



Handlungsplan

bei sexualisierter Gewalt und bei Verstößen gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot
Umsetzung der Meldepflicht



Evangelische Landeskirche
in Württemberg

Impressum

Herausgeber: Evangelische Landeskirche in Württemberg

Inhaltliche Überarbeitung: Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt,
OKR: Miriam Günderoth, Ursula Kress
Dezernat 6, OKR: Cornelia Burg, Daniel Ortmann, Elke Rieger

April 2025, 2. vollständig überarbeitete Auflage

Gestaltung: Evangelisches Medienhaus

Die zugehörigen Dokumentationsvorlagen liegen als beschreibbarer Download auf der Homepage der Landeskirche.

<https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention/>

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Erste Hilfe bei Kenntnisnahme eines Hinweises oder bei einer Vermutung	6
Handlungsplan (Grafik)	7
1. Meldepflicht aller Mitarbeitenden	8
2. Beratungsrecht	10
3. Meldung an die Meldestelle	11
4. Erste Maßnahmen in Bezug auf die beschuldigte(n) Person(en)	14
5. Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en)	15
6. Einschätzung der Gefährdungslage	18
7. Weiterarbeit mit Ergebnis der ersten Einschätzung des Verdachtes	20
8. Fallkonferenz	22
9. Meldungen an staatliche Behörden und Versicherungsträger	29
10. Aufarbeitungsprozess	31
Literatur und Links	35
11. Anhang	36
11.1. Zusammenstellung der Rechtsnormen von Landeskirche und EKD	37
11.2. Wichtige Begriffsdefinitionen für diesen Handlungsplan	38
11.2.1. Sexualisierte Gewalt	38
11.2.2. Abstinenz- und Abstandsgebot	39
11.3. Personengruppen	41
11.3.1. Zur Verwendung des Opferbegriffs	41
11.3.2. Bezeichnung der weiteren beteiligten Personen	41
11.3.3. Personen und deren Aufgaben	41
11.4. Dokumentation	42
11.5. Mögliche arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen für hauptberuflich und ehrenamtlich Beschäftigte	44

Vorwort

Handlungsleitend für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und hilfesuchenden Erwachsenen ist das christliche Menschenbild: So muss in allen Angeboten der Evangelischen Landeskirche in Württemberg unser Handeln dem Kindeswohl und den Menschenrechten dienen; Grundlage unseres fachlichen Anspruchs muss die Förderung und Unterstützung von Betroffenen sexualisierter Gewalterfahrungen sein.

Grenzverletzungen, Übergriffe, sexualisierte Gewalt und Missbrauch, ausgehend von Mitarbeitenden der Evangelischen Landeskirche (ehren-, neben- und hauptamtlich Beschäftigte) gegenüber Kindern, Jugendlichen und Personen, die sich in Abhängigkeiten und Machtasymmetrien befinden, zu verhindern, ist Ziel der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.¹

„Trotz aller Anstrengungen ist davon auszugehen, dass sexualisierte Gewalt nicht vollständig verhindert werden kann. Geschieht eine solche Tat in einer (kirchlichen) Einrichtung [oder Kirchengemeinde], so braucht es Informationen, wie mit den daraus resultierenden Folgen umgegangen werden kann.“ (EKD 2014, S.5) Dieser grundlegend überarbeitete Handlungsleitfaden auf Basis der Erfahrungen seit 2019 soll

- Leitungspersonen dabei unterstützen, einen Vorfall angemessen zu bearbeiten, zu bewältigen und aufzuarbeiten.
- Mitarbeitende über die Meldepflicht und das Abstinenz- und Abstandsgebot informieren.

Mit der Meldepflicht und den Pflichten von Dienststellenleitung nach § 2 AGSB gibt es Handlungspflichten bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt und Verstöße gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot.²

Zentral für die grundlegende Überarbeitung ist die in landeskirchlichen Normen beschriebene Meldepflicht

ALLER Mitarbeitenden bei Kenntnis oder Verdacht einer Verletzung des Abstinenz- und Abstandsgesetzes oder sexualisierter Gewalt durch andere Mitarbeitende.

*„Alle Pfarrpersonen, Kirchenbeamte*innen und ehrenamtlich Mitarbeitende haben unverzüglich die nach § 3 Absatz 1 Satz 1 AGSB eingerichtete Melde- und Ansprechstelle über zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenz- und Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt durch beruflich oder ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende zu informieren. Für angestellte Personen besteht außerdem eine Meldepflicht gegenüber der zuständigen Person der Leitungsebene. Alle Beschäftigten, Pfarrpersonen, Kirchenbeamte*innen und ehrenamtlich Mitarbeitende sind berechtigt und verpflichtet, zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls Beratung durch eine vom Dienstgeber benannte Stelle zu suchen.“³*

Der vorliegende Handlungsplan nimmt die Pflicht des Hinschauens und Handelns auf und gibt einen Handlungsrahmen vor, wie diese Meldepflicht umgesetzt wird und wie im Verdachtsfall vorgegangen wird. Er ist Teil des landeskirchlichen Rahmenschutzkonzeptes und damit verbindlich für alle Dienststellen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

Die Aufklärung eines Verdachtsfalls oder gar die Be- und Aufarbeitung eines konkreten Falls ist ein komplexer und individueller Vorgang, dessen Verlauf nicht immer vorhersehbar ist. Dennoch ist es wichtig, allen Verdachtsfällen strukturiert und sorgfältig nachzugehen. Der Schutz der Betroffenen, die Klärung und die Kommunikation nach innen und außen sind dabei entscheidend. Kirchliche Schutzkonzepte zielen darauf ab, sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und hilfesuchenden Erwachsenen möglichst früh wahrzunehmen, zu erkennen und ein effektives Handlungsschema bei Gefährdungsfällen zu installieren, um verbindliche Reaktionen auf Gefährdungsweisen zu ermöglichen.

¹ Weitere Ausführungen zu sexualisierter Gewalt, dem Abstinenz- und Abstandsgebot finden Sie im Anhang auf Seite 39.

² Für den Bereich der Minderjährigen beinhaltet auch das SGB VIII eine Handlungspflicht für Fachkräfte bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, deren Abwehr sowie eine Meldepflicht, wenn das Wohl von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen gefährdet ist.

³ Vgl. § 3 Abs. 1 S. 2 KAO i.V.m. § 5 Abs. 1 der Anlage 1.1.3 zur KAO; §31a PfDG.EKD, § 24a KBG.EKD, für Ehrenamtliche nach § 4 Abs. 1 AGSB

Als Grundverständnis im Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gilt:

- Das „Null-Toleranz-Prinzip“ – keine Toleranz gegenüber jeglicher Form von physischer, psychischer und seelischer Gewalt oder Taten sexualisierter Gewalt
- Transparenz bei der Aufklärung und Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt
- Die Meldepflicht gegenüber der Meldestelle der Landeskirche
- Die Klärung der eigenen Rolle: So kann z.B. die personalverantwortliche/dienstvorgesetzte Person nicht gleichzeitig die Seelsorge für Beteiligte übernehmen
- Die Prüfung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde Übernahme des Handlungsleitfadens im Schutzkonzept

Übernahme des Handlungsleitfadens im Schutzkonzept

Für die Übernahme des Handlungsleitfadens in das Schutzkonzept vor Ort gibt es die Grafik als eigene Datei.

Daneben gibt es eine Checkliste, welche Bestandteile des Schutzkonzeptes mit dem Handlungsleitfaden verknüpft sind und damit geklärt sein müssen. Die erwähnten Dokumente sind auf der Website der Landeskirche als Download vorhanden: www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention

Beachten Sie für die Verwendung vor Ort die verschiedenen Ansprechpersonen in Ihren Arbeitsbereichen sowie Fachberatungsstellen und Leitungskräfte. Dies kann verschiedentlich vom Rahmenplan abweichen, beeinträchtigt aber nicht den standardisierten Vorgang und die Meldepflicht.

Erste Hilfe bei Kenntnisnahme eines Hinweises oder bei einer Vermutung

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit mit einer Vermutung, einem Hinweis oder einer Situation konfrontiert werden, ist der erste Impuls häufig, sofort handeln zu wollen. Das ist nicht immer zielführend und verhindert manchmal eine gute Intervention. Daher gibt es für diese Situationen allgemeine Verhaltensregeln. Sich an diese zu erinnern und nach diesen zu handeln, ist hilfreich.



Beenden Sie akute Gefahrensituationen immer sofort!



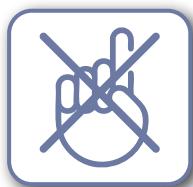
Holen Sie sich fachlich qualifizierte Unterstützung in einer Fachberatungsstelle und/oder wenden Sie sich an die zuständige Ansprechperson in Ihrem Arbeitsfeld.



Bleiben Sie ruhig, handeln Sie nicht vorschnell oder unbedacht.



Standard bei Entscheidungen ist immer das 4- bis 6-Augen-Prinzip.



Konfrontieren Sie niemanden mit einem Vorwurf oder einer Beschuldigung.



Bei begründetem Verdacht ist immer die Meldestelle zu informieren.



Hören Sie der Person, die sich Ihnen anvertrauen will, aufmerksam zu und halten Sie sich mit Bewertungen zurück.



Verweisen Sie Anfragen von Medien immer an die zuständigen Pressesprecher*innen.



Erkennen und akzeptieren Sie Ihre eigenen Grenzen und Betroffenheit.



Gehen Sie nach dem Handlungsplan vor, indem Sie den Vorfall melden und ggf. an die verantwortlichen Personen übergeben.

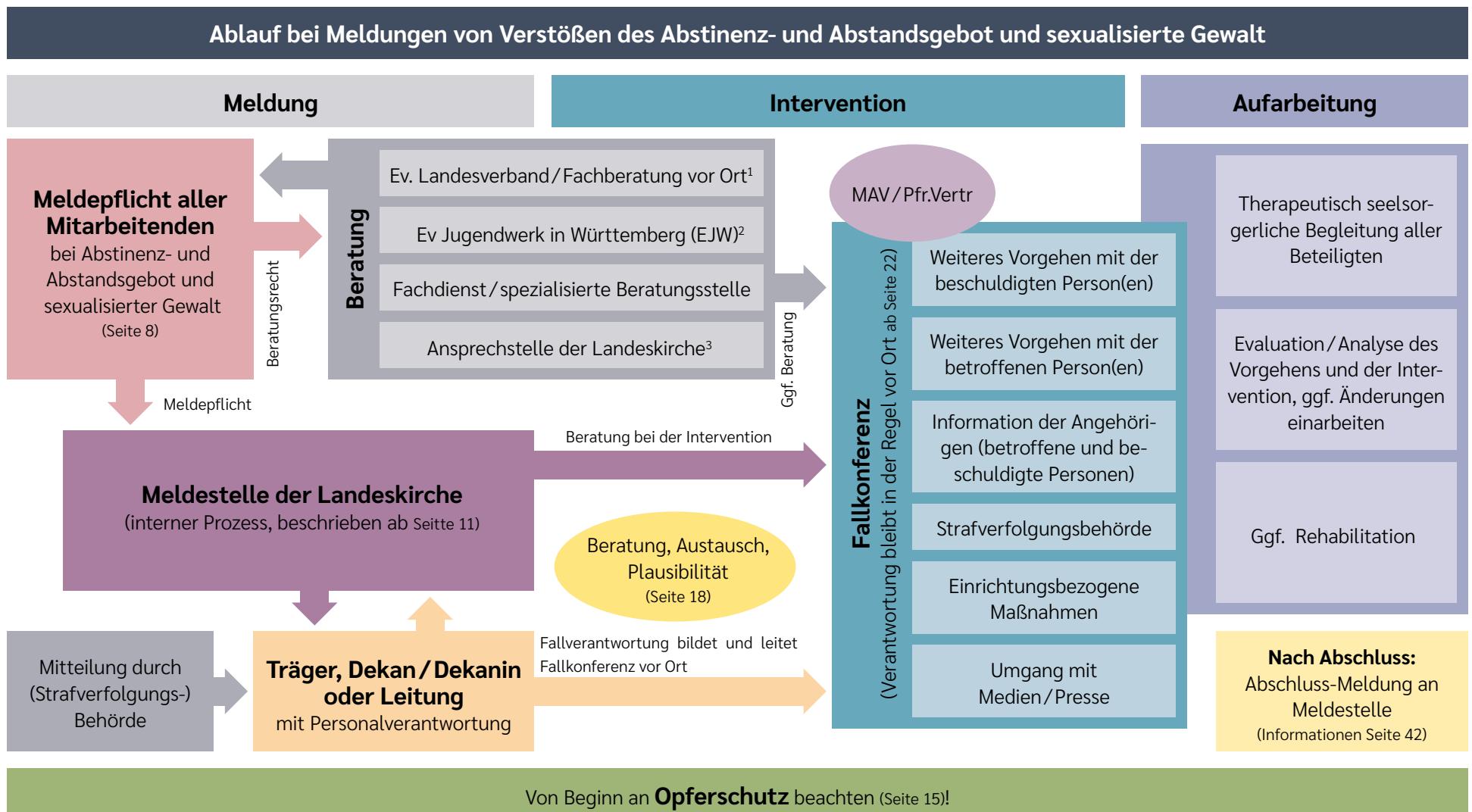


Dokumentieren Sie zeitnah, was Sie wahrgenommen haben oder was Ihnen berichtet wurde und was Ihre bisherigen Handlungsschritte waren.

