



SCHUTZKONZEPT ZUR VERHINDERUNG VON SEXUALISierter GEWALT FÜR DEN KIRCHENKREIS FULDA

STAND: 01.10.2026

Inhalt

Vorwort

1. Geltungsbereich und Grundhaltung
2. Risiko- und Potenzialanalyse
3. Umgang mit Mitarbeitenden und erweitertes Führungszeugnis
4. Verhaltenskodex
5. Fachliche Standards für unterschiedliche Arbeitsfelder
6. Präventionsschulungen
7. Beschwerde- und Beteiligungswege
8. Intervention und Clearing
9. Aufarbeitung und Rehabilitation
10. Prävention als kontinuierliche Aufgabe und Evaluation
11. Kurzversion zum Umgang mit dem Schutzkonzept
12. Ansprech- und Beratungsstellen

Vorwort

Kirche soll ein Ort sein, an dem Menschen sicher sind, ihre Würde geachtet wird und sie ihre Grenzen benennen können. Der Kirchenkreis Fulda übernimmt deshalb Verantwortung für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und für eine Kultur des Respekts, der Grenzachtung und der Selbstbestimmung.

Dieses Schutzkonzept richtet sich an alle Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, an Mitarbeitende sowie insbesondere für Menschen, die aufgrund ihres Alters, einer Beeinträchtigung, Pflegebedürftigkeit, einer persönlichen oder sozialen Notlage, eines Beratungs-, Bildungs-, Seelsorge- oder Arbeitsverhältnisses oder aus anderen Gründen in einem besonderen Vertrauens-, Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis stehen.¹

Ein absoluter Schutz vor sexualisierter Gewalt kann nicht versprochen werden. Ziel des Konzeptes ist deshalb, Risiken möglichst früh zu erkennen, Strukturen zu schaffen, die Machtmissbrauch erschweren, Menschen in ihrer sexuellen Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit zu stärken, Grenzverletzungen ansprechbar zu machen und in Verdachtsfällen schnell, fachlich und betroffenenorientiert zu handeln.

Das Konzept versteht Prävention, Intervention und Aufarbeitung als zusammengehörige Aufgaben. Es ist kein abgeschlossenes Dokument, sondern Teil eines fortlaufenden Organisationsentwicklungsprozesses. Risikoanalysen, Verhaltenskodex, Beschwerdewege und Interventionsplan werden regelmäßig überprüft und an neue Erfahrungen und Risiken angepasst.²

Der Kirchenkreis orientiert sich am jeweils geltenden Rahmenschutzkonzept und den kirchenrechtlichen Regelungen der EKKW. Die aktuelle Fassung des EKKW-Rahmenschutzkonzeptes bezieht ausdrücklich alle Nutzer:innen kirchlicher Angebote und insbesondere auch Volljährige in Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnissen in den Schutzauftrag ein.

¹Vgl. EKKW, Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, Kurzfassung, Stand 30.04.2026, Einleitung: Schutzauftrag für alle, die kirchliche Angebote wahrnehmen oder im kirchlichen Bereich tätig sind, einschließlich Volljähriger in Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnissen.

²Vgl. EKKW, Rahmenschutzkonzept, Stand 30.04.2026: Prävention, Intervention und Aufarbeitung werden als zusammengehörige Bereiche beschrieben.

1. Geltungsbereich und Grundhaltung

Dieses Schutzkonzept gilt für alle kirchlichen Arbeitsfelder, Angebote, Veranstaltungen, Gebäude, Freizeiten, digitalen Kommunikationsräume und sonstigen Kontexte des Kirchenkreises Fulda. Es gilt für Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche, Honorarkräfte, Praktikant:innen, Personen in Ausbildung sowie weitere Personen, die im Auftrag oder im Rahmen kirchlicher Angebote tätig werden.

1.1 Schutz und Selbstbestimmung

- Alle Menschen haben das Recht auf körperliche, psychische und sexuelle Selbstbestimmung sowie auf einen respektvollen Umgang.
- Besondere Schutzbedürftigkeit ergibt sich nicht allein aus dem Alter. Auch Erwachsene können aufgrund von Beeinträchtigung, Pflegebedürftigkeit, Krankheit, Krisen, sozialer Benachteiligung, Isolation, Abhängigkeit oder institutionellen Machtverhältnissen besonders vulnerabel sein.
- Schutz bedeutet nicht Bevormundung. Prävention stärkt Menschen darin, eigene Grenzen wahrzunehmen, auszudrücken und Hilfe zu holen.
- Betroffene werden ernst genommen und an Entscheidungen beteiligt, soweit dies möglich und mit dem Schutzauftrag vereinbar ist.
- Kirche übernimmt Verantwortung auch für Mitarbeitende, die selbst von sexualisierter Gewalt betroffen sein können.
- Stärkung der Zielgruppen: Menschen, die kirchliche Angebote nutzen, sollen ihre Rechte kennen, Grenzen ausdrücken können und wissen, wo sie Unterstützung erhalten. Je nach Zielgruppe werden Methoden, Sprache, Materialien und Kommunikationsformen angepasst. Für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen sind Partizipation und, wo fachlich erforderlich, sexualpädagogische Konzepte ausdrücklich mitzudenken.

1.2 Ziele

1. Risiken und Machtasymmetrien erkennen und möglichst reduzieren.
2. Eine Kultur der Grenzachtung, Selbstbestimmung, Transparenz und Fehlerfreundlichkeit fördern.
3. Menschen in ihrer Sprachfähigkeit und Selbstwirksamkeit stärken.
4. Alle Mitarbeitenden sensibilisieren und entsprechend ihrer Aufgabe schulen.
5. Niedrigschwellige Beschwerde- und Beratungswege sicherstellen.
6. Bei Verdachtsfällen ein klares, fachlich begleitetes und betroffenenorientiertes Vorgehen gewährleisten.
7. Erfahrungen aus Vorfällen für Prävention und Organisationsentwicklung nutzen.

