

Landessynode 2020

1. (ordentliche) Tagung der
19. Westfälischen Landessynode

16. - 19. November 2020

Evangelische Kirche von Westfalen

Kirchengesetz

zum Schutz vor
sexualisierter Gewalt

Überweisungsvorschlag: **Tagungs-Gesetzesausschuss**

Die Kirchenleitung legt der Landessynode den nachstehenden Entwurf vor und bittet sie, wie folgt zu beschließen:

Die Landessynode beschließt das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Az. 261.3246/01).

Begründungen/Erläuterungen:

Inhalt

I. Hintergrund.....	3
II. Das Gesetzgebungsverfahren in der EKvW.....	4
III. Zum Inhalt des Gesetzes	5
IV. Erörterung zentraler Punkte aus dem Stellungnahmeverfahren	5
1. § 5 Abs. 1 Ziff. 1 S. 2: Ausnahme vom Einstellungsausschluss.....	6
2. zu § 5 Abs. 1 Ziff. 2: arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen während eines Beschäftigungsverhältnisses	7
3. zu § 5 Abs. 3: Vorlage erweiterter Führungszeugnisse	7
4. zu § 6: Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt	9
5. zu § 7: Melde- und Ansprechstelle(n), Stellung und Aufgaben	10
6. Aufsichtliche Möglichkeiten bei mangelnder Umsetzung der Gesetzesvorgaben durch Leitungsorgane.....	12
7. Umgang/Rehabilitation/Resozialisierung von Beschuldigten bzw. Tätern und Täterinnen	12
8. Finanzierung	13
9. Evaluierung und Berichtspflicht	13
10. Kommunikation des Gesamtkonzeptes und einzelner Maßnahmen	14

Anlagen:

- Anlage 1: Gesetzesentwurf zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Entwurf, Stand: 15.10.2020)
- Anlage 2: Begründung zum Gesetzesentwurf (Stand: 15.10.2020)
- Anlage 3: Synopse mit Gesetzesentwurf (Stand: 03.02.2020), Stellungnahmen und Anmerkungen
- Anlage 4: Synopse EKD-Richtlinie und Gesetzesentwurf (Stand: 15.10.2020)
- Anlage 5: Informationsblatt „Auf einen Blick“

I. Hintergrund

Die Ev. Kirche von Westfalen (EKvW) nimmt ihre Verantwortung für den Schutz vor und den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung wahr und hat die Initiative zur Schaffung einer gesetzlichen Grundlage ergriffen, über die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung innerhalb der EKvW verbindlich geregelt werden. In ihrem Beschluss Nr. 57¹ hat die Landessynode 2018 dieses Vorhaben unterstützt und um eine zeitnahe Umsetzung gebeten.

Auch die EKD-Synode fasste sowohl 2018 als auch 2019 weitreichende Beschlüsse zum Thema „Verantwortung und Aufarbeitung bei sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche“.² Im Zuge der Umsetzung entwickelte die EKD eine „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ nach Artikel 9 Grundordnung der EKD. Mit Hilfe der Richtlinie sollte das Thema in allen Gliedkirchen wirksam platziert und gleichzeitig die Grundlage für eine gemeinsame Rechtsentwicklung/-fortbildung in den Gliedkirchen (und möglichst auch in der Diakonie) geschaffen werden. Zudem sollen Betroffene sich innerhalb der EKD besser über die eigenen Rechte, aber auch die Pflichten der verantwortlichen Institutionen orientieren können. Die Richtlinie entfaltet nicht die Verbindlichkeit eines Gesetzes, schafft jedoch einen Rahmen hinsichtlich sprachlicher Definitionen, Verfahrensweisen und Strukturen.

In kooperativer Zusammenarbeit zwischen der Ev. Kirche im Rheinland (EKiR), der Lippischen Landeskirche (LLK) und der EKvW sowie unter Beteiligung des gemeinsamen Diakonischen Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL entstanden drei fast wortgleiche Gesetzentwürfe zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Die inhaltliche Nähe der Entwürfe soll der Diakonie RWL die rechtliche Übernahme der Kirchengesetze und eine möglichst einheitliche Umsetzung in den Einrichtungen ihres Verbandsgebietes ermöglichen. Die Anlehnung des Gesetzentwurfes an die EKD-Richtlinie ist eng. Fachlich-inhaltliche wie auch sprachliche Abweichungen von der Richtlinie sind mit den o.g. Kooperationspartnern abgestimmt. Die Landessynode der EKiR hat das dortige Gesetz bereits auf ihrer Landessynode im Januar 2020 beschlossen; der Landessynode der LLK wird das Gesetz auf der diesjährigen Herbstsynode zum Beschluss vorliegen.

¹ Beschluss Nr. 57 der Landessynode der EKvW vom 21. November 2018:

1. Die Synode begrüßt den Beschluss der EKD vom 14. November 2018 zu Verantwortung und Aufarbeitung bei sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche.
2. Die Synode unterstützt die Erarbeitung eines Kirchengesetzes für die Evangelische Kirche von Westfalen zur Prävention und Intervention bzgl. sexualisierter Gewalt, wie es im schriftlichen Bericht der Präses angekündigt ist und bittet um eine zeitnahe Umsetzung.
3. Kirchenkreise und Kirchengemeinden werden auch in ökumenischen Begegnungen mit Fragen von sexualisierter Gewalt konfrontiert. Dazu hat die VEM einen Verhaltenskodex entwickelt, um für diese Problematik zu sensibilisieren. Die Landessynode empfiehlt Kirchenkreisen und Gemeinden, die Expertise der VEM in diesem Bereich in Anspruch zu nehmen.

² <https://www.ekd.de/missbrauch-23975.htm>

II. Das Gesetzgebungsverfahren in der EKvW

Für die EKvW hat die Kirchenleitung Anfang des Jahres 2020 in einem breit angelegten Stellungnahmeverfahren Rückmeldungen zu dem Gesetzesentwurf erbeten, da das Kirchengesetz mit seinen verbindlichen Präventions- und Interventionsmaßnahmen praktische Auswirkungen für alle kirchlichen Ebenen und alle kirchlichen Arbeitsfelder haben wird. Angefragt waren insbesondere die Kirchenkreise unter Einbeziehung der gemeindlichen Ebene, die Ämter, Werke und Einrichtungen der EKvW, die landeskirchlichen Ausschüsse, der Ev. Pfarrverein in Westfalen, der Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe (vkm-rwl), der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der EKvW/LLK (Gesa EKvW/LLK) sowie wegen der angestrebten Übernahme für ihre Mitglieder die Diakonie RWL.

Für die Monate März und April waren zur dialogischen Einführung in den Gesetzesentwurf und zum offenen Austausch über die Inhalte seitens des Landeskirchenamtes vier Regionalveranstaltungen in Bielefeld, Dortmund, Meinerzhagen und Münster geplant. Im Zuge der Corona-Pandemie mussten diese Regionalveranstaltungen leider abgesagt werden.

Bis zum 12.08.2020 (Ende der Sommerferien) gingen insgesamt 28 angefragte Stellungnahmen ein, davon 23 aus Kirchenkreisen (vgl. Anlage 3). Coronabedingt beruhen die Stellungnahmen der Kirchenkreise überwiegend auf Beschlüssen der Kreissynodalvorstände, statt wie üblich auf Beschlüssen der Kreissynoden. Am Umfang und Inhalt vieler Stellungnahmen lässt sich jedoch erkennen, dass innerhalb der Kirchenkreise dankenswerterweise trotz der Pandemiesituation eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Gesetzesentwurf erfolgte. Ein Kirchenkreis hat mitgeteilt, dass man sich aufgrund der Umstände infolge Pandemie nicht in der Lage sähe, eine Stellungnahme zu erarbeiten.

Um die Anmerkungen aus den Stellungnahmen angemessen wahrnehmen und einordnen zu können und ggf. den Gesetzesentwurf zu überarbeiten, werden nach dem 12.08.2020 eingehende Stellungnahmen nicht mehr in dieser Vorlage berücksichtigt. Sollten Kreissynoden noch nach diesem Termin Beschlüsse mit neuen inhaltlichen Aspekten übersenden, können diese Anmerkungen noch in den Tagungsgesetzesausschuss der Landessynode eingebracht und nach dortigem Ermessen mitbedacht werden.

Ausnahmslos begrüßen alle Stellungnahmen die Gesetzesinitiative und im Wesentlichen gilt dies auch für den vorliegenden Gesetzesentwurf.

Mit der grundsätzlichen Zustimmung übermittelten viele Stellungnahmen mit Blick auf einzelne Punkte aber auch Anpassungsvorschläge, Verständnisfragen sowie kritische Anmerkungen. Soweit sich mit einem Aspekt des Gesetzes mehrere Stellungnahmen beschäftigen oder zentrale Punkte des Gesetzes berührt werden, wird unter *IV. Erörterung zentraler Punkte aus dem Stellungnahmeverfahren* ausführlich auf diese eingegangen. Im Übrigen findet sich unter Anlage 3 eine Synopse, in der alle Anmerkungen aus den Stellungnahmen dem jeweiligen Paragraphen des Kirchengesetzes zugeordnet und soweit dies angezeigt erscheint kurz kommentiert werden. Die vollständigen Stellungnahmen können bei Bedarf während der Landessynode 2020 eingesehen werden.

Nach Beratung im Ständigen Kirchenordnungsausschuss, im Finanzausschuss und im Landeskirchenamt hat die Kirchenleitung in ihrer Sitzung am 23./24. September beschlossen, den aufgrund der Stellungnahmen überarbeiteten Entwurf des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Landessynode 2020 zur Beschlussfassung vorzulegen und die Zustimmung zu empfehlen.

III. Zum Inhalt des Gesetzes

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren (Präambel, S. 1).

Mit dem Kirchengesetz will die EKvW deshalb klare Standards zum Schutz vor und im Umgang mit sexualisierter Gewalt setzen. Zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung werden für alle kirchlichen Körperschaften verbindliche Regelungen getroffen. Beruflich wie ehrenamtlich in der Kirche Tätige werden flächendeckend und verbindlich mit dem Thema befasst. Mit dem sich verbreiternden Wissen um Risiken in der eigenen Einrichtung, Täterstrategien, die Bedürfnisse bzw. die Not von Betroffenen sollen eine innere Haltung und Aufmerksamkeit entstehen, die wenig Raum für unangemessenes sexuelles Verhalten lassen bzw. aus welchen heraus konsequent auf solches Verhalten reagiert wird. Die zunehmende Professionalität der Menschen im Umgang mit sexualisierter Gewalt auf allen Ebenen der Ev. Kirche von Westfalen soll künftig potentielle Täter und Täterinnen abschrecken.