Eine ausführliche Beschreibung des Verhaltens können Sie auch im Web-Based-Training „Grundlagen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt“ erfahren.¹

¹ Information zum Zugang haben Sie bei Anstellung erhalten. Beschäftigten mit Anstellung vor 2023 können diese Informationen in der Fachstelle oder dem Materialpool erhalten.

Handlungsplan (Grafik)



¹ Gilt für Kindertageseinrichtungen

² Gilt für Evangelische Jugendarbeit

³ Beratung in der Situation

1. Meldepflicht aller Mitarbeitenden

1.1. Meldepflicht gegenüber der Meldestelle bei Verstößen gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot und bei sexualisierter Gewalt

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen können jederzeit Ansprechpersonen für Beschwerden, Hinweise und Vorwürfe sein. Im alltäglichen Betrieb werden diese intern in der Institution weitergeleitet und bearbeitet, so dass ein Fehlverhalten schnellstmöglich behoben werden kann.

Im Kontext von **sexualisierter Gewalt** und Grenzverletzungen ist die Meldepflicht aller Mitarbeitenden zu beachten. Diese ist sowohl im Arbeitsrecht als auch im Dienstrecht verankert und gilt durch das landeskirchliche Gewaltschutzgesetz auch für ehrenamtlich Mitarbeitende. Alle Mitarbeitenden haben ein Beratungsrecht gegenüber der Ansprechstelle, um bei der Einschätzung, ob eine Situation meldepflichtig ist, unterstützt zu werden.

Die Meldepflicht besteht gegenüber der Meldestelle bei allen Formen sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende, sowie bei Verstößen gegen das **Abstinenz- und Abstandsgebot**¹. Die Meldung wird aufgenommen und bewertet. Je nach Schwere des Vorfalls werden Interventionsmaßnahmen in Verbindung mit der entsprechenden Dienststellenleitung eingeleitet.

Die Pflicht zur Meldung besteht auch bei anonymen Hinweisen, wenn sie konkrete Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt beinhalten (vgl. § 5 Abs. 2 Anlage 1.1.3 zur KAO).

Die Meldung ist auch online über ein datenschutzkonformes Formular möglich.
www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/meldung

Die Meldepflicht dient auch der Auskunftsähnlichkeit gegenüber kirchlichen und staatlichen Stellen. Daher ist die Meldestelle berechtigt und verpflichtet statistische Werte abzufragen.

Sollte die Meldepflicht nicht eingehalten werden, entscheidet der Dienstgeber oder die Personalverantwortliche, welche dienst- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden.

¹ Erklärung siehe 11.2.2 ab Seite 39

1.2. Meldepflicht gegenüber staatlichen Stellen

„Etwaige gesetzliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen Stellen (zum Beispiel Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.“ (vgl. § 5 Abs. 3 der Anlage 1.1.3 zur KAO)

Das bedeutet, dass mit der Meldepflicht gegenüber der landeskirchlichen Meldestelle eine Meldepflicht z.B. gegenüber dem KVJS (für Betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen) nicht abgedeckt ist und durch den Träger zu erfolgen hat.

1.3. Sonderfall: Schweigepflicht, Seelsorgegeheimnis, Amtsverschwiegenheit im Zusammenhang mit der Meldepflicht

Schweigepflicht:

Die Schweigepflicht ergibt sich zum einen für Berufsgruppen, die in § 203 StGB genannt werden. Im kirchlichen Kontext ergibt sich die Schweigepflicht für Personen, die dem Seelsorgegeheimnis unterliegen, vgl. § 2 SeelGG.

Seelsorgegeheimnis:

Wer im Rahmen einer förmlichen Beichte (also mit Sündenbekenntnis und Absolution) von einem Fall sexualisierter Gewalt erfährt, muss darüber schweigen, vgl. § 30 Abs. 1 PfDG.EKD.

Dasselbe gilt, wenn jemand im Rahmen der Seelsorge Kenntnis von einem Fall sexualisierter Gewalt bekommt. Bei Kenntnisnahme im Rahmen der Seelsorge ist es allerdings zulässig, andere, auch kirchliche Dienststellen oder die staatlichen Strafverfolgungsbehörden, zu unterrichten, **wenn die Gesprächspartnerin oder der Gesprächspartner (nicht der Oberkirchenrat) die Seelsorgerin oder den Seelsorger von der Schweigepflicht befreit.** § 30 Abs. 2 PfDG.EKD.

Anders als ordinierte Pfarrerinnen und Pfarrer sind andere Personen an die seelsorgerliche Schweigepflicht nur dann gebunden, wenn sie einen bestimmten Seelsorgeauftrag nach § 3 Abs. 2 Seelsorgegeheimnisgesetz der EKD besitzen.

Wer an die **seelsorgliche Schweigepflicht** gebunden ist, kann sich unabhängig von der Rechtsnatur des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses gleichzeitig vor staatlichen Gerichten als Geistliche oder Geistlicher auf ein Zeugnisverweigerungsrecht berufen, soweit es um Sachverhalte geht, die im Rahmen der Seelsorge bekannt geworden sind.

Dieses Zeugnisverweigerungsrecht ist unter anderem in § 53 der Strafprozeßordnung (StPO) geregelt.

Amtsverschwiegenheit:

Zu beachten ist, dass die Amtsverschwiegenheit – d.h. über alle Angelegenheiten, die in Ausübung der Tätigkeit bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu wahren – dann nicht gilt, wenn sexualisierter Gewalt durch beruflich oder ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende ausgeübt wurde oder diese eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne des Strafgesetzbuches begangen haben, vgl. § 31 Abs. 4 c PfDG.EKD, § 24 Abs. 2 Nr. 4 c KBG.EKD bzw. § 3 Abs. 1 S. 2 KAO.

Die Meldepflicht im Hinblick auf sexualisierte Gewalt stellt somit eine Ausnahme zur Amtsverschwiegenheit dar.

Wichtig: Personen, die an die seelsorgerliche Schweigepflicht gebunden sind, müssen einen deutlichen Rahmen der Seelsorgegespräche mit klarem Anfang und Ende definieren, um der o.g. Differenzierung gerecht zu werden.

2. Beratungsrecht

Nicht jede mitarbeitende Person in der Landeskirche kann selbstständig einschätzen, ob es sich bei einem Vorfall, einer Beobachtung oder dem Inhalt einer Mitteilung um einen meldepflichtigen Verdachtsfall in Bezug auf sexualisierte Gewalt handelt. Darum gibt es die Möglichkeit, sich anonym bzw. anonymisiert bei der Ansprechstelle beraten zu lassen. Ebenso ist die Beratung bei einer spezialisierten Fachberatungsstelle möglich und gewünscht. Hier kann im ersten Schritt eine fachliche Einschätzung zu einer Beobachtung oder einer Wahrnehmung durch eine unvoreingenommene externe Person erfolgen.

Je nach Situation können dann weiterführende Schritte für die Begleitung Betroffener vor Ort besprochen oder es kann Hilfestellung bei der Suche nach externer Unterstützung geleistet werden.

Stellt sich im Zuge der anonymen Beratung heraus, dass ein meldepflichtiger Fall vorliegt, kann direkt eine Meldung durch die ratsuchende Person vorgenommen und damit die Intervention eingeleitet werden.

Die Erfahrung zeigt, dass Personen, die sich beraten lassen, sicherer im Umgang mit der Situation vor Ort sind. Mit der Beratung geht ein informierendes Gespräch einher und die Sachlage wird eingeschätzt. Dies gibt Gewissheit, sich nach dem

Gewaltschutzgesetz der Landeskirche angemessen zu verhalten und durch eine möglicherweise aus der Beratung folgende Meldung ein geordnetes Verfahren angestoßen zu haben. Im nicht meldepflichtigen Fall werden Handlungssicherheit und Empfehlungen zum Umgang mit zum Beispiel unangemessenem Verhalten einer mitarbeitenden Person gewonnen.

Das Beratungsrecht besteht gegenüber der Ansprechstelle und der Meldestelle (anonymisierte Falldarstellung ist im Falle der Kontaktaufnahme zur Meldestelle bei Beratungswunsch wichtig!) der Landeskirche. **Im Schutzkonzept vor Ort sind auch Personen oder Fachstellen benannt, die im Falle eines Beratungsbedarfs ansprechbar sind.**

Die aktuellen zentralen Ansprechpersonen für die Landeskirche sind der Homepage zu entnehmen:

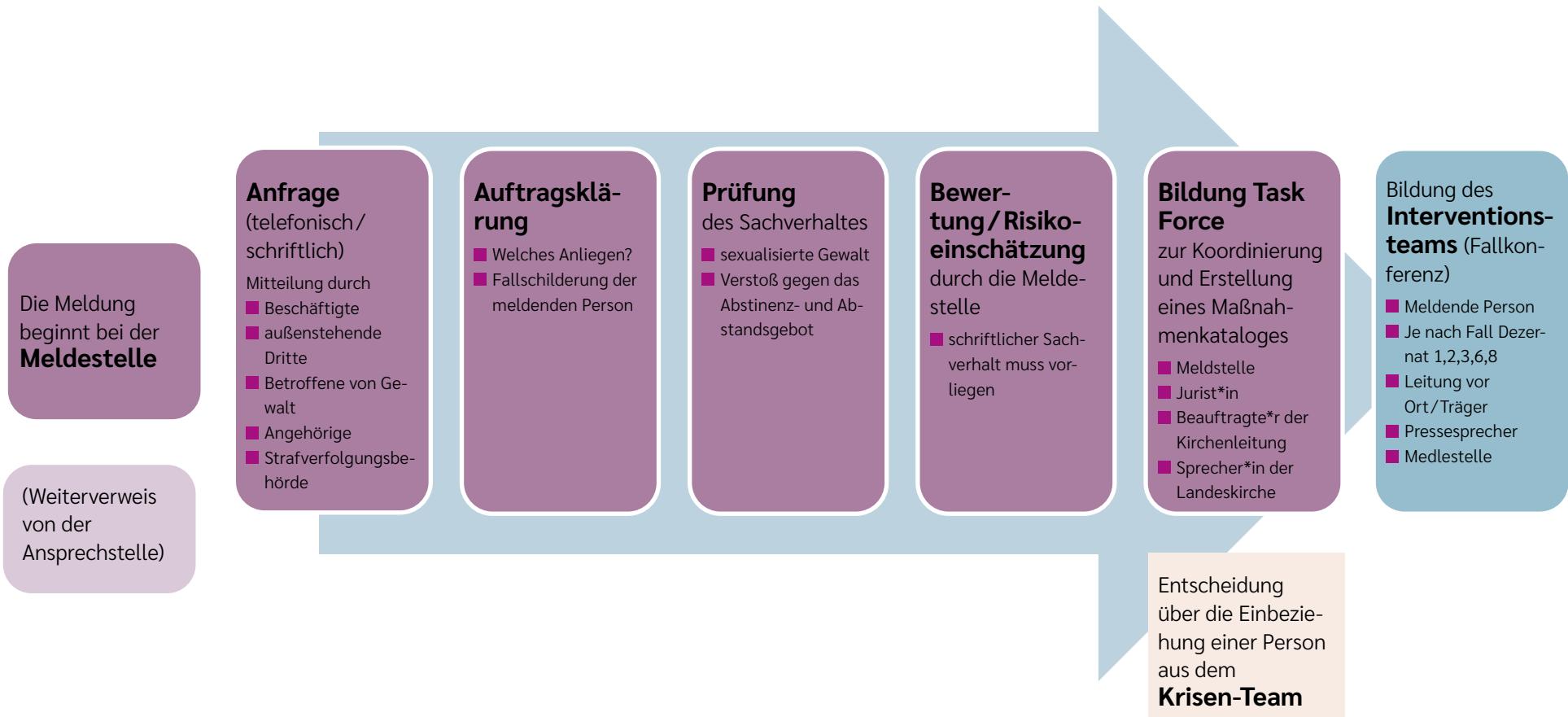
<https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt>

Die Beratungsstellen vor Ort entnehmen Sie Ihrem individuellen Schutzkonzept.

