

## Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKKW

Kurzfassung (Stand: 4.12.2022)<sup>1</sup>

### EINLEITUNG

**Prävention – Intervention – Aufarbeitung** - diese Begriffe umschreiben in Schlagworten die Maßnahmen der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung beim Thema sexualisierte Gewalt.

*Prävention* meint alle Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Maßnahmen zu deren Vermeidung; *Intervention* die Verfahrensweisen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt zu vermuten ist oder akut vorliegt. *Aufarbeitung* meint alle Formen der Hilfe für Menschen, die in der Vergangenheit sexualisierte Gewalt erlitten haben, sowie die Aufklärungsbestrebungen im Blick auf Fälle aus der Vergangenheit (gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, im Folgenden: gvVO § 1 Abs. 3).

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept beschreibt die Grundlagen aktiver Präventions- und Interventionsarbeit und bezieht sich auf die kirchengesetzlichen Regelungen der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Eine ausführliche Fassung liegt vor. Sie galt früher als das Rahmenschutzkonzept, gilt jetzt aber als das „Werkbuch“ für Prozessverantwortliche zu dieser Kurzfassung hier.

In allen Bereichen unserer Arbeit muss dieses Rahmenschutz in konkreten **Schutzkonzepten** umgesetzt werden. Diese werden durch das jeweilige Leitungsorgan beschlossen.

Bereiche unserer Arbeit sind alle kirchlichen Körperschaften (Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Verbände, Werke, Landeskirche) einschließlich ihrer unselbständigen Einrichtungen. In diesem Rahmenschutzkonzept fassen wir alle diese Bereiche unter dem Begriff Organisationen zusammen.

Übergeordnetes Ziel ist es, dass in unserer Landeskirche alle die, die kirchliche Angebote wahrnehmen oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig sind, „vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen“ sind (§ 1 Abs 1 und § 3 der gvVO). Deshalb gehört zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags „eine Kultur des Respekts und des grenzachtenden Verhaltens. Dieser Kultur sind alle Mitarbeitenden verpflichtet“ (ebd. § 1 Abs 2).

Zu schützen sind also alle Mitarbeitenden, egal in welcher Art Beschäftigungsverhältnis sie stehen, und alle, die unsere Angebote nutzen. Das sind nicht nur Kinder und Jugendliche, die durch das SGB VIII bisher schon geschützt sind, sondern auch alle Volljährigen in allen Arten von Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnissen, z. B. Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, Menschen in Bildungskontexten, der Seelsorge und in Beratungskontexten (ebd. § 2).

---

<sup>1</sup> Vgl. Rahmenschutzkonzept der Ev. Kirche im Rheinland (<https://www2.ekir.de/inhalt/rahmenschutzkonzept-der-evangelischen-kirche-im-rheinland/>).

Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt in allen Formen und Abstufungen möglichst verhindert und, wo sie dennoch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Alle kirchlichen Organisationen sollen zu einem Schutzraum werden.

Die Pflichten der Leitungsorgane der Körperschaften unserer Landeskirche sind in § 5 der gvVO zusammengefasst:

- Erstellung eines Schutzkonzepts bzw. Adaption des Rahmenschutzkonzepts für Prävention, Intervention und Aufarbeitung (individuell/institutionell);
- Klärung der Verantwortlichkeiten;
- Regelmäßige Thematisierung der Fragen bzw. Vorkommnisse oder Hinweise auf täterschützende Strukturen;
- Thematisierung und Weiterentwicklung des eigenen Verhaltenskodex bzw. der eigenen Verhaltenskodices;
- Entscheidung, wer ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen hat/Dokumentation der Vorlage;
- Durchführung von Präventionsschulungen zum Thema sexualisierte Gewalt;
- Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten und Betreuenden;
- Einleitung eines Clearingverfahrens bei jedem Verdacht sexualisierter Gewalt;
- Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen im Fall eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt (§ 7), die Vernetzung mit regionalen Fachberatungsstellen, den Aufbau, die Regelung und Bekanntmachung leicht zugänglicher, regionaler Beschwerdewege für Betroffene vorsehen.

Sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 der kirchenrechtlichen Regelung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wie folgt:

(1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 StGB oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 gegenüber Minderjährigen kann unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter bestehende fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Gegenüber Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht und insofern als sexualisierte Gewalt anzusehen.

(3) Sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 gegenüber Volljährigen kann insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person aufgrund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessene Verhaltensweisen sind ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, welches die Grenze zur sexualisierten Gewalt im Sinne von Absatz 1 bis 3 nicht überschreitet,

aber mit dem Abstinenz- und Abstandsgebot (§ 4), einer Kultur des Respekts und der Grenzachtung unvereinbar ist.

Erläuterung:

Deutlich wird hier, dass sexualisierte Gewalt verschiedene Formen haben kann. Neben sexualisierter körperlicher Gewalt, wie z. B. unerwünschte sexuell bestimmte Berührungen oder Vergewaltigung, gibt es auch Formen, bei denen kein direkter Körperkontakt zwischen Täter:in und den Betroffenen eine Rolle spielt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Person einer anderen pornografische Bilder schickt, ohne dass diese das möchte. Es kann sich aber auch dadurch ausdrücken, dass eine Person eine andere Person unter Druck setzt, an sich selbst oder dritten Personen sexuelle Handlungen durchzuführen oder diese zwingt, bei sexuellen Handlungen zuzusehen. Ferner gibt es Formen verbaler sexualisierter Gewalt, die sich durch Sprache, Sprüche oder Laute (z. B. Stöhnen) oder auch nonverbal durch Gesten und Blicke zeigen. Maßgeblich für diese oft „Grenzverletzungen“ genannten Verhaltensweisen ist das subjektive Empfinden der davon Betroffenen, aber so dass sie für Außenstehende als „unangemessenes Verhalten“ erkennbar sind. Bei Unsicherheit hierüber bedarf es einer Klärung auf der Grundlage des Verhaltenskodex.

Sexualisierte Gewalt kann im direkten Kontakt, aber auch medial bzw. online geschehen. Sie stellt immer eine Grenzverletzung dar und beinhaltet das Ausnutzen von Macht durch körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Überlegenheit.

### Was ist ein Schutzkonzept?

Ein Schutzkonzept umfasst mehrere Einzelmaßnahmen zu Prävention, Intervention und Aufarbeitung. Definiert werden diese Schutzkonzepte durch die Fachliteratur und die Vereinbarung der Evangelischen Kirche in Deutschland mit dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs aus dem Jahr 2016.

Das Rahmenschutzkonzept umreißt Wege der Umsetzung für einzelne Maßnahmen, die durch die kirchengesetzlichen Regelungen vorgegeben sind. Es stellt noch nicht deren Umsetzung dar.

➤ Zielgruppen von Schutzkonzepten sind:

- alle Schutzbefohlenen,
- Angehörige von Schutzbefohlenen,
- Personen, die verdächtigt werden,
- Personen, die Hinweise auf sexualisierte Gewalt geben (möchten),
- Personen, die bei der Aufklärung von Fällen Verantwortung übernehmen,
- Personen, die sich über das Thema informieren möchten.

Das Rahmenschutzkonzept umfasst verschiedene Bausteine. Jeder Baustein ist gleich wichtig und nur alle Bausteine zusammen bilden die Basis für die Gestaltung eines Schutzraumes und die Kultur des Respekts und der Grenzachtung. Sie beziehen sich auf die drei Zeitdimensionen (Aufarbeitung → Vergangenheit, Intervention → Gegenwart, Prävention → Zukunft).

## Bausteine der Schutzkonzepte:

1.	VERANKERUNG IM LEITBILD bzw. in der KONZEPTION .....	4
2.	BESTANDSAUFNAHME und RISIKOANALYSE (B 2).....	5
3.	VERHALTENSKODEX (B 3) .....	6
4.	UMGANG mit MITARBEITENDEN (B 4) .....	6
5.	SENSIBILISIERUNG durch PRÄVENTIONSSCHULUNGEN für MITARBEITENDE (B 5) .....	7
6.	VERNETZUNG mit EXTERNEN FACHBERATUNGSSTELLEN und ARBEIT an einer KULTUR DER FEHLERFREUNDLICHKEIT (B 6).....	7
7.	VERDACHTSKLÄRUNG und INTERVENTION (B 7) .....	8
8.	STÄRKUING der ZIELGRUPPEN kirchlicher Arbeit und PRÄVENTIONSSCHULUNGEN (B 8) .....	10
9.	AUFARBEITUNG .....	11
10.	NACHHALTIGKEIT.....	13

Das Schutzkonzept bzw. seine Elemente müssen veröffentlicht und allen Interessierten zugänglich gemacht werden.

Das Rahmenschutzkonzept stellt einen Orientierungsrahmen dar, der die Bausteine im Zusammenhang erläutert. Organisationen müssen kein eigenständiges Schutzkonzept entwickeln, sondern die Bausteine des Rahmenschutzkonzepts für sich anpassen und konkretisieren und dabei ihre strukturellen und individuellen Spezifika berücksichtigen. Wie ein Schutzkonzept genau aussieht, hängt sehr davon ab, für welche Organisation es gilt. Implementierung, Weiterentwicklung und fortlaufende Thematisierung von Schutzkonzepten sind Leitungsaufgabe (§ 5 gVVO). Schutzraum zu werden und zu bleiben ist ein dynamischer Prozess, der von oben gesteuert, aber von allen Mitgliedern einer Organisation mitgestaltet werden muss.

