASK oder dem ZKJF vorzutragen und eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Dies darf auch der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin tun, die das Geschehen wahrgenommen hat oder dem bzw. der es gemeldet wurde.

10) Liegt ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt vor, ist grundsätzlich die Strafverfolgungsbehörde zu informieren. Es besteht keine Pflicht zu eigenen Ermittlungen. Ebenso ist das zuständige Jugendamt in Verdachtsfällen auf Kindeswohlgefährdung im Sinne des § 8a SGB VIII zu informieren.

9. Aufarbeitung und Rehabilitation

1) Ist ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder unangemessenes Verhalten entkräftet, hat der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt gemeinsam mit den zuständigen Stellen in Kirchenkreis und Landeskirche geeignete Rehabilitationsmaßnahmen zu prüfen.

2) Betroffene, denen in der Gemeinde Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, sind in angemessener Weise zu unterstützen. Ursachen, Geschichte und Folgen dieser Tat sind aufzuarbeiten. Insbesondere sind Risikoanalyse und Schutzkonzept nach Nr. 10

dahingehend zu prüfen, ob es Änderungen oder Klarstellungen bedarf.

10. Risikoanalyse und Überprüfung des Schutzkonzepts

- 1) Um sexualisierter Gewalt keinen Raum zu geben, ist der Kirchenvorstand verpflichtet, einmal im Jahr eine Risikoanalyse durchzuführen. Dabei sollen vorhandene Räume, Strukturen, Konzepte, Kulturen, Umgangsformen sowie Arbeitsfelder und Arbeitsabläufe dahingehend geprüft werden, inwiefern sie das Vorkommen von sexualisierter Gewalt gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie gegenüber denjenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, begünstigen können. Auch die Strukturen externer Dienstleistungen sind in die Prüfung einzubeziehen. Es soll das Prüfschema des Kirchenkreises Hanau herangezogen werden.
- 2) Die Prüfung kann von drei Mitgliedern des Kirchenvorstands durchgeführt werden, von denen eines der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt sein muss. Nach erfolgter Prüfung ist der gesamte Kirchenvorstand über das Ergebnis zu unterrichten.
- 3) Ergeben sich aus der Risikoanalyse Handlungsfelder, sind diese umgehend zu bearbeiten, sodass sexualisierter Gewalt kein Raum geöffnet wird.
- 4) Auch dieses Schutzkonzept ist jährlich in gleicher Weise entsprechend den Abs. 1 und 2 zu überprüfen und zu hinterfragen. Es ist gegebenenfalls anzupassen.
- 5) Ergeben sich nach Abschluss und Umsetzung der Durchführung der Risikoanalyse oder der Prüfung dieses Schutzkonzepts neue Erkenntnisse, sind diese von dem oder der Präventionsbeauftragten sexualisierte Gewalt zu bewerten. Wichtige Punkte müssen durch den Kirchenvorstand sofort umgesetzt und eingefügt werden. Andere Punkte können gesammelt und bei der nächsten Prüfung umgesetzt werden.

11. Verhaltenskodex

- 1) Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Gemeinde sind verpflichtet, den Verhaltenskodex der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (siehe Anlage) zu unterzeichnen und ihr Verhalten daran auszurichten.
- 2) Die Unterschrift ist jedes Jahr erneut zu leisten. Dies kann auf einem dem bereits unterzeichneten Verhaltenskodex beigelegten Blatt erfolgen. So wird dieses wichtige Thema regelmäßig in Erinnerung gerufen.
- 3) Für die Durchführung der Unterzeichnung ist der Kirchenvorstand verantwortlich. Er kann diese Aufgabe übertragen, sofern diese Person Kenntnis von denjenigen erhält, die den Verhaltenskodex zu unterzeichnen haben.
- 4) Sind bei der Tätigkeit des ehrenamtlichen Mitarbeiters oder der ehrenamtlichen Mitarbeiterin mindestens zwei 2 ehrenamtliche Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen mit Leitungsfunktion anwesend, wird auf die Unterzeichnung des Verhaltenskodex verzichtet.