3. Meldung an die Meldestelle

Allen Mitarbeitenden muss klar sein, dass sie eine **Meldepflicht** bei Kenntnis von sexualisierter Gewalt oder Verstößen gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot haben. Ob es sich um einen zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkt handelt, kann in einer Beratung besprochen und bewertet werden.

Jeder Interventionsprozess beginnt mit einer Vermutung. Ob es sich um ein einmaliges Ereignis oder zahlreiche Vorfälle handelt, ist irrelevant. Die „Schwere“ der im Raum stehenden Vorwürfe ist zunächst nicht entscheidend. Wird die Meldestelle kontaktiert und es stellt sich als ein meldepflichtiger Vorfall dar, beginnt die Melde-kette. Folgende Schritte sind vorgegeben:



	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
3	Die Meldung beginnt bei der Meldestelle: Anfrage geht telefonisch oder schriftlich über das Formular auf der Homepage der Landeskirche ein durch: <ul style="list-style-type: none">■ Beschäftigte (Meldepflichtige Person)■ Außenstehende Dritte■ Betroffene von Gewalt■ Angehörige■ Dienststellenleitungen	<ul style="list-style-type: none">■ Meldung wird ernst genommen■ Aktive Bearbeitung des Falls	<ul style="list-style-type: none">■ Meldestelle■ Meldende Person		Vorlage Dokumentation Meldung oder über das online-Formular: Meldung auf der Homepage
a.	Auftragsklärung durch die Meldestelle	Was ist das Anliegen?	<ul style="list-style-type: none">■ Meldestelle■ Meldende Person	Fallschilderung ermöglicht die Erfassung der Situation. Meldung muss im Nachgang schriftlich erfasst werden. Dies geschieht durch meldende Person oder in Absprache mit der Meldestelle durch diese (Gegenlesen erforderlich)	
b.	Prüfung des Sachverhalts	<ul style="list-style-type: none">■ Handelt es sich um sexualisierte Gewalt?■ Verstoß gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot?	<ul style="list-style-type: none">■ Meldestelle		Interne Checkliste Meldestelle
c.	Erste Bewertung / Risikoeinschätzung	Feststellung der Dringlichkeit	<ul style="list-style-type: none">■ Meldestelle	Liegt der schriftliche Sachverhalt vor, wird die Situation bewertet und eine erste Risikoeinschätzung erfolgt durch die Meldestelle Grundlage für die Dringlichkeit der weiteren Schritte	

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
d.	Kontaktaufnahme zum Träger/Dienststellenleitung/Dekan*in	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegenseitige Information 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meldestelle 		
e.	Bildung der Task Force	<ul style="list-style-type: none"> ■ Koordinierung und Erstellung eines Maßnahmenkatalogs 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meldestelle ■ Sprecher*in der Landeskirche ■ Dienstrecht / Arbeitsrecht ■ Beauftragte der Kirchenleitung 	<p>Die Task Force im Oberkirchenrat erhält den Bericht der Meldestelle und entscheidet über</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ weitere Maßnahmen ■ die Einbeziehung des Krisen-Teams ■ die Bildung des Interventionsteams zur Fallkonferenz (Vorgehen siehe 8. Fallkonferenz) <p>Die Task Force ist arbeitsfähig, wenn mindestens eine Person für die Meldestelle verfügbar ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vertretungen sind von den entsprechenden Teilnehmenden zu benennen ■ Informationen sind den nicht anwesenden Mitgliedern zeitnah zu übermitteln 	Interne Checkliste/Protokoll für Taskforce

Bei einer Meldung durch die Strafverfolgungsbehörde wird sofort die Task Force gebildet. Die Task Force dient dazu, schnelle Interventionsmöglichkeiten hervorzu bringen und den so erstellten Maßnahmenkatalog zu koordinieren.

4. Erste Maßnahmen in Bezug auf die beschuldigte(n) Person(en)

Mögliche Handlungsschritte bzw. Klärungspunkte

Es besteht auch eine Fürsorgepflicht gegenüber der beschuldigten Person (Mitarbeiter*in). In den Handlungsschritten sind Unterschiede in Bezug auf die Beschäftigung zu beachten. In allen Fällen gelten diese Maßnahmen sowohl dem Schutz (weiterer) Betroffener, dem Schutz der beschuldigten Mitarbeitenden und zeigen das konsequente Handeln der Verantwortlichen.

Hauptamtlich Mitarbeitende

- Kurzfristige Freistellung für einige Tage bis eine Woche inkl. Hausverbot und Schlüsselabgabe je nach Schwere der Vorwürfe
- Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen (z.B. fristlose Kündigung oder Entlassung)
- Prüfung dienstrechtlicher Konsequenzen (Suspendierung oder Teilsuspendierung)

Ehrenamtlich Mitarbeitende

- Ruhen des Ehrenamts bis zur Klärung der Vorwürfe
- Hausverbot inkl. Schlüsselabgabe

Bei allen beschuldigten Personen gleich:

- Unterstützung anbieten (Beratung, Seelsorge, Supervision)
- Klärung der Verantwortlichkeiten
- Klärung des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte
- Klärung des Wordings in Bezug auf die Freistellung

Weitere Informationen in Bezug auf dienst- und arbeitsrechtliche Möglichkeiten finden Sie im Anhang 11.5 ab Seite 44.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
4	Zeitnahe Gespräch mit beschuldigter Person Im Vorfeld: Hinweis auf: <ul style="list-style-type: none">■ das Recht auf anwaltlichen Beistand■ Das Recht auf Beteiligung der MAV■ Hilfesystem Im Gespräch: <ul style="list-style-type: none">■ Konfrontation mit den Vorwürfen■ Hören der Person■ Verpflichtung zur Verschwiegenheit im Sinne des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte Gespräche sind nicht allein zu führen!	Weiterer Schritt der Plausibilität	<ul style="list-style-type: none">■ Dienstvorgesetzte/r (Verantwortlich)■ ggf. externe Anwaltskanzlei oder Dienst- bzw. Arbeitsrechtsreferat■ ggf. Vertreter*in der MAV oder Pfarrvertretung■ ggf. Personensorgeberechtigte eines/einer minderjährigen Beschuldigten■ ggf. Meldestelle	Beteiligung der MAV oder Pfarrvertretung , sofern die Person einverstanden ist. Wichtig: Es ist nicht die Aufgabe des Trägers zu ermitteln. Ermittlung ist Sache der Strafverfolgungsbehörde. Rückmeldung des Gesprächsergebnisses über Dokumentation an Meldestelle	Vorlage Gesprächsdokumentation

5. Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en)

Mit der ersten Kenntnisnahme eines Verdachtes müssen Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen von sexualisierten Gewalterfahrungen erfolgen. Wichtig ist hierbei auch der Blick auf mögliche weitere Betroffene. **Der Schutz beginnt mit der ersten Kenntnis eines Verdachtes und ist von Beginn an mitzudenken.**

Zu beachten ist, dass der Verdacht gegen einen Kollegen oder eine Kollegin in der Regel mit Belastungen für das gesamte Team einhergeht. Die Berücksichtigung entsprechender Dynamik im Team darf nicht zu Lasten des Schutzes von Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen gehen.

Damit betroffene Personen gut begleitet werden und entsprechenden Schutz erfahren, gelten bei der Befragung von (minderjährigen) Betroffenen folgende Standards:

- Befragungen von Minderjährigen erfolgt durch entsprechende Psychologen im Bereich der Kinder- und Jugendpsychologie.
- Die Wahl des Geschlechts der befragenden Person liegt bei der betroffenen Person.
- Keine Anwesenheit des Beschuldigten bei Gesprächen mit Betroffenen.
- Betroffene erhalten das Angebot einer psychosozialen Prozessbegleitung.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen	Dokumente
5	Maßnahmen, um den Schutz der betroffenen Personen aktuell und langfristig sicherzustellen.		■ Fallverantwortliche Person		Dokumentationsbogen Fallkonferenz – Interventionsteam
a.	Trennung von betroffener und beschuldigter Person: Nicht die betroffene Person(en) haben die Gruppe/die Kita/Arbeitsumfeld zu verlassen, sondern die beschuldigte Person Freistellung bis zur Klärung des Verdachts	■ Unmöglichmachen von weiterer Beeinflussung durch die beschuldigte Person	■ Träger/Leitung ■ Täterin/Täter	Der Schutz von betroffenen Personen kann/muss durch Maßnahmen in Bezug auf die beschuldigte Person erfolgen. Darüber hinaus sind aber auch wichtig: <ul style="list-style-type: none">■ Gesprächsangebote, ohne das Thema aufzudrängen■ Glauben schenken■ Alltag in der Einrichtung	

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
b.	Information der Personensorgeberechtigten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vertrauen stärken ■ Transparenz im Ablauf herstellen ■ Maßnahmen besprechen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fallverantwortliche Person ■ Personen des Interventions-teams 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schutzmaßnahmen besprechen ■ Verschwiegenheit im Sinne des Persönlichkeitsschutzes und des Datenschutzes zu sichern und einfordern ■ Über weiteres Vorgehen informieren 	
c.	ggf. Unterstützungsmaßnahmen für die Familie einleiten		<ul style="list-style-type: none"> ■ Fallverantwortliche Person ■ Personen des Interventions-teams 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vorheriger Kontakt mit der Beratungsstelle, um die zeitlichen Kapazitäten für weitere Fälle abzuklären! ■ Psychosoziale Prozessbegleitung 	Flyer Zeugeninfo der EKD
d.	<p>Berücksichtigen:</p> <p>könnten weitere Personen im Umfeld der beschuldigten Person betroffen sein?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ■ Fallverantwortliche Person ■ Personen des Interventions-teams 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gibt es Kenntnisse darüber, ob weitere Kontakte bestehen, durch Ehrenamt, andere Beschäftigungen... ■ Weitere Schritte sind ggf. mit der Beratungsstelle oder der Meldestelle im OKR zu besprechen. 	

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
e.	Befragung von Minderjährigen nur durch eine entsprechende Fachkraft (Kinder- und Jugendlichen-Psycholog*in)			<p>Zum Schutz der Minderjährigen sind Befragungen nur von speziell geschulten Personen durchzuführen.</p> <p>Personensorgeberechtigte müssen anwesend und über den Ablauf des Gesprächs bzw. Verfahrens informiert sein.</p> <p>Ebenso ist auf die Wünsche der Minderjährigen bezüglich des Geschlechts der befragenden Person einzugehen.</p>	
f.	Befragung von Minderjährigen im Disziplinarverfahren	Erkenntnisse für Ermittlung im Disziplinarverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ermittlungsführende*r Jurist*in ■ Minderjährige Zeug*innen ■ Personensorgeberechtigte ■ andere Person 	<p>Im Rahmen des Disziplinarverfahrens werden Minderjährige von erfahrenen Personen im Rahmen der Ermittlungen befragt.</p> <p>Dabei haben die Minderjährigen das Recht auf Beistandschaft von bis zu drei Personen ihrer Wahl.</p> <p>Die Befragungen erfolgen in altersgerechter Sprache.</p> <p>Personensorgeberechtigte müssen über den Ablauf und den Zweck der Befragung informiert werden.</p>	

6. Einschätzung der Gefährdungslage

Um die weiteren Handlungsschritte zu klären, ist es notwendig, den geäußerten Verdacht und die vorliegende(n) Information(en) genau wahrzunehmen, strukturiert anzusehen, zu bewerten und adäquat zu handeln. Dazu sind nötig:

- **Plausibilität des Vorwurfs** (Prüfung von Ort, Gelegenheit, ggf. Dienstplan) – das muss im Meldeprozess schon erfolgt sein. Weitere Plausibilitätsprüfungen unterliegen der Arbeit staatlicher Behörden.
- **Gefährdungseinschätzung** (können weitere Kinder/Jugendliche betroffen sein?)