Im Folgenden werden die einzelnen Bausteine des Rahmenschutzkonzepts erläutert:

### 1. VERANKERUNG IM LEITBILD bzw. in der KONZEPTION (B 1)

Ziel: Das Selbstverständnis, dass Kirche ein Schutzraum ist, in dem alle Menschen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden, ist durch das jeweilige Leitungsorgan festzustellen und, falls vorhanden, im Leitbild oder in der Konzeption zu verankern und in geeigneter Weise, z. B. auf der Webseite zu veröffentlichen.

Die Verankerung an zentraler Stelle im Leitbild, in der Konzeption, auf der Webseite verdeutlicht die Wichtigkeit, die dem aktiven Schutz vor sexualisierter Gewalt zugesprochen wird.

Die Implementierung geschieht mithilfe einer Projektgruppe in mehreren Phasen (Kap. 1 des ausführlichen Rahmenschutzkonzepts). Die Ergebnisse des Implementierungsprozesses der einzelnen Schutzkonzeptelemente sind vom jeweiligen Leitungsorgan zu prüfen und zu beschließen.

## 2. BESTANDSAUFNAHME und RISIKOANALYSE (B 2)

Ziel: Stärken und Schwachstellen in der jeweiligen Organisation werden erkannt und aufgeschrieben. Bisherige Erfahrungen mit dem Thema, auch mit den älteren Schutzkonzepten in der Kita- und Jugendarbeit, werden reflektiert. Das Ergebnis dient der weiteren Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken müssen beseitigt bzw. so weit wie möglich reduziert werden (Anpassung von Organisationsstrukturen und Verhaltenskodex – s. u. B 3).

In Organisationen mit mehreren Organisationseinheiten muss zuerst eine Auflistung der Arbeitsbereiche erfolgen, die in die Analyse einbezogen werden müssen.

(Beispiel Kirchengemeinde:

Welche Angebote gibt es? Kindergruppen, Jugendgruppen, Freizeiten, Konfirmand:innenarbeit, Besuchsdienst, Chöre usw.).

Wichtig ist:

- Vertretungen aller Akteur:innen in der Organisation müssen an der Potenzial- und Risikoanalyse beteiligt werden.  
Je nach Organisation sind das z. B. der Kirchenvorstand, der Jugendausschuss, der Elternbeirat und die Mitarbeitendenvertretung.

Zur Risikoanalyse gehört auch eine Potenzialanalyse:

- Was haben wir in den Arbeitsbereichen schon?
- Was funktioniert gut?

Bei der Risikoanalyse wird gefragt:

- Wo bestehen Unsicherheiten?
  - Wo treten bei einzelnen Personen unguete Gefühle auf?
  - Welche Risiken gibt es und wodurch bestehen sie?
  - Was läuft nicht gut, und wo gibt es Lücken oder Probleme?
  - Wo müssten diese geklärt werden?
- Die Analyse bezieht sich auf verschiedene „Räume“:
    - physische Räume (z. B. Gruppenraum, Keller, Treppenhaus, Glockenturm, Toiletten, Garten, usw.)
    - Kommunikationsräume (z. B. Leitungsverantwortung in mehr oder weniger selbständigen Gruppen, Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur, usw.)
    - strukturelle Räume (z. B. Veranstaltungssettings, Konzepte, Verfahrenswege, Nähe- und Distanzgewohnheiten und -bedürfnisse usw.)
    - virtuelle Räume (Umgang mit Social-Media-Gruppen usw.)
  - Bei der Analyse müssen unter anderem folgende Aspekte beachtet werden:
    - In welchen Formen bestehen in der Organisation bzw. im Setting Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? Welche Risiken entstehen daraus?
    - Bei welchen Angeboten oder Veranstaltungsformaten entstehen in der Organisation Vertrauensverhältnisse? Welche Risiken ergeben sich daraus?
    - Welches Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt ist in der Organisation schon vorhanden? Wer verfügt darüber, und wie wird dieses Potenzial genutzt?
    - Welche Vorerfahrungen hat die Organisation im Bereich sexualisierter Gewalt?

Weitere Aspekte müssen je nach örtlicher Gegebenheit und Angebotsstruktur beachtet werden. Deshalb ist die Beteiligung derer, die die Angebote verantworten und nutzen, so wichtig. Grundlage sind die Analyseblätter, die mit der LakiMAV vereinbart wurden.

### 3. VERHALTENSKODEX (B 3)

ZIEL: Der Verhaltenskodex versteht sich als Konkretion der Grundsätze der gvVO (§ 4), also des Abstands- und Abstinenzgebotes und des Schutzauftrags (§ 3 und § 1 Abs 1).

Insofern stellen sie einen Orientierungsrahmen für grenzachtendes Verhalten dar und erhöhen die Verhaltenssicherheit der Mitarbeitenden. Sie dienen aber auch dazu, dass die, die kirchliche Angebote nutzen, wissen, welche Regeln dort gelten. Von daher können und sollen sie auch eine Sprachhilfe sein, um Grenzüberschreitungen benennen und ansprechen zu können.

Sie konkretisieren beispielhaft, um welche Grenzen es bei der „Kultur der Grenzachtung“ geht.

Die Landeskirche hat einen gemeinsamen mit der LakiMAV abgestimmten Verhaltenskodex für alle beruflich Mitarbeitenden beschlossen. Arbeitsfeldspezifische fachliche Standards auf der Basis dieses Verhaltenskodex, z. B. für Jugendfreizeiten, Musikunterricht oder Pflege, entwickelt die jeweilige Fachaufsicht. Bei deren Erstellung wird die Beratung mit der Ansprech- und Meldestelle empfohlen.<sup>2</sup>

Sowohl der Verhaltenskodex als auch die fachlichen Standards sind an geeigneter Stelle zu veröffentlichen und denen, die kirchliche Angebote nutzen bzw. daran mitarbeiten, zur Verfügung zu stellen. Allen Mitarbeitenden sind sie zu erläutern. Bei beruflich Tätigen werden sie Bestandteil des Arbeitsvertrages. Ehrenamtlich Tätige geben eine Selbstverpflichtungserklärung dazu ab.

### 4. UMGANG mit MITARBEITENDEN (B 4)

Es gehört zur Leitungsverantwortung, neue Mitarbeitende auf ihre fachliche Eignung hin zu prüfen. Arbeitsfeldbezogen sollen bei Bewerbungsgesprächen (bei Ehrenamtlichen auch: Kennenlerngesprächen) erfragt werden, welche Kompetenzen und Erfahrungen sie im Umgang mit Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt mitbringen. Insbesondere in diesen Arbeitsfeldern soll das Thema regelmäßig auf der Tagesordnung von Mitarbeitendengesprächen oder Dienstbesprechungen (z. B. beim Jahresrückblick) stehen.

Für alle, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, besteht schon jetzt die Pflicht, in regelmäßigen Abständen ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Ob von Mitarbeitenden in einem anderen Arbeitsfeld ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, ist durch die Leitungsverantwortlichen zu prüfen und zu entscheiden. Grundlage dafür ist die Prüfung nach der Rechtsverordnung zur Ausführung der gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Sie gibt die Kriterien vor: Es sind Kriterien nach „Art, Intensität und Dauer“ der jeweiligen Tätigkeit. Als Faustregel gilt: Erweiterte Führungszeugnisse müssen alle diejenigen Mitarbeitenden – egal ob haupt-, neben- oder ehrenamtlich, egal ob Honorarkräfte, Menschen in Ausbildung – vorlegen, die Kontakt zu Jugendlichen bzw. Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen haben,

---

<sup>2</sup> Bei einem verbindlichen Verhaltenskodex ist es unvermeidlich, dass er ausgelegt wird, auch im Blick auf die vor Ort identifizierten Risiken. Basis und Referenzpunkt der Auslegungen bleibt freilich der zu Grunde liegende Verhaltenskodex.

vor allem dann, wenn sie mit hoher Selbständigkeit arbeiten oder Verantwortung bei Veranstaltungen mit Übernachtungen haben.

Zur Durchführung braucht es – auch im Bereich der Ehrenamtlichen – eine Erfassung aller Mitarbeitenden und die Dokumentation über die Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis. Hier kann auch notiert werden, wer Präventionsschulungen absolviert hat.

## 5. SENSIBILISIERUNG durch PRÄVENTIONSSCHULUNGEN für MITARBEITENDE (B 5)

Ziele aller Schulungen zum Thema sexualisierte Gewalt sind

- eine grundlegende Information zum und Sensibilisierung für das Thema,
- die Fähigkeit, mögliche Gefährdungen (z. B. im Nähe-/Distanzverhalten) zu erkennen und
- das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall.
- Ferner bieten Schulungssituationen den Raum, die eigene Haltung zu reflektieren.

Alle (!) Mitarbeitenden einer Organisation müssen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verfügen. Je nach Aufgabenbereich werden einige Mitarbeitenden vertieft geschult. Ein Schulungskonzept zum Thema sexualisierte Gewalt dient als vertrauensbildende Maßnahme. Die Mitarbeitenden müssen erfahren, an welche Personen sie sich im Bedarfsfall wenden können, um sich beraten zu können, sich handlungssicher zu fühlen und den Schutzauftrag gegenüber den Personen, für die sie Verantwortung tragen, wahrnehmen zu können.

