



Personalauswahl und Personalverantwortung

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt KGSSG legt fest: Mitarbeitende im Sinne des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind alle im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätige¹. Zum Personenkreis der Mitarbeitenden im Sinne des KGSSG gehören alle Personen, die in den laufenden Arbeitsbetrieb eingegliedert sind, insbesondere auch (Schul-)Praktikantinnen und (Schul-)Praktikanten. Zu den ehrenamtlich Tätigen im Sinne des KGSSG gehören alle Personen, die an der Durchführung kirchlicher Angebote **regelmäßig und planend oder leitend** mitwirken. In Honorarverträgen ist grundsätzlich die Geltung des KGSSG zu vereinbaren, einschließlich der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses².

Im Hinblick auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen ist es unerheblich, ob eine Person bezahlt oder unbezahlt in der Betreuung oder Förderung tätig ist. Entscheidender ist die persönliche Eignung. Täter:innen nutzen alle sich bietenden Gelegenheiten, um möglichst unauffällig mit potenziellen Opfern in Kontakt zu kommen. Eine Rolle als Mitarbeiter:in in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder mit regelmäßigem Kontakt zu vulnerablen Personengruppen, noch dazu ausgestattet mit einem Vertrauensvorschuss von Seiten der Eltern und der Gemeinde, ist daher für potenzielle Täter:innen attraktiv. Hinzu kommt, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit zumeist geringere fachliche Voraussetzungen erfordert als eine Beschäftigung als Fachkraft, was die Attraktivität für Täter:innen -und somit das Risiko- nochmals erhöht³.

Umgekehrt gilt aber auch: Die allermeisten Menschen sind **keine** potenziellen Täter:innen, sondern lehnen sexualisierte Gewalt entschieden ab. Klare Regelungen für Mitarbeitende dienen daher nicht nur dem bestmöglichen Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt, sondern tragen gleichermaßen zum Schutz der vielen hoch engagierten haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen und Generalverdacht bei.

Ein transparentes, durchdacht strukturiertes und fachlich fundiertes Personalauswahlverfahren trägt wesentlich dazu bei, dass potenzielle Täter:innen bereits im Vorfeld abgeschreckt und aus dem Bewerberfeld ausgeschlossen werden⁴.

Wer ist gemeint?

Warum ist es wichtig, Ehrenamtliche einzubeziehen?

„Die meisten Menschen sind keine Täter:innen.“

Was bedeutet das konkret für Personalauswahl und Personalverantwortung?



Mit der Änderung des Bundeszentralregistergesetzes in den §§ 30a und 31 (2010), dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes (2012) und der Aktualisierung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes SGB VIII (2016) hat jeder Arbeitgeber die Pflicht, die persönliche Eignung eines Arbeitnehmers zu überprüfen, der kinder- oder jugendnah tätig wird (Tätigkeitsausschluss).

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt KGsSG nimmt diesen Begriff auf und spricht in Anlehnung an §72a SGB VIII ebenfalls von „Tätigkeitsausschluss“ einschlägig vorbestrafter Personen, beschränkt ihn aber im Gegensatz zur staatlichen Gesetzgebung nicht auf den Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen⁵.

Entsprechend ist gemäß §5, Absatz 3 KGsSG von allen öffentlich- und privatrechtlich Beschäftigten ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dieses gibt Auskunft darüber, ob eine Person rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemäß §72a, Absatz 1 SGB VIII verurteilt worden ist und muss im laufenden Beschäftigungsverhältnis alle fünf Jahre erneut vorgelegt werden. Die Vorlagepflicht gilt auch dann, wenn Mitarbeitende im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses keinen Kontakt zu Minderjährigen oder Schutzbefohlenen haben. Ebenso gilt sie für ehrenamtlich aktive Mitglieder von Leitungsorganen, insbesondere für Presbyterinnen und Presbyter, Kreissynodalvorstände, Vorstände und Geschäftsführungen.

Für ehrenamtlich Aktive, die nicht regelmäßig planend und leitend tätig sind, gilt die Vorlagepflicht abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen bzw. Schutzbefohlenen. Hierüber entscheidet das jeweilige Leitungsorgan⁶ im Einzelfall auf Grundlage von Anlage 1 zu §2 der Ausführungsverordnung (AVO) zum KGsSG:

<https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47902#s00000133>

Mit Beschluss vom 01.07.2019 hat die Kreissynode des Evangelischen Kirchenkreises Tecklenburg sich ausdrücklich zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen vor allen Formen von Gewalt bekannt. Seitdem werden Verfahren und Strukturen erarbeitet, um übergriffiges und grenzverletzendes Verhalten zu verhindern oder, wo das nicht gelungen ist, so schnell wie möglich zu unterbinden.

Im Kirchenkreis Tecklenburg wird in allen Stellenausschreibungen auf die Bedeutsamkeit eines grenzachtenden Umgangs hingewiesen und über das Vorhandensein, bzw. die Entwicklung von Schutzkonzepten informiert. In allen Stellenausschreibungen wird mitgeteilt, dass bei Einstellung ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist⁷.