Je akuter die Gefährdungseinschätzung ist, desto schneller muss dem nachgegangen werden.

Das Ergebnis der Plausibilitätsprüfung und Gefährdungseinschätzung entscheidet über das weitere Vorgehen, daher ist es zunächst ungewöhnlich, welcher Vorwurf

im Raum steht. Ein Handeln ist auch dann notwendig, wenn die Vorwürfe unter der Strafbarkeitsgrenze liegen, aber dem angemessenen Handeln entgegenstehen.

Bei der Plausibilitätskontrolle ist nur zu prüfen, ob Anhaltspunkte vorliegen. Keineswegs sollen eigene Ermittlungen (Befragungen) aufgenommen oder über den Erfolg von Strafverfahren spekuliert werden.

- Gespräche mit beschuldigter Person sollten vor der Freistellung erfolgen.
- Wichtig: Auch bei einem vagen Verdacht ist die Sicherung des Schutzes auch möglicher weiterer Betroffener im Blick zu haben.
- Dieser Schritt erfolgt auch unter Beteiligung der Meldestelle.

In der folgenden Tabelle werden Sie entsprechend weitergeleitet.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen	Dokumente
6	<p>Gefährdungseinschätzung</p> <p>Zur Einschätzung der Gefährdungslage und der Bewertung der Informationen: Fallberatung mit mindestens einer weiteren Fachkraft nach Informationseingang.</p> <p>a) Plausibilität feststellen b) Erste Gefährdungseinschätzung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bewertung der Situation ■ Klärung des Einstiegs in Handlungsplan 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dienstvorgesetzte/r (verantwortlich) ■ Interne unabhängige Fachkraft für Kinderschutz¹ ■ ggf. insoweit erfahrene Fachkraft (extern) 	<p>Es gilt dabei das 4–6-Augen-Prinzip!</p> <p>Opferschutz muss unabhängig vom Ergebnis eingeleitet werden! Bei der Gefährdungseinschätzung muss auf jeden Fall eine erfahrene und unabhängige (nicht unbedingt externe) Fachkraft einbezogen werden, um sicherzustellen, dass keine Eigeninteressen der Einrichtung in die Entscheidung einfließen</p>	Checkliste Dokumentationsbogen
a.	Erste Gefährdungseinschätzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Klarheit über die Gefährdung auch weiterer Kinder, Jugendlicher oder anderer vulnerable Personen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dienstvorgesetzte/r (Verantwortlich) ■ Interne unabhängige Fachkraft für Kinderschutz ■ ggf. insoweit erfahrene Fachkraft (extern) 	<p>Sicherung der Ergebnisse und Begründung der Einstufung der Bewertung des Verdachtes.</p> <p>Mögliche Ergebnisse der Gefährdungseinschätzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Es handelt sich um einen vagen Verdacht (weiter zu 7a) b. Es handelt sich um einen begründeten Verdacht (weiter zu 7b) c. Es handelt sich um einen ausgeräumten Verdacht (weiter zu 7c) d. Es handelt sich um einen nicht-klärbaren Verdacht (weiter zu 7d) 	

¹ Eine interne unabhängige Fachkraft für Kinderschutz könnte sein: Kita-Fachberatung, Multiplikator/in des Schulungskonzeptes „Hinschauen–Helfen–Handeln“ oder der/die Kinderschutzbeauftragte des Kirchenbezirks.

7. Weiterarbeit mit Ergebnis der ersten Einschätzung des Verdachtes

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen	Dokumente
7	Weiterarbeit mit Ergebnis der ersten Einschätzung des Verdachtes:				
a.	Ergebnis vager Verdacht (a) <ul style="list-style-type: none"> ■ Information an den Träger der Einrichtung, soweit noch nicht geschehen (siehe 3.) ■ Es sind weitere Maßnahmen zur Abklärung des Verdachtes erforderlich ■ Beteiligung / Bildung des Interventionsteams (siehe 5.) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Betroffenenschutzorientierte Aufklärung ■ ggf. Personalentwicklungsmaßnahmen oder Auflagen (Beratung, Supervision, Coaching, Fortbildung) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dienstvorgesetzte/r ■ Träger/Dekanin/Dekan ■ Meldestelle/Vertretung des OKR 	<p>Eine externe Fachkraft sollte hinzugezogen werden, um eine objektive Sicht zu gewährleisten.</p> <p>Bei Kindeswohlgefährdungen durch Mitarbeitende in einer Einrichtung mit minderjährigen Personen hat der Träger Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft.</p>	
b.	Ergebnis begründeter Verdacht: (b) <ul style="list-style-type: none"> ■ Bildung eines Interventionsteams zur weiteren Koordination (siehe 5.) ■ Schutzmaßnahmen für die betroffene(n) Person(en) ■ Information an Personensorgeberechtigte ■ Ggf. Zusammenarbeit mit der Strafverfolgungsbehörde¹ 	Betroffenenschutzorientierte Aufklärung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dienstvorgesetzte/r ■ Träger/Dekan/Dekanin ■ ggf. Fachberatung ■ Meldestelle/Vertretung des OKR ■ ... 	<p>Hinzuziehen einer externen Fachkraft, s. o.</p> <p>Alle Ebenen der Mitarbeit der beschuldigten Person sind zu beachten (Haupt- und Ehrenamt)!</p>	

¹ Ist die Strafverfolgungsbehörde noch nicht involviert, sollte über eine Meldung an diese beraten werden, s. unter Punkt 8i

Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen	Dokumente
c.	Ergebnis ausgeräumter Verdacht (c) Die beschuldigte Person ist gegenüber allen Personen, die von dem Verdacht Kenntnis erlangt haben, zu rehabilitieren. (weiter zu 6a.)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rehabilitation der fälschlich beschuldigten Person 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dienstvorgesetzte/r (verantwortlich) ■ Ggf. interne oder externe Fachkraft zur Unterstützung 	<p>ggf. muss innerhalb der Einrichtung der Vorgang aufgearbeitet werden. Überprüfung von Präventionsmaßnahmen.</p> <p>Dokumentation für die Statistik der EKD</p>
d.	Ergebnis nicht-klärbarer Verdacht (d) Ein nicht klärbarer Verdacht, z.B. bei Einstellung des Verfahrens durch einen Mangel an Beweisen, erfordert dennoch Maßnahmen zum Schutz der Schutzbedürftigen: <ul style="list-style-type: none"> ■ Besondere Aufmerksamkeit für vergleichbare Situationen ■ Ggf. Präventive Maßnahmen für bestimmte Situationen ergreifen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schutz der Schutzbedürftigen muss sichergestellt werden 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dienstvorgesetzte/r ■ Träger/Dekan/Dekanin ■ ggf. Fachberatung ■ Meldestelle/Vertretung des OKR ■ Ggf. weitere Personen 	<p>Auch wenn der Verdacht nicht aufgeklärt werden kann, hat der Träger sicherzustellen, dass von Mitarbeitenden keine Gefahr ausgeht.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Schutz der Zielgruppe in den Blick nehmen ■ u.U. ist es notwendig, die beschuldigte Person zu schützen (Fürsorgepflicht gegenüber Beschäftigten) ■ ggf. sind Personalentwicklungsmaßnahmen oder Aufgaben (Beratung, Supervision, Coaching, Fortbildung) zu veranlassen.

8. Fallkonferenz

Mit der Bildung des **Interventionsteams** durch die Task Force im Oberkirchenrat wird die erste Fallkonferenz zur Bearbeitung einberufen. Das Ziel der Fallkonferenz ist die Erstellung eines Maßnahmenkatalogs und die Koordination der sich daraus ergebenden Aufgaben.

Jeder Interventionsprozess ist individuell und muss für sich betrachtet werden. Die weiteren Handlungsschritte sind Anregungen, die konkret **in der jeweiligen Situation geprüft** werden müssen, ebenso deren **Reihenfolge**. Es handelt sich nicht um einen gradlinigen Prozess, sondern es müssen immer wieder „Schleifen“ gedreht werden. Schon besprochene Fragen müssen unter Einbezug des aktuellen Sachstands gegebenenfalls erneut geklärt und neue Entwicklungen berücksichtigt werden. Wichtig hierbei ist die sorgsame Betrachtung der Situation auf unterschiedlichen Ebenen und im Blick auf die notwendigen Schritte. Besonders wichtig ist die Dokumentation jeder Entscheidung (siehe auch Anhang 4). Dabei werden Entscheidungen mindestens im **4–6-Augenprinzip** getroffen und sorgfältig dokumentiert.

Bei der ersten Fallkonferenz sind neben den Mitgliedern der Task Force folgende Personen gesetzt:

- Meldende Person zur Übermittlung der Informationen aus erster Hand
- Je nach Fall Dezernat 1,2,3,6,8
- Leitung vor Ort/Träger (Dienststellenleitung)

Dazu kommen je nach Fallgeschehen weitere Personen aus dem Bereich des Vorfalls vor Ort, die das Interventionsteams bilden und im weiteren Verlauf die Maßnahmen planen und umsetzen:

- Dienstvorgesetzte Person (sofern Dienst- und Fachaufsicht durch eine Person vertreten sind, sonst die entsprechenden beiden Personen)
- ggf. Trägervertretung
- interne Kinderschutzkraft / Ansprechperson, soweit vorhanden
- Vertreter/in aus verantwortlichem Gremium (z.B. KGR, engerer Rat, Bezirksarbeitskreis...)

- Pressesprecherin/Pressesprecher, sofern vorhanden, sonst: Hinzuziehen eines Medienexperten zur Beratung bei Strategieentwicklung und Umsetzung der Öffentlichkeits-/Medienarbeit

Für die Zusammensetzung des Interventionsteams ist folgendes zu beachten:¹

- Bei der Zusammensetzung dürfen keine Personen beteiligt sein, die in Vorwürfe involviert oder befangen sind
- Klärung des Handlungsspielraumes des Interventionsteams
- Das Interventionsteam muss sich zeitnah treffen können
- Austausch der wichtigsten Telefonnummern/Mailadressen
- Es ist wichtig, im Team zu arbeiten und keine Eigeninteressen zu verfolgen!

Datenschutz

Für den Schutz und den Umgang mit Daten gelten die Bestimmungen aus der Datenschutzvereinbarung und das DSG.EKD.

Für die Dokumentation der Fälle gilt daher Folgendes:

- Vertraulich, d.h. Zugriff von Dritten verhindern
- Übermittlung an Meldestelle über Formular auf der Homepage.
- Handschriftlich oder ist es elektronisch möglich, auch bezüglich der Lesbarkeit (klären)

Weitere Informationen zu Löschfristen und Archivierung finden Sie im Anhang auf Seite 42.