Wichtig ist, dass Schulungen regelmäßig stattfinden und wiederholt („aufgefrischt“) werden, um die Kultur der des Respekts und der Grenzachtung und das Wissen über den Schutz vor sexualisierter Gewalt zu aktualisieren (siehe dazu die kirchengesetzlichen Regelungen in § 5 Abs. 3).

Welche Mitarbeitenden an welchen Schulungen teilnehmen sollen, dazu finden Sie Orientierung in einer Tabelle im ausführlichen Rahmenschutzkonzept und in im Anhang der oben genannten Rechtsverordnung. Für die Umsetzung der Verwaltungsschritte ist eine Rundverfügung beabsichtigt.

## 6. VERNETZUNG mit EXTERNEN FACHBERATUNGSSTELLEN und ARBEIT an einer KULTUR DER FEHLERFREUNDLICHKEIT (B 6)

Damit eine kirchliche Organisation im Verdachts- oder Ernstfall (B 7) handlungsfähig ist und sich schnell Beratung holen oder Betroffenen kompetente Unterstützung in leicht erreichbarer Nähe vermitteln kann, braucht es die immer wieder gepflegte und erneuerte Vernetzung mit den (unabhängigen) Fachberatungsstellen bzw. den anderen Akteur:innen in diesem Feld vor Ort (Jugendamt, Polizei, Schulsozialarbeit, „Insoweit erfahrene Fachkräfte“ nach § 8a des SGB VIII). Oft gibt es spezialisierte Zuständigkeiten. Gerade bei Freizeiten ist auch an die Hilfetelefone für Zielgruppen zu denken (vgl. [www.ekkw.de/ratgeber/hilfe\\_bei\\_sexueller\\_gewalt.php](http://www.ekkw.de/ratgeber/hilfe_bei_sexueller_gewalt.php)).

Neben der eigenen (internen) Ansprech- und Meldestelle der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ist es unverzichtbar, auch externe Beratungsstellen zu kennen bzw. auf sie verweisen zu können. Betroffene müssen die Auswahl haben, an wen sie sich wenden wollen, gerade wenn es um konkrete Beschwerden geht.

Reguläre Beschwerdeverfahren zu entwickeln oder zu erweitern, ist sinnvoll, um die Schwelle für Betroffene zu senken. Regionale bzw. veranstaltungsbezogene Vertrauenspersonen (z. B. bei Freizeiten) zu benennen, ist ebenfalls eine Möglichkeit.

Diese Wege werden aber nur dann genutzt, wenn es in der jeweiligen Gemeinde oder Einrichtung neben der Kultur der Grenzachtung und des Respekts auch eine **Kultur der Fehlerfreundlichkeit** gibt. Eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur ist geprägt durch einen wertschätzenden und respektvollen Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, welches Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis und als Lerngelegenheiten begreift. Respekt und Offenheit für Kritik tragen zu einer Atmosphäre bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können. Die Möglichkeit, sich zu beschweren, muss niederschwellig sein, damit sie auch genutzt wird. Und die Erwartung, gehört zu werden, sollte nicht enttäuscht werden.

Zu einem guten Umgang mit Fehlern gehört darüber hinaus:

- Fehlverhalten wird nicht einfach verurteilt, auch nicht die Person, die Fehler macht, sondern es dient unter anderem auch als Chance zur Weiterentwicklung.
- Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert.
- Fehlverhalten wird behoben und entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen werden sorgfältig kontrolliert, damit zukünftiges Fehlverhalten ausgeschlossen wird.
- Unangemessene Verhaltensweisen (Grenzverletzungen minder schwerer Art) können deshalb vor Ort bearbeitet werden (vgl. gvVO § 8 Abs 1). Wer Fehler macht, übernimmt die Verantwortung dafür und muss erst bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten mit (u. a. auch arbeitsrechtlichen) Konsequenzen rechnen (vgl. gvVO § 6).

## 7. VERDACHTSKLÄRUNG und (B 7)

Ziel: Nicht immer äußern sich Betroffene eindeutig – häufiger sind austestende Andeutungen. Nicht immer ist ein Verdacht gut begründet oder begründbar. Oft liegt unter oder hinter unplausibel erscheinenden Erzählungen etwas sehr Belastendes, das noch nicht mitteilbar ist. Und: Kinder drücken oft auch durch Verhaltensauffälligkeiten aus, dass etwas nicht stimmt. Unsere Aufgabe auf Grund des Schutzauftrages ist es, auch unklare Signale von Kindern, Jugendlichen oder anderen Betroffenen (auch Mitarbeitenden!) wahrzunehmen, zu versuchen, sie zu klären, und alles dafür zu tun, dass es Ihnen (wieder) gut geht.

Weil dies so ist, hat unsere Landeskirche eine Beratungspflicht beschlossen (§ 8 gvVO). Vor der eigentlichen Intervention steht also ein „Clearing“. Dieses Verfahren ähnelt sehr der Beratung durch „Insoweit erfahrene Fachkräfte“ (die sog. „IseFs“) nach § 8a im SGB VIII, wie sie in Kitas und Jugendarbeit schon fest implementiert und bei Kindeswohlgefährdung weiter in Anspruch zu nehmen sind.

Beratung kann sowohl bei der kircheninternen Ansprech- und Meldestelle als auch bei externen unabhängigen Fachberatungsstellen einholt werden. Beide Wege gelten als Erfüllung der Beratungspflicht (gvVO § 8).

Beratung und Meldung können auch anonym geschehen, d. h. unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität des bzw. der Beratung Suchenden. Digitale Wege dafür sind in Vorbereitung.

Jeder Fall ist anders. Das Clearing ist daher eine individuelle, fallbezogene Prüfung – mit folgenden Prüfroutinen:

- (1.) Es muss immer geprüft werden, welche **Art bzw. Kategorie von Vorfall** es sein könnte, weil sich daraus unterschiedliche Handlungsoptionen und -prioritäten ergeben:

- Übergriffe unter Jugendlichen („*peer Gewalt*“) – hier greift die Aufsichts- und Eingreifpflicht der jeweils Verantwortlichen (z. B. Gruppenleitungen);
- „*Kindeswohlgefährdung*“ kann im Kontext der Organisation ebenso wie extern geschehen: Hier müssen die Wege nach SGB VIII eingehalten werden (Einschaltung einer IseF zum Clearing). Hier bleiben die darauf zugeschnittenen Schutzkonzepte für Kitas und Jugendarbeit weiter in Kraft.
- Verdacht auf *Übergriff durch einen Mitarbeitenden*. Hier müssen der Schutzauftrag für die Betroffenen und die Fürsorgepflicht für die Mitarbeitenden (Unschuldsvermutung) ausbalanciert werden. Mitarbeitende unter Verdacht müssen auf externe wie interne Unterstützungsmöglichkeiten durch die MAV bzw. andere Berufsgruppenvertretungen hingewiesen werden.
- *Übergriff auf Mitarbeitende*: Mitarbeitende können in ihrem Dienst von sexualisierter Gewalt betroffen sein, sei es durch Vorgesetzte, Kolleg:innen oder in dienstlichen Zusammenhängen.

**In jeder dieser Kategorie von Fall ist der Schutz und die Unterstützung für Betroffene die vorrangige Pflicht der Leitungsverantwortlichen.**

Deshalb ist zügig zu prüfen, ob und wann die **Leitungsverantwortlichen** vor Ort einzuschalten sind oder ob es einen fallbezogen zusammengerufenen **landeskirchlichen Krisenstab** braucht. Er kann zum einen **arbeits-/dienstrechtliche Bewertungen** vornehmen, zum anderen auch die **Öffentlichkeitsarbeit** übernehmen und Verlautbarungen an die Medien vorbereiten. Das ist unbedingt zu empfehlen, weil Fälle dieser Art regelmäßig größere mediale Aufmerksamkeit erzeugen können.

(2.) Der **Verdachtsstatus** ist zu klären: Ist der Verdacht begründet oder braucht es noch weitere Beobachtungen? Begründete Fälle lösen eine Meldung bei der Ansprech- und Meldestelle der Landeskirche aus bzw. werden bei Clearing durch die Ansprech- und Meldestelle als Meldung gewertet.

In der Regel ist der Verdachtsstatus erst durch Hinzuziehung der Ansprech- und Meldestelle bzw. externer Beratung zu klären. Wichtig ist, dass diese Klärung den Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden nicht vorgreift oder diese behindert. Die Schutzpflichten bleiben bestehen. Genaueres findet sich im ausführlichen Rahmenschutzkonzept (Kap. 3).

(3.) Ist **Gefahr im Verzug**? Gibt es weitere Betroffene?

(4.) Zur eigenen Klärung und Absicherung sind alle diese Schritte gut (d. h. faktenbezogen mit Orts- und Zeitangaben sowie datenschutzkonform) zu **dokumentieren**.

(5.) **Rehabilitation**: Sollte sich ein Verdacht **nicht** erhärten, müssen geeignete Schritte zur **Rehabilitation** des:der Beschuldigten verabredet werden. Genaueres zu diesem Thema ist im Intranet zu finden.

