

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2023-03-23
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiter – Durchwahl
Sina Heider - 0711 2149-280
E-Mail: sina.heider@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V124/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
Landeskirchliche Dienststellen
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
Große Kirchenpflegen
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung
Kirchliche Verwaltungsstellen
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestationen

Rechtsregelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der Verabschiedung des Gewaltschutzgesetzes zum 01.01.2022 hat die Evangelische Landeskirche aktiv Stellung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt bezogen und die Pflicht zur Entwicklung von Schutzkonzepten kirchengesetzlich verankert.

Zentrale Aussage der Allgemeinen Gewaltschutzbestimmung ist der Grundsatz: „Wer kirchliche Angebote der Evangelischen Landeskirche in Württemberg wahrnimmt oder [...] in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg mitarbeitet, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen“ (§2 Abs. 1 AGSB). Zielgruppen des Schutzes sind somit Mitarbeitende und Schutzbefohlene, die kirchliche Angebote in Anspruch nehmen.

In kirchlichen Angeboten wird uns ein großes Vertrauen entgegengebracht, dahingehend, dass Kirche ein Schutzort für alle ist. Für dieses Vertrauen und unsere Glaubwürdigkeit ist die Verantwortungsübernahme durch Kirche und ihre Mitarbeitenden notwendig. Schutzkonzepte zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt geben einen verbindlichen Rahmen, setzen Standards und sind ein Qualitätsmerkmal von Einrichtungen sowohl der Kirche als auch anderer Träger.

I. Änderungen im Bereich der KAO

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 14. Dezember 2022 eine Arbeitsrechtsregelung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Anlage 1.1.3 zur KAO) und einzelne Änderungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) beschlossen.

Die Veränderungen der KAO sind im Gewaltschutzgesetz begründet und **greifen die fachlichen Standards von Schutzkonzepten im Bereich der Haltung und des Verhaltens von Mitarbeitenden sowie der Personalverantwortung auf und regeln diese verbindlich.**

Für Menschen, die in der Landeskirche beschäftigt sind, bedeutet dies, dass sie in Handlungen und Aussagen klar und eindeutig sind und einen grenzachtenden Umgang pflegen:

- ein angemessenes Nähe- und Distanz-Verhalten sowie der fachliche Austausch darüber ist Ausdruck professionellen Handelns (Abstandsgebot),
- sexuelle Handlungen mit Personen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, widersprechen professionellem Handeln (Abstinenzgebot).

Dieser Grundsatz ist auch für alle Beschäftigten im Bereich der KAO in § 1 Absatz 4 KAO geregelt.

Die **Personalverantwortung** ist im Rahmen der Schutzkonzepte ein wichtiger Baustein zur Prävention, denn Institutionen und damit die jeweiligen Führungskräfte und Dienststellenleitungen tragen die Verantwortung dafür die Beschäftigung potenziell übergriffiger Mitarbeitenden zu vermeiden bzw. zu beenden.

Als Instrument der Prävention dafür dient die verpflichtende Erklärung zum grenzachtenden Umgang im Anhang 1 der Anlage 1.1.3 zur KAO: ***Selbstverpflichtung zum Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung (sexualisierte Gewalt) innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.***

Für Anstellungsträger bedeutet dies die Erstellung oder Anpassung bisheriger Anstellungsverfahren um die aufgelisteten Instrumente des Schutzkonzeptes:

- Reflexionsgespräche im Einstellungskontext
- Kommunikation der Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz
- Verweis auf Online-Information (mit Fußnote)
- Information über (Erst-)Ansprechpersonen der Dienststelle, des Verbandes oder des Trägers
- Information über Schulungen vor Ort

1. Anstellungsfähigkeit im Rahmen der KAO

In der Evangelischen Landeskirche gilt bei der Anstellung von Beschäftigten das sog. Nulltoleranzprinzip. Dies bedeutet, dass die Anstellung einer/s Beschäftigten nicht in Betracht kommt, wenn sie/er wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, rechtskräftig verurteilt worden ist. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist. Gleiches gilt für

Praktikanten/Praktikantinnen und Auszubildende. In den Ausnahmefällen ist vorab eine Stellungnahme des Fachreferats im Evangelischen Oberkirchenrats einzuholen, § 1d Absatz 1 KAO.

2. Führungszeugnis für KAO-Beschäftigte

Die Vorlage eines Führungszeugnisses ist in § 3 der Anlage 1.1.3 zur KAO geregelt. Unabhängig von der speziellen KAO-Regelung gelten die staatlichen Vorgaben zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses fort und gehen der KAO-Regelung vor.

