# EINFÜHRUNG EINES PRÄVENTIONSPROGRAMMS

Liebe Gemeindeleitung, liebe Leiter der Kinder-, Jugend- und Rangerarbeit, mit den folgenden Seiten möchten wir als Bundesjugendleitung des BFPs euch Informationen zu einem Thema zukommen lassen, das traurigerweise nicht ignoriert werden darf. Es handelt sich um den in den Medien weit verbreiteten, aber in den Gemeinden zu oft totgeschwiegenen Bereich des sexuellen Missbrauchs an Kindern. Dabei geht es weniger darum, dass wir auf konkrete Tatbestände reagieren, als dass wir auch in diesem Bereich unserer Verantwortung den Kindern gegenüber gerecht werden wollen. Auch wir Christen sind den negativen Einflüssen der Gesellschaft ausgesetzt und sind umgeben von Menschen, die durch die Gesellschaft geprägt sind. So kann es sein, dass sich missbrauchte Kinder in unserer Kinder- bzw. Jugendarbeit befinden oder dass Menschen mit sexuellen Neigungen zu Kindern bewusst die Mitarbeit in diesen Arbeitsbereichen suchen, um in Kontakt mit Kindern zu kommen. Sexueller Missbrauch von Kindern ist ein ernst zu nehmendes Problem und es ist unsere Verantwortung als Leiter, alles zu tun, um unsere Kinder bestmöglich zu schützen.

Deswegen ist es sinnvoll, in Absprache mit der Gemeindeleitung, ein Präventionsprogramm in allen Kinder- und Jugendarbeitsbereichen einzuführen. In unserer Broschüre "Unsere Kinder schützen", die das Thema sexueller Missbrauch behandelt, werden Präventionsmaßnahmen vorgeschlagen und es wird über die rechtliche Lage informiert. Über das alleinige Verteilen der Broschüre hinaus sollten aber weitere Schritte zur Prävention unternommen werden.

### **Gute Vorbereitung ist gefragt**

Erster Schritt in der Vorbereitung ist das Gespräch in der Gemeindeleitung. Hier sollte geklärt werden, ob diese der Einführung von weitergehenden Maßnahmen in den Kinder- und Jugendarbeitsbereichen zustimmen kann und wie diese im Detail aussehen sollen.

Ist dieser Punkt geklärt, sollten die Mitarbeiter informiert werden. Dabei sollte keiner der Mitarbeiter sich durch die Neuerungen im Zuge der Prävention überrumpelt fühlen. Die Aufgabe jedes Arbeitsbereichsleiters ist es, seinen Mitarbeitern in Weisheit und Liebe den Sinn des Präventionsprogramms zu erklären und sich genau zu überlegen, was erreicht werden soll und wem das wie vermittelt wird. Mit dem engen Leiterkreis wird man anders sprechen als mit der ganzen Gemeinde, den Eltern oder den Kindern selbst.

Die Mitarbeiter sollten, vielleicht an einem Infoabend oder in einer Leiterrunde, mit folgenden Themen vertraut gemacht werden:

- Was ist Kindesmissbrauch? Was sind die Symptome?
- Wie sieht unangemessenes Verhalten aus?
- Richtlinien der Gemeinde für den Kinderdienst
- Strafrechtliche Konsequenzen
- Wie melde ich beobachtetes, verdächtiges Verhalten?
- Zweck des Mitarbeitergesprächs entlang des Gesprächsleitfadens für Mitarbeiter und des Verhaltenskodexes

In seltenen Fällen kann es angebracht sein (z.B. bei einem Vorfall im Umfeld eines Kindes oder bei Anfrage der Eltern), Eltern über das Thema des sexuellen Kindesmissbrauchs zu informieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um die Kinder noch besser schützen zu können. Zum Beispiel kann man ihnen Informationen über die verschiedenen Formen von Missbrauch und über die Anzeichen bei Kindern vermitteln oder ihnen Tipps geben, wie sie mit ihren Kindern über Selbstschutz reden können (siehe "Unsere Kinder schützen" Seite 4 ff. + 14 ff.). In diesem Zusammenhang können die Eltern ruhig über Präventionsmaßnahmen bei der Mitarbeiterauswahl und beim Umgang mit den Kindern Bescheid wissen. Dadurch merken sie, dass die Gemeinde ihrer Verantwortung nachkommen, Kindern eine Atmosphäre zu bieten, in der sie sich gesund entwickeln können.