Ziel: Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, ist eine Strategie zu entwickeln, durch die die:der zu Unrecht Beschuldigte und gegebenenfalls auch die Organisation rehabilitiert wird.

Damit eine Vermutung eindeutig als falsch bezeichnet werden kann, muss man die Motive bzw. Gründe für die Falschbehauptung (oder die falsche Interpretation eines Verdachtsmoments) nennen können. Dann muss die Falschbehauptung gegenüber allen, die davon Kenntnis hatten, zurückgenommen werden. Es braucht Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der:des zu Unrecht Beschuldigten an ihrem:seinem Arbeitsplatz. Wenn der:die Betroffene das wünscht, oder wenn die Wiedereingliederung am selben Arbeitsplatz nicht möglich ist, muss eine angemessene Alternative bereitgestellt werden.

Auch an die Rehabilitierung von Betroffenen muss gedacht werden:

- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalles aus der Organisation zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe und die Entscheidung selbstverständlich akzeptiere, aber dass sie jederzeit wieder zurückkommen können.
- Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen (zunächst) nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, müssen eine angemessene Erklärung dafür bekommen, warum das passiert ist und eine Entschuldigung erhalten. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird.

Erst auf Grund dieser Clearingschritte wird die eigentliche **Intervention** eingeleitet. Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden muss mit den Betroffenen abgestimmt werden. Sie darf nicht ohne ihr Wissen erfolgen, weil sie die Last eines Ermittlungsverfahrens in der Regel allein zu tragen haben.

Erreichbarkeit der Ansprech- und Meldestelle: Pfr. Dr. Thomas Zippert, Landeskirchenamt, Wilhelmshöher Allee 330, 34131 Kassel. Tel.: 0561 9378-404 (i.d.R. mit Weiterleitung auf ein Handy), [praevention@ekkw.de](mailto:praevention@ekkw.de); [thomas.zippert@ekkw.de](mailto:thomas.zippert@ekkw.de). Weitere Wege (auch der anonymen Meldung) sind in Vorbereitung.

**Zu beachten ist unbedingt Folgendes:**

- Nichts unbesonnen oder auf eigene Faust unternehmen!
- Keine direkte Konfrontation des/der mutmaßlichen Täter:in mit der Vermutung!
- Keine direkte Konfrontation von mutmaßlichem/r Täter:in und „Opfer“!
- Keine eigenen „Ermittlungen“ zum Tathergang! (nur, was zum Clearing unbedingt nötig ist)
- Keine eigenen Befragungen durchführen!  
(aber: Plausibilisierung, Erhärtung einer Vermutung, Clearing)
- Polizei nicht gegen den Willen (bei Kindern: nicht ohne das Wissen) der Betroffenen einschalten (außer bei „Gefahr im Verzug“)!

Im ausführlichen Rahmenschutzkonzept sind einige Grundsätze, wie **Gespräche mit Betroffenen** zu führen sind bzw. welche Art der Gesprächsführung und Haltung gegenüber den Betroffenen für diese hilfreich sind, festgehalten (Kap. 3.2). Ebenso sind dort Hinweise zum Umgang mit dem Seelsorgegeheimnis notiert (Kap 3.4).

Eine Intervention hat einen Anfang und einen Abschluss. Und nach Abschluss der Intervention braucht es eine Reflexion des Falles und des Vorgehens. Sollte sich der Verdacht erhärten, brauchen die betroffenen Organisationen in der Regel (externe) Organisationsberatung, wie sie mit den Folgen umgehen können (organisationale Aufarbeitung).

## 8. STÄRKUNG der ZIELGRUPPEN KIRCHLICHER ARBEIT und PRÄVENTIONSSCHULUNGEN (B 8)

Partizipation von Kindern und Jugendlichen ist ein zentraler Bestandteil jedes Schutzkonzeptes. Im Sinne der kirchengesetzlichen Grundlagen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sollen auch Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen an Entscheidungen beteiligt werden, die sie betreffen. Das macht sie

sprachfähig, stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle zu den Erwachsenen bzw. den Funktionsträger:innen in Machtpositionen; es soll bisherige Abhängigkeits- und Ohnmachtserfahrungen mindern.

Schon während der Implementierung dieses Rahmenschutzkonzepts ist es sinnvoll, Kinder, Jugendliche und andere Zielgruppen zu informieren und sie mit einzubinden. So können sie z. B. eigene Vorschläge einbringen oder Maßnahmen hinterfragen. Ihre Einbeziehung zeigt ihnen zudem, welchen Stellenwert der Schutz vor sexualisierter Gewalt in ihrer Gemeinde oder Einrichtung hat.

Dazu ist es sinnvoll, sie durch entsprechende Präventionsangebote altersgerecht und geschlechtsspezifisch zu informieren (s. u.). Wichtige Themen sind dabei u. a. Kinderrechte, Information darüber, was als Grenzverletzung und was als sexualisierter Übergriff zu gelten hat, sowie Möglichkeiten, sich zu wehren und Hilfe zu holen.

Es gilt, in der alltäglichen Bildungsarbeit für Schutzbefohlene je nach Alter, Entwicklungsstand und persönlichen Möglichkeiten, präventive Elemente und sexualpädagogische Bildung zu verstetigen. Methoden und Ziele dieser Bildungsarbeit unterscheiden sich je nach Zusammensetzung der Gruppe der Schutzbefohlenen und Art der Organisation.

Folgende Ziele sind anzustreben:

- Schutzbefohlene kennen ihre Rechte.
- Schutzbefohlene halten Regeln ein und werden bei ihrer Entwicklung beteiligt.
- Schutzbefohlene sind sprachfähig, sie können sich ausdrücken. Sie kennen zum Beispiel die Bezeichnung der Geschlechtsorgane.
- Schutzbefohlene können ihren Körper / ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden.
- Schutzbefohlene wissen, an wen sie sich vertrauensvoll mit Fragen / Anliegen wenden können, und kennen die Wege dorthin.
- Schutzbefohlene erfahren die Kultur der Grenzachtung in der Organisation und prägen diese mit. Sie werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.
- Schutzbefohlene entwickeln ein besseres Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen.  
(Mehr dazu in Kap 2.3 des ausführlichen Rahmenschutzkonzepts.)

**ACHTUNG:** Die Aspekte Partizipation, Sensibilisierung und sexualpädagogische Bildung sind bei Minderjährigen nicht nur im Hinblick auf die Schutzbefohlenen selbst relevant, sondern auch für deren Sorgeberechtigte. Auch dies muss konzeptionell verankert werden, wie z. B. methodisch angemessen Eltern das sexualpädagogische Konzept oder der partizipative Ansatz zu erläutern ist.

## 9. AUFARBEITUNG

„Aufarbeitung“ bedeutet in aktuellen Diskussionen um sexualisierte Gewalt Folgendes:

- (1) *Individuelle* Aufarbeitung von länger zurückliegenden Vorfällen sexualisierter Gewalt gegenüber einzelnen Betroffenen durch die Anerkennungskommission (Anerkennung/Unterstützung von „Altfällen“);  
Immer wieder melden sich Menschen, die vor längerer Zeit im Kontext von Kirche, Diakonie oder Jugendverbänden sexualisierte Gewalt erlitten haben, im Landeskirchenamt, bei der EKD-Anlaufstelle HELP, bei Fachberatungsstellen oder auch direkt bei der Unabhängigen Anerkennungskommission, die unsere Landeskirche im Herbst 2019 eingerichtet hat.

Die Kommission hört sich deren Geschichte an – auf eine Weise und in einem Medium, das die Betroffenen vorschlagen. Sie prüft diese Erzählungen auf Plausibilität, d. h. sie fragt, ob sie an diesem Ort und zu dieser Zeit stattgefunden haben können (weil z. B. der Beschuldigte zu diesem Zeitpunkt dort arbeitete und es dort eine Jugendgruppe gab). Betroffene müssen also keine Beweise erbringen. In einem zweiten Schritt überlegt die Kommission zusammen mit dem oder der Betroffenen, was ihm oder ihr helfen könnte im Umgang mit ihren Erfahrungen. Sie setzt dann unabhängig von Weisungen eine Anerkennungszahlung fest, die die Landeskirche auszahlt.

Dieses Verfahren greift freilich nur, wenn der Fall nicht mehr juristisch geprüft werden kann, weil er verjährt ist oder weil der/die Beschuldigte verstorben ist.

Wir bitten alle Verantwortlichen, Betroffene, die in der Vergangenheit sexualisierte Gewalt erlitten haben, an die Unabhängige Anerkennungskommission zu verweisen. So kann dort auch beobachtet werden, ob sich in einer Region, an einem Ort oder in einer Institution Fälle häufen, die eine weitergehende Aufarbeitung erfordern.

Diese Kommission ist vom Rat der Landeskirche berufen, aber unabhängig. Ihr gehören zurzeit ein ehemaliger Richter des Bundessozialgerichts, eine Traumatherapeutin und die frühere Geschäftsführung von pro familia in Kassel an. (Genaueres s. auf der Internetseite [www.ekkw.de/ratgeber/29181.htm](http://www.ekkw.de/ratgeber/29181.htm).)