2. Risiko- und Potenzialanalyse

Jede Kirchengemeinde und Einrichtung führt eine Risiko- und Potenzialanalyse durch. Dabei werden nicht nur Räume, sondern auch Beziehungen, Machtstrukturen, Kommunikationswege und digitale Räume betrachtet. Die Analyse soll ausdrücklich die unterschiedlichen Zielgruppen der jeweiligen Arbeit berücksichtigen.³

2.1 Zu analysierende Bereiche

- Physische Räume: Gruppenräume, Büros, Keller, Sanitärbereiche, Schlafräume, Außenflächen, Wege und Rückzugsorte.
- Kommunikationsräume: Teams, Leitungsstrukturen, Gesprächskultur, Beschwerdewege, Messenger-Gruppen und soziale Medien.
- Strukturelle Räume: Veranstaltungsformate, Einzelkontakte, Fahrdienste, Übernachtungen, Pflege- und Assistenzsituationen, Seelsorge, Beratung, Musikunterricht und Besuchsdienste.
- Virtuelle Räume: Videokonferenzen, Messenger, Social Media, digitale Lern- und Beratungsangebote.
- Zielgruppen: Kinder und Jugendliche, Menschen mit Beeinträchtigungen, pflegebedürftige und ältere Menschen, Menschen in sozialen Notlagen, Menschen in Bildungs-, Beratungs- und Seelsorgekontexten sowie Mitarbeitende.
- Abhängigkeits- und Machtverhältnisse: formale Leitung, geistliche Autorität, fachliche Abhängigkeit, Pflege- und Assistenzverhältnisse, wirtschaftliche oder soziale Abhängigkeit und informelle Macht.

2.2 Beteiligung

An der Analyse werden Vertreter:innen der Leitung, Mitarbeitende und, soweit angemessen und möglich, Nutzer:innen der Angebote beteiligt. Bei Minderjährigen erfolgt die Beteiligung alters- und entwicklungsangemessen. Bei Erwachsenen mit Unterstützungsbedarf sind geeignete Kommunikationsformen und gegebenenfalls Assistenz einzubeziehen.

Beteiligung ist dabei nicht nur ein methodisches Element, sondern ein Schutzfaktor: Sie stärkt Selbstwirksamkeit, Sprachfähigkeit und die Möglichkeit, Machtasymmetrien sichtbar zu machen.

2.3 Konsequenzen

Aus jeder Analyse werden konkrete Maßnahmen mit Verantwortlichkeit und Frist abgeleitet. Die Analyse wird mindestens regelmäßig und bei wesentlichen Veränderungen, neuen Angeboten, Vorfällen oder erkennbaren neuen Risiken überprüft. Die jährliche Baubegehung kann dafür als verbindlicher Anlass genutzt werden.

³Vgl. EKKW, Rahmenschutzkonzept, Stand 30.04.2026. Schutzkonzepte sind als Leitungsbeschluss strukturell zu verankern; sie umfassen Prävention, Intervention und Aufarbeitung.

3. Umgang mit Mitarbeitenden und erweitertes Führungszeugnis

Die Auswahl und Begleitung von Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Präventionsbaustein. Neben der fachlichen und persönlichen Eignung werden Erfahrungen und Haltung zu Prävention, Intervention und Aufarbeitung berücksichtigt.

3.1 Führungszeugnis

Kirchenvorstände legen grundsätzlich ein erweitertes Führungszeugnis vor. Die Vorlagepflicht gilt für alle Mitglieder des Kirchenvorstands unabhängig davon, ob sie regelmäßig unmittelbar mit Schutzbefohlenen arbeiten. Sie ergibt sich aus der besonderen Führungs- und Aufsichtsverantwortung des Kirchenvorstands und seiner Verantwortung für die Verankerung und Umsetzung des Schutzkonzepts. Vorlage und Wiedervorlage erfolgen grundsätzlich im Dreijahresrhythmus, sofern für einzelne Tätigkeiten keine kürzeren Fristen gelten. Die Einsichtnahme wird datenschutzkonform dokumentiert.

Für die übrigen Tätigkeiten wird die Vorlagepflicht nach den jeweils geltenden kirchenrechtlichen Vorgaben sowie nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit geprüft. Maßgeblich ist nicht allein die Arbeit mit Minderjährigen. Einzubeziehen sind auch Tätigkeiten mit Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und anderen besonders vulnerablen Zielgruppen.

- Die Regelungen gelten unabhängig davon, ob die Tätigkeit haupt-, neben- oder ehrenamtlich, als Honorartätigkeit oder im Rahmen von Ausbildung oder Praktikum erfolgt.
- Besonders relevant sind eigenverantwortlich ausgeübte Tätigkeiten, Einzel- und Kleingruppensettings, Übernachtungen sowie Tätigkeiten mit besonderen Vertrauens-, Pflege-, Assistenz- oder Beratungssituationen.
- Arbeitsfelder wie Besuchsdienste, Seniorenarbeit, Angebote für Menschen mit Beeinträchtigungen, soziale Hilfen, Mittagstische oder Kleiderkammern sind in die Prüfung einzubeziehen, wenn dort entsprechende Kontakte und Abhängigkeiten entstehen.
- Ein Alleinkontakt mit Kindern, Jugendlichen oder besonders schutzbedürftigen Personen darf nicht stattfinden, solange das erforderliche Führungszeugnis nicht vorliegt.
- Die Einsichtnahme wird datenschutzkonform dokumentiert; das Führungszeugnis selbst wird nicht kopiert oder dauerhaft aufbewahrt.

Die Wiedervorlage erfolgt grundsätzlich nach dem jeweils geltenden kirchenrechtlichen Turnus. Sofern das örtlich zuständige Jugendamt für bestimmte Bereiche einen kürzeren Zyklus vorgibt, ist dieser maßgeblich.