Der Wortlaut des Kirchengesetzes, mit Hilfe dessen Regelungen das Vorstehende erreicht werden soll, findet sich in Anlage 1 dieser Vorlage.

Anlage 2 enthält eine Gesetzesbegründung, die die Regelungsinhalte des Gesetzes selbst sowie die Abweichungen von der EKD-Richtlinie und vom Kirchengesetz der EKIR erläutert.

Anlage 5 fasst auf einer Seite die wesentlichen Inhalte des Gesetzesentwurfs zusammen.

Alle Anlagen enthalten bereits die Veränderungen, die nach Sichtung der Stellungnahmen zur Übernahme vorgeschlagen werden.

IV. Erörterung zentraler Punkte aus dem Stellungnahmeverfahren

Im Folgenden werden, wie unter *II. Das Gesetzgebungsverfahren in der EKvW* angekündigt, einzelne Aspekte des Gesetzes dargestellt, auf die sich mehrere Stellungnahmen beziehen oder die zentrale Punkte des Gesetzes berühren.

1. § 5 Abs. 1 Ziff. 1 S. 2: Ausnahme vom Einstellungsausschluss

In insgesamt 6 Stellungnahmen³ wird angeregt, Satz 2 zu streichen, gemäß dem in begründeten Ausnahmefällen trotz Verurteilung wegen einer der genannten Straftaten eine Einstellung bzw. eine Tätigkeitsaufnahme erfolgen können soll, wenn ein Kontakt zu Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist. Zur Begründung wird vorgetragen, dass

1. in Kirchengemeinden entsprechende Kontakte unabhängig vom Haupteinsatzfeld nie ausgeschlossen werden könnten,
2. nicht seriös und auf Dauer ausgeschlossen werden könne, dass sich in Folge von Umstrukturierungsprozessen einer Körperschaft oder Einrichtung in der Zukunft doch Kontaktflächen mit Schutzbedürftigen böten und insofern die Voraussetzungen des Satzes 2 faktisch nicht erfüllbar seien,
3. es angesichts der Entwicklung einzelner Berufsbiographien auch schwer zu garantieren sei, dass zukünftige Vorgesetzte dem bei Einstellung entstehenden Kontaktverbot dauerhaft Beachtung schenken,
4. man mit einer Streichung eine dem § 72a SGB VIII gleiche Rechtslage herstelle.

Ein uneingeschränktes Einstellungsverbot in § 5 Abs. 1 Ziff. 1 entspräche tatsächlich dem staatlichen Vorgehen im Rahmen der Jugendhilfe (§ 72a SGB VIII, dem Abs. 1 Ziff. 1 nachgebildet ist, ist ebenfalls ohne Ausnahmen formuliert). Die EKvW würde an dieser Stelle einer Wertung des Sozialgesetzgebers folgen, der ebenfalls keine Ausnahmemöglichkeit vorsieht. Gleichwohl ist auch im staatlichen Bereich nach Erreichen der Tilgungsfristen im Bundeszentralregister und wegen entsprechender Verwertungsverbote im BZRG das Einstellungsverbot dann faktisch nicht mehr durchsetzbar. Im staatlichen Recht wird dem Resozialisierungsinteresse von Tätern und Täterinnen derzeit auf diese indirekte Weise Rechnung getragen.⁴

Bei Streichung der Ausnahmeklausel im westfälischen Kirchengesetz würde sich also das Resozialisierungsinteresse von Tätern und Täterinnen in jedem Falle soweit realisieren, wie es durch die staatlichen Tilgungs- bzw. Aufnahmezeiten und Verwertungsverbote geschützt ist. Mit guten Gründen kann man an dieser Stelle deshalb auch von einer Ausnahmemöglichkeit absehen. Zumal ein Einstellungsverfahren fehleranfälliger und juristisch angreifbarer wird, wenn die korrekte Anwendung einer Ausnahmeregelung zu prüfen ist.

³ KK Dortmund, KK Hattingen-Witten, KK Münster, Institut für Kirche und Gesellschaft (IKG), Ausschuss für das Frauenreferat und Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GesAMAV).

⁴ Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass sich derzeit mehrere Gesetzesentwürfe - teils noch als Referentenentwurf des Bundesjustizministeriums (https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Bekaempfung_sex_Gewalt_Kinder.html?nn=6766196), teils schon als Bundestagsdrucksache (BT-Drucksache 19/18019) - mit der Änderung des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) beschäftigen. Gegenstand der vorgeschlagenen Änderungen ist die Verlängerung bzw. Abschaffung der Tilgungsfristen für alle Straftatbestände, die sich unmittelbar auf den Schutz von Kindern beziehen. Angesichts der derzeitigen gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit der Frage von Kindeswohlgefährdung steht eher zu erwarten, dass es in jedem Fall zu einer Verschärfung der Rechtslage kommen und dem Schutzinteresse von Kindern staatlicherseits weitergehender Vorrang eingeräumt werden wird als bislang.

Vor diesem Hintergrund sieht der vorliegende Entwurf die Streichung von § 5 Abs. 1 Ziff. 1 Satz 2 vor. Damit ist der Gesetzentwurf der EKvW auch an dieser Stelle wieder deckungsgleich mit dem entsprechenden Kirchengesetz der EKiR.

2. zu § 5 Abs. 1 Ziff. 2: arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen während eines Beschäftigungsverhältnisses

Angefragt wird in mehreren Stellungnahmen⁵ die rechtliche Zulässigkeit, aber auch Verhältnismäßigkeit von arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen bei der Ausübung sexualisierter Gewalt oder Verstößen gegen das Abstinenzgebot. In einem Votum wird die Androhung auch als zu schwach gekennzeichnet.

Rechtliches Ziel dieser Ziffer ist die Klarstellung, dass sexualisierte Gewalt und Verstöße gegen das Abstinenzgebot den Interessen der kirchlichen Arbeitgeber und Dienstherrn zuwiderlaufen und daran Folgen geknüpft werden können. Diese müssen je dem Einzelfall entsprechend der arbeits- und dienstrechtlichen Rechtslage angemessen eingesetzt werden. Die „Angemessenheit“ von Maßnahmen ergibt sich aus dem Rechtsrahmen gesetzt durch Normen, aber auch fortentwickelt durch Rechtsprechung. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, formuliert das Kirchengesetz hier nicht schärfer, aber auch nicht schwächer, sondern droht die jeweils „entsprechende“ Maßnahmen an.

3. zu § 5 Abs. 3: Vorlage erweiterter Führungszeugnisse

Viele Stellungnahmen beschäftigen sich ausführlich mit der Frage der erweiterten Führungszeugnisse.

- a) 5 Stellungnahmen⁶ fordern eine Vorlagepflicht auch für alle ehrenamtlich Tätigen⁷, weil gerade ehrenamtlich Mitarbeitende sich oft auch spontan in Bereichen engagieren, für die sie ursprünglich nicht vorgesehen waren. Weil kirchlichen Mitarbeitenden nahezu durchgängig ein Vertrauensvorschuss entgegengebracht werde, müsse sichergestellt werden, dass er auch gerechtfertigt sei. Leitungsorgane sollten zudem davon entlastet werden, immer wieder entscheiden und auch nachhalten zu müssen, ob eine Person bzw. für eine Aufgabe nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu den genannten Schutzgruppen erfordere, dass ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werde.

Mit der vorgeschlagenen Regelung, grundsätzlich erweiterte Führungszeugnisse von allen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden zu verlangen, würde sichergestellt, dass staatlich verfügbare Informationen zu relevanten Straftaten für jeden Mitarbeitenden Berücksichtigung finden. Zugleich würden Anforderungen an Leitungsorgane, die zum größten Teil ehrenamtlich besetzt sind, reduziert.

⁵ KK Münster, KK Wittgenstein, Diakonie RWL.

⁶ KK Bochum, KK Steinfurt-Coesfeld-Borken, KK Tecklenburg, IKG, Ausschuss für das Frauenreferat.

⁷ Für beruflich Mitarbeitende gilt dies nach § 5 Abs. 3 Satz 1 bei Einstellung ohnehin.

Andererseits teilen bislang weder die EKD noch ihre Gliedkirchen (einschließlich der EKIR oder LLK) die Einschätzung, dass es notwendig sei, in diesem Punkt schärfere Regelungen vorzusehen. Es erscheint deshalb fraglich, ob die EKvW diese Verschärfung als einzige auf den Weg bringen sollte. Es bietet sich an, die Vorschrift in diesem Punkt zunächst in der bisherigen Form zu belassen und mit ihr Erfahrungen zu sammeln. Gegebenenfalls kann im Zuge einer Evaluierung des Gesetzes (s.u.) eine Ausweitung geregelt werden, wenn sich dies bis dahin als hilfreich darstellt.

Klarstellend sei darauf hingewiesen, dass von der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses bei Aufnahme der Tätigkeit auch Pfarrerinnen und Pfarrer erfasst sind. Dies wurde in den vergangenen Jahren bei Aufnahme in den Vorbereitungsdienst auch schon so praktiziert.

- b) In 7 Stellungnahmen⁸ wird angeregt, sich die erweiterten Führungszeugnisse entsprechend dem Vorbild der EKD und der EKIR regelmäßig, längstens alle 5 Jahre, vorlegen zu lassen und nicht unter Hinweis auf finanzielle und verwaltungstechnische Ressourcen auf die Wiedervorlage zu verzichten.

Im Sinne der Einheitlichkeit innerhalb der EKD wie auch besonders des Rheinland-Westfalen-Lippe-Raumes ist eine solche Änderung zu befürworten. Damit würden staatlich zugängliche Informationen, die zum Schutz der genannten Gruppen eingeholt werden können, effektiv genutzt. Neben anderen Maßnahmen ist auch die regelmäßige Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses geeignet, gegenüber Mitarbeitenden immer wieder die Bedeutung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt innerhalb der EKvW zu unterstreichen und dass Kirche in diesem Punkt wachsam ist. Zudem vermeidet die EKvW so im Fall eines Vorwurfs, an diesem Ende „falsch“ gespart zu haben.