Außerdem sollte das Problem Kindesmissbrauch bei den Mitarbeitern nicht nur einmal benannt werden, sondern immer wieder zur Sprache kommen, da fortlaufend neue Leute zur Gemeinde und zu der Kinder- und Jugendarbeit dazukommen.

### Mögliche Einwände

Eine Einführung eines Mitarbeitergesprächs und Präventionsregeln, verbunden mit Seminaren, wird nicht unbedingt einfach sein. Probleme kann es geben, da die Mitarbeiter oft mit dem Istzustand zufrieden sind, die zusätzliche zeitliche Belastung scheuen oder das Thema als irrelevant empfinden, da kein Problembewusstsein vorhanden ist. Folgende Einwände können kommen:

Einwand "Das Risiko, dass etwas passiert, ist sehr klein."

Antwort Das stimmt nicht (siehe "Unsere Kinder schützen" Seite 1). Außerdem ist es besser, vorzusorgen und es passiert nichts, als umgekehrt.

Einwand "Das Gespräch entlang des Gesprächleitfadens und der Verhaltenskodex werden neue Leute vom Dienst abhalten."

Antwort Durch eine umsichtige Einführung des Themas, Information und Kommunikation wird Verständnis geschaffen. Wenn dadurch ein Fall verhindert werden kann, ist es das wert.

Einwand "Wir müssen uns doch vertrauen, nicht alles kontrollieren."

Antwort Vertrauen zu Mitarbeitern ist sehr wichtig, doch ist in dem Bereich des sexuellen Missbrauchs der Schutz der Kinder genauso wichtig. Auch gerade deswegen, weil es leider vorkommt, dass Menschen das Vertrauen anderer ausnutzen.

### Anforderungen an einen Mitarbeiter

Bevor ein neuer Mitarbeiter anfängt seinen Dienst zu tun, sollte er wissen, was grundsätzlich von ihm erwartet wird. Dadurch ist gewährleistet, dass weder der Mitarbeiter noch der Leiter des Arbeitszweiges später böse Überraschungen erlebt, wenn es um die Grundvoraussetzungen für den Dienst geht. Als Anlage liegt ein Vorschlag für die allgemeinen Anforderungen an einen Mitarbeiter bei, der je nach Gemeindeverständnis noch ergänzt oder korrigiert werden sollte. Wird dies dem Mitarbeiter vor dem Beginn seiner Mitarbeiterschaft übergeben, weiß er, was die Gemeinde von ihm erwartet und der Leiter des Arbeitsbereichs weiß, dass sie sich in diesen Fragen eins sind.

## Das Mitarbeitergespräch entlang des Gesprächsleitfadens

Ist jemand an einem Dienst an Kindern interessiert, versucht man ihn durch Gespräche kennenzulernen und überprüft so seine Eignung für den Dienst. Wichtige Kriterien sind dabei der persönliche Hintergrund, die Gemeindegeschichte und vorige Dienste.

Sinnvoll wäre es nun, dieses Gespräch entlang des Gesprächleitfadens zu führen. Zeigt ein potenzieller Mitarbeiter Interesse, lädt der Leiter des Arbeitsbereichs oder Pastor ihn zu einem persönlichen Gespräch ein. Dabei muss klar sein, dass das Gespräch absolut vertraulich geführt wird. Es sollte ebenfalls klar sein, dass es bei dem Gespräch nicht um Überwachung geht, sondern dass es die Verantwortung der Gemeinde und der Leiter ist, einen sicheren Platz für Kinder zu bieten und deshalb keine Risiken eingegangen werden dürfen. Ein potenzieller Mitarbeiter, der nichts zu verbergen hat und aufrichtig an der Arbeit interessiert ist, wird dafür Verständnis zeigen.

Wir haben eine Vorlage für den Gesprächsleitfaden beigefügt. Er sollte ebenfalls den Gegebenheiten der Gemeinde angepasst werden. Dieses Mitarbeitergespräch sollte von allen Mitarbeitern, bezahlten, ehrenamtlichen und auch zeitweisen Helfern, vor der Aufnahme ihres Dienstes geführt werden. Mit der Einführung sollten auch alle schon eingesetzten Mitarbeiter ins Gespräch genommen werden. Teil des Mitarbeitergesprächs sollte auch die Unterzeichnung des Verhaltenskodexes sein, der als Anhang beiliegt. Er gibt die Ausrichtung unserer Kinder- und Jugendarbeit wieder, die als klares Ziel den Schutz der Anvertrauten hat.