Wird ein erforderliches erweitertes Führungszeugnis nicht vorgelegt, darf die betreffende Tätigkeit nicht aufgenommen bzw. nicht in der vorgesehenen Form ausgeübt werden. Das weitere Vorgehen wird durch die zuständige Leitung bzw. Personalstelle unter Beachtung der arbeits- und dienstrechtlichen Vorgaben geklärt.

3.2 Gespräche und Personalführung

- Prävention, Nähe und Distanz sowie die Einhaltung des Verhaltenskodex werden regelmäßig in Dienst- und Teambesprechungen thematisiert.
- Bei Bewerbungsgesprächen und bei der Gewinnung Ehrenamtlicher werden Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit Prävention und Grenzachtung angesprochen.

- Jahres- und Mitarbeitendengespräche können genutzt werden, um die professionelle Beziehungsgestaltung zu reflektieren.
- Neue Mitarbeitende werden vor Aufnahme ihrer Tätigkeit über das Schutzkonzept, Beschwerdewege und Ansprechpersonen informiert.

4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex gilt arbeitsfeldübergreifend für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden aller Gemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises Fulda. Er orientiert sich am gemeinsamen Verhaltenskodex der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und konkretisiert das Abstinenz- und Abstandsgebot sowie den Schutzauftrag. Die fachlichen Standards in Kapitel 5 konkretisieren den Verhaltenskodex für die unterschiedlichen Arbeitsfelder. Kirchenkreisspezifische Anpassungen des Verhaltenskodex erfolgen nur im Rahmen der geltenden kirchenrechtlichen Vorgaben und unter Beteiligung der zuständigen Mitarbeitendenvertretung.

Die EKKW verpflichtet alle Mitarbeitenden zur Einhaltung des Abstinenz- und Abstandsgebots sowie zu einer Kultur des Respekts und des grenzachttenden Verhaltens. Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, sollen sich sicher fühlen und darauf vertrauen können, dass ihre Grenzen geachtet werden. Der folgende Verhaltenskodex bildet den gemeinsamen verbindlichen Orientierungsrahmen.

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.

5. Fachliche Standards für unterschiedliche Arbeitsfelder

Die fachlichen Standards dieses Kapitels konkretisieren den Verhaltenskodex für die unterschiedlichen Arbeitsfelder des Kirchenkreises. Sie bilden arbeitsfeldübergreifende Grundsätze und sind je nach Zielgruppe, Aufgabe und konkreter Situation fachlich anzuwenden. Ergänzende arbeitsfeldspezifische Regelungen werden, soweit erforderlich, in den jeweiligen Arbeitsbereichen festgelegt.

5.1 Transparenz bei Einzelgesprächen

Einzelgespräche finden möglichst in transparenten, gut erreichbaren und angemessen einsehbaren Situationen statt. Ein Spaziergang kann geeignet sein, wenn er in einer belebten und übersichtlichen Umgebung stattfindet. Einsame oder abgelegene Orte sind keine geeignete Alternative. Ausnahmen können bei akuten Gefahrensituationen notwendig sein; dann gilt die Gefahrenabwehr.

5.2 Nähe und Distanz

- Exklusive Beziehungen, die emotionale oder praktische Abhängigkeiten fördern, sind unzulässig.
- Bei bereits bestehenden persönlichen Beziehungen wird Transparenz hergestellt und die Situation im Team reflektiert.
- Einzelkontakte finden in geeigneten, transparenten Settings statt.
- Methoden und Übungen berücksichtigen Alter, Entwicklungsstand, persönliche Möglichkeiten und individuelle Grenzen.
- Niemand muss an Spielen, Übungen oder Situationen mit Körperkontakt teilnehmen.

5.3 Intimsphäre, Pflege und Assistenz

Die Intimsphäre gilt unabhängig vom Alter. In Pflege-, Assistenz- und Unterstützungssituationen ist besonders darauf zu achten, dass notwendige Hilfe nicht mit unnötigem Eindringen in persönliche Grenzen verbunden wird. Wenn Duschen, Umkleiden, Körperpflege oder andere intime Hilfen durch Mitarbeitende erforderlich sind, werden sie vorher erklärt, möglichst abgestimmt und transparent gestaltet. Bei Minderjährigen sind Sorgeberechtigte entsprechend einzubeziehen, soweit dies mit dem Schutzauftrag vereinbar ist.

5.4 Übernachtungen und Freizeiten

- Vor Beginn werden Regeln, Zuständigkeiten und Notfallwege im Team besprochen.
- Schlaf- und Sanitärbereiche werden so organisiert, dass Privatsphäre und Schutz gewährleistet sind.
- Betreuungspersonen betreten Schlafräume nur aus notwendigem Anlass, kündigen sich an und handeln möglichst zu zweit.
- Bei besonderen Assistenzbedarfen werden individuelle Lösungen vorab geplant.
- Übernachtungen in Privatwohnungen von Mitarbeitenden sind grundsätzlich zu vermeiden; notwendige Ausnahmen erfordern Transparenz, eine eigene Schlafmöglichkeit und mindestens zwei erwachsene Bezugspersonen.
- Bei Fahrten werden Situationen mit engem oder unvermeidbarem Kontakt transparent gestaltet. Wenn sich jemand unwohl fühlt, wird eine Alternative organisiert, beispielsweise durch eine andere Fahrperson.

5.5 Seelsorge und Beratung

Seelsorge und Beratung beruhen auf besonderem Vertrauen. Gerade deshalb gelten erhöhte Anforderungen an Transparenz, professionelle Rollenklärung, Dokumentation und den Umgang mit Nähe und Distanz. Das Seelsorgegeheimnis und andere Verschwiegenheitsregelungen sind mit den jeweils geltenden kirchenrechtlichen und gesetzlichen Schutz- und Meldepflichten abzugleichen. Mitarbeitende holen im Zweifel fachliche Beratung ein.