- c) Zwei Stellungnahmen⁹ regen an klarzustellen, dass auch bereits beschäftigte Mitarbeitende verpflichtet sind, ab Inkrafttreten des Gesetzes erweiterte Führungszeugnisse vorzulegen.

Dies ist beabsichtigt in den Ausführungsbestimmungen der Kirchenleitung durch Festlegung einer Übergangsfrist bis zu der die entsprechenden Führungszeugnisse vorzulegen sind (vgl. auch § 11 S. 2).

Darüber hinaus wurde in vielen Fragen das Bedürfnis nach Konkretisierungen zur Umsetzung der Vorlagepflicht deutlich. Zwar hilft hier formal fast durchgängig schon die bereits vorliegende Begründung weiter, die Fragen verdeutlichen aber zugleich den empfundenen Komplexitätsgrad der Regelung. Wie auch zu anderen Bereichen werden hier Arbeitshilfen erstellt werden.

Konkret wurden folgende Fragen gestellt:

⁸ KK Dortmund, KK Gelsenkirchen-Wattenscheid, KK Hattingen-Witten, KK Steinfurt-Coesfeld-Borken, IKG, Ausschuss für das Frauenreferat, GesaMAV; wohl auch KK Münster.

⁹ KK Iserlohn, KK Münster.

1. Wer entscheidet, wer, wann und ggf. wie oft ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist? Antwort: Das rechtsvertretende Leitungsorgan, d.h. das Presbyterium, der Kreissynodalvorstand etc.).
2. Wer dokumentiert die Einsichtnahme in die Zeugnisse ehrenamtlich Tätiger bzw. wer entscheidet, wo und wie dies geschieht? Antwort: Grundsätzlich liegt auch diese Entscheidung beim jeweiligen Leitungsorgan. Sinnvollerweise kann nur empfohlen werden, die Dokumentation einschließlich einer etwaigen Wiedervorlage einer beruflich beschäftigten Person bzw. Stelle zu übertragen. Bei entsprechender Verabredung im Kirchenkreis könnte etwa das Kreiskirchenamt diese Aufgabe übernehmen, wenn aus den Kirchengemeinden entsprechende Listen der ehrenamtlich Tätigen übermittelt werden.
3. Wer trägt die Kosten für die Zeugnisse? Antwort: Die Kosten für beruflich Beschäftigte (13 € pro Zeugnis) trägt der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr. Für ehrenamtlich Tätige sind die Zeugnisse kostenfrei.

Die Anregungen zur Aufnahme eines Hinweises auf die Verwertungsverbote des BZRG wurden aufgenommen und in einem neuen Abs. 4 des § 5 geregelt.

4. zu § 6: Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

Zu den künftig durchzuführenden Maßnahmen gingen eine große Anzahl sehr unterschiedlicher Anmerkungen ein.

Einzelne Stellungnahmen begrüßen gerade, dass mit Blick auf die Präventions- und Interventionsmaßnahmen die Verantwortlichkeit der jeweiligen Leitungsorgane betont und gestärkt wird.

Zugleich wird an einer Reihe von Voten deutlich, dass mit Blick auf die Erarbeitung von institutionellen Schutzkonzepten sich nicht alle Leitungsorgane selbst als Verantwortliche angesprochen fühlen, sondern davon ausgehen oder teilweise fordern, dass andere Ebenen hier vorarbeiten und man selbst dann ein Schutzkonzept übernehmen könne.

Aus wieder anderen Stellungnahmen lässt sich demgegenüber ablesen, dass diese Aufgabe genau im Blick war, man sich allerdings als größtenteils ehrenamtlich besetztes Leitungsorgan nicht ohne weiteres in der Lage sehe, diese Aufgabe allein zu erfüllen, sondern auf Begleitung angewiesen sei.

Insgesamt machen die Reaktionen transparent, dass vor Ort häufig noch Unsicherheit über die eigene Rolle und in vielen Fällen auch Unterstützungsbedarf besteht.

Der Erarbeitung eines Musterschutzkonzeptes z.B. durch die Landeskirche oder den Kirchenkreis steht das zentrale Ziel von Schutzkonzepten entgegen. Durch das Schutzkonzept soll die eigene Kirchengemeinde oder Körperschaft zu einem sicheren Ort mit kompetent handelnden Mitarbeitenden entwickelt werden. Wie in jedem Organisationsentwicklungsprozess kann dies nur unter tatsächlicher Einbindung der Mitarbeitenden und nur unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen (Strukturen und Arbeitsabläufe etc.) vor Ort erfolgreich gelingen.

Der erste Schritt zur Unterstützung der Körperschaften ist mit der Einrichtung von Stellenanteilen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in jedem Kirchenkreis gegangen. Diese speziell geschulten Personen sind in der Lage, den Mitarbeitenden vor Ort das notwendige Wissen zu vermitteln, welches die Grundlage für die Erarbeitung eines Schutzkonzepts, die Erstellung einer Risikoanalyse oder eines Interventionsplans darstellt.

Darüber hinaus bedürfen aber vermutlich viele Leitungsorgane, wie in den Stellungnahmen formuliert, bei der Planung und Durchführung des konkreten Erarbeitungsprozesses der genannten Maßnahmen der fachlichen Begleitung. Der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung (UBSKM) empfiehlt eine solche Begleitung ebenso wie die EKD. In manchen Gliedkirchen gibt es deshalb sogenannte Präventionsfachkräfte, die als Expertinnen und Experten genau diese Aufgabe leisten. Es bietet sich an, auch diesbezüglich auf der Ebene der Kirchenkreise in eine Verständigung über die gemeinsame Organisation und Finanzierung einzutreten, da die erforderliche Fachlichkeit nur aus einer beruflichen Position heraus gewährleistet werden kann.

Anpassungsbedarf des Gesetzes lässt sich aus den Voten indes nicht ablesen.

5. zu § 7: Melde- und Ansprechstelle(n), Stellung und Aufgaben

In vielen Stellungnahmen¹⁰ wird nach Konkretisierungen zu den Melde- und Ansprechstellen, ihren Verortungen in den Ebenen, Aufgaben und Kompetenzen gefragt. Ebenso wird das Verhältnis zu dem bisherigen System mit Ansprechpersonen in den Kirchenkreisen angesprochen. Hierzu können die nachstehenden Erläuterungen gegeben werden.

Bei der Ausgestaltung der Melde- und Ansprechstelle(n) handelt es sich um eine organisatorische Entscheidung. Diese ist sinnvollerweise nicht unmittelbar in einem Gesetz vorzunehmen, da aufgrund sich verändernder Rahmenbedingungen strukturelle Anpassungen erforderlich werden können. Zur organisatorischen Umsetzung ist deshalb die Kirchenleitung im Wege einer Ausführungsverordnung beauftragt (vgl. § 11). Zum Zeitpunkt der Einleitung des Stellungnahmeverfahrens waren entsprechende inhaltliche Überlegungen noch nicht kommunikationsreif.

Nach derzeitigem Stand ist Folgendes angedacht:

Die Aufgaben der Ansprechstelle für Betroffene nimmt die Beauftragte für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung der Landeskirche (derzeit Kirchenrätin Daniela Fricke) wahr. In dieser Funktion steht sie bereits seit dem 1. Januar 2019 zur Verfügung; das Angebot ist bereits von vielen Betroffenen genutzt worden. Um Betroffenen, welche nicht mit Repräsentanten der aus ihrer Sicht „Täter*innen-Organisation“ in Kontakt treten wollen, ein alternatives Kontaktangebot zu schaffen, ist angedacht, eine unabhängige Beratungsstelle zu beauftragen, mit angemessenen Stundenanteilen für Beratungsgespräche zur

¹⁰ KK Dortmund, KK Gladbeck-Bottrop-Dorsten, KK Iserlohn, KK Lübbecke, KK Münster, KK Steinfurt-Coesfeld-Borken, IKG, Ausschuss für das Frauenreferat, GesaMAV.

Verfügung zu stehen. Darüber hinaus beteiligt sich die Beauftragte an der fachlichen Fortentwicklung des Themenkomplexes innerhalb der Landeskirche und der EKD.

Die *Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung* bei der Diakonie RWL (FUVSS) nimmt - wie bereits in der Vergangenheit - die allgemeine Beratung zur Präventions- und Interventionsarbeit wahr, (z.B. Entwicklung von Standards, Vernetzung und Koordination des fachlichen Austausches), berät die Leitungsorgane beim Umgang mit einem konkreten Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt (Beratung im Interventionsfall), nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter. Zudem beteiligt sie sich am EKD-weiten Fachaustausch.

Mit diesen Aufgaben kann bei der FUVSS auch die Entgegennahme von Meldungen über sexualisierte Gewalt als Meldestelle im Sinne von § 7 Abs. 3 Nr. 5 i.V.m. § 8 Abs. 1 S.1 verbunden werden. Ebenso könnte die FUVSS die Beratung von Mitarbeitenden zur Einschätzung eines Verdachtes i.S.v. § 8 Abs. 1 S. 2 übernehmen. In diesen Punkten ist die Abstimmung mit den Kooperationspartnern noch nicht abgeschlossen, so dass hier noch keine definitive Aussage getroffen werden kann.

Das System der Ansprechpersonen in den Kirchenkreisen wurde zu seiner Zeit vorbildlich und in einer Vorreiterrolle unter den Gliedkirchen entwickelt, entspricht aber heute nicht mehr dem fachlichen Standard. Sowohl die Zahl, die Vielgestaltigkeit und Komplexität der gemeldeten Fälle haben gezeigt, dass die Arbeit der Ansprechpersonen (sehr unterschiedlich qualifiziert und in den Kirchenkreisen auch unterschiedlich verortet) durch den Ausbau von Hauptamtlichkeit und ein ausreichendes Stundenkontingent weiter zu professionalisieren ist. Nur so lassen sich Überforderungssituationen vermeiden und die Qualität der einzelnen Interventionen gewährleisten. Vor diesem Hintergrund wurde die Entwicklung des Kirchengesetzes betrieben und wurden die zu bewältigenden Aufgaben mit dem Ziel der Rollenklarheit verschiedenen Beteiligten zugeordnet: der Ansprechstelle, der Meldestelle, der FUVSS, den Leitungsorganen. Des Weiteren wurden durch die Kirchenkreise zwischenzeitlich Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Vermittlung des notwendigen Fachwissens vor Ort eingesetzt (s.o. IV.4.). Darüber hinaus wird vorgeschlagen, zur Begleitung der Präventionsarbeit vor Ort, insbesondere bei der Erarbeitung von Schutzkonzepten, Stellenanteile für Präventionsfachkräfte einzurichten (s.o. IV.4.). Je nach beruflicher Qualifikation und inhaltlicher Ausrichtung können sich fachlich qualifizierte Ansprechpersonen zukünftig ggf. hauptamtlich in der Präventionsarbeit der Kirchenkreise engagieren. Die bisherige Rolle der Ansprechpersonen mit ihren vielfältigen Zuschreibungen ist im durch das Kirchengesetz beschriebenen Gesamtsystem zum Schutz vor sexualisierter Gewalt allerdings nicht mehr vorgesehen. Da es sich bei den Ansprechpersonen um kreiskirchliche Beauftragungen handelt, obliegt es den Kirchenkreisen über die weitere Zusammenarbeit mit den Synodalbeauftragten zu entscheiden.

