

Evangelischer Oberkirchenrat | Postfach 10 13 42 | 70012 Stuttgart | Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an folgende Nummer: 0711 2149-605

Präventionsmaßnahmen				Interventionsmaßnahmen		
Vor der Beschäftigung	Während der Einarbeitungsphase	Während der Beschäftigung	(Freiwilliges) Off-Boating	Bei einem Vorfall	Zur Aufklärung	Beendigung der Beschäftigung (juristische Bearbeitung/Beratung notwendig)
<p><b>Eignungsprüfung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Einholen eines erweiterten Führungszeugnisses (schon im Bewerbungsverfahren zu den Unterlagen)</li> <li>Nachfragen im Bewerbungsgespräch</li> <li>Einsicht in Arbeitszeugnisse</li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>C2.1 Übersicht Mitarbeitende</li> <li>C2.2 Prüfschema Führungszeugnisse</li> <li>Anschreiben Mitarbeitende (Vorlage aus C.2.3.1)</li> <li>Antrag Führungszeugnis nach C2.3.2 Textbaustein Antrag Führungszeugnis</li> <li>C2.3.4 Dokumentation Einsichtnahme</li> </ul>	<p><b>Eignungsprüfung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexionsgespräche über arbeitsfeldtypische Risiken</li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hinweis im neuen PE-Handbuch zu Nähe- Distanz</li> <li>PE-Gesprächsfragen</li> <li>C.3.1 Broschüre: Bewerbungsverfahren achtsam gestalten</li> </ul>	<p><b>Eignungsprüfung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (5 Jahre)</li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anschreiben zur Wiedervorlage aus Vorlage C.2.3.1</li> </ul>	<p><b>Abschlussgespräch bei freiwilligem Stellenwechsel oder Eintritt in den Ruhestand:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nutzung des Abschlussgesprächs bei Verlassen der Organisation, um Erkenntnisse für die Prävention zu erhalten. (Manches wird erst gesagt, wenn ein Verlassen der Einrichtung ansteht.)</li> </ul>	<p><b>Im Außerberuflichen Kontext:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnisnahme (über Ermittlungen in Bezug auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) erfordert Handlung auch im beruflichen Kontext (Eignung/Tätigkeitsausschluss, v.a. in den Handlungsfeldern mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen)!             <ul style="list-style-type: none"> <li>Freistellung bis zur Aufklärung</li> <li>Ggf. Kündigung</li> </ul> </li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <p>Handlungspläne (müssen noch an GSG und Meldepflicht angepasst werden)</p>	<p><b>Standards:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inanspruchnahme von Fachberatung</li> <li>Gespräch mit Kind/Person/Sorgeberechtigten</li> <li>Gespräch mit verdächtiger Person (Mitarbeiter*in), wenn dadurch keine Gefährdung/Einflussnahme der betroffenen Person vorliegt</li> <li>Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde (s.u.)</li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Handlungspläne</li> <li>Beschluss zur Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden</li> </ul>	<p><b>Für alle:</b></p> <p>Ggf. Zuweisung einer anderen Tätigkeit, Freistellung, Abmahnung, Aufhebungsvertrag</p> <p><b>Angestellte:</b></p> <p><b>1. Ordentliche Kündigung</b> <b>Voraussetzung:</b> Vorliegen eines Kündigungsgrundes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personenbedingte Kündigung</li> <li>Behördliche Tätigkeitsuntersagung</li> <li>Nichteignung (in der Person liegender Grund: Gefährlichkeit für minderjährige Personen)             <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstrafe</li> <li>Getilgte Vorstrafe</li> <li>Tat außerhalb der Einrichtung</li> </ul> </li> <li><b>Verhaltensbedingte Kündigung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bei feststehendem Missbrauch in der Einrichtung</li> <li>Ggf. bei Verstoß gegen die Selbstverpflichtungserklärung</li> </ul> </li> <li><b>Verdachtskündigung:</b> bei dringendem Verdacht = hohe Wahrscheinlichkeit für den Missbrauch</li> </ul> <p><b>2. Außerordentliche fristlose Kündigung (§ 626 BGB)</b> <b>Voraussetzung:</b> Es liegen Tatsachen vor, aufgrund derer dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsvertrages nicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. <b>Zu beachten:</b> Kündigungsfrist, Zweiwochenfrist nach Kenntnis des Kündigungsgrundes, Sonderkündigungsschutz, Verhältnismäßigkeit, Formalien, Anhörung Arbeitnehmer*in bei Verdachtskündigung</p> <p><b>Kirchenbeam*tinnen/Pfarrpersonen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Disziplinarmaßnahmen</li> <li>Entfernung