

Arbeitsrecht-INFORMATION Nr. 6 / 2022

Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7,
76133 Karlsruhe
Datum: 27.09.2022

Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Justitiariat
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe

Betreff: Information zur „Richtlinie der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (Gewaltschutzrichtlinie – GewSchR)

Am 1. Mai 2022 ist die Richtlinie der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Gewaltschutzrichtlinie – GewSchR in Kraft getreten. Den Text finden Sie unter der Ordnungsnummer 110.700 auf www.kirchenrecht-baden.de. Die Richtlinie löst die bis dahin seit 2013 geltende Richtlinie zur Umsetzung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen bei Kindeswohlgefährdung und Gefährdung von Schutz befohlenen Erwachsenen ab.

Unter dem neuen Titel werden der Begriff und der Schutz vor sexualisierter Gewalt erheblich erweitert. Der Begriff der sexualisierten Gewalt wird jeweils bezogen auf bestimmte Personengruppen erstmals legal definiert.

Anders, als die außer Kraft getretene Präventions- und Interventionsrichtlinie umfasst der **Schutzbereich** der Gewaltschutzrichtlinie nunmehr über die Gruppen der **Minderjährigen** im Kinder- und Jugendhilfebereich und **Schutz befohlenen Erwachsenen** hinaus **alle** Erwachsenen **in Abhängigkeitsverhältnissen** im Bereich der Seelsorge und Beratung. Alle Personen, die kirchliche Angebote wahrnehmen oder in der Kirche oder Diakonie tätig sind, sind vor sämtlichen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

Für **alle Mitarbeitenden** normiert die Richtlinie einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz und die Einhaltung von Abstinenz- und Abstandsgebot.

Begleitend und unterstützend haben Landeskirche und Diakonie erstmals Ansprech- und Meldestellen eingerichtet, die eine klare und transparente Bearbeitungsstruktur der Thematik Sexualisierte Gewalt sicherstellen.

Die Stellen arbeiten streng vertraulich und verschwiegen.

Personen, die einen konkreten Verdacht melden möchten oder sich noch nicht sicher sind, wie sie eine Beobachtung oder Situation einschätzen sollen oder selbst betroffen sind, wenden sich bitte als Erstkontakt an die Ansprechstelle. Dort erreichen Sie in der verfassten Kirche Herrn Bernd Lange unter ansprechstelle@ekiba.de. Die Ansprechstelle im Bereich der Diakonie betreut Herr Felix Hechtel, den Sie unter ansprechstelle@diakonie-baden.de kontaktieren können.

Die gemeinsame Meldestelle von Landeskirche und Diakonie, die begründete Verdachtsfälle weiterverfolgt, arbeits- und dienstrechtlich prüft und, soweit gewünscht, Anerkennungsverfahren für Betroffene zuführt, hat die Mailadresse meldestelle@ekiba.de und wird von Frau Sabine Wöstmann betreut.

Mit Inkrafttreten der Gewaltschutzrichtlinie weiten sich Rechte und Pflichten von Arbeitgebenden und Mitarbeitenden, über die im Folgenden kurz informiert wird.

1. Führungszeugnis

a) Arbeitgebende

Vor der Verpflichtung von **Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und Schutz befohlenen Erwachsenen** mussten sich die Arbeitgebenden schon bisher ein erweitertes Führungszeugnis der Bewerbenden vorlegen lassen. Diese Verpflichtung gilt nunmehr auch für die Personalauswahl **in Seelsorge- und Beratungstätigkeiten mit Abhängigkeitsstrukturen**. Die Beratung als Mitglied der Mitarbeitendenvertretung gehört nicht dazu.

Rechtsgrundlage für die berechtigte Anforderung des erweiterten Führungszeugnisses ist in allen Tätigkeitsbereichen die landeskirchliche Gewaltschutzrichtlinie als gesetzliche Bestimmung i.S.v. § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG. Die Kosten für die Beibringung des erweiterten Führungszeugnisses tragen die Arbeitgebenden.

Das erweiterte Führungszeugnis muss von beruflich Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutz befohlenen Erwachsenen sowie in Seelsorge- und Beratungstätigkeiten ab einem 6-monatigen Einsatz turnusmäßig alle fünf Jahre zur Einsicht vorgelegt werden. Das erweiterte Führungszeugnis sollte zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein.