6. Aufsichtliche Möglichkeiten bei mangelnder Umsetzung der Gesetzesvorgaben durch Leitungsorgane

In zwei Stellungnahme¹¹ wird nach den Konsequenzen und aufsichtlichen Mitteln gefragt, wenn Leitungsorgane die gesetzlichen Vorgaben nicht umsetzen.

Grundsätzlich wird in der EKvW wie auch im staatlichen Rechtssystem nicht die Einhaltung jeder Regelung kontrolliert, sondern auf die Rechtstreue/Compliance aller Gliederungen der Landeskirche vertraut. Unabhängig von im Einzelfall gesondert normierten Konsequenzen steht der jeweiligen Aufsicht immer ein Auskunftsrecht zu. Darüber hinaus ist angedacht, in der Ausführungsverordnung Übergangsfristen für die Erstellung von Schutzkonzepten und die Einholung von erweiterten Führungszeugnissen von Mitarbeitenden festzulegen, die bereits im kirchlichen Dienst tätig sind.

Ungeachtet dessen darf erwartet werden, dass die Leitungsorgane angesichts der besonderen öffentlichen Aufmerksamkeit, die dem Umgang mit sexualisierter Gewalt durch die Kirchen derzeit zukommt, und dem enormen Vertrauensverlust, der mit jedem Interventionsfall weit über den Ort des Geschehens hinaus zu verzeichnen ist, ihre Verantwortung für sich und Kirche insgesamt wahrnehmen und die Umsetzung zeitnah beginnen werden. Auch die Transparenz, die über die Berichtspflicht (vgl. § 12) zum Stand der Präventions- und Interventionsmaßnahmen in der EKvW hergestellt wird, mag den Umsetzungsehrgeiz erhöhen.

7. Umgang/Rehabilitation/Resozialisierung von Beschuldigten bzw. Tätern und Täterinnen

Zahlreiche Stellungnahmen¹² fordern, der Umgang mit Beschuldigten während eines laufenden Interventionsfalles, sowie der Umgang mit Personen, denen sexualisierte Gewalt nicht nachgewiesen werden kann ebenso wie der Umgang mit Tätern und Täterinnen, müsse explizit bedacht werden bzw. solle Eingang in das Gesetz finden.

Alle diese Punkte sind berechtigt und zwingend schon aus dem kirchlichen Auftrag heraus aufzugreifen. Allerdings betreffen diese Fragen durchgängig das konkrete Handeln vor Ort in einem Krisenfall und sind deshalb statt unmittelbar in diesem Gesetz im strukturierten Handlungs- und Notfallplan, der im Rahmen der Erarbeitung des institutionellen Schutzkonzeptes erstellt werden muss, zu bedenken. Es wird bereits jetzt seitens des Landeskirchenamtes und der FUVSS darauf hingewirkt, dass das Schulungsmaterial *Hinschauen-Helfen-Handeln* der EKD diese Punkte dezidiert vorsieht. Gleiches ist auch für weitere Arbeitshilfen der Landeskirche zur Präventionsarbeit im Sinne von § 6 Abs. 2 des Gesetzes geplant. Allerdings sei bereits hier darauf hingewiesen, dass der Umgang mit und die Rehabilitation von Beschuldigten nur selten immer gleichen Standards wird folgen können, weil die konkreten Lebenssachverhalte sich sehr stark unterscheiden werden. Ein immer gleiches Vorgehen wird

¹¹ IKG, Ausschuss für das Frauenreferat.

¹² KK Dortmund, KK Münster, Recklinghausen, KK Steinfurt-Coesfeld-Borken, KK Tecklenburg, Gesamt-MAV.

deshalb in der Regel nicht hilfreich sein. Insofern werden alle Arbeitsmaterialien und auch der Notfallplan eher Leitlinien für ein angemessenes Vorgehen aufzeigen können.

8. Finanzierung

Mit Sorge werden teilweise die Kosten betrachtet, die durch die vom Gesetz verbindlich etablierte Präventionsarbeit ausgelöst werden (so KK Vlotho und KK Münster).

Hierzu ist festzustellen, dass Präventionsarbeit innerhalb der Institution Kirche nicht mehr wegzudenken ist: die Notwendigkeit ergibt sich aus dem kirchlichen Auftrag selbst (s.o. und siehe Gesetzesbegründung), aber auch aus der derzeitigen gesellschaftlichen Lage. Die vorgeschlagenen Präventionsmaßnahmen setzen im Wesentlichen den derzeitigen Fachstandard des UBSKM um. Dazu hat sich die EKvW zusammen mit allen Gliedkirchen der EKD verpflichtet. Dieser fachliche Standard lässt sich nicht allein durch ehrenamtliches Engagement erreichen, sondern erfordert jedenfalls in Teilen seiner Umsetzung professionelle Begleitung, insbesondere bei der Erarbeitung von Schutzkonzepten, bei den notwendigen Schulungen, in der Melde- und Ansprechstelle etc.

Positiv gewendet gilt es aber wahrzunehmen, was sich innerhalb der EKvW mit diesen Maßnahmen erreichen lässt:

- Alle Mitarbeitenden (beruflich und ehrenamtlich Tätige) werden sicherer im Umgang mit Nähe und Distanz. Durch die Befassung mit dem Thema bei der Erarbeitung der Schutzkonzepte und in den Schulungen erlangen sie Handlungssicherheit im Umgang sexualisierter Gewalt.
- Gute Präventionsarbeit fördert das Vertrauen in Kirche bei den Kirchenmitgliedern wie in der Gesellschaft. Wo Präventionsmaßnahmen die Aufmerksamkeit für sexualisierte Gewalt geschärft haben, steigt das Risiko der Entdeckung und wird künftig Täter und Täterinnen abschrecken, in der EKvW sexualisierte Gewalt auszuüben.

Der Verzicht auf Präventionsarbeit dürfte dagegen zu mehr Interventionsfällen führen, weil Täter und Täterinnen sich hier sicher fühlen. Jeder neue Fall fügt Menschen Schaden zu und verspielt darüber hinaus überdimensional Vertrauen in die ganze Institution. Der finanzielle Schaden ist dann deutlich größer als nur die Mittel, die in die Interventionsmaßnahmen selbst gesteckt werden müssen.

9. Evaluierung und Berichtspflicht

Aufgegriffen wurde in § 12 die vielfache Anregung, das Gesetz angesichts des damit verbundenen pionierhaften Vorgehens nach einer gewissen Erprobungszeit zu evaluieren. Ebenso wurde eine regelmäßige Berichtspflicht gegenüber der Landessynode und der Kirchenleitung aufgenommen.

10. Kommunikation des Gesamtkonzeptes und einzelner Maßnahmen

Eine Stellungnahme¹³ weist auf die Notwendigkeit hin, bei der Einführung der neuen Regelungen sowie bei Präventions- und Interventionsmaßnahmen darauf zu achten, dass auch die Menschen angemessen eingebunden werden, die auf besondere Kommunikationswege angewiesen sind, wie z.B. Kommunikation in leichter Sprache, Gebärdensprache, Brailleschrift, Hörangebote etc.

Der Hinweis wird für die weitere Implementierung gerne aufgenommen.

¹³ Ausschuss für Seelsorge und Beratung

Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Vom ...

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen). Die Evangelische Kirche von Westfalen setzt sich mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein; gemeinsam wirken sie auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

§ 1

Zweck und Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt.
- (2) Die Landeskirche wirkt darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend im *Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.* und den zugeordneten Einrichtungen zur Anwendung gebracht werden.
- (3) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 2

Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

- (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 der Täter oder die Täterin 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 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Kindern, das heißt gegenüber Personen unter 14 Jahren, ist sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

§ 3 Mitarbeitende

Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.

§ 4 Grundsätze

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z.B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

(3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

§ 5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss

(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:

1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.

2. Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.
 3. Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nr. 1 oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist nach Maßgabe des jeweiligen Rechts die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder, sofern sie kraft Gesetzes eintritt, festzustellen. Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche
 - a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
 - b) Kinder- und Jugendhilfe,
 - c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
 - d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
 - e) Seelsorge und
 - f) Leitungsaufgabenzum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.
- (2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.
- (3) Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen. Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorlegen. Für Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane gilt Satz 2 ungeachtet des Kontakts zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen immer. Das rechtsvertretende Leitungsorgan entscheidet in allen anderen Fällen, ob nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu den genannten Personengruppen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.
- (4) Die Regelungen zu Verwertungsverböten des Bundeszentralregisters (BZRG) sind zu beachten.

§ 6

Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

- (1) Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich
 1. institutionelle Schutzkonzepte aufgrund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen),

2. bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen),
3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise zu unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen),
4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse).

(2) Die Landeskirche soll die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen, die auch einen Überblick über Präventionsangebote und -instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.

(3) Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:

1. Einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention,
2. Erstellung einer Risikoanalyse,
3. einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden,
4. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanzverhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,
5. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern,
6. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,
7. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,
8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.

(4) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger und Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.

§ 7
Melde- und Ansprechstelle,
Stellung und Aufgaben

(1) Zur Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Koordination der Aufgaben nach § 6 wird eine oder werden mehrere Stellen als Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt eingerichtet. Es können eine oder mehrere Stellen gliedkirchenübergreifend mit der Aufgabewahrnehmung betraut werden; ebenso können Kooperationen mit gliedkirchlichen Diakonischen Werken eingegangen werden.

(2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Die Meldestelle ist verpflichtet, Hinweisen auf Strukturen nachzugehen, die geeignet sind, Täter oder Täterinnen zu schützen. Sie nimmt ihre Aufgaben selbständig und bei der Bearbeitung von Meldungen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.