5.6 Arbeit mit Erwachsenen in vulnerablen Situationen

Bei älteren Menschen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Pflegebedürftigkeit, sozialen Schwierigkeiten oder in Krisen ist besonders auf Abhängigkeiten, eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten und mögliche institutionelle Machtasymmetrien zu achten. Prävention umfasst deshalb auch barrierearme Beschwerdewege, verständliche Informationen, geeignete Kommunikationshilfen und die Möglichkeit, eine Vertrauensperson hinzuzuziehen.

5.7 Bestehende persönliche Beziehungen

Bei persönlichen Beziehungen, die bereits vor Aufnahme der jeweiligen Tätigkeit bestanden haben, wird Transparenz hergestellt und die Situation im Team reflektiert. Sie sind deshalb nicht pauschal verboten. Entscheidend sind Transparenz, Reflexion, die Vermeidung von Bevorzugung und die Frage, ob eine professionelle Rolle weiterhin angemessen ausgeübt werden kann.

5.8 Körperkontakt und Hilfestellungen

Körperkontakt erfolgt nur, wenn er fachlich oder situativ begründet und für die betroffene Person akzeptabel ist. Das Einverständnis ist möglichst vorher einzuholen und kann jederzeit widerrufen werden. Trost, Erste Hilfe, Pflege, Assistenz oder andere notwendige Hilfen sind nicht ausgeschlossen. Sie werden transparent, achtsam und soweit erforderlich in Absprache mit Sorge- bzw. Betreuungspersonen gestaltet.

5.9 Geschenke

Geschenke und finanzielle Zuwendungen an Einzelne dürfen keine persönliche Abhängigkeit, Exklusivität oder Gegenleistung erzeugen. Ausnahmen aus pädagogischen, seelsorglichen oder kulturellen Gründen werden transparent gemacht.

5.10 Sprache und diskriminierungssensible Haltung

Sprache ist wertschätzend, diskriminierungssensibel und der Rolle sowie Situation angemessen. Betroffene tragen keine Mitverantwortung für sexualisierte Gewalt. Abwertende Aussagen oder „Victim Blaming“ (dem Opfer die Schuld geben) werden unmittelbar benannt und zurückgewiesen. Kleidung darf nicht als Begründung oder Mitverantwortung für sexualisierte Gewalt herangezogen werden. Fachlich, hygienisch oder sicherheitsbedingt notwendige Kleidungsvorgaben müssen sachlich, nachvollziehbar und transparent begründet werden.

5.11 Digitale Kommunikation

- Digitale Kommunikation ist grundsätzlich dienstlich, transparent und nachvollziehbar zu gestalten.
- Digitale Kommunikation erfolgt möglichst über dienstliche bzw. für die jeweilige Tätigkeit vorgesehene Kommunikationswege. Ist eine Einzelkommunikation fachlich erforderlich, bleibt sie auf den notwendigen Inhalt und den beruflichen bzw. aufgabenbezogenen Anlass beschränkt. Heimliche,

exklusive oder dauerhaft private Kommunikationsbeziehungen zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen sind nicht zulässig. Relevante Absprachen und Vorgänge werden nachvollziehbar dokumentiert, soweit dies für die Tätigkeit erforderlich ist.

- Gruppenkommunikation ist Einzelkommunikation vorzuziehen, sofern dies fachlich möglich ist.
- Digitale Räume werden in der Risikoanalyse ausdrücklich berücksichtigt.
- Pornografische, sexualisierte, diskriminierende, gewaltverherrlichende oder extremistische Inhalte sind in kirchlichen Kontexten nicht zulässig.

6. Präventionsschulungen

Alle beruflich Beschäftigten und ehrenamtlich Mitarbeitenden erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Basisschulung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Der Umfang richtet sich nach Aufgabe, Verantwortung, Zielgruppe und dem konkreten Tätigkeitsfeld. Die Schulungen stärken Wissen, Haltung, Wahrnehmungs- und Handlungskompetenz.

6.1 Grundsätze der Schulungsverpflichtung

- Für alle Mitarbeitenden gilt ein Mindeststandard von 3 Stunden.
- Mitarbeitende mit Verantwortung für oder regelmäßigem Einzelkontakt zu Kindern, Jugendlichen und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen absolvieren grundsätzlich 6 Stunden.
- Mitarbeitende in Leitungs- und Personalverantwortung absolvieren 8 Stunden.
- Alle Mitglieder der Kirchenvorstände absolvieren 3 Stunden. Inhaltliche Schwerpunkte sind Schutzkonzept, Verhaltenskodex, Interventions- und Beschwerdewege sowie die Verantwortung für die Umsetzung.
- Die Basisschulung beruflich Beschäftigter soll innerhalb eines Jahres ab Einstellungsdatum erfolgen. Ehrenamtlich Tätige werden zu Beginn ihrer Tätigkeit entsprechend eingewiesen bzw. geschult.
- Spätestens innerhalb von drei Jahren nach der Basisschulung ist eine Auffrischungs- oder Vertiefungsschulung im Umfang der jeweiligen Zielgruppe nachzuweisen. Dieser Dreijahresrhythmus wiederholt sich fortlaufend. Mehrere anerkannte Vertiefungsveranstaltungen können dabei zusammen den vorgesehenen zeitlichen Umfang erreichen.
- Die konkrete Organisation und Anerkennung von Schulungen erfolgt entsprechend dem jeweils geltenden Schulungs- und Unterweisungskonzept der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der EKKW.

6.2 Orientierung für beruflich Beschäftigte

Die folgende Übersicht übernimmt die Zuordnung der EKKW-Orientierungshilfe für Angestellte. Sie dient als Orientierung; maßgeblich bleibt die konkrete Tätigkeit sowie das jeweils geltende Schulungs- und Unterweisungskonzept der EKKW.

