Wirksamer Schutz vor sexualisierter Gewalt beginnt schon mit der Auswahl von ehren- und hauptamtlichem Personal. Die Personalverantwortung erstreckt sich über die gesamte Zeit, während Menschen [*in unserer Einrichtung / Kirchengemeinde / Kirchenbezirk*] mitarbeiten. Im Rahmen der (Weiter-)Entwicklung unseres Schutzkonzeptes sind unsere wichtigen Prozesse innerhalb der Personalverantwortung auf Grundlage der Ergebnisse der Ressourcen- und Risikoanalyse überarbeitet worden:

1. **Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse**

Als ein Präventionsbaustein zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt in unseren Einrichtungen und Arbeitsfeldern dient die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a BZRG.

Die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse ist seit der Einführung des Bundeskinderschutzgesetzes gängige Praxis in unseren Kindertageseinrichtungen und dem evangelischen Jugendwerk/CVJM. Das betrifft auch Regelungen zur Einsichtnahme bei ehrenamtlich Engagierten in der evangelischen Jugendarbeit. Dafür gibt es auch seit [*Datum der Vereinbarung einfügen*] eine Vereinbarung mit [*örtlicher Jugendhilfeträger/Vertragspartner einfügen*].

Mit den Änderungen durch das Arbeitsrechtsregelungsgesetz zum 01.01.2023 gab es Änderungen für **privatrechtlich angestellte Mitarbeitende** in Bezug auf:

* die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse
* arbeitsrechtliche Vereinbarungen in Bezug auf Selbstauskunftserklärung und Selbstverpflichtung

Demnach gilt:

* Bei Einstellung nach KAO muss ein erweitertes Führungszeugnis von allen Personen vorgelegt werden.
* Die regelmäßige Einsichtnahme erfolgt spätestens nach fünf Jahren für die durch das Arbeitsrechtsregelungsgesetz geänderten und ergänzten Bestimmungen, insbesondere §§2, 3 der Anlage 1.1.3 KAO benannten Berufsgruppen. Eine differenzierte Auflistung befindet sich [*im Anhang/C1-2 Übersicht Mitarbeitende*].

Darüber hinaus gibt es Personengruppen, bei deren Tätigkeit eine Prüfung nach „Art, Intensität und Dauer des Kontaktes und Beziehungsaufbau zu Minderjährigen oder pflege- und assistenzbedürftigen Personen“ notwendig ist. Dies sind bei uns:

[*fügen Sie hier Ihre Prüfungsergebnisse ein – Prüfschema C2-1*]

Die Bewertung der **ehrenamtlichen Tätigkeiten** nach Art, Intensität und Dauer (§ 30a BZRG und § 72a SGB VIII und siehe auch § 4 AGSB Ehrenamtlich Tätige) ergab folgendes:

[*fügen Sie hier Ihre Prüfungsergebnisse ein – Prüfschema C2-1*]

Die Einsichtnahme für unseren Kirchenbezirk, Kirchengemeinde, Einrichtung, Handlungsfeld ist [*geben Sie hier die Funktion/Stelle an, die die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse vornimmt*], der Prozess ist dort beschrieben und hinterlegt:

Die Personalverantwortung und damit die Umsetzung für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und -beamte liegt direkt im Ev. Oberkirchenrat. Für diesen Personenkreis gilt die verpflichtende Abgabe eines erweiterten Führungszeugnisses nach §9 Abs 1a PfDG. EKD für Pfarrpersonen. Für Kirchenbeamtinnen und -beamte nach § 8 Abs. 2a KBG.EKD.

1. **Bewerbungs-/Einstellungsverfahren**

Unsere Bewerbungsverfahren sind um Aspekte ergänzt, die der Prävention vor sexualisierter Gewalt dienen:

* Thema der Prävention ist Gegenstand der Bewerbungsgespräche
* Während der Einarbeitungsphase sind alle relevanten Informationen als Thema gesetzt
* Die Leitlinien zum sicheren Umgang mit Nähe und Distanz sowie der spezifische Verhaltenskodex werden besprochen

Integraler Bestandteil während der Einarbeitungszeit ist die Reflexion von Fragen nach der Bearbeitung des Web-based-Trainings zu den Grundlagen des Umgangs mit sexualisierter Gewalt der Landeskirche.

Diese Änderungen sind in unseren Prozess des Einstellungsverfahrens von Mitarbeitenden eingearbeitet. Besonders wichtig ist uns [*Beschreiben Sie hier in wenigen Sätzen die wichtigsten Ergebnisse aus Ihrer Diskussion oder die Änderungen*].

Für die Beauftragung von ehrenamtlich Mitarbeitenden haben wir ein eigenes Verfahren. Dieses ist [*Ergänzen Sie hier den Ort, wo dieses Verfahren nachlesbar ist, oder geben Sie es in den Anhang*] beschrieben.

1. **Teamsitzungen, Personalentwicklungsgespräche**

Die regelmäßige Thematisierung in Teamsitzungen und Personalentwicklungsgesprächen werden zur Reflexion des Umgangs mit professioneller Nähe- Distanz im Bildungs- Betreuungs-, Beratungs-, Seelsorge und Pflegekontext genutzt.

Konkrete Regelungen dafür sind

[*beschreiben Sie hier die Ergebnisse aus C6*]

1. **Schulungsangebote**

Schulungsangebote orientieren sich an den Standards des Schulungskonzeptes „hinschauen-helfen-handeln“ der EKD und Diakonie Deutschland. Die Umsetzung in unserem Bereich ist entsprechend geklärt. Siehe [*geben Sie hier den Ort der Beschreibung an, vermutlich Kapitel…*]

1. **Interventionsmaßnahmen**

Bei einem Verdacht oder einer Vermutung gegenüber beschäftigten Personen handeln wir nach dem landeskirchlichen Handlungsplan. Eine Mögliche Rehabilitation und Aufarbeitung ist ebenso dort beschrieben. Siehe Kapitel [*Geben Sie hier den Ort an, z.B. „Intervention“].*