#### Weitere wichtige Gründe, die für ein Mitarbeitergespräch sprechen

- Man erhält Informationen über Motive, Berufung und Eignung zum Dienst.
- Die Fragen k\u00f6nnen ein Ansto\u00df zur Bearbeitung einer nicht bereinigten Vergangenheit sein.
- Das Gespräch stellt eine Hemmschwelle für (potenzielle) Täter dar.
- Mit der Unterschrift des Verhaltenskodexes gibt es einen Nachweis, dass das Mitarbeitergespräch stattgefunden hat und der Mitarbeiter den Verhaltensregeln des Kodexes zugestimmt hat.
- Anhand der Referenzen können im Zweifelsfall weitere Erkundigungen über die Person eingeholt und die Angaben überprüft werden.
- Die überprüften Referenzen dienen bei einem etwaigen Vorfall als Nachweis, dass man bei der Aufnahme der betreffenden Person in den Mitarbeiterstab nicht fahrlässig gehandelt hat.

#### Umgang mit Personen, die Erfahrungen mit sexuellem Missbrauch hatten

Gibt eine Person offen zu, sexuelle Neigungen zu Kindern gehabt zu haben, die aber mit der Bekehrung verschwunden sind, empfehlen wir, sie auf einen anderen Arbeitsbereich der Gemeinde zu verweisen. Man will zwar niemand entmutigen, doch haben wir die Verantwortung, Sicherheit für Kinder und Jugendliche zu bieten. Gibt es nämlich einen Vorfall sexuellen Missbrauchs und die frühere Neigung des Täters war vorher bekannt, können die Verantwortlichen der Gemeinde vor Gericht ernsthafte Schwierigkeiten bekommen – ganz abgesehen von den Leiden des betroffenen Kindes.

Bei früheren Opfern von sexuellem Missbrauch ist eine besondere Überprüfung der Referenzen erforderlich und sie sollten nur nach einem weiteren seelsorgerlichen Gespräch mit dem Pastor mitarbeiten. Die Statistik zeigt, dass vor allem männliche Personen, die als Kinder missbraucht wurden, sehr oft auch selbst wieder Täter werden.

### **Erweitertes Führungszeugnis**

Immer wieder gibt es Nachfragen und Unsicherheiten zum erweiterten Führungszeugnis, ob auch ehrenamtliche Mitarbeiter das für ihren Dienst brauchen. Im Sozialgesetzbuch VIII § 72 a ist festgelegt, dass alle *Angestellten* des Jugendamts (Träger der öffentlichen Jugendhilfe) bei Anstellung und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Das Gleiche gilt für alle *Angestellten* eines Trägers der freien Jugendhilfe, sofern sie direkten Kontakt zu Minderjährigen haben.

Seit dem 1. Mai 2010 wurde im Bundeszentralregistergesetz § 30 a, die Möglichkeit eingerichtet, dass auch ehrenamtliche Mitarbeiter sich ein erweitertes Führungszeugnis ausstellen lassen können. Dieses Führungszeugnis ist keine gesetzliche Verpflichtung für die ehrenamtlichen Mitarbeiter! Ob das Führungszeugnis für Ehrenamtliche dennoch sinnvoll ist, wird durchaus kontrovers diskutiert: Auf der einen Seite zeigt es u. a. Verletzungen der Fürsorge- und Erziehungspflicht, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Misshandlung von Schutzbefohlenen auf, was durchaus positiv ist. Auf der anderen Seite haben diese Führungszeugnisse nur eine begrenzte Aussagekraft. Es werden in dem Zeugnis nur rechtskräftig abgeschlossene Verfahren erfasst, nicht aber Ermittlungsverfahren, laufende Prozesse, eingestellte Verfahren oder Verdachtsfälle. Gerade im Bereich des sexuellem Missbrauchs kommen aber viele Straftaten nie ans Licht bzw. nicht zur Verurteilung. Darum ist die Aussagekraft des erweiterten Führungszeugnisses sehr beschränkt und kann den Leiter eines Arbeitszweiges in falscher Sicherheit wiegen, dass ein Mitarbeiter geeignet sei.