Dies betrifft Beschäftigte, die im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder die sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen Kontakt haben. Diese Beschäftigten sind auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen – und gemäß § 4 Absatz 3 Satz 3 ARRG künftige Beschäftigten nach § 2 Absatz 1 vor der Einstellung – zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses im Sinne des § 30a BZRG verpflichtet (§ 72 a SGB VIII).

Gleiches gilt auch für Beschäftigte, die Aufgaben in der Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen im Sinne des § 75 Absatz 2 SGB XII, Artikel 11 BTHG wahrnehmen, für Beschäftigte, die Pflegebedürftige nach §14 SGB XI ambulant oder in stationären Einrichtungen versorgen sowie bei Bestehen einer Vorlagepflicht nach sonstigen Bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen.

Die Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis erfolgt insbesondere gemäß §§ 2, 3 der Anlage 1.1.3 KAO für folgende Berufsgruppen:

- Beschäftigte, die bei Freizeiten oder in Waldheimen mitwirken
- Beschäftigte im Erziehungsdienst
- Beschäftigte im Sozialdienst (Vergütungsgruppenplan 25)
- Beschäftigte in ambulanten, teilstationären und stationären Pflegeeinrichtungen
- Beschäftigte in der Bildungsarbeit
- Chorleiter und Chorleiterinnen
- Diakone und Diakoninnen im Seelsorgedienst
- Führungskräfte
- Gemeindediakone und Gemeindediakoninnen
- Jugendreferenten und Jugendreferentinnen
- Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und Hochschulen
- Mesner und Mesnerinnen und Hausmeister und Hausmeisterinnen
- Nachbarschaftshelfer und Nachbarschaftshelferinnen
- Religionspädagogen und Religionspädagoginnen

Bitte beachten Sie, dass es sich bei diesem Recht lediglich um ein Einsichtnahmerecht handelt. Die erweiterten Führungszeugnisse dürfen nicht in der Personalakte abgelegt werden. Es wird nur dokumentiert, dass das Führungszeugnis vorgelegt wurde und ob es relevante Einträge enthalten hat oder nicht. Bei Einträgen ist zu prüfen, ob sich diese auf die auszuübende Tätigkeit auswirken und ggf. ein Tätigkeitsverbot nach § 1 d Absatz 1 KAO oder anderen gesetzlichen Bestimmungen besteht. Wenn ein Tätigkeitsverbot besteht, kann keine Anstellung erfolgen und somit sind die persönlichen Daten zu löschen.

Zur Dokumentation kann das in der Anlage angefügte Muster verwendet werden.

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses muss spätestens nach fünf Jahren verlangt werden. Die Kosten hierfür trägt der Dienstgeber.

Bitte beachten Sie, dass es bezüglich Ehrenamtlichen bei der Vorgehensweise gemäß dem Rundschreiben vom 2. August 2016 AZ 46.00 Nr. 46.0-01-01-V 41 bleibt.

3. Selbstauskunftserklärung

Alle Beschäftigten im Bereich der KAO haben eine sog. Selbstauskunft zu erteilen, Anhang 2 der Anlage 1.1.3 zur KAO. Dies gilt auch für die Beschäftigten, die ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, da die Abfrage der Selbstauskunftserklärung weitreichender ist als die des erweiterten Führzeugnisses.

4. Meldepflicht

Zu den Instrumenten des Vorgehens bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist die **Meldepflicht** kirchengesetzlich verankert. Zu den Meldewegen und der Meldestelle im Oberkirchenrat erfolgt nach Besetzung eine eigene Information. Bis dahin gelten die bisherigen Wege der Intervention und Beschwerde.

5. Kündigungsgrund

Aufgrund der Wichtigkeit des Themas wurde in § 34 Absatz 5 KAO normiert, dass ein wichtiger Grund zur Kündigung im Sinne von § 626 BGB die rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zu einem Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, ist. Vor Ausspruch der Kündigung sind, wie in allen anderen Fällen, die Kündigungsvoraussetzungen zu erfüllen. Insbesondere sind die Fristen des § 626 BGB und die Besonderheiten des MVG. Württemberg zu beachten.

Die genannten Regelungen gelten ab 1. Januar 2023

Die Selbstverpflichtungserklärung und die Selbstauskunftserklärung sind auch von den Bestandsmitarbeitenden zu übermitteln.

II. Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen

Für Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen gilt folgendes:

§ 24 b KBG.EKD

Abstinenz- und Abstandsgebot wie bei KAO.Beschäftigten

1. Einstellung

§ 8 Abs. 2a Satz 1 KBG.EKD

Für eine Einstellung kommt gemäß Absatz 2 Nummer 2 insbesondere nicht in Betracht, wer wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, rechtskräftig verurteilt worden ist.