(3) Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten des jeweiligen Leitungsorgans oder der jeweiligen Einrichtungslleitung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden: Sie

1. berät bei Bedarf die jeweilige für die Leitung zuständige Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,
2. unterstützt Leitungsorgane bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf Strukturen nach, die geeignet sind, Täter oder Täterinnen zu schützen,
3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit,
4. unterstützt die Leitungsorgane bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes,
5. nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen und sorgt dafür, dass diese bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter,
7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden,
8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet,
9. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help der EKD zusammen.

(4) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen aus den privat- und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 3 unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

§ 8

Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt

(1) Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.

(2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 4 Satz 2.

§ 9

Unabhängige Kommission

(1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, richtet die Evangelische Kirche von Westfalen eine Unabhängige Kommission ein, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Leistungen für erlittenes Unrecht zuspricht. Die Unabhängige Kommission kann gemeinsam mit anderen Gliedkirchen oder gemeinsam mit gliedkirchlichen diakonischen Werken eingerichtet werden.

(2) Die Unabhängige Kommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.

§ 10

Unterstützung für als Minderjährige Betroffene

(1) Die Evangelische Kirche von Westfalen bietet Personen, die als Minderjährige sexualisierte Gewalt erlebt haben, auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittener Unrechts an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.

(2) Die Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.

(3) Die kirchliche oder diakonische Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.

§ 11
Verordnungsermächtigung

Die Kirchenleitung kann Einzelheiten zur Durchführung dieses Kirchengesetzes durch Verordnung regeln. Dazu zählen die organisatorische Ausgestaltung der Melde- und Ansprechstelle sowie Übergangsfristen zur Umsetzung der Vorgaben aus diesem Gesetz, insbesondere Fristen zur Entwicklung von Schutzkonzepten und für die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse von Mitarbeitenden, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in dessen Geltungsbereich tätig sind.

§ 12
Berichtspflicht und Evaluation

Der Landessynode ist regelmäßig über die Entwicklung der Präventions- und Interventionsarbeit innerhalb der EKvW zu berichten.

Drei Jahre nach Inkrafttreten ist dieses Gesetz zu evaluieren.

§ 13
Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. März 2021 in Kraft.

Halle, ... November 2020

Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung

BEGRÜNDUNG

zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt Stand: 15.10.2020

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines.....	4
1. Gemeinsame Regelung im Bereich der EKD	4
2. Sexualisierte Gewalt muss verhindert werden.....	4
3. Begriff der „sexualisierten Gewalt“	5
Zur Präambel	6
1. Grundverständnis des Gesetzes	6
2. Begriff „christliches Menschenbild“	7
3. Wirkungskreis der evangelischen Kirche	7
4. Kinder und Jugendliche	7
5. Hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen.....	7
6. Seelsorgesituationen	8
7. Begriff „Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“	8
Zu § 1 Zweck und Geltungsbereich	8
Zu § 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt.....	9
1. § 2 Absatz 1 – Regelungsziel und Systematik:.....	9
a) Gemeinsames Verständnis und gemeinsamer Sprachgebrauch.....	9
b) Regelungssystematik: Orientierung an § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).....	9
2. Regelung des § 2 Absatz 1 Satz 1	10
a) unerwünschtes Verhalten.....	10
b) sexuell bestimmtes Verhalten.....	11
c) Würdeverletzung.....	12
d) „bewirken“ oder „bezwecken“	12
3. Regelungen des § 2 Absatz 1 Sätze 2 bis 4.....	12
4. Regelung des § 2 Absatz 2 im Einzelnen	13
a) Unerwünschtheit und Fehlen der Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung	13
b) Kann-Regelung.....	14
5. Regelung des § 2 Abs. 3 im Einzelnen	15

6. § 2 Absatz 4	16
Zu § 3 Mitarbeitende	16
Zu § 4 Grundsätze.....	16
1. Schutzgebot für alle Mitarbeitenden oder Teilnehmenden.....	16
2. Abstinenzgebot	16
3. Abstandsgebot.....	18
Zu § 5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss.....	18
1. Allgemeines	18
2. zu Absatz 1 Nr. 1 Tätigkeitsausschluss	19
a) Erfordernis erweiterter Führungszeugnisse	19
b) Keine Ausnahmeklausel	19
3. Abs. 1 Nr. 2 sexualisierte Gewalt während der Tätigkeit	21
4. Absatz 1 Nr. 3 Verurteilung während der Tätigkeit.....	21
5. Absatz 2 Umgang mit ehrenamtlich Tätigen	22
6. Absatz 3 Vorlagepflicht erweiterter Führungszeugnisse	22
a) gesetzliche Regelung im Sinne von § 30a BZRG	22
b) erweitertes Führungszeugnis von Ehrenamtlichen	23
c) erneute Vorlage eines Führungszeugnisses	23
d) Verfahren zum Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen	23
7. Absatz 4: Verwertungsverbote nach BZRG.....	24
Zu § 6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt	24
1. Allgemeines	24
2. Absatz 1 Verantwortlichkeit von Leitungsorganen	24
3. Absatz 2 Aufgabe der Landeskirche	25
4. Absatz 3 Standards der Schutzkonzepte	25
5. Absatz 4 Verhältnis zu anderen Vorschriften	26
Zu § 7 Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben	27
1. Allgemeines	27
2. Absatz 1 Grundlagen für Ansprech- und Meldestelle	28
3. Absatz 2 Betroffenenorientiertheit der Ansprech- und Meldestelle	28
4. Absatz 3 Aufgaben der Ansprech- und Meldestelle	29
5. Absatz 4 der EKD-Richtlinie.....	30
6. Absatz 4 dieses Gesetzes	30
Zu § 8 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt.....	30
1. Allgemeines	30
2. Absatz 1 Satz 1	30

a) Verdachtseinschätzung	30
b) Wirkung der Meldepflicht	31
c) Beratungsrecht zur Einschätzung eines Verdachtes	31
d) Wahrung der Vertraulichkeit der Identität	32
3. Absatz 2 Verhältnis Meldepflicht zu anderen Verschwiegenheitspflichten	32
Zu § 9 Unabhängige Kommission	33
1. Allgemeines	33
2. Absatz 1 Einrichtung einer Unabhängigen Kommission.....	33
3. Absatz 2 Besetzung und Arbeitsweise der Kommission	33
Zu § 10 Unterstützung für als Minderjährige Betroffene.....	34
Zu § 11 Verordnungsermächtigung	35
Zu § 12 Berichtspflicht und Evaluation.....	35
Zu § 13 Inkrafttreten	35

Das Kirchengesetz setzt im Wesentlichen die durch den Rat der EKD am 18./19. Oktober 2019 beschlossene Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt um.

Das rechtliche Instrument der Richtlinie nach Artikel 9 Grundordnung der EKD (GO-EKD) setzt Grundsätze und gibt damit einen verbindlichen Rahmen vor, dessen Ausgestaltung den Landeskirchen oder den jeweils zuständigen rechtlich selbständigen Einrichtungen überlassen bleibt.

Die Richtlinie empfiehlt die gesetzliche Ausgestaltung seitens der Landeskirchen sowie verbindlicher Regelungen bei den beschlussfassenden Trägerstrukturen im diakonischen Bereich (etwa in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen), die es bspw. ermöglicht, die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse auf der Grundlage kirchengesetzlicher bzw. kirchennormativer Regelungen zu fordern.

Das Ziel der Richtlinie ist eine möglichst einheitliche Praxis in den Gliedkirchen im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Abweichungen wurden deshalb ausführlich und gründlich beraten. Auf Grund der großen Übereinstimmung dieses Gesetzes mit der Richtlinie deckt sich auch diese Begründung weitgehend mit der Begründung zur Richtlinie. Aufgrund einiger Unterschiede im Einzelfall ist allerdings diese Begründung als Auslegungshilfe für das Kirchengesetz der EKvW maßgeblich.

Wesentliche Abweichungen zur Richtlinie werden jeweils erläutert und durch Fettdruck gekennzeichnet.

Allgemeines

1. Gemeinsame Regelung im Bereich der EKD

Die EKD hat bei dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ Koordinierungsaufgaben für die Gemeinschaft der Gliedkirchen übernommen. Sie ist dabei an einer nachhaltigen Umsetzung der Empfehlungen des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch interessiert, um den notwendigen Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt im Bereich evangelischer Einrichtungen und des gemeindlichen Lebens sowie in diakonischen Einrichtungen zu gewährleisten. Die Aufgaben der Prävention, Intervention und Hilfe obliegen den Gliedkirchen und den diakonischen Einrichtungen. Diese haben bereits wirkungsvolle Präventionsmaßnahmen und Verfahrensweisen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt implementiert.

2. Sexualisierte Gewalt muss verhindert werden

Sexualisierte Gewalt ist keine Erscheinung unserer Zeit, sondern seit Jahrhunderten Lebensrealität einer großen Zahl von Kindern, Jugendlichen und Heranwachsenden, sowie Erwachsenen mit Handicaps, Menschen, die der Pflege bedürfen oder Menschen, die unter besonderen Bedingungen in Heimen oder Anstalten leben. Übertretungen in Bezug auf sexualisierte Gewalt wurden gegenüber Minderjährigen oder Volljährigen in einem Abhängigkeitsverhältnis weltweit festgestellt. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die in ihr zusammengeschlossenen Gliedkirchen, die Diakonie Deutschland mit ihren angegliederten Einrichtungen wenden ihre Kraft dafür auf, Minderjährige oder Volljährige in einem Abhängigkeitsverhältnis vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Dieses Anliegen ist bedeutsam, da sexualisierte Gewalt fast immer in einer für Minderjährige oder Volljährige bedeutsamen oder auch lebenswichtigen Beziehung stattfindet. Sexualisierte Gewalt ist immer auch Missbrauch der Bindungs- und Vertrauensfähigkeit, Missbrauch von ungleichen Machtverhältnissen und ungleichen Entwicklungsständen, aufgrund derer es einverständliche oder partnerschaftliche Kontakte mit Minderjährigen oder Volljährigen in einem Abhängigkeitsverhältnis nicht geben kann.