Die Mitglieder der Fallkonferenz einigen sich auf Folgendes:

- Vertrauliche Behandlung der Inhalte („auch in Bezug auf den heimischen Küchentisch“)
- Einhaltung des Wordings
- Offenlegung möglicher Befangenheit

¹ Siehe auch Dokumentationsvorlage im Anhang

	Themen	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
8	Aufgaben in den Fallkonferenzen				Dokumentationsvorlage Fallkonferenz – Interventionsteam
a.	Immer wieder: <ul style="list-style-type: none"> ■ Einschätzung des aktuellen Gefährdungsrisikos ■ Festlegung und Beratung über weiteres Vorgehen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufklärung ermöglichen ■ Passgenaues Vorgehen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interventionsteam 	<p>Die Bewertung der Situation, Festlegung und Beratung über das weitere Vorgehen ist eine kontinuierliche Aufgabe und muss daher immer wieder erfolgen, v.a. wenn es neue Informationen zum Fallverlauf gibt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ In der Regel ergänzen weitere, zu einem späteren Zeitpunkt kommende Informationen die ersten Einschätzungen 	
b.	Beratung über die Situation bezüglich der beschuldigten Person	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fürsorgepflichten des Dienstherrn oder Arbeitgebers ■ Auch bei ehrenamtlich Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interventionsteam 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gespräch mit dem beschuldigten Mitarbeitenden ■ Sofortige Freistellung zum Schutz aller Beteiligten ■ Hilfsangebote (Beratung, anwaltliche Unterstützung, MAV) ■ Seelsorge 	
c.	Beratung über die Situation weiterer Beteiligter v. a. wenn es sich um erwachsene Betroffene handelt!	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schutz vor Gewalt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interventionsteam 		

	Themen	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
d.	Beratung über die Situation von betroffenen Kindern/Jugendlichen und Einbeziehung der Eltern/Sorgeberechtigten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kinderschutz im Blick 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beauftragte Person aus dem Interventionsteam ■ Eltern/Sorgeberechtigte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gespräch mit den Eltern und/ oder Sorgeberechtigten ■ Information über Sachstand ■ Bisherige Schritte darstellen ■ Beratungs- und Unterstützungsangebot (extern) ■ Gerichtsverwertbare Gespräche dürfen nur von befugten Personen erfolgen¹ ■ Abstimmung der nächsten Schritte 	
e.	Kommunikation mit der Kinder- oder Jugendgruppe	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transparenz ■ Abbau von Unsicherheit ■ Orientierung <p>ggf. Aufarbeitung von Beziehungsabbrüchen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kinder-/ Jugendgruppe ■ Betreuende Personen ■ Fachkräfte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Altersgerechte Formulierungen finden ■ Unterstützung durch Fachkräfte holen ■ Gegenebenfalls: Aufklärung und Verhalten in zukünftigen Situationen besprechen 	
f.	Kommunikation mit weiteren Eltern von nicht unmittelbar betroffenen Kindern/Jugendlichen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transparenz 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vertreter*in aus dem Interventionsteam ■ Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gespräch mit den Eltern und/ oder Sorgeberechtigten ■ Information über Sachstand ■ Bisherige Schritte darstellen ■ Beratungs- und Unterstützungsangebot (extern) ■ Abstimmung der nächsten Schritte 	

¹ Gerichtsverwertbare Gespräche sollten in der Regel mit Personen geführt werden, die befugt sind, Beweise zu sammeln und zu dokumentieren. Dazu gehören Polizei (insbesondere die Kriminalpolizei), die Staatsanwaltschaft und im Rahmen von Gerichtsverfahren Richter und Gerichtspersonal.

	Themen	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
g.	<p>Gestaltung der transparenten Kommunikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Kommunikationsstrategie auf Grundlage der aktuellen Ereignisse entwickeln und u.U. Anpassung bei neuen Erkenntnissen ■ Ansprechperson benennen, ggf. externe Beratung hinzuziehen. ■ Verpflichtung zur Verschwiegenheit im Sinne des Datenschutzes und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts aller Beteiligten <p>Aufgaben des Sprechers/der Medienexpertin:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Botschaften identifizieren ■ Wording formulieren ■ Vermittlung von Personen mit Expertenwissen zu Teilbereichen für Interviews ■ Zu bespielende Kanäle bestimmen (Presse, Homepage, andere Veröffentlichungen) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transparenz ■ Signal: „Wir wissen davon und setzen alles daran, den Vorgang / die Vorwürfe aufzuklären.“ ■ Minimierung des Vertrauensschadens ■ Vermeidung von (weiteren) Gerüchten und Spekulationen ■ Befugnisse darüber, wer was nach außen geben darf. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interventionsteam 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtig ist ein verbindliches „Wording“ ■ Wer darf etwas sagen? ■ Verweis an entsprechende Personen (Sprecherin/Sprecher/Interventionsteam) ■ Hinzuziehen einer professionellen Unterstützung für die Kommunikation mit der Presse 	
h.	<p>Information innerhalb des Teams vor Ort</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ so viel wie nötig, so wenig wie möglich ■ Geltende Schweigepflicht/ Verschwiegenheitspflicht und Regelungen zum Datenschutz beachten 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Interventionsteam ■ Leitung ■ ggf. MAV einbeziehen 	<p>Beratungs- und Begleitungsangebot für das Team ggf. in Erwägung ziehen.</p>	

	Themen	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
i.	Beratung über Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde		<ul style="list-style-type: none"> ■ Interventionsteam ■ ggf. Beratung durch Ansprechstelle oder anderer Personen im OKR 	<p>„Die Strafverfolgungsbehörden sind über tatsächliche Anhaltspunkte zu informieren, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde. Von diesem Grundsatz kann aber abgesehen werden, wenn dies dem ausdrücklichen Wunsch des Opfers [...] entspricht.“ (EKD 2012)</p> <p>Die Frage, ob und wann die Strafverfolgungsbehörde einzuschalten ist, ist nicht immer von Anfang an eindeutig zu klären.¹</p> <p>Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind sogenannte „Offizialdelikte“, diese werden bei Bekanntgabe gegenüber der Strafverfolgungsbehörde immer strafrechtlich verfolgt und können nicht zurückgenommen werden.</p> <p>Bei minderjährigen Betroffenen ist diese Fragestellung mit den Personensorgeberechtigten zu besprechen und die Entscheidung zu dokumentieren.</p>	

¹ Deshalb kann es bei Unsicherheiten diesbezüglich hilfreich sein, sich anonymisiert und hypothetisch an das zuständige Landeskriminalamt zu wenden oder anwaltliche Beratung einzuholen.

	Themen	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
i.	Beachtung weiterer Meldepflichten Siehe auch unter Kapitel 9, S. 29			<ul style="list-style-type: none"> ■ Meldungen bei Versicherungsträgern ■ Staatlichen Stellen 	

Zusätzlich bei betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen (Kindertageseinrichtungen):

Grundsätzlich haben Einrichtungen eine Informationspflicht gegenüber allen Eltern. In Fällen des Verdachts auf eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung gilt das im Besonderen (auch andere Kinder könnten betroffen sein). Gleichzeitig muss

es darum gehen, das betroffene Kind, dessen Eltern, aber gegebenenfalls auch die beschuldigte Person zu schützen. Es gibt also kein allgemeingültiges Vorgehen, wann Sie wen wie zu informieren haben.

Wichtig ist eine enge Zusammenarbeit mit externer Beratung, ggf. Hinzuziehung bei Elternabend oder Gesprächen mit einzelnen Eltern.

	Themen	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
k.	Beratung über die Einbeziehung des Elternbeirates	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transparente Kommunikation ■ Gerüchte eindämmen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interventionsteam ■ Externe Fachberatungsstelle zur Unterstützung und Beratung 	<p>Grundsatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ So viel wie nötig, so wenig wie möglich. Keine Offenlegung von Wissen, das nur beteiligte Personen haben („Täterwissen“) ■ Gewährung des Schutzes von Betroffenen ■ Keinen Anlass zu „üblicher Nachrede“ bieten 	Vorlage Gesprächsdokumentation
l.	Beratung über die Einbeziehung aller Eltern	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transparente Kommunikation ■ Gerüchte eindämmen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interventionsteam 	<p>s.o.</p> <p>je nach Lage/Bekanntheit des Falls:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Elternbrief ■ ggf. im Rahmen der Aufarbeitung durch Elternabend ■ Homepage 	

Zusätzlich im Bereich des Religionsunterrichts

	Themen	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
m.	Zusammenarbeit mit Rektorat der betreffenden Schule(n)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transparenz ■ Kirche als agierende Institution 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interventionsteam in Zusammenarbeit mit Personen vor Ort 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schutzkonzept der Schule ist zu beachten ■ Fallverantwortung liegt bei D2 ■ Einbeziehung von Elternvertretung, Vertrauensperson der Schule o.ä. ist je nach Fall zu bedenken 	
n.	Beratung über Information vor Ort individuell, je nach Fall. Punkte 6a–6g sind zu beachten				

9. Meldungen an staatliche Behörden und Versicherungsträger

Bei den Meldungen sind verschiedene Meldepflichten zu beachten. Neben der Meldepflicht aus dem Gewaltschutzgesetz der Landeskirche gibt es je nach Arbeitsfeld weitere Meldepflichten. Diese sind entsprechend zu erfüllen und von den verantwortlichen Personen zu veranlassen.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
9	Meldungen an staatliche Behörden und Versicherungsträger			Je nach Arbeitsfeld gelten gesonderte Meldestellen	Vorlage Dokumentation Meldung
a.	Bei Kindertageseinrichtungen (und anderen Betriebserlaubnispflichtige Einrichtung): Schriftliche Meldung an das Landesjugendamt (KVJS) ¹ <ul style="list-style-type: none"> ■ Name und Anschrift des Trägers ■ Was ist vorgefallen? ■ Wann ist es vorgefallen? ■ Welche ersten Maßnahmen wurden ergriffen? (Opferschutz) 	KVJS prüft: <ul style="list-style-type: none"> ■ Ziel des KVJS ist die Gewährleistung des Wohls der Kinder in der Einrichtung. ■ Werden die Voraussetzungen der geltenden Betriebserlaubnis noch erfüllt? 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Träger ■ Regional zuständige Person des KVJS Abstimmung des KVJS mit dem örtlichen Jugendamt und dem Landesverband findet i.d.R. bei örtlicher Prüfung statt (§ 46 SGB VIII)	Vorgehen KVJS im Einzelfall: <ul style="list-style-type: none"> ■ Aufforderung zu einer Stellungnahme ■ Gesprächstermin mit dem Träger ■ Befragung von Leitung und/ oder Team ■ Verwaltungsrechtliche Maßnahmen (z.B. Abstimmung mit dem örtlichen Jugendamt findet i.d.R. statt (§ 46 SGB VIII) 	Vorlage Dokumentation Meldung KVJS Meldeformular: siehe Arbeitshilfe des KVJS: Schutz von Kindern in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg
b.	Meldung an das örtliche Jugendamt ist erforderlich, wenn § 8a SGB VIII zusätzlich in Frage kommt.	Gewährleistung des Kindeswohls	<ul style="list-style-type: none"> ■ Träger ■ ASD (Allgemeiner Sozialer Dienst) 	Wenn z.B. Kinder Hilfe benötigen, um traumatisierende Erfahrungen zu verarbeiten oder der Verdacht besteht, dass eine Beeinträchtigung des Kindeswohls zusätzlich vom Umfeld des Kindes ausgeht.	

¹ Der Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung hat der zuständigen Behörde unverzüglich Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen, anzugeben, vgl. § 47 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB VIII.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
c.	Meldung an die VGB Prüfung, ob der Vorfall als Arbeitsunfall zu bewerten ist	Meldepflicht bezüglich möglichen späteren Nachsorgemaßnahmen durch die VGB	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dezernat 3 ■ Träger / ■ Betroffene Person 	<p>Wenn sexualisierte Gewalt einer mitarbeitenden Person im Arbeitskontext zugefügt wurde, muss dies der VGB gemeldet werden.</p> <p>Diese prüft, ob es ggf. Leistungen in Bezug auf Therapie oder anderer Unterstützung gibt.</p>	VBG-Dokument erhältlich bei D3
	Unfallmeldung an die UKBW Einrichtungen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	Gewährleistung von möglichen Nachsorgemaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Träger 	<p>Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.</p> <p>Hierbei sind grundsätzlich auch sexuelle Übergriffe durch Dritte (Kinder oder Erwachsene) versichert.</p>	Onlinedienst https://www.ukbw.de/informationen-service/service/
a.	Meldung an die Polizeibehörde / Staatsanwaltschaft / Strafverfolgungsbehörden	Klärung im Team	<ul style="list-style-type: none"> ■ Träger ■ Fallverantwortliche Person ■ Krisenteam 	Siehe unter 8i	

10. Aufarbeitungsprozess

Es ist notwendig, das Geschehen nachhaltig aufzuarbeiten. Dazu ist die gleiche Intensität und Korrektheit wie bei der Verdachtsklärung erforderlich. Zur Nachsorge einer Krisenintervention gehören verschiedene Ebenen und Personenkreise. Ziel der Nachsorge ist die volle Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der beteiligten Mitarbeitenden.

Weiterführende Informationen

Für die unterschiedlichen Formen der Aufarbeitung braucht es ein sorgfältiges Vorgehen. Die Ausführungen dazu überschreiten den Rahmen dieses Handlungsplans.