Tätigkeit	Schulungsverpflichtung
Verwaltung – Assistenzen und Sekretariate	3
Verwaltung – Mitarbeitende	3
Verwaltung – Ausbilder:innen	6
Verwaltung – Mitarbeitende in Leitungsverantwortung	8
Kinder- und Jugendarbeit – Pädagogisches Personal	6
Theologisches Personal – Assistenzen und Sekretariate	3

Theologisches Personal – Vikar:innen	6
Theologisches Personal – Pfarrpersonen	6
Theologisches Personal – Diakon:innen	6
Theologisches Personal – Dekan:innen	8
Theologisches Personal – Pröpst:innen	8
Theologisches Personal – Prälat:innen	8
Theologisches Personal – Bischöf:innen	8
Kirchenkreis und Gemeinden – Küster:innen	3
Kirchenkreis und Gemeinden – Assistenzen und Sekretariate	3
Kirchenkreis und Gemeinden – Freiwilligenmanager:innen	6
Kirchenkreis und Gemeinden – Mitarbeitende in Familienbildungsstätten	3
Kirchenkreis und Gemeinden – Leitung Familienbildungsstätten	3
Kirchenkreis und Gemeinden – Mitarbeitende in Kasualagenturen	3–6
Kirchenkreis und Gemeinden – Organist:innen, die nicht unterrichten	3
Kirchenkreis und Gemeinden – Organist:innen, die unterrichten	6
Kindertageseinrichtungen – reguläre Mitarbeitende	3
Kindertageseinrichtungen – Teamleitungen	3
Kindertageseinrichtungen – Buftis	3
Kindertageseinrichtungen – Praktikant:innen	3
Kindertageseinrichtungen – Leitungskräfte der Kita-Träger	8
Kirchenmusik – Assistenzen, Küche, Reinigung	3
Kirchenmusik – Mitarbeitende Kinder und Jugendliche	6
Kirchenmusik – Mitarbeitende Erwachsene	3
Kirchenmusik – Mitarbeitende in Leitungsverantwortung	8

6.3 Orientierung für ehrenamtlich Tätige

Auch für Ehrenamtliche richtet sich die konkrete Zuordnung nach der tatsächlichen Tätigkeit. Die folgende Übersicht übernimmt die Tätigkeitsbeispiele der EKKW-Orientierungshilfe. Ehrenamtliche erkennen den Verhaltenskodex grundsätzlich einmalig durch Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung an. Wo kein Führungszeugnis oder keine Schulung vorgesehen ist, ist dies in der Übersicht entsprechend ausgewiesen.

Tätigkeit	EFZ	Schulung	Selbstverpflichtung
Predigt- und Gottesdienstkreise	ja	3	ja
Ehrenamtliche Prädikant:innen	ja	6	ja
Lektorendienst	ja	3	ja
Verantwortliche für Gottesdienste mit Kindern und Jugendlichen	ja	6	ja
Küster:innen	ja	3	ja
Leitung und Mitarbeit von Instrumentalkreisen (Erwachsene)	ja	3	ja
Teilnehmende an Instrumentalkreisen	nein	nein	optional
Instrumentalkreise Kinder	ja	6	ja
Leitung von Chören (Erwachsene)	ja	3	ja
Teilnehmende an Chören	nein	nein	optional
Leitung von Kinderchören	ja	6	ja
Mitarbeit in Kinderchören	ja	3	ja
Leitung von Jungbläserarbeit	ja	6	ja

Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit (Gruppen)	ja	3	ja
Mitarbeit in der Jugendverbandsarbeit	ja	3	ja
Leitende von Freizeiten	ja	6	ja
Mitarbeit bei Freizeiten mit Übernachtungen	ja	mind. 3, je nach Verantwortungsgrad	ja
Mitarbeit in Projekten, auch kurzfristiger Kontakt zu Teilnehmenden	ja	3	ja
Mitarbeit in der offenen Jugendarbeit / Jugendfreizeiteinrichtungen	ja	mind. 3, je nach Verantwortungsgrad	ja
Tätigkeiten mit indirektem Teilnehmendenkontakt	ja	3	ja
Gremien in der Jugendarbeit	ja	3	ja
Leitung von Konfirmand:innengruppen	ja	6	ja
Erwachsene Mitarbeitende in der Konfirmand:innenarbeit	ja	3	ja
Leitung von Konfirmand:innenfreizeiten	ja	6	ja
Mitarbeit bei Konfirmand:innenfreizeiten	ja	mind. 3, je nach Verantwortungsgrad	ja
Leitung von Kinderbibeltagen	ja	6	ja
Mitarbeit bei Kinderbibeltagen	ja	3	ja
Leitung von Krippenspielen / Theatergruppen	ja	6	ja
Mitarbeit bei Krippenspielen / Theatergruppen	ja	3	ja
Leitung von Angeboten für Kinder und Eltern, z. B. Spielgruppen / Krabbelgruppen	ja	3	ja
Mitarbeit bei Angeboten für Kinder und Eltern	ja	3	ja
Vorlese-Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen, Familienzentren und Ganztagsbetreuung	ja	mind. 3	ja
Mitarbeit in Kindertageseinrichtungen	ja	mind. 3	ja
Mitarbeit in Familienzentren	ja	mind. 3	ja
Prädikant:innen	ja	6	ja
Besuchsdienst	ja	mind. 3	ja
Altenheim / Pflegeheim	ja	mind. 3	ja
Erzieherische Hilfen, z. B. Freizeiten, Ausflüge, Patenschaften	ja	6	ja
Eingliederungshilfe / Angebote für Menschen mit Beeinträchtigungen und psychischen Erkrankungen	ja	6	ja
Telefon- und Chatseelsorge	ja	6	ja
Andere Seelsorgebereiche	ja	6	ja
Migrations- und Flüchtlingsarbeit	ja	mind. 3	ja
Ökumenische Krankenhaushilfe	ja	3	ja
Hospizbewegung / Hospizdienste	ja	3	ja
Straffälligenhilfe	ja	3	ja
Wohnungslosenhilfe	ja	3	ja
Gesprächskreise / Leitende	ja	3	ja
Leitung von Selbsthilfegruppen	ja	6	ja
Leitung Trauergruppen	ja	3	ja
Leitung biblischer und liturgischer Arbeitskreise	ja	3	ja