- (2) *Wissenschaftliche Aufarbeitung*, z. B. durch das EKD-Forschungsprojekt ForuM oder regionale oder organisationsbezogene Einzelstudien: Sie dient der Benennung des erlittenen Unrechts und dessen Folgen für die Betroffenen sowie der Herausarbeitung von Strukturen, die Täter:innen schützen, die Ausübung sexualisierter Gewalt begünstig(t)en oder die deren Aufdeckung in der Organisation verhinder(te)n (z. B. Vertuschen, Wegschauen, Bagatellisieren).
- (3) *„institutionelle (besser: organisationale) Aufarbeitung“*: Das Ziehen von Konsequenzen aus den Erfahrungen mit Prävention, Intervention und Aufarbeitung vor dem Forum einer *„Unabhängigen Aufarbeitungskommission“* (deren Einrichtung analog zu denen der katholischen Kirche ist in Vorbereitung).
- (4) Aufarbeitung von (gehäuften) Vorfällen in *einzelnen Einrichtungen* bzw. nach einem Vorfall  
Wenn es in Ihrer Gemeinde oder Einrichtung einen Vorfall sexualisierter Gewalt (auch in Vorformen) gegeben hat, ist eine nachhaltige Aufarbeitung in allen betroffenen Gruppen und Gremien, als irritierten oder gelegentlich auch traumatisierten Systemen, sinnvoll, oft notwendig.

Holen Sie sich interne Unterstützung von Ansprechpersonen in der Landeskirche (landeskirchlicher Koordinator, psychologische Beratungsstellen), kirchliche Organisationsberatung oder bei externen Beratungsstellen in Ihrer Nähe.

- (5) Erinnerungs- und Gedenkarbeit, z. B. durch einen Sonntag, der diesem Thema gewidmet ist.

Dazu kommt auch die Bearbeitung des sozialen Problems sexualisierter Gewalt nicht nur, aber auch, in der Kirche, wozu auch die Stärkung der psychotraumatologischen Kompetenz innerhalb der Kirche gehört, um auf kompetentere Weise Sprech- und Schutzort zu werden. Ebenso müssen diese Phänomene auch theologisch bearbeitet werden.

## 10. NACHHALTIGKEIT

Risiken und gefährdende Verhaltensweisen ändern sich, sei es, dass sie geringer werden, oder sei es, dass Sensibilität für (neue) Risiken wächst. Deshalb braucht es alle paar Jahre eine Überprüfung der Risikoanalyse und der verabredeten Verhaltenskodizes. Oft genug ist die Fluktuation der Mitarbeitenden so hoch, dass schon das eine neue Verständigung über Verhaltensregeln und Grenzen erfordert. Dasselbe gilt für den Wechsel der Nutzer\*innen unserer Angebote. Sie müssen die Verhaltenskodizes auch kennen und gelegentlich daran erinnert werden. Immer mal wieder wird es nötig, sich neu zu verständigen.

Deshalb muss jeder kirchliche Rechtsträger dafür sorgen, dass die Maßnahmen zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung aktuell gehalten werden und nachhaltig Beachtung finden, also zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags werde.

Eine wirksame Prävention besteht nicht aus einmaligen, isolierten und dann ein für alle Mal abgeschlossenen Einzelmaßnahmen. Sie kann nur dann ihre Wirkung entfalten, wenn diese immer wieder in einen effektiven Gesamtzusammenhang gebracht bzw. dort reflektiert werden, also das Schutzkonzept insgesamt im Blick behalten wird und so faktisch ein Organisationsentwicklungsprozess beginnt.

Das wird aber nur gelingen, wenn sich Verantwortliche diesem Thema stellen und dazu positionieren. Es ist ein scham-, schuld- und angst- und wutbehaftetes Thema, mit dessen noch so erfolgreicher Bearbeitung weder man noch frau einen Imagegewinn erzielen wird. **Was allein zählt, ist, dass Betroffene vor Gewalt geschützt werden und dass sie Unterstützung und Anerkennung finden.** Wenn man diesen Menschen zuhört, ist viel Furchtbares zu erfahren, aber auch sehr viel von Lebensmut und Überlebenswillen zu hören.

Da sich Prävention in einem achtsamen und grenzachtenden Miteinander zeigt, muss sie nachhaltig und dauerhaft in die alltägliche Arbeit integriert werden. Es ist ein Prozess, der auf allen Ebenen initiiert und wachgehalten, überprüft und angepasst werden muss.

Auch kleine, neue oder unklare Arten von Grenzverletzung oder Gewalt verdienen Aufmerksamkeit und Bearbeitung. Dazu gehören alle Formen diskriminierenden oder herabsetzenden Verhaltens.

Das Thema wird aktuell bleiben. Das lassen schon die Zahlen der Polizeilichen Kriminalstatistik und die Hochrechnungen zum Dunkelfeld vermuten. Wenn es der Kirche gelingt, immer wieder Betroffenen zuzuhören und ihnen zum Schutz- und Unterstützungsort zu werden, dann werden deren bewegende Erfahrungen dem Thema immer wieder neu Nachdruck verschaffen. Es kann nicht sein, dass der gefährlichste Ort für Kinder nach ihrem Zuhause die Schule, der Sport oder die Kirche ist.

Was kann man noch tun, um das Thema nachhaltig zu verankern?

- Vereinbaren, wie und von wem das Thema lebendig gehalten werden kann, z. B., indem Prävention ein selbstverständlicher Tagesordnungspunkt bei Jahresreflexionen oder (Jahres-)Planungssitzungen wird.
- Es ist auch eine Option, Präventionsfachkräfte oder eine Gruppe von Menschen, die sich mit dem Thema verbunden fühlen („Multiplikator:innen“, „Vertrauenspersonen“), zu benennen und ausbilden zu lassen
- Vernetzung mit Fachkräften vor Ort (IseF/Fachberatungsstellen u. a.) – ggf. auch strukturell –, damit ein engmaschiges Netz von Ansprechpersonen vor Ort entsteht.
- Regelmäßiges Angebot von Präventionsschulung, sowohl zur Auffrischung als auch, um neue Mitarbeitende „auf Stand zu bringen“.

- Es hilft, Erinnerungs- und Überprüfungsroutrinen für Risikoanalyse, Verhaltenskodex, Interventionsplan und Reflexion auch von kleineren Vorfällen, Grenzverletzungen und Gerüchten etc. in dafür geeigneten Gremien verbindlich, d. h. mit Termin, festzulegen und durchzuführen (Teambesprechungen, Pfarrkonferenzen oder – für die Mittlere Ebene – die Sprengeldekanekonferenzen).
- Konsequenzen entwickeln, wie bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert wird.
- Fehler (auch kleine Grenzverletzungen) aufgreifen, um daraus zu lernen.
- Sich Hilfe holen, wenn der Faden verloren gegangen ist oder ein Input von außen sinnvoll erscheint: Sie können sich gerne an den landeskirchlichen Koordinator bzw. die landeskirchliche Ansprech- und Meldestelle wenden, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Darüber hinaus gibt es viele Möglichkeiten, das Thema *in Predigt, Gottesdienst, Unterricht und Gruppenarbeit* aufzugreifen, ggf. unter Einbeziehung der regionalen Akteur:innen und Fachleute, um so zu zeigen: „Man/Frau kann darüber reden.“ „So was kommt vor.“ „Es gibt Hilfe.“

Und: So könnte man dies ethisch-moralisch bzw. theologisch einschätzen (vgl. dazu das Material der Arbeitsstelle Gottesdienst, des RPI, der Medienzentrale [Filme]). Es ist z. B. auch von evangelischer Seite aus möglich, den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen (25.11.), einen Sonntag der Passionszeit (z. B. Judika) oder den Weltgebetstag, der die Dimension sexualisierter Gewalt gegen Frauen schon oft benannt hat, als einen Thema-Gottesdienst mit Akteur:innen vor Ort zu gestalten.

Mit all diesen Maßnahmen werden wir sexualisierte Gewalt hier und da, aber nicht flächendeckend verhindern können. Wohl aber können wir Betroffene ermutigen, sich zu äußern, der Scham, der Angst, dem Geheimhaltungsdruck samt belastender Einsamkeit zu entfliehen und Unterstützung zu finden. Und nebenbei wird die Förderung eines grenzachtenden, sprich: respektvollen bzw. achtsamen, die Mitmenschen schützenden Umgangs miteinander uns allen guttun. Dies ist eine Form, das Evangelium unter heutigen Bedingungen angemessen zu kommunizieren.

## Risikoanalyse

### **Hinweise zur Bearbeitung und Erstellung der Risikoanalyse:**

Das Bearbeiten der Blätter 1 - 7 dient sowohl der persönlichen Vorbereitung wie auch der Erstellung der Risikoanalyse. Für die Erstellung der Risikoanalyse ist das jeweilige Leitungsgremium zuständig und verantwortlich. Es wird empfohlen hierfür eine Projektgruppe einzusetzen, die auch mit weiteren Personen außerhalb des Leitungsgremiums besetzt werden kann.