aus dem Beam*tinnenverhältnis nach einem Disziplinarverfahren (Voraussetzung = schwerwiegendes Dienstvergehen)</li> <li>Beendigung des Beam*tinnenverhältnisses infolge eines Strafgerichtsurteils (Voraussetzung = Freiheitsstrafe von mind. 12 Monaten)</li> </ul> <p>Achtung! Ehrenamtliche Tätigkeit im kirchlichen Kontext bei hauptamtlich Beschäftigten mit beachten</p> <p><b>Honorarkräfte (= Dienstverhältnis)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kündigung zum Ende des vereinbarten Vergütungszeitraumes</li> <li>Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund</li> </ul> <p><b>Ehrenamtlich Beschäftigte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jederzeitige Kündigung des Ehrenamtsverhältnisses</li> <li>Ruhen des Ehrenamtsverhältnisses (mit Auflagen)</li> <li>Hausverbot/Betretungsverbot/Schlüsselabgabe</li> </ul>
<p><b>Sensibilisierung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsfeldspezifische Thematisierung im Bewerbungsgespräch</li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fragestellungen für Bewerbungsverfahren aus C.3, ergänzt um eigene Fragen</li> </ul>	<p><b>Sensibilisierung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teilnahme an <b>Web Based Training</b> zu Maßnahmen der Prävention und Intervention der Landeskirche</li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>C.5 Information zur Nutzung Web-based-Training ab <b>Januar 2024</b></li> </ul>	<p><b>Sensibilisierung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fort-/Weiterbildung den Standards für das Arbeitsfeld entsprechend</li> <li>Thematisierung im beruflichen Alltag (Reflexion im Team, Fallbesprechungen, Auseinandersetzung in Gremien und Vorbereitungen für Angeboten – dem Arbeitsfeld entsprechend)</li> <li>PE-Gespräche</li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Schulungskonzept „Hinschauen-Helfen-Handeln“</li> <li>Übersicht der Schulungsinhalte/Standards nach Berufsgruppen</li> <li>Leitlinien zum Umgang mit Nähe und Distanz</li> </ul>		<p><b>Im beruflichen/ehrenamtlichen Kontext:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Meldepflicht aller Mitarbeitenden nach <b>Besetzung der Meldestelle beschreiben</b></li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Meldewege zur Meldestelle (nach Besetzung der Meldestelle)</li> <li>Handlungspläne</li> </ul>	<p><b>Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mit Einwilligung der betroffenen Person bzw. Personensorgeberechtigten</li> <li>Ohne Einwilligung nur nach Abwägung insbesondere:             <ul style="list-style-type: none"> <li>wenn zur Abwendung der Gefahr für die betroffene minderjährige Person dies zwingend erforderlich ist</li> <li>wenn der Schutz weiterer minderjähriger Personen das Interesse der betroffenen Person überwiegt</li> </ul> </li> </ol> <p>Achtung! Liegt keine Einwilligung vor, muss das von den Personensorgeberechtigten bestätigt und in der Dokumentation vermerkt werden.</p> <p><b>Eigene Einschätzung des Arbeitgebers / Dienstgebers/Beauftragenden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung arbeitsrechtlicher oder dienstrechtlicher Maßnahmen sind <u>unabhängig</u> von der Einleitung eines Strafverfahrens und auch VOR dem Vorliegen des Ermittlungsergebnisses zu prüfen.<sup>1</sup></li> <li>Einschätzen der Maßnahmen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Inanspruchnahme von Rechtsberatung</li> </ul> </li> </ul> <p>Prüfen der Auswirkungen eines Gerichtsverfahrens auf die minderjährige Person (Hinwirken auf Psychosoziale Prozessbegleitung)</p>	
<p><b>Beschäftigungsvertrag:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>C.4.2 Selbstverpflichtung (KAO)</li> <li>C.4.3 Selbstauskunftserklärung (KAO)</li> </ul> <p><u>Materialien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selbstverpflichtung Pfarrpersonen</li> <li>Selbstverpflichtung Kirchenbeam*tinnen</li> </ul>						

In Anlehnung an: Arbeitsstab des UBSKM (2020): Broschüre. Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen! Wie Institutionen im Rahmen von Schutzkonzepten vorbeugend oder bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch eine\*n Mitarbeiter\*in arbeitsrechtlich vorgehen können. S. 7

<sup>1</sup> Wird z.B. ein Ermittlungsverfahren eingestellt, bedeutet das nicht automatisch, dass der Kinderschutz gewährleistet ist und arbeitsrechtliche Schritte nicht erforderlich wären.