Leitung Senior:innenkreis	ja	3	ja
Mitarbeit im Senior:innenkreis	ja	3	ja
Leitung Männerarbeit	ja	3	ja
Mitarbeit Männerarbeit	ja	3	ja
Redaktionsgruppe Gemeindebrief	ja	3	ja
Gemeindebriefaustäger:innen	nein	nein	optional
Kirchenvorstände	ja	3	ja
Ausschussmitglieder	ja	3	ja
Leitung gemeindlicher Gruppen	ja	3	ja
Leitung Haus- und Bibelkreise	ja	3	ja
Leitung von Initiativen & Aktionsgruppen	ja	3	ja
Leitung von Partnerschaftsreisen	ja	6	ja
Betreuung von Menschen im Kirchenasyl	ja	mind. 3, je nach Verantwortungsgrad	ja
Mitarbeit bei Festen ohne oder mit indirektem Teilnehmer:innenkontakt	nein	nein	optional

6.4 Nachweise und Verantwortung

- Die Teilnahme an Schulungen sowie die erforderlichen Nachweise werden entsprechend den geltenden Regelungen dokumentiert.
- Haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende sind im Rahmen ihres Anstellungs- bzw. Dienstverhältnisses zur Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichtet. Ehrenamtlich Tätige unterzeichnen einmalig eine Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex.
- Die zuständige Leitung stellt sicher, dass Schulungsbedarfe bei Aufnahme einer Tätigkeit, bei Aufgabenwechseln und im Rahmen der regelmäßigen Personal- bzw. Ehrenamtsbegleitung geprüft und die erforderlichen Schulungen veranlasst werden.
- Die Tätigkeitszuordnung und der daraus folgende Schulungsumfang sind bei wesentlichen Veränderungen der Aufgabe erneut zu prüfen.

7. Beschwerde- und Beteiligungswege

Beschwerden müssen niedrigschwellig, verständlich und möglichst unabhängig von der unmittelbar verantwortlichen Person möglich sein. Neben internen Ansprechpersonen werden externe Beratungsstellen bekannt gemacht. Betroffene sollen eine Wahlmöglichkeit haben.⁴

- Beschwerden können persönlich, telefonisch, schriftlich oder über geeignete digitale Wege erfolgen.
- Bei Veranstaltungen werden Ansprech- oder Vertrauenspersonen benannt und bekannt gemacht.
- Informationen zu Beschwerdewegen werden barrierearm und zielgruppengerecht bereitgestellt.
- Eine Beschwerde darf keine Nachteile für die beschwerdeführende Person nach sich ziehen.
- Auch kleine Grenzverletzungen und ungute Gefühle werden ernst genommen und können Anlass für Beratung und Reflexion sein.

⁴Vgl. EKKW, Rahmenschutzkonzept, Stand 30.04.2026; § 5 gvVO. Zu den Aufgaben der Leitungsorgane gehören u. a. die Klärung von Verantwortlichkeiten, Präventionsschulungen, die Entscheidung über die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse und die Sicherstellung von Beschwerde- und Interventionswegen.

- Rückmeldungen von Nutzer:innen fließen in die Weiterentwicklung von Angeboten und Schutzmaßnahmen ein.

8. Intervention und Clearing

Der Interventionsplan gilt für Verdachtsfälle unabhängig vom Alter der betroffenen Person. Maßgeblich ist der Schutz der betroffenen Person. Bei Kindern und Jugendlichen sind zusätzlich die Vorgaben des SGB VIII zu beachten.

8.1 Interventionsplan

- 1. Wahrnehmen und schützen: Hinweise ernst nehmen, Ruhe bewahren und die betroffene Person schützen. Bei akuter Gefahr ist unverzüglich für Sicherheit zu sorgen; gegebenenfalls ist die Polizei einzuschalten.
- 2. Nicht selbst ermitteln: Keine eigenen Ermittlungen oder Befragungen durchführen. Beobachtungen und Aussagen möglichst wörtlich bzw. als Fakten dokumentieren und Deutungen davon trennen.
- 3. Fachliche Beratung einholen: Sobald ein Verdacht oder auch nur ein vager Hinweis besteht, unverzüglich die Fachstelle der EKKW bzw. eine geeignete Fachberatungsstelle einbeziehen.
- 4. Clearing und Leitung: Innerhalb von 48 Stunden erfolgt eine fachliche Einordnung gemeinsam mit der zuständigen Leitung und der Fachstelle. Ist die Leitung selbst vom Verdacht betroffen, wird sie nicht in das Clearing einbezogen.
- 5. Fall einordnen: Im Clearing werden insbesondere Fallkategorie, Schweregrad, Verdachtsstatus, weitere mögliche Betroffene, Gefährdungsrisiken, Zuständigkeiten und notwendige Schutzmaßnahmen geklärt.
- 6. Kinder und Jugendliche: Bei Kindern und Jugendlichen werden zusätzlich die Vorgaben des SGB VIII beachtet; bei Bedarf wird eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen.
- 7. Weiteres Vorgehen: Melde-, arbeits-, dienst- und strafrechtliche Schritte sowie die Information weiterer Stellen werden fachlich und rechtlich geprüft und abgestimmt.
- 8. Nachsorge und Rehabilitation: Nach Abschluss des akuten Vorgehens werden Betroffene weiter unterstützt. Erweist sich ein Verdacht als unbegründet, werden angemessene Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person vereinbart.