*Ist auf Kirchenkreisebene eine Steuerungsgruppe gebildet, übernimmt und unterstützt diese die Steuerung der Durchführung der Risikoanalyse in den jeweiligen Gemeinden, und Einrichtungen und Arbeitsfeldern.*

Die Projektgruppe/das Leitungsorgan erhebt und dokumentiert mit Hilfe der Arbeitsblätter 1 – 7 die Risiken der Gemeinde/Einrichtung/des Arbeitsfeldes. Dazu gehört auch die Auswertung der Erfahrung mit ggf. schon geltenden Schutzkonzepten. Die Erhebung mündet dann in die Auswertung in Arbeitsblatt 8. Dort werden weitere Schlussfolgerungen gezogen und festgelegt, welche Risiken mit welcher Priorität und welchen Maßnahmen wann und durch wen bearbeitet werden.

Diese werden voraussichtlich in 2 Richtungen gehen:

- a) Klärung organisatorischer Verantwortlichkeiten, Mitwirkungsrechte/-pflichten und
- b) Anpassung fachlicher Standards z. B. bei Freizeiten, Umgang mit Social Media o. a.

*Um zu einer abschließenden Gesamtanalyse in Arbeitsblatt 8 zu gelangen, empfehlen wir als Zwischenschritt die Sammlung und Gewichtung der Erkenntnisse der Arbeitsblätter 1 - 7 auf Flipchart oder Moderationskarten. Eine Fotodokumentation dieser Sammlung eignet sich auch gut zur Wiederaufnahme der Risikoanalyse nach einiger Zeit (z. B. alle 1 - 2 Jahre).*

Die in der Projektgruppe/dem Leitungsorgan gemeinsam erstellten Arbeitsblätter 1 – 8 bilden **die Risikoanalyse** und sind zu dokumentieren und aufzubewahren. Sie ist regelmäßig zu aktualisieren. Das Leitungsorgan legt fest, wann sie wieder aktualisieren wird.

-----  
Risiken entstehen in drei Räumen: in realen Räumen, in sozialen Räumen (Settings von Veranstaltungen) und in virtuellen Räumen (*Social Media*).

Die für die Risikoanalyse auszufüllenden Arbeitsblätter bauen auf dieser Annahme auf und werten die Erfahrungen mit ggf. vorhandenen älteren Schutzkonzept(element)en aus.

Zur Analyse der Risiken gehören folgende Arbeitsschritte, die hier als Arbeitsblätter angehängt sind:

1. **Reale** Räume (Gebäude)
2. **Soziale** Räume, also Veranstaltungsettings oder bestimmte Elemente bei Veranstaltungen, z. B. Freizeiten
3. **Virtuelle** Räume
4. **Bestandsaufnahme** der Erfahrungen mit bisherigen Schutzkonzepten
5. **Andere Schutzkonzepte**
6. Zugänglichkeit von **Informationen**
7. **Andere Risiken**
8. **Auswertung/Ausgangspunkte für die Weiterarbeit**

# Risikoanalyse Blatt 1: Räumlichkeiten

Erläuterung: Reale Räume sind z. B. echte örtliche Gegebenheiten wie Gebäude, Räume, Zimmer, Außenanlagen etc. Hier geht es darum, diese hinsichtlich ihres Gefahrenpotentials zu beurteilen. Ergänzen Sie bitte ggf. die Tabellen!

## (1) Welche Räumlichkeiten stehen zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Kapelle
	Pfarrhaus
	Beratungsstelle
	Kita
	...

	Verwaltungsstellen
	Diakonische Einrichtungen
	Pflegestation
	Mitnutzung andere Gebäude
	Friedhöfe
	Gärten
	Hinterhof
	...

## (2) Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Welche Regeln gibt es zum Umgang mit 4-Augen-Situationen?		

## (3) Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---



---

Mögliche Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Bis wann soll es behoben sein?

---



---



---

## Risikoanalyse Blatt 2: Finderaster für Aktivitätenliste

(ggf. auch von Pfarrer/Pfarrerin oder Leitungsverantwortlichen vorweg auszufüllen),

### 1. Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen arbeiten wir? (Gemeinde-/Kooperationsraumebene)

	Ja	Nein
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinderchor		
Jugendchor		
Kinder/Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmandengruppen		
Konfi-Helfer/-Team		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder-/Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		

	Ja	Nein
Kinderfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Reisen mit Chören		
Offene Arbeit		
Projekte		
Konfi-Cup		
Ferienspiele		
Martinsumzug		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- und Transportsituationen vorhanden?		

**Machen Sie die Gegenprobe, indem Sie Ihren Jahreskalender/Ihr Jahresprogramm im Kirchenjahr danebenhalten, um auch Projekte, die nur 1x pro Jahr stattfinden, nicht zu übersehen**

### 2. Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder/Jugendliche mit Beeinträchtigungen		
Erwachsene mit Beeinträchtigungen		
Erwachsene mit Pflegebedarf		
Kinder-/Jugendliche mit Fluchterfahrungen		
Mitarbeitende, nicht nur im Kontext von Pflege		

- Welche Risiken für Gruppen mit besonderem Schutzbedarf können daraus entstehen? (vgl. Tabelle links)
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
- Welche Maßnahmen zu deren Schutz gibt es bereits, welche sind zukünftig nötig?
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
- Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
- Bis wann soll es behoben sein?
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_

## Risikoanalyse Blatt 3: Risiken im virtuellen Raum

	JA	NEIN
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Social Media auch im erweiterten dienstlichen oder dienstbezogenen Kontext? (Gruppen von Mitarbeitenden einer Arbeitsstelle; Gruppen, parallel zur Konfirmandenarbeit, Jugendarbeitsgruppen o. ä.)		
Ist die Verantwortung für den Umgang mit Regelverletzungen (z. B.: Recht am eigenen Bild) dort klar benannt?		
Gibt es Regelungen für den Fall, wenn Regelverletzungen durch Dritte beobachtet werden?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Beleidigungen, Hassmails oder unzulässige Weiterleitung von Bildern im Zusammenhang mit sex. Gewalt in allen Formen?		
Sind Meldewege zur Polizei bzw. zu Hilfsangeboten im Internet bekannt (z. B.: <a href="http://www.save-me-online.de">www.save-me-online.de</a> )?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---



---

Mögliche Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Bis wann soll es behoben sein?

---



---



---

## Risikoanalyse Blatt 4: Stand der Prävention und vorhandene Strukturen, Maßnahmen und Routinen:

Erläuterung: Dieses Blatt und das nächste dienen dazu, miteinander zu erheben und auszutauschen, was bisher an Schutzkonzepten oder Verhaltenskodices schon funktionierte und eingeführt (bzw. auch mit Dritten, z. B. dem Jugendamt, verabredet) ist.

Darüber müssen wir reden:	JA	NEIN
Haben wir ein mit dem Jugendamt abgestimmtes Präventionskonzept? ODER: Präventionskonzept (usw... die ganze Seite durch...)		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren (fachbezogen) aufgegriffen?		
Wird vor Aufnahme der Tätigkeit mit potenziellen Ehrenamtlichen das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ angesprochen?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden eingefordert (Wiedervorlage)?		
Werden Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer, Pfarrerinnen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Presbyter) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen?		
Werden Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen?		
Werden Fortbildungen für nebenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ wahrgenommen?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Werden alle Mitarbeitenden über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was in den jeweiligen Arbeitsbereichen im Umgang mit Nähe und Distanz angemessen ist?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Intervenierte sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen u. a. Schutzbefohlene(r) Priorität?		
Gibt es Regelungen zu Themen, wie z. B. Privatkontakte, Geschenke, begleitende Chatgruppen u. ä.?		
Gibt es ggf. vor Ort weitere Regelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt jeder Art, die sich mit dem Verhaltenskodex zum Schutz vor sex. Gewalt überschneiden können?		

Welche Risiken können daraus entstehen?<sup>1</sup>

---



---

Beispiel: Gibt es Fortbildungen für nebenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? Antwort: Nein a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und/oder Übergriffe nicht. b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden. c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---

Bis wann soll es behoben sein?

---



---

## Risikoanalyse Blatt 5: Welche Regelungen in Form von Konzepten, fachlichen Standards und Handlungsanweisungen usw. sind darüber hinaus vorhanden?

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		
Sind fachliche Standards im Umgang mit den Zielgruppen allen, auch den ehrenamtlich Mitarbeiter:innen bekannt?		
Gibt es Situationen, in denen Mitarbeiter:innen Kinder u. a. zu sich nach Hause einladen? Gibt es dazu Regelungen?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Geheimhaltungsverpflichtungen?		
Gibt es Handlungsanweisungen zum Umgang mit sexualisierenden, diskriminierenden und sexistischen Äußerungen?		
Sind die allen bekannt?		
Gibt es eine Verständigung über die unterschiedlichen Vorstellungen von Nähe und Distanz bzw. darüber, was als Privatsphäre von Kindern, Jugendlichen, Mitarbeiter:innen u. a. gilt?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn mehrere Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im Umgang erlaubt ist?		
Gibt es Richtlinien bezüglich Kleidung oder getragener Symbolik von Mitarbeiter:innen, Ehrenamtlichen, Teilnehmer:innen, Pfarrer:innen, die eine diskriminierende Haltung/Meinung zur Schau stellen (politisch, sexistisch, sexualisiert, diskriminierend, d. h. zur Unterdrückung v. Minderheiten)?		
Gibt es allgemeine geschlechterunspezifische Richtlinien bezüglich der Kleidung von Mitarbeiter:innen, Ehrenamtlichen, Teilnehmer:innen, Pfarrer:innen (Etikette)?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---



---

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Bis wann soll es behoben sein?