Die Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung (UBSKM) hat in einem Dialogprozess das Thema der Aufarbeitung in vielschichtiger Weise betrachtet. Die Veröffentlichung dazu sowie andere Dokumente zum Thema Aufarbeitung sind auf der Website der Landeskirche verlinkt. www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt

10.1. Rehabilitation bei ausgeräumtem Verdacht

Ein ausgeräumter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch beschuldigte Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der falsch beschuldigten Person im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe der zuständigen personalverantwortlichen Person und des Trägers. Ein Rehabilitationsverfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass eine vollständige Rehabilitation gelingt.

Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit der betreffenden Person geklärt, ob die Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
10	Rehabilitation				
a.	Rehabilitation bei ausgeräumtem Verdacht	<ul style="list-style-type: none">■ Möglichst vollständige Rehabilitation bei allen Stellen, die Kontakt hatten	<ul style="list-style-type: none">■ Leitung■ zu rehabilitierende Person	Sollten der zu rehabilitierende Person durch das Verfahren unzumutbare Kosten entstanden sein, ist zu prüfen, ob eine teilweise oder gänzliche Kostenübernahme erfolgen kann.	

10.2. Rehabilitation bei nicht klärbarem Verdacht

Nicht alle Verdachtsfälle klären sich vollständig auf, z.B. durch eine Verurteilung oder einen eindeutigen Freispruch. Dennoch haben die beschuldigten Personen nach einem solchen Verfahren ein Recht auf Rehabilitation.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen	Dokumente
b.	Rehabilitation bei nicht klärbarem Verdacht	Neben der Rehabilitation der verdächtigten Person ist auch der weitere Schutz der Zielgruppe zu beachten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leitung ■ zu rehabilitierende Person 	Der Schutz der Zielgruppe ist weiterhin zu beachten	

10.3. Aufarbeitungsprozess nach Intervention

„Ein wichtiger Schritt hin zur Krisenbewältigung und nachhaltigen Aufarbeitung der Erlebnisse liegt in der gemeinsamen Analyse der Ausgangssituation sowie der institutionellen Handlungsabläufe vor, während und nach Bekanntwerden der sexualisierten Gewalt. Eine systematische Analyse der Geschehnisse und Handlungsabläufe sowie eine klare Zielsetzung zur Veränderung bestehender Strukturen ist ein entscheidender Schritt für die Aufarbeitung und somit auch für die nachhaltige Heilung einer durch sexualisierte Gewalt „traumatisierten“ Institution. Hierbei ist auf eine umfassende Partizipation zu achten und sowohl die Leitungsebene der Institution als auch die Sicht der Betroffenen, der Mitarbeitenden, der Eltern und Kinder sowie ggf. der Gemeindemitglieder einzubeziehen.“ (EKD 2014, S. 14)

Verantwortlich für die Aufarbeitung ist die Dienststellenleitung/Träger.

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen	Dokumente
c.	Persönliche Aufarbeitung der Mitarbeitenden im Team	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stabilisierung der Einrichtung: Träger, Leitung und Team sind wieder handlungsfähig ■ Bearbeitung der emotionalen Betroffenheit ■ Für alle in der Einrichtung Tätigen ist das Hilfsangebot und die Reaktion des Trägers transparent und nachvollziehbar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pädagogische Fachkräfte ■ weitere Kräfte (Hauswirtschaft, Ehrenamtliche, soweit sie zum Team gehören) ■ ggf. externe Begleitung 	<p>Ggf. können Mitarbeitende ihre eigenen lebensgeschichtlichen Erlebnisse verarbeiten.</p> <p>Die Aufarbeitung erfolgt mit externer Hilfe.</p>	Hilfestellungen und Anregungen auch in der EKD-Broschüre „Hinschauen, Helfen, Handeln“

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
				<p>Die Mitarbeitenden müssen begleitet werden, bis das Thema gänzlich abgeschlossen ist. Hilfreich kann auch eine geschlechtertrennte Supervision sein. Es sollte am Ende eine symbolische oder rituelle Handlung erfolgen, damit ein Schlusspunkt gesetzt werden kann. Die Form kann in unterschiedlicher Weise geschehen, z.B. als Abschlussgespräch, Ansprache, Meditation oder Andacht etc.</p>	
d.	<p>Aufarbeitung in der Einrichtung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Reflexion der Abläufe und Stolpersteine ■ Reflexion der fachlichen Standards ■ Überprüfung des Schutzkonzeptes ■ Einarbeitung von Änderungen in das Schutzkonzept ■ (Weiter)Entwicklung von Bausteinen des Schutzkonzeptes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Mitarbeitenden erlangen Sicherheit für den zukünftigen Umgang mit Gewalt ■ Identifizierung von Fehlerquellen bei Nichteinhaltung des Schutzkonzeptes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leitung ■ Team ■ Externe Begleitung 	<p>Wichtig sind die konstruktive Überprüfung und Reflexion des Prozesses und aller Handlungsabläufe. Die Ergebnisse werden in den einrichtungsinternen Handlungsplan eingearbeitet.</p> <p>Ggf. werden weitere notwendige Präventionsmaßnahmen für das Schutzkonzept der Einrichtung entwickelt und eingearbeitet.</p> <p>An Schnittstellen mit anderen Einrichtungen/Institutionen werden Stolpersteine gemeinsam besprochen und die Interventionen ausgewertet.</p>	

	Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen / Anmerkungen	Dokumente
e.	Aufarbeitung mit den Kindern und Jugendlichen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die einzelnen Kinder / Jugendlichen und die Gruppe erhalten Unterstützung bei der Aufarbeitung ihrer emotionalen Prozesse 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kinder und Jugendliche ■ Ehrenamtlich Mitarbeitende ■ Fachkräfte, bzw. Personen, die in Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen stehen ■ Externe Unterstützung/Fachkraft 	<p>Die Aufarbeitung erfolgt mit externer Hilfe.</p> <p>Ggf. können Kinder und Jugendliche ihre eigenen lebensgeschichtlichen Erlebnisse verarbeiten.</p>	
f.	Aufarbeitung mit den Eltern, relevanten Dritten z.B. Informationsveranstaltung, Informationsschreiben, Website, Gesprächsforum	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Träger ist transparent mit seinen Angeboten und seiner Vorgehensweise 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leitung ■ Team ■ Externe Unterstützung ■ ggf. in Zusammenarbeit mit Elternvertretung 	<p>Ggf. muss auch deutlich gemacht werden, wo die Grenzen der Möglichkeiten von Träger/Kirchengemeinde liegen (z.B. durch den Datenschutz und Persönlichkeitsrechte).</p>	

Literatur und Links

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ (www.bmj.de) (Januar 2014): Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ (www.bmj.de) (2022): Opferfibel. Information für Betroffene von Straftaten rund um das Strafverfahren. Download: https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/Opferfibel.pdf?__blob=publicationFile&v=16

BÖWER, Michael (2018): Sexualisierte Gewalt in Organisationen, in: RETKOWSKI, Alexandra, TREIBEL, Angelika & TUIDER, Elisabeth (Hrsg.): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 407–423

EJW /CVJM (2018): Menschenkinder, ihr seid stark! Prävention vor sexualisierter Gewalt. Arbeitshilfe für die Evangelische Kinder- und Jugendarbeit. 3. Auflage

EKD (2014): Unsagbares sagbar machen. Anregungen zur Bewältigung von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden

ENDERS, Ursula (Hg.) (2012): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln Zartbitter e. V.

RETKOWSKI, Alexandra/REIBEL, Angelika/TUIDER, Elisabeth (Hrsg.) (2018): Handbuch sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

WAZLAWIK, Martin/FRECK, Stefan (Hrsg.) (2017): Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen. Wiesbaden: Springer

WINTER, Veronika & WOLFF, Mechthild (2018): Intervention. In: OPPERMANN, Carolin/WINTER, Veronika/HARDER, Claudia/WOLFF, Mechthild & SCHRÖER, Wolfgang (Hrsg.) (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 245–267

WOLFF, Mechthild/SCHRÖER, Wolfgang (Hrsg.) (2017): Schutzkonzepte in Theorie und Praxis: Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. Weinheim und Base: Beltz Juventa

Links:

Fortbildungsinitiative der Evangelischen Landeskirchen und der Diakonie zur Prävention sexualisierter Gewalt: www.hinschauen-helfen-handeln.de

Informationen und Material zu Prävention, Intervention und Hilfe innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg:
www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt

Materialpool Schutzkonzeptentwicklung (<https://www.service.elk-wue.de/1/direktor-oberkirchenrat/fachstelle-zum-umgang-mit-sexualisierter-gewalt/materialpool-schutzkonzeptentwicklung>):
Materialien für einzelne Bausteine. Darunter auch eine Checkliste zur Einbindung dieses Handlungsplans in das institutionelle Schutzkonzept.

Kampagne: www.kein-raum-fuer-missbrauch.de

im Bereich der Schulen:
www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de

11. Anhang

Alle Dokumente im Anhang sind als Kopiervorlage gestaltet. Zudem sind sie zum nutzbaren Download auf der Seite der Evangelischen Landeskirche zu finden:

<https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention/>

Dort gibt es auch eine Übersicht mit den jeweiligen Ansprechpersonen der Landeskirche mit der Möglichkeit der Ergänzung örtlicher Ansprechstellen (beschreibbarer Flyer)

Inhalt:

Anhang 1: **Zusammenstellung der Rechtsnormen von Landeskirche und EKD**

Anhang 2: **Wichtige Begriffsklärungen für diesen Handlungsplan**

1. Sexualisierte Gewalt
2. Abstinenz- und Abstandsgebot

Anhang 3: **Personengruppen**

1. Zur Verwendung des Opferbegriffs
2. Bezeichnung der beteiligten Personen im Interventionsprozess
3. Personen und deren Aufgaben

Anhang 4: **Information zu den Dokumentationsbögen auf der landeskirchlichen Homepage zum Download**

Anhang 5: **Mögliche arbeits- / dienstrechtliche Konsequenzen**

11.1. Zusammenstellung der Rechtsnormen von Landeskirche und EKD

Im Folgenden finden Sie die Zusammenstellung einer Auswahl relevanter Rechtsnormen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und der EKD in Bezug auf Meldepflicht und Intervention.

Gesetz über Allgemeine Bestimmungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Allgemeine Gewaltschutzbestimmung - AGSB):

- § 1 Abs. 5 AGSB: Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind alle Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, einem privatrechtlichen Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis oder ehrenamtlich bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg tätig sind.
- § 2 Abs. 3 AGSB: Pflichten von Dienststellenleitungen:
Vorgehen nach Handlungsplan in Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt, Unterstützung von Betroffenen, institutionelle Aufarbeitungsprozesse
- § 4 AGSB: Anwendung der Regelungen in Bezug auf ehrenamtlich Tätige entsprechend den Regelungen im KBG.EKD: Verbot der Beauftragung bei einschlägigen Vorstrafen, Meldepflicht und Beratungsrecht, Abstands- und Abstinenzgebot, sowie Verpflichtung zur Vorlage erweiterter Führungszeugnisse.

Kirchliche Anstellungsordnung (KAO): Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Anlage 1.1.3 zur KAO):

- § 2 der Anlage 1.1.3 zur KAO: Abstinenz- und Abstandsgebot
- § 5 der Anlage 1.1.3 zur KAO: Meldepflicht, Beratungsrecht

EKD-Gesetze

Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfDG.EKD):

- § 31a PfDG.EKD: Meldepflicht und Beratungsrecht
- § 31b PfDG.EKD: Abstinenz- und Abstandsgebot

Kirchengesetz über die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Kirchenbeamtengesetz der EKD – KBG.EKD)

- § 24a KBG.EKD: Meldepflicht und Beratungsrecht
- § 24b KBG.EKD: Abstinenz- und Abstandsgebot

11.2. Wichtige Begriffsdefinitionen für diesen Handlungsplan

11.2.1. Sexualisierte Gewalt

Nach § 1 AGSB liegt sexualisierte Gewalt vor, wenn durch ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezieht oder bewirkt wird, dass die Würde einer anderen Person verletzt wird. Dies kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung, durch Täglichkeit, aber auch durch Unterlassen geschehen. Sexualisierte Gewalt kann mit oder ohne Körperkontakt geschehen. Diese Definition umfasst also auch schriftliche und digitale Formen von sexualisierten Grenzüberschreitungen.