Hinweis: Dieser Ablauf ist an den Notfall-/Interventionsplan der EKKW angelehnt und wird bei Änderungen an die jeweils geltende landeskirchliche Fassung angepasst.

Interventionsplan der EKKW

Mitarbeitende und Leitung

Verdachtsfall

Sie erfahren von einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Durch eigene Beobachtungen
Durch Mitarbeitende, Betroffene, Angehörige o.ä.
Durch staatliche Behörden

Betroffene schützen

Ist die betroffene Person geschützt?

Nein

Für Schutz sorgen

Grundsätzliches und weitere Schritte

* Ruhe bewahren.
* Vier-Augen-Prinzip. Austausch mit Leitung: Gibt es weitere Beobachtungen (Ausnahme: Leitung unter Verdacht)

* Kein Alleingang. Keine Info an Beschuldigte*
* Betroffene und Beschuldigte trennen.
* Sofortiges Handeln bei Gefahr im Verzug

Leitung

Dokumentation

Fakten

Was habe ich, was haben andere wahrgenommen?

Deutung

Wie deute ich, wie deuten andere das?

Beratung/Clearing

Gemeinsam mit Fachstelle und ggf. Krisenstab

Kontakt zur Fachstelle: Tel. 0561/ 9378 404, Mobil 0151 16 75 20 77
Gemeinsame Einordnung des Verdachts:

Unangemessenes Verhalten?
Grenzüberschreitung? Straftat?

Mitarbeitende unter Verdacht? Peer-Gewalt? Kindeswohlgefährdung?

Gibt es weitere Betroffene? Besteht eine akute Gefahr?

Klärung des Verdachtsstatus

Vage: Sammlung weiterer Anhaltspunkte, Dokumentation

Erhärtet/begründet: Verdacht wird zur Meldung, Einschalten des Krisenstabs, Verabredung der weiteren Schritte, Betroffenenorientierung/Betroffenenschutz ggf. Einschalten der Ermittlungsbehörden

Unbegründet/Widerlegt: Rehabilitation, Nacharbeit

8.2 Kinder unter 14 Jahren

Bei unter 14-jährigen Betroffenen sind die besonderen Anforderungen des Kinderschutzes zu beachten. Personensorgeberechtigte sind grundsätzlich einzubeziehen, wenn dies dem Schutz des Kindes nicht entgegensteht und kein Verdacht besteht, dass sie selbst Täter:innen sind oder eine Tat begünstigen. Die konkrete Vorgehensweise wird fachlich im Clearing abgestimmt.

8.3 Meldung und Schweigepflicht

Schweigepflicht, Seelsorgegeheimnis, Beratung und Meldepflichten sind im Einzelfall sorgfältig zu prüfen. Mitarbeitende versprechen keine absolute Geheimhaltung. Sie informieren Betroffene möglichst transparent darüber, wenn Informationen weitergegeben werden müssen. Bei Unsicherheit ist unverzüglich die kircheninterne Fachstelle bzw. eine geeignete Fachberatungsstelle einzubeziehen.

8.4 Kategorien im Clearing

- Übergriffe unter Kindern oder Jugendlichen bzw. Peer-Gewalt.
- Gefährdung oder sexualisierte Gewalt außerhalb des kirchlichen Kontextes.
- Verdacht gegen eine haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätige Person.
- Sexualisierte Gewalt durch Kirchenexterne gegenüber Mitarbeitenden.
- Unklare oder vage Hinweise, bei denen zunächst fachliche Einordnung erforderlich ist.

9. Aufarbeitung und Rehabilitation

Prävention und Intervention enden nicht mit der Beendigung eines akuten Verdachts. Nach Vorfällen ist zu prüfen, welche Unterstützung Betroffene benötigen, welche organisationalen Bedingungen eine Tat ermöglicht oder erschwert haben und welche Veränderungen daraus folgen.

9.1 Aufarbeitung

- Betroffene erhalten Informationen über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.
- Die Organisation reflektiert ihr eigenes Handeln und mögliche strukturelle Ursachen.
- Bei schwerwiegenden oder komplexen Fällen wird externe Organisationsberatung bzw. Fachberatung hinzugezogen.
- Erkenntnisse aus Vorfällen werden in Risikoanalyse, Verhaltenskodex, Schulung und Organisationsentwicklung überführt.
- Auch länger zurückliegende Fälle werden ernst genommen und an die zuständigen landeskirchlichen Strukturen verwiesen.

9.2 Rehabilitation

Erweist sich ein Verdacht als unbegründet, werden angemessene Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person vereinbart. Dies kann die Richtigstellung gegenüber denjenigen umfassen, die von der Beschuldigung Kenntnis hatten, sowie Unterstützung bei der Rückkehr in den Arbeitsplatz. Gleichzeitig bleibt die Perspektive der Person, die einen Verdacht geäußert hat, zu berücksichtigen. Eine unbegründete Beschuldigung darf nicht vorschnell mit einer bewussten Falschbeschuldigung gleichgesetzt werden.

9.3 Betroffenenorientierte Nachsorge

Auch Personen, die sich nach einem Vorfall aus der Gemeinde oder Einrichtung zurückziehen, sollen erfahren, dass ihre Entscheidung respektiert wird und eine Rückkehr jederzeit möglich ist. Wer eine Mitteilung gemacht hat und zunächst nicht angemessen gehört wurde, erhält eine transparente Erklärung und gegebenenfalls eine Entschuldigung.

10. Prävention als kontinuierliche Aufgabe und Evaluation

Der Schutz vor sexualisierter Gewalt ist eine dauerhafte Leitungs- und Organisationsentwicklungsaufgabe. Das Schutzkonzept wird deshalb nicht nur bei formalen Evaluationsterminen betrachtet, sondern regelmäßig in der alltäglichen Arbeit.