---



---



---

## Risikoanalyse Blatt 6: Zugänglichkeit von Informationen

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche, andere Schutzbedürftige, sowie deren Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes bzw. des Schutzes vor sex. Gewalt informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerde-/Unterstützungsmöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel, Eignung für Menschen mit Beeinträchtigung der Sinne etc.)?		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es Ansprechpersonen für Grenzverletzungen oder Übergriffe im Arbeitskontext?		

Welche Risiken können daraus entstehen?

---



---



---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---



---



---

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---



---



---

Bis wann soll es behoben sein?

---



---



---

## Risikoanalyse Blatt 7: Andere Risiken:

Erläuterung: Dieses Blatt dient als „Container“ für all das, was Ihnen sonst noch aufgefallen ist und nicht zu den bisherigen Arbeitsblättern passte.

In unserer Einrichtung, von meinem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

---

---

---

---

Welche Risiken können daraus entstehen?

---

---

---

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

---

---

---

Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig/verantwortlich?

---

---

---

Bis wann soll es behoben sein?

---

---

---

Risikoanalyse Blatt 8: Auswertung der Risikoanalyse nach *gemeinsamer Auswertung* der Risikoanalysen in der Projekt-/Steuerungsgruppe bzw. vor Ort – Ausgangspunkte für die Weiterarbeit:

<b>1) Folgende Risiken wurden gemeinsam identifiziert</b>		
Reale Räumlichkeiten	Soziale Räume / Settings	Virtuelle Räume

<b>2) Die Bearbeitung folgender Risiken hat nach Meinung der Projektgruppe Priorität:</b>	
Risiken im Blick auf Mitarbeitende?	Risiken im Blick auf Nutzer:innen der Angebote?

<b>3) Folgende Konsequenzen schlagen wir vor</b>			
	Klärung von Zuständigkeiten (Fach-/Dienstaufsicht)	Strukturelles	Arbeitsverhalten
Verantwortung ↓ in der Situation			
Vor Ort			
[ggf. auf Kooperationsraumebene]			
Kirchenkreisebene			
Fachlich/Landeskirche			

<b>4) Für folgende weitere Bereiche haben wir Risiken identifiziert, die später bearbeitet werden müssen (z. B. Pflegestationen, Verwaltung, Beratung):</b>			
z. B. Pflegestation	z. B. Verwaltung	z. B. Beratung	z. B. ....

<b>5) Prüfung, welche Maßnahmen/Konsequenzen beteiligungspflichtig sind und Beachtung der Informationspflicht nach § 34 MVG (Vorabstimmung mit der MAV):</b>
<b>Einleitung des Beteiligungsverfahrens der örtlichen MAV am:</b>
<b>Reaktion der MAV/Verfahrensstand:</b>

<b>6) Was kommt in den Beschlussvorschlag für das jeweilige Leitungsorgan?</b>

**Rahmendienstvereinbarung  
über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt  
in der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck**

Zwischen der

Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck,  
vertr. d. d. Vorsitzenden Herrn Andreas Klenke

im Folgenden: LakiMAV

und der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck, vertr. d. d. Landeskirchenamt, vertr.  
durch die Vizepräsidentin Frau Dr. Katharina Apel

im Folgenden: Landeskirche

wird die folgende Rahmendienstvereinbarung geschlossen:

**Präambel**

Die Parteien dieser Rahmendienstvereinbarung sind sich darüber einig, dass sexualisierte Gewalt im Verantwortungs- und Einflussbereich der Landeskirche, ihrer Körperschaften und Einrichtungen insbesondere diejenigen Menschen betreffen kann, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Landeskirche, ihren Körperschaften und Einrichtungen stehen. Hierzu gehören insbesondere Teilnehmer:innen von Angeboten der Landeskirche, ihrer Körperschaften und Einrichtungen und deren Mitarbeiter:innen.

Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Aufgabe und Verantwortung aller Körperschaften und Einrichtungen der Landeskirche.

Die Landeskirche hat gemäß § 5 Abs. 2 der Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ein Rahmenschutzkonzept erstellt, welches den Rahmen für Prävention, Intervention und Aufarbeitung in den Körperschaften und Einrichtungen beschreibt und die Umsetzung in Konzepten vor Ort steuern, vereinheitlichen und erleichtern soll. Daraus ergeben sich auch Regelungen und Maßnahmen, die die Mitarbeiter:innen in ihrem Arbeitsverhältnis landeskirchenweit betreffen.

**§ 1 Geltungsbereich und Begriffsbestimmung**

- (1) Diese Rahmendienstvereinbarung gilt landeskirchenweit für alle Dienststellenleitungen und alle Mitarbeiter:innen unabhängig von Ebene und Hierarchie.
- (2) Einrichtung i. S. d. Dienstvereinbarung meint jede Dienststelle, Körperschaft oder sonstige Stelle unabhängig von ihrer Rechtsform, in der Mitarbeiter:innen tätig werden.

## **§ 2 Gegenstand**

Gegenstand dieser Rahmendienstvereinbarung ist die Anwendung und Umsetzung des von der Landeskirche beschlossenen Rahmenschutzkonzeptes. Diese Rahmendienstvereinbarung ist Voraussetzung für die Anwendung und Umsetzung des Rahmenschutzkonzepts. Die Einzelheiten regelt § 3 dieser Rahmendienstvereinbarung.

## **§ 3 Rahmenschutzkonzept**

- (1) Das Rahmenschutzkonzept ist nach einzelnen Bausteinen aufgebaut und gegliedert. Das geltende Rahmenschutzkonzept ist dieser Rahmendienstvereinbarung als Anlage 1 als verbindlicher Bestandteil beigefügt. Vor Veränderungen des Rahmenschutzkonzepts ist die LaKiMAV zu beteiligen.
- (2) Für bestimmte Bausteine werden zu dieser Rahmendienstvereinbarung eigene Einzeldienstvereinbarungen abgeschlossen, die als Anlagen zu dieser Rahmendienstvereinbarung genommen werden und die jeweils gesondert zu unterschreiben sind (siehe Anlagenverzeichnis). Die jeweilige Einzeldienstvereinbarung ist Voraussetzung für die Umsetzung und Anwendung des entsprechenden Bausteins.
- (3) Die Parteien werden über die Notwendigkeit von weiteren Einzeldienstvereinbarungen Einvernehmen erzielen.
- (4) Soweit das Rahmenschutzkonzept um weitere Bausteine ergänzt werden soll, gelten Abs. 2 und Abs. 3 entsprechend.

## **§ 4 Umsetzung des Rahmenschutzkonzept durch Projekt- oder Steuerungsgruppen**

- (1) Es können zur Anwendung und Umsetzung des Rahmenschutzkonzepts Projekt- oder Steuerungsgruppen gebildet werden. Die Parteien dieser Dienstvereinbarung empfehlen, diese in der Regel auf Kirchenkreisebene zu installieren.
- (2) Die zuständige Mitarbeitervertretung ist zu dieser Projekt- oder Steuerungsgruppe zwingend hinzuzuziehen. Dies macht die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung oder der Mitarbeitervertretungen, insbesondere in Angelegenheiten der Mitbestimmung nicht entbehrlich.  
Die weiteren Beteiligungsrechte, insbesondere die sich ggf. aus der Umsetzung der Maßnahmen ergebenden Mitbestimmungsrechte bleiben hiervon unberührt.
- (3) Die Projekt- oder Steuerungsgruppe und/oder die Mitarbeitervertretung(en) können, sofern erforderlich, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder andere sachkundige Personen hinzuziehen. Die Kosten trägt die jeweilige Dienststelle gemäß § 30 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD i. V. m. § 3 AG.MVG-EKD. Die Zustimmung zur Kostenübernahme darf nur aus wichtigem Grund versagt werden. § 30 Abs.2 Satz 1 MVG bleibt unberührt.
- (4) Die Teilnahme an der Projekt- oder Steuerungsgruppe ist Arbeitszeit. Die Projektgruppensitzungen sollen während der allgemeinen Arbeitszeit stattfinden. Den teilnehmenden Mitarbeiter:innen ist die für die Tätigkeit in der Projektgruppe notwendige Zeit innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit und ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs zu gewähren. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sowie die geltenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen sind zwingend einzuhalten.
- (5) Eine Arbeitsverdichtung durch die Teilnahme an der Projekt- oder Steuerungsgruppe ist so weit wie möglich auszuschließen. Mitarbeiter:innen sind für die Teilnahme an der

Projektgruppe in angemessenem Umfang von ihren Tätigkeiten zu entlasten. Plusstunden sind zu vermeiden. Fallen sie an, ist hierfür Freizeitausgleich nach den geltenden arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu gewähren.

- (6) Teilnehmende Mitarbeiter:innen dürfen wegen ihrer Tätigkeit in der Projekt- oder Steuerungsgruppe weder benachteiligt noch begünstigt werden. § 37 Abs. 2 Satz 2 und 3 DSG-EKD gelten entsprechend.