Neben dem zusätzlichen bürokratischen Aufwand, kann auch das Grundvertrauen eines neuen Mitarbeiters gleich zu Beginn der Mitarbeit darunter leiden, wenn man ein offizielles Führungszeugnis verlangt, um ihm für seine Mitarbeit vertrauen zu können. In gut geprüften Einzelfällen kann es zwar sinnvoll sein, das Führungszeugnis abzufragen, doch in der Regel stellen die anderen Präventivmaßnahmen, wie regelmäßige Schulungen und die Beachtung des Verhaltenskodexes, einen deutlich besseren Schutz für die Kinder und Jugendlichen dar. Die Einführung des erweiterten Führungszeugnisses für alle ehrenamtlichen Mitarbeiter ist daher eher nicht geraten.

#### Die vorbeugenden Regeln

Die im Heft "Unsere Kinder schützen" ab Seite 11 erwähnten Regeln sollten im Mitarbeiterkreis durchgesprochen werden. Der Leiter eines Arbeitsbereichs sollte dabei deutlich machen, welche Regeln in welchem Ausmaß in Zukunft gelten werden.

Vor allem bei dem Punkt "auffälliges Verhalten sofort ansprechen" gibt es Klärungsbedarf: Der Leiter sollte genaue Anweisungen geben, wann und an wen Bericht über Auffälligkeiten erstattet werden soll. Dazu müssen die Arten von sexuellem Missbrauch und die Symptome bei Kindern bekannt sein.

Wichtig ist außerdem, diese Regeln nicht nur einzuführen, sondern in einem regelmäßigen Rückblick festzustellen, welche Erfahrungen die Mitarbeiter damit gemacht haben und darauf zu achten, dass die Regeln auch eingehalten wurden.

#### Was tun bei einem Vorfall?

Ein Vorfall im Bereich des sexuellen Missbrauchs ist möglich. Es kann einen Mitarbeiter betreffen, aber genauso Eltern, Bekannte und Verwandte. Wichtig ist, die Augen in alle Richtungen offen zu halten und die folgenden Schritte zu befolgen (siehe auch "Unsere Kinder schützen" ab Seite 12):

- 1. Vorsorge treffen Der allererste und wichtigste Schritt ist die Vorsorge. Neben dem Mitarbeitergespräch, dem Verhaltenskodex und dem Sensibilisieren der Mitarbeiter für dieses Thema, sollte man sich erkundigen, welche Beratungsstelle für sexuelle Gewalt man in der Nähe im Verdachtsfall zur Beratung hinzuziehen könnte (siehe "Unsere Kinder schützen" im Anhang "Organisationen und Adressen"). Wenn man sich gleich in diesem Zuge nach psychologischen Beratungsstellen bzw. Erziehungsberatungsstellen informiert, hat man auch bei anderen Problemfällen Beratung (wie z. B. Umgang mit ADS, körperlicher Gewalt in der Familie).
- 2. Innerhalb der Leiterschaft beraten Besteht ein begründeter Verdacht, sollte man sich innerhalb der Leiterschaft darüber austauschen und mit großem Einfühlungsvermögen versuchen die Situation einzuschätzen und die Erkenntnisse zu verfestigen. Dringend anzuraten ist, nach allen geführten Gesprächen (Gedächtnis-)Protokolle anzufertigen, als Nachweis, dass man tätig geworden ist (Garantenpflicht) und um Details festzuhalten. Keinesfalls sollten jedoch außerhalb der Leiterschaft "klärende" Gespräche mit Opfern, Zeugen oder dem möglichen Täter und falls der Verdacht einen Mitarbeiter betrifft, auch nicht mit ihm geführt werden. Die Gefahr, weitere Ermittlungsansätze zu zerstören, ist beträchtlich. Auch allen anderen Personen gegenüber sollte absolutes Stillschweigen gewahrt werden. Ansonsten besteht die Gefahr durch unvorsichtige Äußerungen und Andeutungen das Leben des mutmaßlichen Opfers und Täters zu zerstören. Ist der Verdacht zum Tatbestand geworden, ist eine Vertuschung genauso falsch wie die Offenlegung eines jeden Details. Hier müssen genaue Absprachen getroffen werden, welche Informationen man weitergibt.
- 3. Externe Fachkräfte hinzuziehen Erhärtet sich ein Verdacht, sollte man nicht leichtfertig versuchen selbst eine Lösung für die Situation zu finden. Vielmehr ist es wichtig an dieser Stelle eine Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt zu Rate zu ziehen. Mithilfe dieser Fachkräfte wird das Gefährdungsrisiko abgeschätzt und das weitere Vorgehen festgelegt.