10.1 Verbindliche Evaluation

Mindestens alle drei Jahre erfolgt eine umfassende Evaluation. Zusätzlich wird bei wesentlichen Veränderungen, neuen Arbeitsfeldern, Vorfällen oder begründeten Hinweisen eine anlassbezogene Überprüfung durchgeführt.

10.2 Evaluationskriterien

- Welche Zielgruppen werden tatsächlich erreicht und welche vulnerablen Gruppen werden möglicherweise übersehen?
- Welche Risiken wurden in der letzten Risikoanalyse identifiziert und welche Maßnahmen wurden umgesetzt?
- Welche Beschwerden, Grenzverletzungen und Rückmeldungen gab es?
- Wie niedrigschwellig und bekannt sind die Beschwerdewege?
- Wie viele Mitarbeitende haben die erforderlichen Schulungen absolviert?
- Wie wird die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse geprüft und dokumentiert?
- Wie gut kennen Mitarbeitende und Nutzer:innen den Verhaltenskodex und die Ansprechpersonen?
- Welche Erfahrungen gab es mit Intervention, Clearing und externer Beratung?
- Welche Veränderungen in digitalen Räumen, Organisationsstrukturen oder Zielgruppen erfordern neue Regelungen?
- Welche Maßnahmen haben sich bewährt, welche müssen angepasst oder beendet werden?

10.3 Verantwortlichkeit

Das zuständige Leitungsorgan trägt die Verantwortung dafür, dass die Evaluation durchgeführt, dokumentiert und in konkrete Verbesserungsmaßnahmen übersetzt wird. Ergebnisse und offene Punkte werden mit Verantwortlichkeit und Frist versehen.

11. Kurzversion zum Umgang mit dem Schutzkonzept

1. Risiko- und Potenzialanalyse durchführen und regelmäßig aktualisieren.
2. Alle relevanten Zielgruppen und Macht-/Abhängigkeitsverhältnisse berücksichtigen.
3. Prüfen, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis benötigen; Einzelkontakt ohne erforderliches Führungszeugnis ausschließen.
4. Verhaltenskodex erläutern, unterzeichnen und regelmäßig reflektieren.
5. Alle Mitarbeitenden entsprechend ihrer Aufgabe schulen; Basisschulung und Auffrischungs- bzw. Vertiefungsschulung nach dem geltenden Schulungskonzept dokumentieren.
6. Beschwerdewege und Ansprechpersonen bekannt machen und barrierearm zugänglich halten.
7. Bei Hinweisen: zuhören, ernst nehmen, dokumentieren, keine eigenen Ermittlungen durchführen.
8. Unverzüglich fachliche Beratung/Clearing einholen.
9. Bei Kindern und Jugendlichen die Anforderungen des SGB VIII berücksichtigen; bei unter 14-Jährigen die Personensorgeberechtigten grundsätzlich einbeziehen, sofern dies dem Schutz nicht entgegensteht.
10. Betroffene schützen und unterstützen; bei Gefahr im Verzug sofort handeln.
11. Auch die Rehabilitation zu Unrecht Beschuldigter planen.
12. Nach Vorfällen aufarbeiten und Konsequenzen für die Organisation ziehen.
13. Schutzkonzept, Risikoanalyse, Verhaltenskodex und Beschwerdewege regelmäßig evaluieren.

12. Ansprech- und Beratungsstellen

Die folgenden Kontaktdaten werden mindestens jährlich auf Aktualität geprüft.

Ansprechpersonen im Kirchenkreis Fulda

Simone Möhring, Diakonin i. A. und Freiwilligenmanagerin

Telefon: 0172 1085677 · E-Mail: simone.moehring@ekkw.de

Tobias Wirth

Telefon: 0561 9378-1210 · E-Mail: tobias.wirth@ekkw.de

Dr. Bianca Reith, Diakonin

Mobil: 0176 18388274 · E-Mail: Bianca.Reith@ekkw.de

Die Ansprechpersonen stehen für erste Beratung, Orientierung und die Vermittlung an geeignete Fachstellen zur Verfügung.

Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der EKKW

Pfarrerin Sabine Kresse, Leiterin der Fachstelle

Haus der Kirche, Wilhelmshöher Allee 330, 34131 Kassel

Telefon: 0561 9378-404 · Mobil: 0151 1675 2077 · E-Mail: praevention@ekkw.de

Regionale Beratungsstellen im Raum Fulda

Kinderschutz AKTIV – Sozialdienst katholischer Frauen Fulda e. V.

Karlstraße 30, 36037 Fulda · Telefon: 0661 8394-10 oder 0661 8394-40

E-Mail: info@skf-fulda.de · kinderschutz.aktiv@skf-fulda.de

pro familia Beratungsstelle Fulda

Karlstraße 30, 36037 Fulda · Telefon: 0661 48049690 · E-Mail: fulda@profamilia.de

Web: www.profamilia.de/fulda

Schutzambulanz für Opfer von Gewalt – Landkreis Fulda

Otfrid-von-Weißenburg-Str. 3, 36043 Fulda · Telefon: 0661 6006-6060

E-Mail: schutzambulanz@landkreis-fulda.de · Montag bis Freitag, 8 bis 16 Uhr

Diakonie Fulda

Heinrich-von-Bibra-Platz 14, 36037 Fulda · Telefon: 0661 250170 · E-Mail: info@diakonie-fulda.de

Unabhängige Beratung für Betroffene in Kirche und Diakonie

KuBuS – Kontakt, Beratung und unabhängige Stelle

Telefon: 0800 5040112 (kostenfrei und anonym)

Bundesweite Hilfeangebote

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530 (anonym und kostenfrei)

Im Notfall: Polizei 110.