## **§ 5 Inkrafttreten, Bekanntmachung, Kündigung**

- (1) Diese Rahmendienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie ist allen, die von ihrem Geltungsbereich erfasst sind, in geeigneter Weise bekannt zu machen.
- (2) Diese Rahmendienstvereinbarung ist kündbar mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres. Verliert die Rahmendienstvereinbarung ihre Gültigkeit, entfällt damit automatisch die Geltung aller Einzeldienstvereinbarungen. Diese können gesondert gekündigt werden, wenn und soweit dies in der jeweiligen Einzeldienstvereinbarung bestimmt ist.

## **§ 6 Salvatorische Klausel**

- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Rahmendienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder sollte diese Rahmendienstvereinbarung eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile solcher Bestimmungen unberührt, soweit sie weiterhin einen Sinn ergeben und nicht den übrigen Bestimmungen der Rahmendienstvereinbarung widersprechen.
- (2) Für den Fall der Unwirksamkeit oder einer Regelungslücke verpflichten sich die diese Rahmendienstvereinbarung schließenden Parteien mit ernsthaftem Willen zu einer Regelung zu gelangen, unverzüglich zusammenzukommen und über die Lücke oder den unwirksamen Teil zu verhandeln.

Kassel, den 20.12.2022

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung  
der Evangelische Kirche  
von Kurhessen-Waldeck

Evangelische Kirche  
von Kurhessen-Waldeck

\_\_\_\_\_

(Klenke)

\_\_\_\_\_

(Dr. Apel)

### **Anlagenverzeichnis:**

1. Rahmenschutzkonzept
2. Einzeldienstvereinbarung Risikoanalyse
3. Einzeldienstvereinbarung Verhaltenskodex

## Anlage 2 zur Rahmendienstvereinbarung

### **Einzeldienstvereinbarung über den Baustein 2: Risikoanalyse**

Zwischen der

Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck,  
vertr. d. d. Vorsitzenden Herrn Andreas Klenke

im Folgenden: LakiMAV

und der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck, vertr. d. d. Landeskirchenamt, vertr.  
durch die Vizepräsidentin Frau Dr. Katharina Apel

im Folgenden: Landeskirche

wird auf Grundlage der Rahmendienstvereinbarung über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck die folgende Einzeldienstvereinbarung geschlossen:

#### **§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich**

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Durchführung von Risikoanalysen auf Ebene der Dienststelle i. S. d. § 3 MVG.

#### **§ 2 Begriffsbestimmung und Zweck der Risikoanalyse**

- (1) Risikoanalyse im Sinne dieser Dienstvereinbarung bedeutet das Erheben von Daten im Hinblick auf die Beschaffenheit der Dienststelle in örtlicher und räumlicher Hinsicht und der Eigenart der durchzuführenden Angebote zur Einschätzung von Gefahren und Gefährdungen sexualisierter Gewalt. Teil der Risikoanalyse ist auch eine Bestandsaufnahme und Bewertung der bisherigen Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.
- (2) Zweck der Risikoanalyse ist es ausschließlich, in den Einrichtungen gefährliche oder potenziell gefährliche Situationen und Orte zu identifizieren und auf der Grundlage der Risikoanalyse sodann Maßnahmen zu treffen, die die Gefahren vermeiden, ausschließen oder abmildern.
- (3) Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt auch Teil einer gesundheitlichen Prävention der Mitarbeiter:innen ist.

#### **§ 3 Durchführung der Risikoanalyse**

- (1) Die Risikoanalyse wird mittels zwischen den Parteien dieser Dienstvereinbarung erarbeiteten und abgestimmten Formularen in den jeweiligen Dienststellen durchgeführt. Diese Formulare sind verbindlicher Bestandteil dieser Dienstvereinbarung und ihr in der **Anlage** beigelegt.
- (2) Ob eine über die Risikoanalyse nach Abs. 1 hinausgehende bzw. anzupassende Risikoanalyse im Hinblick auf die Eigenarten der Dienststelle erforderlich ist, wird durch die jeweilige Dienststellenleitung verantwortlich geprüft. Soweit dies nach Art der Dienststelle bzw. Einrichtung der Fall sein sollte, sind inhaltliche Anpassungen und Erweiterungen der Formulare

der Risikoanalyse nur über den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der zuständigen Mitarbeitervertretung möglich. Besteht keine Mitarbeitervertretung, ist die Anpassung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorzulegen. Die Abs. 3 - Abs. 7 sind nicht veränderbar bzw. abdingbar.

- (3) Das Durchführen einer Risikoanalyse zu einem anderen als in § 2 bestimmten Zweck sowie das Verarbeiten der dadurch gewonnenen Daten zu einem anderen als in § 2 bestimmten Zweck ist unzulässig und untersagt.
- (4) Das Verarbeiten personenbezogener Daten (Art. 4 Ziff. 1 DSGVO) bei der Risikoanalyse ist untersagt. Es sind die geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten.
- (5) Arbeitsrechtliche Maßnahmen, die entgegen den vorstehenden Regelungen begründet werden, sind unzulässig.
- (6) Für die Durchführung von regelmäßigen Risikoanalysen und die Umsetzung der Maßnahmen nach § 2 Abs. 2 sind die jeweiligen Dienststellenleitungen verantwortlich. Die Risikoanalyse ist in regelmäßigen Abständen durchzuführen. Über den Zeitpunkt der Wiederholung entscheidet die Dienststellenleitung.
- (7) Soweit Projekt- oder Steuerungsgruppen i. S. d. Rahmendienstvereinbarung gebildet werden, sind diese für die Beratung und Unterstützung bei der Durchführung der Risikoanalysen in den jeweiligen Dienststellen zuständig.

#### **§ 4 Schussvorschriften**

Es gelten §§ 5 und 6 der Rahmendienstvereinbarung entsprechend. Diese Einzeldienstvereinbarung kann gesondert gekündigt werden. § 5 Abs. 2 Satz 1 der Rahmendienstvereinbarung gilt entsprechend.

#### **Anlage:**

Formulare Risikoanalyse

Kassel, den 20.12.2022

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung  
der Evangelische Kirche  
von Kurhessen Waldeck

-----

(Klenke)

Evangelische Kirche  
von Kurhessen Waldeck

-----

(Dr. Apel)

## **Anlage 3 zur Rahmendienstvereinbarung**

### **Einzeldienstvereinbarung über den Baustein 3: Verhaltenskodex**

Zwischen der

Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck,  
vertr. d. d. Vorsitzenden Herrn Andreas Klenke

im Folgenden: LakiMAV

und der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck, vertr. d. d. Landeskirchenamt,  
vertr. durch die Vizepräsidentin Frau Dr. Katharina Apel

im Folgenden: Landeskirche

wird auf Grundlage der Rahmendienstvereinbarung über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck die folgende Einzeldienstvereinbarung geschlossen:

#### **§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich**

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Einführung eines Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt für alle Mitarbeiter:innen nach § 2 MVG.

Die DV-Parteien befürworten übereinstimmend, dass der Verhaltenskodex Grundlage eines entsprechenden Verhaltenskodex für Personen der Dienststellenleitungen, Pfarrer:innen und Ehrenamtliche wird.

#### **§ 2 Begriffsbestimmung und Zweck des Verhaltenskodex**

- (1) Zwischen LakiMAV und der Landeskirche wird ein Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erstellt. Er ist dieser Dienstvereinbarung als verbindlicher Bestandteil in der Anlage beigelegt.
- (2) Der Verhaltenskodex enthält die Grundüberzeugungen für das Verhalten zum Schutz vor sexualisierter Gewalt für alle Personen, die im Bereich der Landeskirche im Rahmen der Dienstgemeinschaft tätig sind. Er stellt einen Grundkonsens dar, dem alle verpflichtet sind.
- (3) Der Verhaltenskodex ist verbindlich. Er kann ausschließlich von den Parteien dieser Dienstvereinbarung eingeschränkt, erweitert oder abgeändert werden. Das schließt nicht aus, dass auf Ebene der Gemeinden, Kirchenkreise, Zweckverbände oder sonstigen Einrichtungen einrichtungsspezifische Regelungen im Sinne von fachspezifischen Regelungen oder einrichtungseigene Regelungen zur Haus- und Betriebsordnung geschaffen werden können, die im Zusammenhang mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt stehen. Die Rechte der jeweiligen Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

#### **§ 3 Informationsbeschaffung und Beratungsmöglichkeiten**

- (1) Mitarbeiter:innen haben jederzeit das Recht, sich während der Arbeitszeit über das Thema sexualisierte Gewalt zu informieren und sich beraten zu lassen.
- (2) Die Landeskirche stellt sicher, dass qualifizierte Informations- und Beratungsangebote vorhanden und leicht zugänglich sind.

#### **§ 4 Schlussvorschriften**

Es gelten §§ 5 und 6 der Rahmendienstvereinbarung entsprechend, soweit in dieser Dienstvereinbarung nichts Besonderes geregelt ist. Diese Einzeldienstvereinbarung kann gesondert gekündigt werden. § 5 Abs. 2 Satz 1 der Rahmendienstvereinbarung gilt entsprechend.

#### **Anlage:**

Verhaltenskodex

Kassel, den 20.12.2022

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung  
der Evangelische Kirche  
von Kurhessen Waldeck

---

(Klenke)

Evangelische Kirche  
von Kurhessen Waldeck

---

(Dr. Apel)