



Präventionsmaßnahmen				Interventionsmaßnahmen		
Vor der Beschäftigung	Während der Einarbeitungsphase	Während der Beschäftigung	(Freiwilliges) Off-Boading	Bei einem Vorfall	Zur Aufklärung	Beendigung der Beschäftigung (juristische Bearbeitung/Beratung notwendig)
Eignungsprüfung: • Einholen eines erweiterten Führungszeugnisses (schon im Bewerbungsverfahren zu den Unterlagen) • Nachfragen im Bewerbungsgespräch • Einsicht in Arbeitszeugnisse <u>Materialien:</u> • E2.1 Übersicht Mitarbeitende • E2.2 Prüfschema Führungszeugnisse • Antrag Führungszeugnis nach E2.3.2 Textbaustein Antrag Führungszeugnis • E2.3.4 Dokumentation Einsichtnahme	Eignungsprüfung: • Reflexionsgespräche über arbeitsfeldtypische Risiken <u>Materialien:</u> • Hinweis im neuen PE-Handbuch zu Nähe- Distanz • E.3.1 Broschüre: Bewerbungsverfahren achtsam gestalten	Eignungsprüfung: • Regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (5 Jahre) <u>Materialien:</u> • Anschreiben zur Wiedervorlage aus Vorlage E.2.3.1	Abschlussgespräch bei freiwilligem Stellenwechsel oder Eintritt in den Ruhestand: • Nutzung des Abschlussgesprächs bei Verlassen der Organisation, um Erkenntnisse für die Prävention zu erhalten. (Manches wird erst gesagt, wenn ein Verlassen der Einrichtung ansteht.)	Im Außerberuflichen Kontext: • Kenntnissnahme (über Ermittlungen in Bezug auf Straftaten gg. sex. Selbstbestimmung) erfordert Handlung auch im beruflichen Kontext (Eignung / Tätigkeitsausschluss, v.a. in den Handlungsfeldern mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen!) ◦ Freistellung bis zur Aufklärung ◦ Ggf. Kündigung <u>Materialien:</u> Handlungsplan bei Verstößen gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot / sexualisierte Gewalt	Standards: • Inanspruchnahme von Fachberatung • Gespräch mit Kind/Person/Sorgeberechtigten • Gespräch mit verdächtigter Person (Mitarbeiter*in), wenn dadurch keine Gefährdung/Einflussnahme der betroffenen Person vorliegt • Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde (s.u.) <u>Materialien:</u> Handlungspläne Beschluss zur Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden	Für alle: Ggf. Zuweisung einer anderen Tätigkeit, Freistellung, Abmahnung, Aufhebungsvertrag Angestellte: 1. Ordentliche Kündigung Voraussetzung: Vorliegen eines Kündigungsgrundes: • Personenbedingte Kündigung • Behördliche Tätigkeitsuntersagung • Nichteignung (in der Person liegender Grund: Gefährlichkeit für minderjährige Personen) ◦ Vorstrafe ◦ Getilgte Vorstrafe ◦ Tat außerhalb der Einrichtung • Verhaltensbedingte Kündigung ◦ Bei feststehendem Missbrauch in der Einrichtung ◦ Ggf. bei Verstoß gegen die Selbstverpflichtungserklärung • Verdachtskündigung: bei dringendem Verdacht = hohe Wahrscheinlichkeit für den Missbrauch 2. Außerordentliche fristlose Kündigung (§ 626 BGB) Voraussetzung: Es liegen Tatsachen vor, aufgrund derer dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsvertrages nicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Zu beachten: Kündigungsfrist, Zweiwochenfrist nach Kenntnis des Kündigungsgrundes, Sonderkündigungsschutz, Verhältnismäßigkeit, Formalien, Anhörung Arbeitnehmer*in bei Verdachtskündigung Kirchenbeamte*innen/Pfarrpersonen: • Disziplinarmaßnahmen • Entfernung aus dem Beamte*innenverhältnis nach einem Disziplinarverfahren (Voraussetzung = schwerwiegendes