2. Führungszeugnis

§ 8 Abs. 2a Satz 3 und 4 KBG.EKD

Vor der Einstellung ist ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich die regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vorsehen.

§ 2a AG KBG.EKD (zu § 8 Absatz 2a KBG.EKD)

Die erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz auf Kosten des Dienstherrn erfolgt in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren, sofern eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen oder eine Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu diesen aufzunehmen, ausgeübt wird.

3. Selbstauskunftserklärung

§ 8 Abs. 2 a Satz 2 KBG.EKD

Über die Einleitung eines Strafverfahrens, das die Eignung für Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe in Frage stellen kann, ist Auskunft zu geben.

4. Meldepflicht

§ 24 a KBG.EKD

Zu den Meldewegen und der Meldestelle im Oberkirchenrat erfolgt nach Besetzung eine eigene Information. Bis dahin gelten die bisherigen Wege der Intervention und Beschwerde.

5. Entlassung

§ 77 Abs. 1 KBG.EKD

Bestimmte Straftaten (rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zu einem Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt) haben eine Entlassung kraft Gesetzes zur Folge.

III. Pfarrer und Pfarrerinnen

Für Pfarrer und Pfarrerinnen gilt folgendes:

§ 31 b PfdG.EKD

Abstinenz- und Abstandsgebot wie bei KAO-Beschäftigten.

1. Einstellung

§ 9 Absatz 1a Satz 1 PfdG.EKD

Für eine Einstellung kommt gemäß Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 insbesondere nicht in Betracht, wer wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, rechtskräftig verurteilt worden ist.

2. Führungszeugnis

§ 9 Abs. 1a Satz 3 und 4 PfdG.EKD

Vor der Einstellung ist ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich die regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vorsehen.

§ 2a (zu § 9 Absatz 1a PfdG.EKD)

Die erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz auf Kosten des Dienstherrn erfolgt nach der Einstellung in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren.

3. Selbstauskunft

§ 9 Abs. 1 a Satz 2 PfdG.EKD

Über die Einleitung eines Strafverfahrens, das die Eignung für Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe in Frage stellen kann, ist Auskunft zu geben.

4. Meldepflicht

§ 31 a PfdG.EKD

Zu den Meldewegen und der Meldestelle im Oberkirchenrat erfolgt nach Besetzung eine eigene Information. Bis dahin gelten die bisherigen Wege der Intervention und Beschwerde.

5. Entlassung

§ 98 Abs. 1 PfdG.EKD

Die rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zu einem Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, hat eine Entlassung kraft Gesetzes zur Folge.

IV. Fortbildungsveranstaltungen 2023

Gerne weisen wir Sie über unsere Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Thema hin:

- Online-Vortrag: Strategien von Täter*innen. 21. März 2023, 9 Uhr bis 12 Uhr (Anmeldung über Fortbildungsheft: L-02-ON, gerne auch in Kombination mit L-03)
- Einführung in die Arbeitsrechtliche Regelung für sexualisierte Gewalt, Intervention und Prävention, 5. Juli 2023, 9.30 Uhr bis 12 Uhr (online, Ausschreibung folgt)
- Einführung in die Arbeitsrechtliche Regelung für sexualisierte Gewalt, Intervention und Prävention, 21. September 2023, 9.30 Uhr bis 12 Uhr (online, Ausschreibung folgt)
- Prävention und Umgang mit Missbrauchsfällen in kirchlichen Einrichtungen, 12. Dezember 2023, ganztägige Veranstaltung (Anmeldung über Fortbildungsheft: P-14)

Weitere Fortbildungsangebote werden auf dem Bildungsportal veröffentlicht. Mit dem Stichwort „sexualisierte Gewalt“ und/oder "Prävention“ sind diese in der Regel zu finden.

**Dokumentationsblatt bezüglich Einsichtnahme in ein erweitertes
Führungszeugnis gemäß § 3 der Anlage 1.1.3 zur KAO**

Vor- und Nachname

Datum der Einsichtnahme

Datum des Führungszeugnisses

Liegt ein Eintrag vor:

- ja
- nein

Liegt ein Tätigkeitsausschluss gemäß § 1 d Absatz 1 KAO vor?

- ja nach § 72 a Abs. 1 SGB VIII
- ja nach § 75 Absatz 2 SGB XII, Artikel BTHG
- ja nach § 14 SGB XI

- nein

Beginn der Tätigkeit

Datum der Wiedervorlage

Vor- und Nachname der einsichtnehmenden Person

Unterschrift der einsichtnehmenden Person

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Frisch
Oberkirchenrat