Vor allem Minderjährige können durch sexualisierte Gewalt in ihrer gesamten psychischen und psychosexuellen Entwicklung gestört und nachhaltig geschädigt werden. Forschungsergebnisse der letzten drei Jahrzehnte belegen, dass bei schweren psychischen Erkrankungen sexueller Missbrauch im Entstehungsgefüge häufig eine zentrale Rolle spielt. Aber auch, wenn es nicht zur Ausbildung solcher Störungen kommt, sehen sich Betroffene nicht selten in ihrer Selbstachtung und Selbstliebe behindert, im Erleben einer lustvollen Sexualität und befriedigenden Partnerschaft und in ihrem körperlichen und seelischen Wohlbefinden.

Zu betonen ist, dass sexualisierte Gewalt sowohl von Männern als auch von Frauen ausgeübt wird, wenn auch nach bisherigen Erkenntnissen in unterschiedlichem Umfang und teils unterschiedlicher Art. Der vorliegende Gesetzesentwurf wie auch diese Begründung sprechen daher wo immer dies sprachlich möglich ist von Täter und Täterinnen.

3. Begriff der „sexualisierten Gewalt“

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ wird als Ergebnis einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Missbrauchs begriff vor allem im Kontakt mit Betroffenen und in der Öffentlichkeitsarbeit verwendet. Der Begriff „sexualisiert“ benennt deutlicher als andere Wendungen die Instrumentalisierung von Sexualität als Macht- und Gewaltausübung. Außer im strafrechtlichen Kontext wird der Begriff „Missbrauch“ vermieden, da dieser den positiven „Gebrauch“ von Kindern und Jugendlichen suggerieren könnte. Dies ist strikt abzulehnen, was sich heutzutage im Rückblick auf reformpädagogische Überzeugungen zur kindlichen Sexualität aufdrängt.

Die Begriffe „sexualisierte Gewalt“ und „sexuelle Selbstbestimmung“ bezeichnen das gleiche Problemfeld, räumen aber der Problematik von Machtstrukturen einen unterschiedlichen Stellenwert ein. Beide Begriffe fußen auf Artikel 2 Grundgesetz, der jedem Menschen das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit einräumt, das heißt auch auf die Gestaltung seiner eigenen Sexualität. Grenzen sind da, wo schützenswerte Belange anderer betroffen sind und strafrechtliche Vorschriften gelten, z.B. Schutz vor Missbrauch und weitere Vorschriften des Strafgesetzbuches (StGB).

Allein aus Sicht des Strafrechts weist der Titel des Gesetzes und damit auch der zentrale Begriff der „sexualisierten Gewalt“ auf eine enge Begrifflichkeit hin. Mit Gewalt sind im Sexualstrafrecht – wie etwa bei der Vergewaltigung in § 177 Absatz 5 StGB – nur die Anwendung von körperlicher Gewalt gegenüber dem Opfer und die Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben gemeint. Das Gesetz versteht den Begriff der sexualisierten Gewalt dagegen denkbar weit und weicht damit vom Strafrecht ab.

In der Sache wird mit dem Begriff „sexualisierte Gewalt“ die sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 4 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfasst, während selbst die

sexuelle Belästigung in Sinne des § 184i StGB deutlich enger ist („eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt“). Angesichts der unterschiedlichen Verwendung des Begriffs der sexuellen Belästigung im AGG und im StGB ist es gut vertretbar, als Oberbegriff im kirchlichen Kontext eine abweichende Formulierung zu verwenden, wengleich das Gesetz als rechtliche Regelung einen Bezug zu den beiden anderen Themengebieten hat. Während in der EKvW allerdings die Wendung „Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung“ etabliert ist, hat sich auf Ebene der EKD der Begriff der sexualisierten Gewalt durchgesetzt, der nun mit Aufnahme in die Richtlinie der EKD auch eine rechtliche Festigung erfahren hat. Außer in der EKvW werden lediglich in der Ev. Kirche im Rheinland (EKiR) und in der Lippischen Landeskirche (LLK) die von der EKD mit „sexualisierter Gewalt“ definierten Sachverhalte (vgl. dazu § 2) ebenfalls unter „Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung“ subsumiert. Gegen die Fortführung einer von der EKD abweichenden Begrifflichkeit auf Rechtssetzungsebene spricht das allen Gliedkirchen grundsätzlich gemeinsame Ziel der (auch nach außen erkennbaren) einheitlichen Praxis. Des Weiteren würde es die gemeinsame Rechtspflege und Rechtsfortentwicklung erschweren. Dies gilt umso mehr, als die EKiR und LLK in ihren Gesetzgebungsprozessen ebenfalls signalisiert haben, in dieser Frage nicht von der EKD abweichen zu wollen. Da inhaltlich keine Abweichung zwischen dem erkennbar ist, was in der EKD und in der EKvW unter den verschiedenen Begrifflichkeiten verstanden wird, soll mit diesem Gesetz auch der Begriff der „sexualisierten Gewalt“ eingeführt werden.

Zur Präambel

1. Grundverständnis des Gesetzes

Vor die Bestimmungen des Gesetzes ist eine Präambel im Sinne eines Vorspruchs gestellt. Sie enthält Aussagen zu theologischen Überzeugungen und Grundhaltungen. Damit erschließt die Präambel das Grundverständnis zu den Beweggründen, von denen das Gesetz geprägt ist.

Der ursprüngliche Satz 1 wird im Interesse sprachlicher Vereinfachung und Klarheit in zwei Sätze aufgeteilt und entsprechend umgestellt. Um herauszustellen, dass es nicht alleine die kirchliche, sehr wohl aber eine „besondere“ Verantwortung von Kirche ist, Menschen in ihrem Wirkungskreis vor sexualisierter Gewalt zu schützen, wurde eine entsprechende Einfügung im neuen Satz 1 vorgenommen. Grundsätzlich obliegen der Schutz vor sexualisierter Gewalt und der Schutz der Menschenwürde dem Staat.

Im neuen Satz 3 wird der Richtlinien text auf den landeskirchlichen Kontext angepasst. Deshalb wird nur von der Landeskirche und der EKD und ihren Gliedkirchen gesprochen, die Diakonie wird nicht erwähnt. Das liegt daran, dass die Geltung des Gesetzes im Bereich des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. (Diakonie RWL) seine Übernahme voraussetzt. Sofern diese durch den Verwaltungsrat der Diakonie RWL erfolgt, gilt das Gesetz jedenfalls für die westfälischen Mitglieder der Diakonie RWL. Auch um innerhalb der Diakonie RWL und unter ihren Mitgliedern nicht divergierende Rechts- und

Verfahrensregelungen einzuführen, wäre es sehr hilfreich, zu möglichst gleichlautenden Gesetzestexten zu kommen.

2. Begriff „christliches Menschenbild“

Der in der Präambel wiedergegebene Begriff des „christlichen Menschenbildes“ ist auch in der heutigen Zeit ein Begriff, der im Kontext moderner Forschungsentwicklung und damit verbundenen ethischen Fragen von Bedeutung ist. 1989 haben die christlichen Kirchen in ihrer gemeinsamen Erklärung „Gott ist ein Freund des Lebens“ formuliert:

„Jeder Mensch, wie immer er ist, gesund oder krank, mit hoher oder mit geringer Lebenserwartung, produktiv oder eine Belastung darstellend, ist und bleibt 'Bild Gottes'.“

Der Mensch verdankt sein Sein als Person der vorbehaltlosen Anerkennung durch Gott, die zur wechselseitigen Anerkennung der Menschen untereinander verpflichtet. In dieser Erkenntnis und Überzeugung sieht sich die evangelische Kirche vor den Auftrag gestellt, jedes Leben zu schützen und leitet hieraus ihren kirchlichen Schutzauftrag her. Folge dieses Schutzauftrages ist eine Kultur der gegenseitigen Achtung und des Respekts, die untrennbar zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags gehört und damit Basis kirchlicher und diakonischer Arbeit ist. Gleichwohl ist festzuhalten, dass der Auftrag, Menschen vor sexualisierter Gewalt zu schützen, natürlich nicht allein der Kirche obliegt, sondern insbesondere von staatlicher Seite wahrzunehmen ist.

3. Wirkungskreis der evangelischen Kirche

Das Gesetz zielt mit Blick auf die Verantwortung und den Schutzauftrag der Kirche auf alle Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche. Diese Beschreibung umfasst alle ehren- und hauptamtlich Beschäftigten sowie Besucherinnen oder Besucher bzw. Teilnehmende an jeder Art von Veranstaltungen, die sich gelegentlich oder anlassbezogen an kirchlichen Orten befinden. Darunter können u.a. Besuche gemeindlicher Veranstaltungen, Gottesdienstbesuche, das Aufsuchen von Beratungsstellen oder diakonischer Einrichtungen gehören. Normadressaten des Gesetzes sind aber nur die haupt- und ehrenamtlich Tätigen. An sie richten sich die Pflichten aus dem Gesetz, eine Verpflichtung von Gemeindemitgliedern, Besucherinnen und Besuchern sowie Teilnehmenden erfolgt durch das Gesetz nicht. Dies ist ein relevanter Unterschied, der sich auf den konkreten Umgang mit Verdacht auf sexualisierte Gewalt sowie Handlungs- und Meldepflichten auswirkt.

4. Kinder und Jugendliche

Der Schutzgedanke des Gesetzes richtet sich insbesondere an Minderjährige. Kinder sind Personen, die noch nicht 14 Jahre alt sind, Jugendliche sind Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (vgl. § 1 Absatz 1 Jugendschutzgesetz (JuSchG)).

5. Hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen

Weiter richtet sich der Schutzgedanke an hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen. Neben den in § 225 StGB genannten Schutzbefohlenen und den nach § 174a StGB, hier besonders nach Absatz 2, geschützten Personen, die in einer Einrichtung für kranke oder hilfsbedürftige Menschen aufgenommen sind, ist der Personenkreis weiter gefasst. Auch hilfe- und unterstützungsbedürftige Personen in jeder Art kirchlicher Einrichtung, darunter auch

Pflegeeinrichtungen, sind mitumfasst. Bei dem Rückgriff auf die §§ 174, 174a und 225 StGB ist zu beachten, dass sie teilweise sowohl Minderjährige als auch Volljährige erfassen und ganz unterschiedliche Konstellationen besonderer Schutzbedürftigkeit beschreiben. Die Schutzbedürftigkeit ergibt sich aus der Minderjährigkeit, einer körperlichen oder psychischen Einschränkung oder einer Abhängigkeit durch ein Anvertrautsein oder ein Untergeordnetsein in einem Erziehungs- Ausbildungs-, Betreuungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis. Im Strafrecht werden diese Konstellationen als Abhängigkeitsverhältnis bezeichnet. Unter 6. wird ebenfalls der Begriff der Abhängigkeit gebraucht, der dort aber nicht nur im engen strafrechtlichen Sinne zu verstehen ist.