**Wie setzen wir das
im Kirchenkreis
Tecklenburg um?**

*Stellenausschreibungen
und Einstellungsgespräche*



In Bewerbungs- bzw. Einstellungsgesprächen werden der Umgang mit Nähe und Distanz und die damit verbundenen Anforderungen an die Mitarbeitenden thematisiert. Es wird auf die hohe Bedeutung von Prävention und Schutz der sexuellen Selbstbestimmung / Unversehrtheit von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen hingewiesen. Sofern beschlossene Schutzkonzepte vorliegen, werden diese ausgehändigt. Haltungsfragen der Bewerberin oder des Bewerbers gegenüber grenzverletzendem Verhalten beziehungsweise Einstellungen der Bewerbenden in Bezug auf sexualisierte Gewalt sind standardmäßig Bestandteil in Bewerbungsgesprächen⁸.

Für die Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen gilt, angepasst an Einsatzbereich und zeitlichen Umfang des freiwilligen Engagements, sinngemäß dasselbe.

Alle haupt- und nebenamtlich Beschäftigten haben mit Beginn ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gemäß §30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG vorzulegen, das bei der Einstellung maximal drei Monate alt sein darf und im laufenden Beschäftigungsverhältnis alle fünf Jahre erneut vorgelegt werden muss. Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist Einstellungsvoraussetzung bei allen Arbeitsverträgen. Bei **haupt- und nebenamtlich Beschäftigten** erfolgt die Einsichtnahme und Dokumentation über die Personalabteilung im gemeinsamen Kreiskirchenamt. Ebenfalls sorgt diese für eine fristgerechte Erinnerung, wenn im laufenden Beschäftigungsverhältnis die erneute Vorlage des Führungszeugnisses erforderlich wird.

Die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse der **Pfarrpersonen, Prädikant:innen und Laienprediger:innen** erfolgt beim Superintendenten des Ev. Kirchenkreises Tecklenburg. Die Verantwortung für die Anforderung, Einsichtnahme und Dokumentation der erweiterten Führungszeugnisse von **Ehrenamtlichen in den Gemeinden** liegt in den Händen des Presbyteriums. Die Anforderung wird beruflich Mitarbeitenden, die Einsichtnahme nach Möglichkeit einer Pfarrperson übertragen.

Bei **Ehrenamtlichen im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen** bietet die Jugendbildungsstätte die datenschutzkonforme Einsichtnahme und Dokumentation der erweiterten Führungszeugnisse als Serviceleistung an. Alternativ erfolgt die Einsichtnahme und Dokumentation durch eine vom zuständigen regional-synodalen Jugendausschuss benannte hauptamtlich tätige Person.

Im Evangelischen Kirchenkreis Tecklenburg wirken wir darauf hin, dass sich alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, in besonderem Maße die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Tätigen, eingehend mit dem Schutz vor Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung beschäftigen und die von der Kreissynode am 01.07.2019 beschlossene Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor sexuellem Missbrauch, bzw. die entsprechende Erklärung der Jugendkammer der EKvW zum

*Erweiterte
Führungszeugnisse*

*Selbstverpflichtungs-
erklärungen*



Schutz von Kindern und Jugendlichen in der jeweils aktuellen Fassung unterschreiben.

Die Unterzeichnung ist Standard beim Abschluss von Arbeitsverträgen. Alle bestehenden Arbeitsverträge werden um die Selbstverpflichtungserklärung ergänzt.

Im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen werden die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung regelmäßig thematisiert und reflektiert, bei Ehrenamtlichen u.a. im Rahmen der Juleica-Ausbildung.

Die Selbstverpflichtungserklärung wird insbesondere auch dann genutzt, wenn Menschen bei Projekten und Aktivitäten, etwa Fahrdiensten, kurzfristig für andere einspringen und ein erweitertes Führungszeugnis daher nicht mehr rechtzeitig vorgelegt werden kann.

Alle Mitarbeitenden werden auf die Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt gemäß §8 KGSsG hingewiesen. Demnach sind sie verpflichtet, begründete Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt sowie Verstöße gegen das Abstinenzgebot unverzüglich bei der landeskirchlichen Meldestelle zu melden. Sie haben ebenfalls das Recht, sich zur Einschätzung eines Verdachtsfalles beraten zu lassen. Zuständig für den Hinweis auf die Meldepflicht ist der/die jeweilige Fachvorgesetzte.

Meldepflicht

Die Kontaktdaten der landeskirchlichen Fachstelle für Prävention und Intervention sowie weiterer interner und externer Ansprechstellen und Hilfsmöglichkeiten werden niedrigschwellig zugänglich gemacht und regelmäßig aktualisiert.

- 1: vgl. §3 KGSsG, <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664#s47000013>
- 2: vgl. §1 der Ausführungsverordnung zu §3 KGSsG, <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47902>
- 3: vgl. Paritätisches Jugendwerk NRW / Deutscher Kinderschutzbund LV NRW e.V. (Hg.) Das erweiterte Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbunds, S. 2
- 4: vgl. EKD, Auf Grenzen achten, sicheren Ort geben, S. 35
- 5: vgl. Erläuterungen zu §5 KGSsG, Absatz 1 Nr. 1 , <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47871>
- 6: vgl. Evangelische Kirche von Westfalen, Landeskirchenamt, Rundschreiben-Nr. 21/2021 vom 24.06.2021, S. 12
- 7: vgl. LWL-Landesjugendamt Westfalen und LVR-Landesjugendamt Rheinland (Hg.) Organisationale Schutzkonzepte in betriebsurlaubspflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach §45 SGB VIII, S. 9f.
- 8: vgl. EKD, Auf Grenzen achten, sicheren Ort geben, S. 36
Letzter Abruf aller Online-Quellen auf dieser Seite am 10.06.2024