- 4. **Eltern und Kind bzw. Jugendlichen informieren** Um das bestehende Gefährdungsrisiko weiter einschätzen zu können, werden jetzt die Eltern (Personensorgeberechtigten) und das Kind bzw. der Jugendliche mit einbezogen.
- 5. **Unterstützend helfen** Ziel muss es sein, eine weitere Gefährdung des Kindes bzw. Jugendlichen zu verhindern. Wenn eine potenzielle Gefahr nicht einfach abgewendet werden kann (z.B. durch einen unbekannten Täter), sollte man versuchen den Eltern beim Schutz des Kindes zu helfen. Das gilt auch, wenn die Gefährdung innerhalb der Familie besteht. Dann sollten die Eltern Fachkräfte zu Rate ziehen und gegebenenfalls das Jugendamt informiert werden.

Ist bereits nach Punkt 2 klar, dass eine dringende Gefahr für das Kind oder den Jugendlichen besteht und dass durch die weiteren genannten Punkte der Schutz des Kindes bzw. Jugendlichen nicht gesichert werden kann, kann direkt das Jugendamt eingeschaltet werden.

#### Was muss bei einem Vorfall beim Kontakt mit der Öffentlichkeit beachtet werden?

- Dokumentierte Reaktionen auf beobachtetes, verdächtiges Verhalten (Zeugen, Telefonanrufe, Notizen) sollten auf dem neuesten Stand sein, sodass sie bei einem Vorfall den befugten Personen zugänglich gemacht werden können.
- Ein Sprecher muss bestimmt werden, der auf Medienanfragen reagiert und die Gemeinde diskret und diplomatisch informiert.
- Wichtig ist auch, ein vorbereitetes Statement und eine klare Position gegenüber der Öffentlichkeit zu haben. Denn nur so kann vermieden werden, dass die öffentliche Meinung die Gemeinde zum Täter macht. Erwähnt werden kann, dass man sich der Gefahr sexuellen Missbrauchs bewusst war, außerdem die Versuche, einen sicheren Raum für Kinder zu schaffen, die durchgeführten Seminare für die Leiter etc.
- Dabei sollte nichts verleugnet oder verschönert werden und auch keine Beschuldigung des Opfers stattfinden!

# ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN AN MITARBEITER

- 1. Du bist wiedergeborener Christ und führst ein Leben unter der Herrschaft von Jesus Christus, liest regelmäßig in der Bibel, gehst in den Gottesdienst und führst einen untadeligen Lebenswandel (d. h. du bist nicht an Alkohol oder Nikotin gebunden, du konsumierst keine Drogen und dein Sexualleben entspricht den biblischen Maßstäben).
- 2. Du hast dir die Kosten des Dienstes bei dem Arbeitszweig im Gebet klargemacht.
- 3. Du bist bereit, deine Gaben und Fähigkeiten in den Dienst einzubringen, um Kinder zu Jesus zu führen, sie bei ihm zu halten und dienstbereit zu machen.
- 4. Du bist bereit, an notwendigen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- 5. Du bist bereit für Unternehmungen in deinem Arbeitsbereich, die zum Teil hohe Anforderungen an körperliche, seelische und charakterliche Disziplin stellen.
- 6. Für Royal Rangers: Du bist bereit, die Kluft zu tragen.
- 7. Du teilst der Leitung freiwillig mit, wenn du diese Voraussetzungen nicht mehr erfüllst.

# GESPRÄCHSLEITFADEN FÜR MITARBEITER

Dieser Gesprächsleitfaden dient als Grundlage für das Gespräch mit dem Leiter des Arbeitsbereichs und zur Sicherheit der Kinder.

### Fragen an den Bewerber

- 1. Wie lange bist du schon Mitglied in unserer Gemeinde?
- 2. Bist du vorher in eine andere Gemeinde gegangen bzw. dort Mitglied gewesen? Wenn ja, wo?
- 3. Wann und wie hast du Jesus in dein Leben aufgenommen?
- 4. Hast du schon Erfahrungen in der Kinder- oder Jugendarbeit gemacht?
- 5. Was sind deine Gaben und Talente (z.B. Musik, Organisation) bzw. deine Berufung?
- 6. Wo würdest du gerne mitarbeiten?