Auch Handlungen oder Verhaltensweisen, die unterhalb der strafrechtlichen Relevanz liegen, können nach der Definition in den Allgemeinen Gewaltschutzbestimmungen sexualisierte Gewalt darstellen und müssen bearbeitet werden.

Einvernehmliche sexuelle Handlungen zwischen Volljährigen, deren Willensbildung nicht eingeschränkt ist und zwischen denen kein Abhängigkeits- oder besonderes Vertrauensverhältnis sowie keine Machtungleichheit besteht, stellen in der Regel keine sexualisierte Gewalt dar. Dennoch kann auch durch solche Handlungen das Abstinenzgebot verletzt werden (siehe folgende Punkte), was eine Meldung bei der Meldestelle und die Bearbeitung innerhalb des jeweiligen Systems nötig macht.

Sexualisierte Gewalt durch Unterlassen liegt vor, wenn ein*e aufsichtspflichtige*r Mitarbeitende*r einschreiten müsste, um sexualisierte Gewalt zu verhindern, dies aber nicht tut. Das kann zum Beispiel durch die Missachtung geltender Schutzkonzepte oder das bewusste Wegsehen und „Nicht-Handeln“ angesichts sexueller Grenzverletzungen geschehen.

Im Bereich der Prävention wird **Sexualisierte Gewalt** als Überbegriff verwendet und setzt für die Differenzierung von Schweregraden weitere Definitionen voraus:

- Grenzverletzungen
- Sexualisierte Übergriffe
- Strafrechtlich relevante Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Grenzverletzungen sind nicht immer als sexualisierte Gewalt einzuordnen, aber jede Form sexualisierter Gewalt beginnt mit einer Grenzverletzung. Daher sind aus präventiver Sicht Grenzverletzungen im Arbeitsalltag wahrzunehmen und anzusprechen. Grenzverletzungen sind Verhaltensweisen, die die persönlichen, psychischen oder körperlichen Grenzen einer anderen Person überschreiten. Sie geschehen oft unabsichtlich, meist aus Unachtsamkeit oder Unwissenheit. Insbesondere können als Beispiele genannt werden:

- Unbeabsichtigte Berührungen: Eine zufällige Berührung, die als unangenehm empfunden wird.
- Verletzende Bemerkungen: Kommentare, die unbeabsichtigt verletzend wirken.
- Missachtung der persönlichen Distanz: Zu-Nahenommen oder zu intime körperliche Nähe.

Es ist wichtig, Grenzverletzungen zu erkennen, zu benennen und das Verhalten zu korrigieren, um eine respektvolle und achtsame Umgebung zu schaffen. Diese Handlungen **unterliegen nicht der Meldepflicht**.

Sexualisierte Übergriffe sind im Gegensatz dazu niemals zufällig oder unbeabsichtigter Natur. Sie sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie gehen von oft nicht strafbaren Belästigungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten. Sie stellen einen unzureichenden Respekt gegenüber den betroffenen Menschen dar und können Ausdruck einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs / Machtmisbrauchs sein. Die übergriffige Person umgeht oder missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen. Sexualisierte Übergriffe können sowohl mit Körperkontakt als auch ohne (z.B. in verbaler Form) erfolgen.

Sexualisierte Übergriffe können einen Verstoß gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot bis hin zu sexualisierter Gewalt darstellen und unterliegen damit der **Meldepflicht**.

Das Strafgesetzbuch fasst die strafrechtlich relevanten Handlungen unter dem Begriff „**Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung**“ (vgl. StGB §§ 174–184) zusammen. Strafbar sind neben dem sexuellen Übergriff, Nötigung und Vergewaltigung auch der Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Der Gesetzgeber stellt zudem exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger und die Herstellung, den Besitz und die Verbreitung von kinder- oder jugendpornografischen Materialien unter Strafe.

Bei diesen Straftaten muss die Zielgruppe einer Einrichtung nicht unmittelbar betroffen sein, damit der Arbeitgeber bei Bekanntwerden handeln muss. Beispiel: Das Bekanntwerden von Konsum von kinderpornografischem Material im Privatraum.

Alle diese Handlungen unterliegen der landeskirchlichen **Meldepflicht**. Eine Pflicht zur Strafanzeige besteht für Mitarbeitende jedoch nicht.

11.2.2. Abstinenz- und Abstandsgebot

„Beschäftigte haben bei ihrer beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot). Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu ihnen in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen Beschäftigte nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbrauchen (Abstinenzgebot).“, § 2 Abs. 1 Anlage 1.1.3 zur KAO.¹

Abstinenzgebot

Angelehnt an die Berufsordnung der Psychotherapeut*innen regelt das Abstinenzgebot,² dass innerhalb besonderer Macht-, Abhängigkeits- und Ver-

trauensverhältnisse jede Form sexuellen Kontaktes unzulässig ist und damit unter die Meldepflicht fällt.

Auch (vermeintlich) einvernehmliche sexuelle Kontakte in mächtasymmetrischen Beziehungen fallen darunter, da diese mit dem besonderen kirchlichen Schutzauftrag in diesen Situationen und Vertrauensbeziehungen unvereinbar sind. Einvernehmliche Handlungen können ebenso einen Missbrauch eines solchen besonderen Verhältnisses darstellen. Das Abstinenzgebot soll gewährleisten, dass sich alle Mitarbeitenden ihrer Rolle und der damit verbundenen Macht bewusst sind und diese durch Abhängigkeit oder mangelnde Zustimmungsfähigkeit ausnutzen oder Vertrauen missbrauchen.

Besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse gibt es vor allem (aber nicht nur!) in folgenden Bereichen:

Seelsorge- und Beratungssituationen

Menschen, die sich in diesen Bereichen Rat oder Unterstützung suchen, müssen sich sicher sein können, dass diese auf Vertrauen basierende Beziehung nicht von Mitarbeitenden der Kirche zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse und Interessen ausgenutzt wird. Qualifizierte Mitarbeitende und Fachkräfte lassen in diesen Kontexten keinen Zweifel an der aktuell eingenommenen Rolle aufkommen und informieren über eigene professionelle Verpflichtungen und die Rechte des Gegenübers. Es kann durchaus vorkommen, dass sich intime Gefühle in diesen vertraulichen Situationen entwickeln oder beim Gegenüber der Wunsch zu einem intimen Kontakt entsteht. In diesen Fällen hat die professionell handelnde Person dies deutlich, aber respektvoll zu unterbinden und dafür zu sorgen, dass die professionelle Distanz stets gewahrt bleibt.

Das Abstinenzgebot stellt eine einseitige Pflicht dar, die auch gilt, wenn die oder der Gegenüber andere Wünsche hegt. Dementsprechend liegt die Verantwortung für ein berufsethisch einwandfreies Verhalten allein bei der seelsorglich oder beratend tätigen Person.

¹ Fast wortgleich ist das Abstinenz- und Abstandsgebot auch im Kirchenbeamten gesetz der EKD und dem Pfarrdienstgesetz der EKD zu finden.

² Vgl. §2 Anlage 1.1.3 zur KAO und auch §31b PfDG.EKD; §24b KBDG.EKD

Eigene Gefühle sind nicht verboten, sollten jedoch, so lange das Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnis besteht, jederzeit reflektiert und professionell gemanagt werden.

Das Aufbauen einer sexuellen Beziehung zwischen Seelsorger*in/ Berater*in und einer ratsuchenden Person oder einem seelsorglichen Gegenüber ist mit dem professionellen Standard der Evangelischen Landeskirche in Württemberg unvereinbar und durch die erwähnten gesetzlichen Bestimmungen verboten.

Arbeitsfelder mit vulnerablen Personengruppen

In diesen Bereich fällt die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Geflüchteten und Menschen mit einer eingeschränkten Möglichkeit zur Willensbildung. Ebenso im Blick sind Menschen, die in einem besonderen Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnis, welches womöglich über ein Dienst- oder Ehrenamtsverhältnis hinausgeht, zu Mitarbeitenden der Evangelischen Landeskirche in Württemberg stehen.

Kirchliche Tätigkeitsfelder, in denen diese Verhältnisse entstehen können, sind unter anderem: Kindertagesstätten, Offene Jugendarbeit, Jugendverbandsarbeit, Kindergottesdienst, Schulen, Offener Ganztag, Familienhilfen, Drogenberatung, Konfirmand*innenarbeit, Kindergruppen, Pflegeheime, Krankenhäuser, Ferienfreizeiten, Betreutes Wohnen, Kirchenasyl und Ferienspiele.

Das Abstinenzgebot gilt innerhalb aller besonderen Macht-, Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse in diesen Tätigkeitsfeldern. Es gilt auch im Kontakt zwischen ehrenamtlich Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Auch sexuelle Kontakte unter ehrenamtlich Mitarbeitenden können Verstöße gegen das Abstinenzgebot darstellen. Dabei kommt es nicht primär auf die Größe des Altersunterschiedes an, sondern vor allem darauf, ob ein besonderes Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnis ausgenutzt wurde.

Sexuelle Kontakte von Mitarbeitenden zu Menschen, die auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in ihrer Willensbildung erheblich eingeschränkt sind, also gegebenenfalls nicht aus sich heraus frei und unabhängig ihren Willen bilden oder äußern können, gelten

gemäß der o.g. rechtlichen Regelungen innerhalb der Evangelischen Landeskirche als unerwünscht.

Das kann beispielsweise bei Demenz, psychischer Erkrankung, geistiger Behinderung, Drogen und / oder Alkoholeinfluss, Benommenheit nach Narkose, Erschöpfungszuständen, Autismus unter anderem der Fall sein.

Ebenso kann die Willensbildung bei Minderjährigen und Personen, die in einem besonderen Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnis zu Mitarbeitenden stehen oder Opfer geschickter Manipulation geworden sind, eingeschränkt sein.

Arbeits- oder dienstrechtlche Abhängigkeiten

Arbeitsrechtliche Abhängigkeiten, die aus Dienstverhältnissen resultieren, sind im Hinblick auf das Abstinenzgebot differenziert zu betrachten. Einvernehmliche sexuelle Handlungen unter Volljährigen, die zum Beispiel zwischen einer Person aus der Leitungsebene und einer (direkt) unterstellten Person stattfinden, können dann einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot darstellen, wenn die sexuellen Handlungen das Ergebnis des Missbrauchs von Macht, Abhängigkeit oder Vertrauen sind.

Abstandsgebot

In der Arbeit mit Kindern, im Bereich der Pflege und Assistenz lässt sich ein körperlicher Abstand bei fachspezifischen Aufgaben nicht wahren. Aus diesem Grund muss eine angemessene Distanz jeweils arbeitsfeldspezifisch gesucht und austariert werden. Dabei leitet das Handeln maßgeblich das Empfinden des Gegenübers und muss für das Gleichgewicht aus körperlicher Nähe und notwendiger Distanz maßgebend sein.

Ein spezifischer Verhaltenskodex legt für die von risikanter Nähe betroffenen Bereiche Regeln des Umgangs fest und bildet damit eine Bemessungsgrundlage für fachliche Auseinandersetzungen und Reflexionen.

Verstöße gegen ein professionelles Nähe-Verhältnis **sind meldepflichtig**.

11.3. Personengruppen

11.3.1. Zur Verwendung des Opferbegriffs

„Einige von sexualisierter Gewalt Betroffene verwenden nicht den Opferbegriff, sondern bezeichnen sich selbst als ‚Überlebende‘. Bei der Verwendung des Begriffs ‚Opfer‘ knüpfen die vorliegenden Empfehlungen an die Leitlinien des Runden Tisches ‚Sexueller Kindesmissbrauch‘ an. Der Begriff wird demnach unabhängig vom Grad des gegen einen Verdächtigen bestehenden Verdachts verwendet und begründet sich in der besonderen Schutzbedürftigkeit der Betroffenen im Hinblick auf das Missbrauchsereignis, ohne diese jedoch auf eine passive Opferrolle zu reduzieren.“ (EKD 2012, S.13)

In diesem Handlungsplan wird überwiegend von der **betroffenen Person** gesprochen.