6. Seelsorgesituationen

Der Schutz richtet sich außerdem an Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen. Im Blick sind dabei auch Abhängigkeiten, die aus Seelsorgesituationen heraus entstehen können. Das hohe Maß an Vertrauen, das der seelsorgenden Person durch die Klienten entgegengebracht wird, bedingt eine besonders hohe Gefahr der Verletzlichkeit der Ratsuchenden und kann zu einem Macht- und Abhängigkeitsverhältnis führen.

7. Begriff „Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“

Die unter 4. bis 6. genannten Personenkreise werden als „Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“ bezeichnet.

Abweichend vom Richtlinientext wird auf den Satz „Dies beinhaltet auch den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung“ verzichtet. Nach dem Verständnis der EKD erfasst die sexuelle Selbstbestimmung ausschließlich, was durch den 13. Abschnitt des StGB geschützt ist. Mit dem in diesem Gesetz gestrichenen Satz soll deshalb klargestellt werden, dass das strafrechtlich geschützte Rechtsgut natürlich auch durch dieses Gesetz erfasst werden soll. Die Diskussion zur Begrifflichkeit und zum Umfang „sexualisierter Gewalt“ wurde so umfassend geführt, dass diese Klarstellung nicht mehr als erforderlich angesehen wird.

Auch der Satzteil „Gerade vor dem Hintergrund der sexualisierten Gewalt auch im Bereich der evangelischen Kirchen in den zurückliegenden Jahren verpflichtet der kirchliche Auftrag“ wird nicht übernommen, weil er inhaltlich nichts Neues austrägt, stattdessen aber den Fokus der Aufmerksamkeit schmälern könnte.

Zu § 1 Zweck und Geltungsbereich

1. Absatz 1 legt den Regelungszweck – Prävention, Intervention und Hilfe – fest.
2. Nach hiesigem Rechtsverständnis können die Diakonie und andere zugeordnete, aber rechtlich unabhängige Einrichtungen nicht durch dieses Gesetz zur Anwendung desselben verpflichtet werden. So bedarf z.B. die unmittelbare Geltung eines Kirchengesetzes innerhalb der Diakonie expliziter Übernahmebeschlüsse der satzungsmäßig bestimmten Gremien. Der **neue Absatz 2** enthält stattdessen eine Selbstverpflichtung der Landeskirche, mit ihren Möglichkeiten (z.B. Anträgen und Beiträgen in Gremien) auf eine

entsprechende Anwendung hinzuwirken. Darüber hinaus könnte die Landessynode der Diakonie RWL auch beschlussmäßig die Übernahme des Gesetzes empfehlen.

3. In Absatz 3 wird klargestellt, dass staatliches Recht durch die Regelungen nicht berührt wird. Das bedeutet z.B., dass Pflichten nach dem Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz weiterhin zu beachten sind.

Zu § 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

1. § 2 Absatz 1 – Regelungsziel und Systematik:

Ziel der Regelung ist es, im Zusammenhang mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags unerwünschte sexualisierte Verhaltensweisen benennen und auch unterhalb von strafbewehrtem Verhalten Folgen an solches Verhalten knüpfen zu können. Um solch unerwünschtes Verhalten von sozial-adäquatem Verhalten abgrenzen zu können, bedarf es einer entsprechenden Definition, die durch die Begriffsbestimmungen zur Verfügung gestellt wird.

a) Gemeinsames Verständnis und gemeinsamer Sprachgebrauch

Die Vorschrift hat mit den Begriffsbestimmungen auch zum Ziel, dass es in ihrem Kontext zu einem einheitlichen Verständnis und möglicherweise darüber hinaus zu einem gemeinsamen Sprachgebrauch in Kirche und Diakonie darüber kommt, was unter sexualisierter Gewalt zu verstehen ist. Die Begriffe „sexualisierte Gewalt“, „sexueller (Kindes-)Missbrauch“, „sexuelle Gewalt“ oder „sexuelle Ausbeutung“ werden teilweise synonym in verschiedenen Kontexten verwendet. Die genannten in der Praxis, in der wissenschaftlichen Fachliteratur und im Strafrecht unterschiedlichen Begriffe legen es nahe, für den kirchlichen und diakonischen Bereich mit der Vorschrift eine Legaldefinition vorzusehen. Die Richtlinie der EKD bedient sich der Begrifflichkeit „sexualisierte Gewalt“, die mit Zustimmung der Kirchenkonferenz seit 2012 im kirchlichen Sprachgebrauch genutzt wird. Gleiches gilt für den Bereich der Diakonie. Dies ist dokumentiert in der gemeinsam von EKD und Diakonie Deutschland herausgegebenen Arbeitshilfe bei sexualisierter Gewalt.

Auch die katholische Kirche verwendet diesen Begriff in gleicher Weise.

b) Regelungssystematik: Orientierung an § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Die Regelungen des § 2 Absätze 1 bis 3 orientieren sich in ihrer Ausgestaltung am Begriff der sexuellen Belästigung des § 3 Absatz 4 AGG¹ und erfassen wie dieser auch

¹ § 3 Abs. 4 AGG: „Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und

sexualisierte Verhaltensweisen unterhalb der strafrechtlichen Grenze. Zur Auslegung von § 2 Absätze 1 bis 3 kann deshalb umfänglich auf die Rechtsprechung und Literatur zu § 3 Absatz 4 AGG zurückgegriffen werden. Da § 3 Absatz 4 AGG inhaltlich und teils wortgleich die Vorläufervorschrift von § 2 Absatz 2 Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) ersetzt, kann in Teilen auch die Auslegung zu der letztgenannten Vorschrift herangezogen werden.

2. Regelung des § 2 Absatz 1 Satz 1

a) unerwünschtes Verhalten

Aufgegriffen aus dem AGG ist der Begriff der „Verhaltensweise“. Für die Interpretation ist auf die Grundsätze des AGG zurückzugreifen (und nicht etwa auf den engeren Begriff der sexuellen Handlung im Sinne des § 184h StGB). § 2 Absatz 1 setzt voraus, dass das Verhalten „unerwünscht“ ist. Sexuelle Verhaltensweisen, die vom Willen des Gegenübers gedeckt sind bzw. im Einvernehmen erfolgen, stellen grundsätzlich keine sexualisierte Gewalt dar. Insofern kommt es auf den tatsächlichen Willen der betreffenden Person an, wenn ein solcher zum Ausdruck gebracht wird. Allerdings erfordert das Merkmal der Unerwünschtheit nicht, dass die betreffende Person ihre ablehnende Einstellung zu der fraglichen Verhaltensweise aktiv verdeutlicht hat. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war (vgl. zu § 3 Absatz 4 AGG: BAG 09.06.2011, NJW 2012, 407). „Weder eine nicht verdeutlichte Empfindlichkeit der Betroffenen noch ein unterdurchschnittliches entwickeltes Erkennungsvermögen der Handelnden können für die Feststellung der Unerwünschtheit maßgeblich sein“. Es kommt deshalb weder auf die subjektive Einschätzung des Täters noch auf eine – wie bei § 177 Absatz 1 StGB – nach außen erkennbare Ablehnung des Verhaltens durch das Opfer an. Daher sind auch Überraschungsfälle (vgl. § 177 Absatz 2 Nr. 3 StGB), in denen der Täter dem Opfer beispielsweise unvermittelt an die Brust oder die Geschlechtsorgane greift, von § 2 Absatz 1 Satz 1 erfasst, weil das Opfer die Unerwünschtheit nicht zuvor nach Außen zum Ausdruck bringen muss. Auch Vorsatz des Täters oder eine bestimmte sexuelle Motivation sind irrelevant. Ein Irrtum über die Unerwünschtheit im Sinne des AGG ist im Rahmen des Arbeitsrechts lediglich bei der Interessenabwägung des Kündigungsrechts zu berücksichtigen und kann entsprechend im Rahmen dieses Gesetzes bei den Rechtsfolgen Berücksichtigung finden.

Sexuelle Verhaltensweisen im Einvernehmen mit dem Gegenüber stellen demnach keine sexualisierte Gewalt dar, dennoch kann das Abstinenzgebot verletzt sein (§ 4 Absatz 2). Daraus folgt, dass bei sexualisierter Gewalt das Abstinenzgebot ebenfalls verletzt sein kann, die Verletzung des Abstinenzgebots impliziert aber umgekehrt noch keine sexualisierte Gewalt.

Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Ein unerwünschtes Verhalten kann in besonders gelagerten Fällen auch bei einer Zustimmung des Betroffenen vorliegen, wenn die Zustimmung objektiv nicht als wirksam anzusehen ist. Dies kann insbesondere bei Minderjährigen oder Personen, bei denen die Willensbildung erheblich beeinträchtigt ist, gegeben sein. Für diese Fälle enthalten Absätze 2 und 3 eine Konkretisierung, wann das Verhalten als unerwünscht im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 anzusehen ist (s.u.).

b) sexuell bestimmtes Verhalten

§ 2 Absatz 1 Satz 1 setzt voraus, dass das unerwünschte Verhalten sexuell bestimmt ist. Eine Handlung ist sexuell bestimmt, wenn sie nach ihrem äußeren Erscheinungsbild für das allgemeine Verständnis sexualbezogen, d.h. sexuell motiviert ist. Maßgeblich ist insoweit allein der Eindruck eines objektiven – männlichen oder weiblichen – Betrachters (vgl. BAG NZA 1986, 467, 468). Damit kommt es für die sexuelle Bestimmung wie bei § 3 Absatz 4 AGG und bei dem entsprechend formulierten § 184i StGB weder auf die subjektive Zwecksetzung des Handelnden noch auf die reine subjektive Betroffenenperspektive an. Ein sexuelles Interesse des Täters bei einer nicht sexualbezogenen Handlung vermag daher für sich genommen keine Sexualbezogenheit begründen.