Dienstvergehen) • Beendigung des Beamte*innenverhältnisses infolge eines Strafgerichtsurteils (Voraussetzung = Freiheitsstrafe von mind. 12 Monaten) Achtung! Ehrenamtliche Tätigkeit im kirchlichen Kontext bei hauptamtlich Beschäftigten mit beachten Honorarkräfte (= Dienstverhältnis) • Kündigung zum Ende des vereinbarten Vergütungszeitraumes • Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund Ehrenamtlich Beschäftigte • Jederzeitige Kündigung des Ehrenamtsverhältnisses • Ruhen des Ehrenamtsverhältnisses (mit Auflagen) • Hausverbot/Betretungsverbot/Schlüsselabgabe
Sensibilisierung: • Arbeitsfeldspezifische Thematisierung im Bewerbungsgespräch <u>Materialien:</u> • Fragestellungen für Bewerbungsverfahren aus E.3.1, ergänzt um eigene Fragen	Sensibilisierung: • Teilnahme an Web Based Training zu Maßnahmen der Prävention und Intervention der Landeskirche <u>Materialien:</u> • F.5 Information zur Nutzung Web-Based-Training	Sensibilisierung: • Fort-/Weiterbildung den Standards für das Arbeitsfeld entsprechend • Thematisierung im beruflichen Alltag (Reflexion im Team, Fallbesprechungen, Auseinandersetzung in Gremien und Vorbereitungen für Angeboten – dem Arbeitsfeld entsprechend) • PE-Gespräche <u>Materialien:</u> • Schulungskonzept „Hinschauen-Helfen-Handeln“ • Übersicht der Schulungsinhalte/Standards nach Berufsgruppen • Leitlinien zum Umgang mit Nähe und Distanz		Im beruflichen/ehrenamtlichen Kontext: • Meldepflicht aller Mitarbeitenden von Verstößen gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot <u>Materialien:</u> • Meldewege zur Meldestelle • Handlungsplan bei Verstößen gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot / sexualisierte Gewalt	Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde: 1. Mit Einwilligung der betroffenen Person bzw. Personensorgeberechtigten 2. Ohne Einwilligung nur nach Abwägung insbesondere: • wenn zur Abwendung der Gefahr für die betroffene minderjährige Person dies zwingend erforderlich ist • wenn der Schutz weiterer minderjähriger Personen das Interesse der betroffenen Person überwiegt Achtung! Liegt keine Einwilligung vor, muss das von den Personensorgeberechtigten bestätigt und in der Dokumentation vermerkt werden.	
Beschäftigungsvertrag: • E.4.2 Selbstverpflichtung (KAO) • E.4.3 Selbstauskunftserklärung (KAO) <u>Materialien:</u> • Selbstverpflichtung Pfarrpersonen • Selbstverpflichtung Kirchenbeamte*innen					Eigene Einschätzung des Arbeitgebers / Dienstgebers/Beauftragenden: • Prüfung arbeitsrechtlicher oder dienstrechtlicher Maßnahmen sind <u>unabhängig</u> von der Einleitung eines Strafverfahrens und auch VOR dem Vorliegen des Ermittlungsergebnisses zu prüfen.¹ • Einschätzen der Maßnahmen: ◦ Inanspruchnahme von Rechtsberatung Prüfen der Auswirkungen eines Gerichtsverfahrens auf die minderjährige Person (Hinwirken auf Psychosoziale Prozessbegleitung)	

In Anlehnung an: Arbeitsstab des UBSKM (2020): Broschüre. Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen! Wie Institutionen im Rahmen von Schutzkonzepten vorbeugend oder bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch eine*n Mitarbeiter*in arbeitsrechtlich vorgehen können. S. 7

¹ Wird z.B. ein Ermittlungsverfahren eingestellt, bedeutet das nicht automatisch, dass der Kinderschutz gewährleistet ist und arbeitsrechtliche Schritte nicht erforderlich wären.