11.3.2. Bezeichnung der weiteren beteiligten Personen

„Beschuldigte Personen im Sinne dieser Hinweise können alle männlichen und weiblichen Mitarbeitenden im kirchlichen Bereich sein, unabhängig von ihrer Funktion und der Art ihres Anstellungsverhältnisses. Diese Hinweise betreffen also sowohl beruflich als auch ehrenamtlich Mitarbeitende. Es kommt allein darauf an, dass aufgrund der Tätigkeit im kirchlichen Bereich oder aufgrund der Vermittlung durch eine kirchliche Stelle ein faktisches Näheverhältnis zu Minderjährigen und Schutzbefohlenen gegeben ist.“ (EKD 2012, S.9)

In diesem Handlungsplan verwenden wir den Begriff **beschuldigte Person**. Den Begriff Täter*in verwenden wir nicht, da es sich um einen juristischen Begriff handelt, der erst bei einer Verurteilung verwendbar ist.

Neben der beschuldigten Person gibt es noch weitere Beteiligte im Interventionsprozess. Diese werden entsprechend bezeichnet:

- Kolleginnen und Kollegen im Team
- Leitung
- Eltern/Sorgeberechtigte
- sowie weitere Dritte (z.B. Gemeindemitglieder, weitere Eltern)

11.3.3. Personen und deren Aufgaben

Krisen-Team: Das Krisen-Team ist eine Gruppe von Notfallseelsorger*innen, die der Meldestelle zur Unterstützung dienen. Sie haben Kompetenzen in Krisenkommunikation und seelsorgerlicher Gesprächsführung für krisenhafte Situationen vor Ort.

Dienststellenleitungen / Dienstvorgesetzte Personen haben i. d. R. die Fallverantwortung bei Verdachtsmomenten gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verantwortungsbereich. Wer die Fallverantwortung hat, kann auf keinen Fall für Beteiligte die Seelsorge übernehmen.

Kinderschutzfachkraft (intern) ist fachlich geschult und unterstützt intern mit Fachwissen. Sie kann Ansprechperson für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachkräfte sein. Ob es eine solche Person gibt, muss im Vorfeld geklärt werden.

Insoweit erfahrene Fachkraft (extern) ist fachlich geschult, auch im Bereich des sexuellen Missbrauchs, im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Eltern. Verankert im § 8a SGB VIII „Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft“. Sie steht beratend zur Seite, agiert aber nicht. Sie ist i.d.R. bei den Gesprächen mit Betroffenen und Mitarbeitenden nicht anwesend und hat auch keine Fallverantwortung. Wichtig ist, dass sie als außenstehende Person keinen persönlichen Bezug zur Institution hat.

11.4. Informationen zur Dokumentation und Vorlagen

Da zu Beginn eines Falls noch nicht klar ist, wie sich der weitere Prozess gestaltet und welche Dimension er annimmt, ist eine sorgfältige Dokumentation zur Sicherung von Wissen notwendig.

Beachten Sie bei der Dokumentation folgende Hinweise:

- Selbst wahrgenommene Anhaltspunkte und die Gespräche mit den Beteiligten sind genau zu dokumentieren.
- Persönliche Einschätzungen und Wertungen (Reflexionsdokumentation) sind in der Darstellung grundsätzlich von den geschilderten Tatsachen getrennt darzustellen bzw. als solche zu kennzeichnen.
- Von besonderer Bedeutung für eine spätere Beurteilung der Angaben der Kinder und Jugendlichen ist auch, wann und in welchem Kontext sie sich erstmals geäußert haben.

Sie finden auf der landeskirchlichen Homepage folgende Vorlagen für die Dokumentation, welche jeweils unterschiedlichen Zwecken dienen:

<https://www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt/intervention>

- Für die Meldung bei der Meldestelle können im Vorfeld bekannte Informationen in den **Dokumentationsbogen Meldestelle** eingetragen werden. Er dient der Meldestelle zur Einordnung des Falls.
- Das **Protokoll Interventionsteam** dient der Dokumentation des aktuellen Stands in der Fallbearbeitung und hält vereinbarte Maßnahmen und Verantwortlichkeiten fest. Dieses ist als Zwischenmeldung durch die fallverantwortliche Person der Meldestelle zur Kenntnis zu schicken.

- Die **Abschlussmeldung** signalisiert der Meldestelle, dass der Fall abgeschlossen ist, alle Maßnahmen durchgeführt wurden und ggf. eine Entscheidung aus dem Gerichtsprozess vorliegt (diese Abschlussmeldung kann auch erhebliche Zeit nach der Anfangsmeldung erfolgen und ist Aufgabe der fallverantwortlichen Person¹).

Zusätzlich stehen Ihnen weitere Vorlagen zur Verfügung:

- **Gesprächsdokumentation** für Gespräche mit einzelnen Personen oder Gruppen
- **Dokumentation über (Nicht-)Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde**
- **Dokumentation über die Meldung nach § 47 SGB VIII an den KVJS**

Ablage von Falldokumentationen

Die Dokumentationen müssen gut verschlossen und für Dritte nicht zugänglich aufbewahrt werden. Handelt es sich um Beweise, Personalgespräche und Ermittlungen der Polizei, werden diese zur Personalakte genommen.

Aufbewahrungsfristen

Dauerhaft aufbewahrt werden im Archiv der Landeskirche

1. erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes, wenn diese eine Verurteilung wegen einer Straftat enthalten, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt,
2. Mitteilungen rechtskräftiger Verurteilungen, die sexualisierte Gewalt betreffen, sowie

¹ Sollten zum Ende der Meldefrist an die EKD von Fällen der vergangenen Jahre keine Abschlussmeldungen vorliegen, ist die Meldestelle dazu berechtigt, bei den Dienststellenleitungen den Stand des Falles zu erfragen. Eine zeitnahe Auskunft ist geboten.

3. weitere Vorgänge, die sexualisierte Gewalt enthalten, soweit sich zugrundeliegende Behauptungen nicht als falsch erwiesen haben.

Die Aufbewahrung in der Personalakte von Pfarrpersonen und Kirchenbeamt*innen endet für Unterlagen nach

1. Satz 2 Nummer 2, sobald eine Verurteilung nach dem Bundeszentralregistergesetz nicht mehr in ein Führungszeugnis aufgenommen wird,
2. Satz 2 Nummer 3, nachdem in einem Vermerk die Feststellung begründet wurde, dass eine weitere Klärung des Vorgangs zunächst nicht möglich ist, spätestens aber nach Ablauf von drei Jahren. Die Frist wird durch neue Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf-, Disziplinar- oder Lehrbeanstandungsverfahrens unterbrochen. Stellt sich der neue Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.

Nach der Entnahme aus der Personalakte werden die Unterlagen nach Maßgabe der Bestimmungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse einer vertraulich zu behandelnden Sachakte oder einem Archiv zum Zwecke der institutionellen und individuellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche zugeführt.

Analog zu den Regelungen für Kirchenbeamt*innen und Pfarrpersonen werden aktuell (Stand März 2025) die Regelungen zur Aufbewahrung von Personalakten im Bereich der Angestellten angepasst. Eine Veröffentlichung der Regelungen erfolgt über ein Rundschreiben und wird entsprechend bei den Vorlagen zur Dokumentation auf der Homepage vermerkt.

11.5. Mögliche arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen für hauptberuflich und ehrenamtlich Beschäftigte

Folgende Maßnahmen oder Sanktionen kommen, je nach Einzelfall, in Betracht:

- a) Das persönliche Gespräch mit dem Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung
- b) Die mündliche Belehrung bzw. Ermahnung
- c) Die schriftliche Ermahnung mit einem Vermerk in der Personalakte
- d) Die Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der belästigten Person
- e) Die Aufforderung, an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen
- f) Die Versetzung in eine andere Abteilung oder zu einer anderen Dienststelle
- g) Freistellung bis zur endgültigen Ausklärung des Sachverhalts
- h) Bei Angestellten: die schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen

Weitere mögliche Maßnahmen:

- **Bei Kirchenbeamten/innen bzw. Pfarrpersonen:**
 - Missbilligung oder eine Disziplinarmaßnahme
 - In schwerwiegenden Fällen die Erstattung einer Anzeige
- **Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden zusätzlich zu a, b, d:**
 - Ruhen oder Verlust des Ehrenamtes
 - Hausverbot¹
 - Abnahme der Schlüssel

Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind regelmäßig von dem vor Ort zuständigen Gremium zu beschließen (Kirchengemeinderat, engerer Rat ...). Dieses Gremium ist also unbedingt einzuschalten, wenn arbeitsrechtliche Maßnahmen im Raum stehen.

Es ist unabdingbar, dass genau geklärt wird, wer bei arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen unterschriftsberechtigt ist.

¹ Für alle Räume und Veranstaltungen, ausgenommen die sonntäglichen Hauptgottesdienste (da ist kein Ausschluss möglich, jedoch für Sondergottesdienste, z.B. Jugendgottesdienste, sofern sie kein Ersatz für den Hauptgottesdienst sind)

Kündigungsformen

a) Ordentliche Kündigung

- Die MAV ist vor Umsetzung der Maßnahme zu beteiligen, vgl. §§ 40, 42 c) i. V. m. § 38 MVG. Württemberg). Ohne Beteiligung der MAV ist die Maßnahme unwirksam. Die Maßnahme darf erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist.

b) Außerordentliche Kündigung

- Grund muss so wichtig sein, dass für den Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sowie auch das Zuwarten bis zum nächsten Termin einer ordentlichen Kündigung unzumutbar ist.
- Ab Kenntnisnahme des maßgeblichen Sachverhalts (Tatsachen) durch den Kündigungsbe rechtigten beginnt eine **Zwei-Wochen-Frist**. Zu diesen Tatsachen gehörten der Anlass gebende Vorfall sowie alle Umstände, die in die Interessenabwägung mit einzubeziehen sind. Bis zum Vorliegen aller relevanten Tatsachen ist die Frist gehemmt. Der Arbeitgeber ist hierbei verpflichtet, alle notwendig erscheinenden Maßnahmen zur Ermittlung des Sachverhalts mit der gebotenen Eile zu betreiben (siehe oben).
- Die MAV ist zu beteiligen (**§§ 45, 46 b MVG. Württemberg**); die Frist zur Beteiligung kann hier auf 3 Arbeitstage verkürzt werden. Die Beteiligung setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Maßnahme begründet. Werden diese Gründe nicht mitgeteilt, kann die MAV die Beteiligung ablehnen. Die Frist beginnt dann nicht zu laufen. Die Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.
- Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
- Die Kündigung sollte persönlich unter Beisein von Zeugen übergeben bzw. zugestellt werden.

c) Verdachtskündigung

Die Verdachtskündigung ist eine verhaltensbedingte Kündigung wegen des bloßen Verdachts einer bestimmten Verhaltensweise (i.d.R. einer Straftat).

- Objektiver Tatverdacht: Der Verdacht muss durch bestimme Tatsachen begründet sein. Reine Gerüchte oder bloße Vermutungen reichen nicht aus.
- Dringender Tatverdacht: Bei kritischer Prüfung aller Indizien muss eine große Wahrscheinlichkeit bestehen, dass gerade diese Person die Tat begangen hat.
- Bezug der Tat zum Arbeitsplatz: Die Verdachtskündigung ist nur bei Sachverhalten möglich, in denen wegen des Tatverdachts das vorausgesetzte Vertrauen zerstört wurde. Zudem muss zwischen der geschuldeten Arbeitsleistung und dem Verdacht ein konkreter Zusammenhang bestehen.
- Anhörung der verdächtigten Person: Vor Ausspruch der Kündigung muss die verdächtige Person zu dem Vorwurf angehört werden und ihm/ihr Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.
- Abwägung der Interessen (Ultima-Ratio-Prinzip): Die Verdachtskündigung ist nur dann auszu sprechen, wenn kein mildereres Mittel mehr möglich ist.
- MAV-Beteiligung: Die MAV ist gemäß §§ 45, 46 b MVG. Württemberg zu beteiligen. Die MAV ist insbesondere über alle bekannten Verdachtsmomente, alle Ermittlungsergebnisse, das Ergebnis der Nachforschungen, die für den/die Arbeitnehmer/in entlastenden Fakten und das Ergebnis der Anhörung zu informieren.
- Die Schriftform ist erforderlich.



**Evangelische Landeskirche
in Württemberg**