Zu diesem Personenkreis zählen Mitarbeitende insbesondere in folgenden Tätigkeitsfeldern:

- Schule, Bildung- und Erziehung,
- Kinder- und Jugendhilfe,
- Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
- Seelsorge und
- Beratungstätigkeit (Schwangerschaftsberatung, Flüchtlingsberatung, etc.)

Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch für Honorarkräfte, Personen im Praktikum im Rahmen von Ausbildungsverhältnissen, Freiwilligendienstleistende und Kräfte, die eine Mehraufwandsentschädigung (1-Euro-Jobber) erhalten.

Als Nachweis für die Sichtung des erweiterten Führungszeugnisses dient anhängendes Formblatt, das mit dem Arbeitsvertrag der Personalakte zuzuführen ist (Anlage 1).

Bei ehrenamtlich Tätigen kommt es auf Art und Umfang der Beauftragung an.

Die Verpflichtung zur Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch gegenüber Bestandsmitarbeitenden in der Arbeit mit dem oben skizzierten, durch die Gewaltschutzrichtlinie besonders geschützten Personenkreis.

b) Mitarbeitende

Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses folgt für Mitarbeitende von verfasst kirchlichen Einrichtungen unmittelbar aus der Richtlinie. Für alle übrigen Mitarbeitenden besteht sie als Nebenpflicht zum Arbeitsvertrag.

Gleiches gilt im Übrigen auch für die verpflichtende Inanspruchnahme der präventiven Schulungsangebote für Mitarbeitende in der Arbeit mit dem genannten, durch die Gewaltschutzrichtlinie besonders geschützten Personenkreis.

2. Verpflichtungserklärung

a) Arbeitgebende

Die schon bisher etablierte Kultur der Grenzachtung in Landeskirche und Diakonie hat durch die Verpflichtung **aller Mitarbeitenden**, Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten, eine umfassende Konkretisierung erfahren.

Künftig müssen sich Arbeitgebende daher bei **jeder** Personalverpflichtung unabhängig von der konkret auszuführenden Tätigkeit eine **Verpflichtungserklärung** nach dem Muster der Anlage 2 unterzeichnen lassen.

b) Mitarbeitende

Wie schon die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses folgt auch die Pflicht zur Einhaltung der Kultur der Grenzachtung durch Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung für Mitarbeitende von verfasst kirchlichen Einrichtungen unmittelbar aus der Richtlinie.

Für alle übrigen Mitarbeitenden besteht sie als Nebenpflicht zum Arbeitsvertrag.

3. Erhöhte Achtsamkeit

Eine gewachsene Kultur der Achtsamkeit und des gegenseitigen Respekts gebieten es, dass Vorfälle sexualisierter Gewalt zur Sprache gebracht werden. Vertuschung gibt es nicht mehr. Deshalb sind Mitarbeitende aufgefordert, Beobachtungen und verdächtige Situationen zu reflektieren, ernst zu nehmen und sich an die Ansprechstelle zu wenden. Diese hilft und berät bei der Einschätzung und (Be-)Wertung eines Verdachts bei gleichzeitiger Zusicherung von Vertraulichkeit und Schutz der Identität der meldebereiten Person.

4. Präventions- und Interventionsstruktur

Wie schon bisher ist jede kirchliche Einrichtung verpflichtet, in ihrem Bereich eigene verlässliche Strukturen zur Prävention gegen und Intervention bei sexualisierter Gewalt zu verorten. Als Vorlage dazu dient der Interventionsplan der Evangelischen Landeskirche in

Baden, der 2021 übersichtlich auf einer D-A4-Seite neugestaltet wurde und dieser Information als Anlage 3 beigefügt ist.

Anlagen

Anlage 1: Vordruck_Einsichtnahme in erweitertes Führungszeugnis_2022-08

Anlage 2: Vordruck_Verpflchtungserklärung Gewaltschutzrichtlinie_2022-08

Anlage 3: Interventionsplan EKIBA

Hinweis

Das Rundschreiben 2/2009 „Führungszeugnis – Kindeswohlgefährdung“ wird durch dieses Rundschreiben aufgehoben.