Dennoch ist der ehrenamtliche Mitarbeiter oder die ehrenamtliche Mitarbeiterin vor Beginn seiner oder ihrer Tätigkeit über den Verhaltenskodex und die sich daraus ergebenden Pflichten mündlich aufzuklären. Der oder die aufklärende ehrenamtliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterin mit Leitungsfunktion hat dies zu seiner bzw. ihrer eigenen Absicherung schriftlich zu dokumentieren.

12. Führungszeugnis

- 1) Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Leitungsfunktion und nebenberuflich Beschäftigte der Gemeinde ab 14 Jahren haben zudem die Pflicht, alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Ein entsprechendes Antragsschreiben wird ihnen mit der Aufforderung zur Vorlage zugesendet, sodass die Beantragung für sie kostenfrei möglich ist.
- 2) Bei Vorlage darf das Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein.
- 3) Das Führungszeugnis wird von dem Gemeindesekretariat gesichtet. Über die Sichtung ist eine Dokumentation anzufertigen. Darin soll aufgenommen werden: das Datum der Sichtung, das Datum der Ausstellung des Führungszeugnisses und ob einschlägige Inhalte gemäß § 72a Abs. 1 SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung vermerkt waren.
- 4) Das Führungszeugnis verbleibt bei dem ehrenamtlichen Mitarbeiter, bzw. der ehrenamtlichen Mitarbeiterin mit Leitungsfunktion und ist dort für die nächsten 5 Jahre aufzubewahren, falls eine erneute Vorlage nötig sein sollte.
- 5) Pfarrer und Pfarrerinnen sowie hauptamtlich Beschäftigte der Gemeinde haben die Pflichten aus Nr. 11 Abs. 1) und 2) entsprechend. Nr. 12 Abs. 1) -3) gilt für sie mit der Maßgabe, dass sie alle drei Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben.
- 6) Lektoren bzw. Lektorinnen sowie Prädikanten und Prädikantinnen haben die Pflichten aus Abs. 5 entsprechend. Auch bei einer alleinigen Gestaltung des Gottesdienstes kann es zu einem engeren Kontakt mit anderen Gemeindegliedern kommen, sodass diese Pflicht gerechtfertigt ist.

13. Regelmäßige Information und Schulung

- 1) Der oder die Präventionsbeauftragte sexualisierte Gewalt soll alle ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einmal im Jahr auf dieses wichtige Thema „sexualisierte Gewalt“ hinweisen. Dies kann über die Artikel im Gemeindebrief (vgl. Nr. 4 Abs. 3) sowie die erneute Unterzeichnung des Verhaltenskodex (vgl. Nr. 11 Abs. 2) geschehen.
- 2) Dazu hat der Kirchenvorstand dafür Sorge zu tragen, dass ehrenamtliche Mitarbeiter und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen zum Nähe- und Distanzverhalten, zu grenzachtendem Verhalten und zur Prävention von sexualisierter Gewalt geschult werden.

3) Der Kirchenvorstand hat darauf hinzuwirken, dass Partizipations- und Präventionsangebote für besonders schutzbedürftige Menschen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten und Betreuer bzw. Betreuerinnen der Schutzbefohlenen angeboten werden.

Anlage

Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Tätige im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert¹ und alle Mitarbeitenden zur Einhaltung des Abstinenz- und Abstandsgebots (§ 4) sowie einer „Kultur des Respekts und des grenzachtenden Verhaltens“ (§ 1 Absatz 2) verpflichtet. Auch wenn es arbeitsfeldspezifische Fachstandards gibt, empfiehlt es sich, sich mit und für alle Mitarbeitenden arbeitsfeldübergreifend auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verständigen.