Die folgenden Fragen sind zwar sehr privat, doch notwendig, um den uns anvertrauten Kindern umfassenden Schutz zu gewähren:

7. Bist du als Kind Opfer sexuellen Missbrauchs gewesen?

.....

.....

Es wird von dir im jetzigen Gespräch <u>keine</u> Antwort erwartet. Fall	s du diese Frage aber für dich mit "Ja" beantworten
musst, solltest du, bevor du mit der Mitarbeit beginnst, mit eine	er kompetenten Person deines Vertrauens darüber
sprechen.	
Von unserer Gemeinde empfehlen wir dir dafür:	

8. Hast du zu irgendeinem Zeitpunkt deines Lebens sexuelle Neigungen zu Kindern oder andere sexuelle Neigungen gehabt, die deinen Dienst mit Kindern gefährden könnten?

Hinweis: Liegt etwas Entsprechendes in deinem Leben vor, überdenke bitte, ob es wirklich zu verantworten ist, in die Kinder- und Jugendarbeit einzusteigen. Zu deiner Hilfe suche bitte unbedingt das seelsorgerliche Gespräch mit dem Pastor. Von uns aus gilt, die Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit ist für Personen ausgeschlossen, die eine Gefährdung für die Kinder und Jugendlichen darstellen.

- 9. Bist du an Nikotin oder Alkohol gebunden oder konsumierst du Drogen?
- 10. Nenne bitte als Referenz zwei Menschen mit Namen und Telefonnummer, die dich gut kennen.

## **VERHALTENSKODEX**

Neben unserer Beziehung zu Gott ist in unserer Kinder- und Jugendarbeit das Miteinander von zentraler Bedeutung. Geprägt von Vertrauen und gegenseitigem Respekt finden Mädchen und Jungen in der Gemeinschaft Annahme und Sicherheit. In diesem Umfeld können sich junge Menschen zu gesunden und selbstbewussten Menschen entwickeln. Es ist ein Umfeld, das dieser Verhaltenskodex schützen möchte.

Darum verpflichte ich mich, alles in meiner Macht Stehende zu tun, dass in unserer Gemeinde junge Menschen vor körperlichem, seelischem und geistlichem Missbrauch beschützt und bewahrt werden.

- 1. Dazu nehme ich die Intimsphäre und die individuellen Grenzempfindungen der Kinder, Jugendlichen und Mitarbeiter wahr und respektiere sie. Ich lebe freundschaftliche Nähe, doch achte ich auf die respektvolle Distanz. Das bedeutet auch, dass ich meine Mitarbeiterposition nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten jungen Menschen bzw. zur Befriedigung von eigenen sexuellen Bedürfnissen missbrauche. Darum gestalte ich alles, was ich mit anvertrauten Kindern oder Jugendlichen tue, offen und einsehbar.
- 2. Sehe ich Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form, greife ich ein. Nehme ich Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende innerhalb oder außerhalb gemeindlicher Aktivitäten wahr, vertusche ich sie nicht, sondern reagiere angemessen darauf. Auch wenn ich bei Kindern oder Jugendlichen Anzeichen von erlebter Vernachlässigung oder (sexuellem) Missbrauch bemerke, werde ich aktiv und wende mich an eine kompetente Vertrauensperson.
- 3. Jeder Mensch wird von mir wertschätzend und respektvoll behandelt. Und ich achte darauf, dass dieser Umgang untereinander gefördert und gepflegt wird. Ich bin mir dabei meiner Vorbildfunktion über meinen Dienst hinaus bewusst. Darum ist es mir wichtig, einen offenen und ehrlichen Lebenswandel entsprechend der christlichen Werte zu leben.

Ich erkläre, dass ich diesem Verhaltenskodex in jedem Punkt zustimme und meine Mitarbeit dementsprechend leben werde.

Ich erkläre, dass gegen mich kein Strafverfahren wegen sexueller oder anderer Gewalt anhängig war oder ist. Sollte ein solches Verfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, eine Vertrauensperson der Gemeinde darüber umgehend zu informieren.

Ort, Datum	Unterschrift