Als kirchlicher Träger von Angeboten wollen wir, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene aller Altersstufen² sowie Erwachsene in unseren Einrichtungen und Veranstaltungen dem Evangelium von Jesus Christus begegnen und dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennenlernen. Sie werden ernst genommen und beteiligt, ihre Selbstbestimmung und ihre Grenzen respektiert. Sie werden darin gestärkt, auch in schwierigen Situationen selbstbewusst zu handeln. Sie haben in unseren Einrichtungen und Angeboten das Recht, sich sicher zu fühlen und zu sein und können darauf vertrauen, dass alle Verantwortlichen ihre Grenzen achten und für sie sorgen. Verantwortliche haben die Pflicht, sie vor jeder Form körperlicher, emotionaler, psychischer und geistig-geistlicher Gewaltanwendung zu schützen (Schutzauftrag § 1 und 3). Alle Bereiche der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck sollen für die, die unsere Angebote wahrnehmen, sichere Orte und ein geschützter Lebensraum sein. Als Kirche wollen und müssen wir dafür einstehen, dass diese Bedingungen und Grundsätze uneingeschränkt auch für alle unsere Mitarbeiter:innen³ gelten. Uns erwächst aus der Verantwortung die Verpflichtung, konkrete Strukturen und Hilfen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen („Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“) sowie die Zusammenarbeit, der Umgang und das Miteinander mit den Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre meines Gegenübers. Das gilt insbesondere für alle Situationen unter vier Augen.

3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehende Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich will versuchen, dagegen aktiv Stellung zu beziehen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, will ich mich dafür einsetzen, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen eingeleitet werden können. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen. Ich weiß, dass ich mich jederzeit beraten und unterstützen lassen kann.
5. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgang mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.

Ich habe mich mit dem Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck auseinandergesetzt und werde mich daran halten. Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl des Kindes bzw. der Jugendlichen, eines Erwachsenen oder eines sonst Besonders schutzbedürftigen gefährdet ist, informiere ich die verantwortliche Leitung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (z. B. den oder die Hauptberuflichen oder die Teamleitung) oder eine anderweitige Vertrauensperson. Als ehrenamtlich Mitarbeitende:r wurde ich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck informiert und weiß, wo ich bei Bedarf kirchenintern (bei Bedarf auch anonym) oder extern Beratung und Unterstützung erhalte.

Die Unterrichtung erfolgte am: _____

durch Frau/Herrn _____

Folgende weitere Unterlagen wurden mir zur Verfügung gestellt:⁴

a) _____

b) _____

Ich versichere, dass ich keine der in § 72a SGB VIII⁵ bezeichnete Straftat begangen habe. Weiter versichere ich, dass ich nicht wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt

worden bin, noch dass derzeit ein gerichtliches Verfahren oder ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Sollte so ein Verfahren anhängig werden, bin ich verpflichtet, die Leitung der Einrichtung hiervon zu unterrichten.

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Wohnort, Straße, Hausnummer:

Ort, Datum

Unterschrift

[1](#) ↑ Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (vom 26. Februar 2021, bestätigt durch die Landessynode am 8. Juli 2021) – die genannten §§ beziehen sich auf diese kirchengesetzliche Regelung.

[2](#) ↑ Die Gesetzesvertretende Verordnung benennt diese Zielgruppe als „Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“; d. h., sie geht davon aus, dass es in unserer Kirche eine Reihe von Machtasymmetrien, Vertrauens-, Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen gibt, die missbraucht werden können. Das Schutzgebot gilt zwar für alle Mitarbeitenden, für alle, die unsere Veranstaltungen besuchen oder sich uns anvertrauen bzw. anvertraut werden, für die genannten erfordert dessen Umsetzung allerdings besondere Sorgfalt.

[3](#) ↑ Soweit von Mitarbeiter:innen die Rede ist, sind dies solche i. S. v. § 1 Absatz 3 der Gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und § 1 der Verordnung zur Ausführung der Gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Für Mitarbeitende im Sinne des MVG ist festgehalten, dass die Informationspflicht Verantwortung der jeweiligen Dienststellenleitung ist.

[4](#) ↑ z. B. arbeitsfeldbezogene Fachstandards, Rahmenschutzkonzept der Einrichtung.

[5](#) ↑ Diese Straftatbestände werden immer wieder angepasst und an dieser Stelle in SGB VIII aktualisiert notiert.