Ohne das weitere Umstände hinzutreten fehlt es beispielsweise an der Sexualbezogenheit beim Wickeln von Kindern in der Kita oder ähnlichen Verhaltensweisen in Pflegeheimen, wenn die Handlungen lege artis erfolgen. Bei ambivalenten Verhaltensweisen bedarf es einer sorgfältigen Prüfung, wobei hier auch die Absicht des Täters Bedeutung gewinnen kann. Nach aktueller Ansicht des Bundesgerichtshofs zur sexuellen Bestimmtheit in Rahmen des § 184i StGB gilt dort Folgendes: „Eine Berührung in sexuell bestimmter Weise ist demnach zu bejahen, wenn sie einen Sexualbezug bereits objektiv, also allein gemessen an dem äußeren Erscheinungsbild, erkennen lässt. Darüber hinaus können auch ambivalente Berührungen, die für sich betrachtet nicht ohne weiteres einen sexuellen Charakter aufweisen, tatbestandsmäßig sein. Dabei ist auf das Urteil eines objektiven Betrachters abzustellen, der alle Umstände des Einzelfalls kennt; hierbei ist auch zu berücksichtigen, ob der Täter von sexuellen Absichten geleitet war. Insofern gilt im Rahmen von § 184i nichts anderes als bei der Bestimmung des Sexualbezugs einer Handlung gemäß § 184h Nr. 1 StGB.“

Das AGG nennt für ein sexuell bestimmtes Verhalten erläuternde Beispiele, die auch für die Auslegung im Rahmen des Gesetzes Bedeutung erlangen könnten: „Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmten körperlichen Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen“.

Mit dem Erfordernis der „sexuell bestimmten Verhaltensweise“ können bei entsprechender Auslegung regelmäßig auch Fälle ausgeschieden werden, in denen weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit vorliegen. Soweit sich etwa ein Mitarbeiter umdreht und nicht bemerkt, dass hinter ihm eine Mitarbeiterin steht, die er deshalb an der Brust berührt, wird man bereits bei der objektiv gebotenen Betrachtung feststellen müssen, dass die Verhaltensweise nicht sexuell bestimmt war (vgl. hierzu auch die Ausführungen unter d)).

c) Würdeverletzung

Die Verwendung aller drei Begriffe „Würdeverletzung“, „bewirken“ und „bezwecken“ ist dem AGG entnommen. Insoweit kann auch hierfür auf die für das AGG geltenden Auslegungsgrundsätze zurückgegriffen werden.

§ 3 Absatz 4 AGG sieht in der Würdeverletzung den Belästigungserfolg. Für die Würdeverletzung genügt dort grundsätzlich eine nicht unerhebliche sexuell bestimmte Verhaltensweise, so dass diesem Merkmal in der Praxis offenbar kaum eigenständige Bedeutung zukommt. Die Würdeverletzung im Sinne des AGG ist daher gerade nicht gleichzusetzen, mit der in Artikel 1 Grundgesetz (GG) verankerten Menschenwürde. Für den Bereich des AGG genügt es für die Würdeverletzung, dass eine einmalige sexualbezogene Verhaltensweise vorliegt.

d) „bewirken“ oder „bezwecken“

Eine Würdeverletzung tritt danach automatisch ein (und ist damit „bewirkt“), wenn sie nach objektiven Maßstäben tatsächlich erfolgt ist. Sie muss also nicht zwingend vorsätzlich erfolgen.

Mit dem Merkmal „bezweckt“ werden im AGG Versuchskonstellationen erfasst, in denen eine Würdeverletzung nicht eintritt, jedoch die Handlung dazu abstrakt geeignet war. Ist die Verletzung (noch) nicht eingetreten, muss die Täterin oder der Täter nach AGG die Verletzung der Würde des Opfers beabsichtigt („bezweckt“) haben, um eine sexuelle Belästigung zu erfüllen.

Insoweit lässt sich die Verwendung der Begriffe „bewirkt“ und „bezweckt“ widerspruchsfrei in die Konzeption des Gesetzes einfügen. Eine Betroffenenmitwirkung ist nicht zwingend vorausgesetzt, so dass Fälle erfasst sind, in denen der Täter oder die Täterin sexualbezogene Handlungen der betroffenen Person selbst an oder vor dem Täter bzw. der Täterin bzw. Dritten bewirkt.

3. Regelungen des § 2 Absatz 1 Sätze 2 bis 4

Absatz 1 Satz 2 macht deutlich – anders als beispielsweise § 184i StGB es verlangt –, dass es keines körperlichen Bezugs der Verhaltensweise bedarf, so dass auch verbale Äußerungen mit Sexualbezug ausreichend sind. Dies umfasst auch schriftliche (einschließlich digitale!) Äußerungen. Entsprechend § 3 Absatz 4 AGG sollen auch Aufforderungen gegenüber Dritten oder dem Opfer selbst in den Begriff der sexualisierten Gewalt einbezogen werden. Der Begriff der „Aufforderung“ grenzt sich gegenüber dem Begriff der „Anweisung“ (vgl. auch § 3 Absatz 5 AGG) ab und macht deutlich, dass es nicht auf arbeitsrechtliche Weisungen ankommt, was u.a. bei ehrenamtlicher Tätigkeit von Bedeutung sein kann.

Durch Absatz 1 Satz 3 wird das Unterlassen mit einbezogen, soweit eine Pflicht zur Abwendung des Verhaltens Dritter besteht. Hiermit sollen insbesondere Fälle erfasst werden, in denen Aufsichts- und Organisationspflichten verletzt werden.

Absatz 1 Satz 4 bestimmt, dass sexualisierte Gewalt im Sinne des Absatz 1 Satz 1 immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des StGB, § 201a Absatz 3 StGB oder §§ 232 bis 233a StGB vorliegt. Damit ist sichergestellt, dass das Gesetz keinesfalls hinter dem Schutz des Strafrechts zurückbleibt. Dies entspricht auch den für § 3 Absatz 4 AGG geltenden Grundsätzen. Hiernach sind nämlich sexuelle Handlungen unabhängig von einer besonderen Schwere stets eine Belästigung. Die Vorschriften der §§ 232 bis 233 a StGB sind einbezogen, da diese Tatbestände auch beim Tätigkeitsverbot in § 5 genannt sind. Diese Fälle mögen zwar sehr selten sein, jedoch kann § 232a Absatz 1 Nr. 2 StGB im Einzelfall verwirklicht sein. Demnach wird die Veranlassung einer Person unter einundzwanzig Jahren, sexuelle Handlungen, durch die sie ausgebeutet wird, an oder vor dem Täter oder einer dritten Person vorzunehmen oder von dem Täter oder einer dritten Person an sich vornehmen zu lassen, bestraft.

4. Regelung des § 2 Absatz 2 im Einzelnen

§ 2 Absatz 2 übernimmt die Funktion, in Bezug auf Kinder und Minderjährige die Unerwünschtheit des Täterhandelns zu präzisieren.

Im Vergleich zur EKD-Richtlinie wurden zunächst die Sätze 1 und 2 getauscht und die im Hinblick auf betroffene Kinder strengere Regelung vorangestellt. Entsprechend den Altersgrenzen des Strafrechts legt § 2 Absatz 2 Satz 1 fest, dass ein unerwünschtes Verhalten immer vorliegt, wenn die betroffene Person ein Kind, d.h. eine Person unter 14 Jahren ist (vgl. auch § 176 Absatz 1 StGB). Im Einklang mit dem Strafrecht sind insoweit auch Verhaltensweisen von Jugendlichen gegenüber Kindern nicht von einem wirksamen Einverständnis gedeckt, so dass die Verhaltensweise unerwünscht ist.

a) Unerwünschtheit und Fehlen der Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung

§ 2 Absatz 2 Satz 2 dieses Gesetzes sieht bei Minderjährigen die Unerwünschtheit der Verhaltensweise bei entsprechender Unterlegenheit zur Täterin oder zum Täter (körperlich, seelisch, geistig, sprachlich oder strukturell) vor, weil die Merkmale ein Indiz dafür sind, dass Minderjährige insoweit keinen hinreichenden Willen bilden können. Allerdings regelt die Vorschrift weiter, dass „damit die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmungen fehlen“ müsse.

Das Merkmal des „Fehlens der Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung“ ist an § 182 Absatz 3 Nr. 2 StGB angelehnt. Diese fehlende Fähigkeit kann man grundsätzlich abstrakt festlegen (fehlende Altersreife) oder wie nunmehr in § 182 Absatz 3 Nr. 2 StGB täterbezogen (dort muss der Täter freilich 21 Jahre alt sein). Sexuelle Selbstbestimmungsfähigkeit bedeutet insoweit, die Fähigkeit, Bedeutung und Tragweite eines sexuellen Geschehens zu erfassen. Das altersbedingte Fehlen der sexuellen Selbstbestimmungsfähigkeit besteht darin, dass der oder die Jugendliche nach seiner bzw. ihrer körperlich-geistig-sittlichen Entwicklung noch nicht reif genug ist, die Bedeutung und Tragweite der konkreten sexuellen Handlung für die eigene Person einzusehen bzw. nach dieser Einsicht zu handeln. Der staatliche Gesetzgeber war insoweit der Auffassung, dass es selten sei, dass Personen über 14 Jahren generell nicht in der Lage sind, Bedeutung und Tragweite sexueller Selbstbestimmung zu erfassen. Das Merkmal sei daher im Sinne

eines situationsabhängigen Zustandes zu interpretieren, so dass das Machtgefälle zwischen dem Jugendlichen und Erwachsenen dazu führen könne, dass im Einzelfall keine freiverantwortliche Entscheidung hinsichtlich des sexuellen Kontakts vorliege. Daraus folgt für die Regelung des § 2 Absatz 2 Satz 2, dass vor allem das Alter des Täters oder der Täterin und des Betroffenen, der Entwicklungsstand des Betroffenen, ein mögliches Abhängigkeitsverhältnis und das Ausnutzen dessen sowie die konkrete Tatsituation zu berücksichtigen sind.

b) Kann-Regelung

Die EKD hat sich hier für eine „kann“-Regelung entschieden, um auszuschließen, dass sozialtypisches Verhalten zwischen Jugendlichen als sexualisierte Gewalt eingeordnet wird und Jugendliche dadurch stigmatisiert werden. Bei genauer Betrachtung scheint diese Relativierung des § 2 Abs. 2 Satz 2 aber nicht notwendig:

1. Das Gesetz adressiert und verpflichtet nur „Mitarbeitende“ nach § 3, d. h. diejenigen, die haupt- und ehrenamtlich in Kirche tätig sind. Demnach wird das Verhalten Minderjähriger untereinander, die an kirchlichen Angeboten teilnehmen, aber nicht an der Durchführung beteiligt sind, von diesem Gesetz gar nicht unmittelbar erfasst. Das Verhalten zwischen zwei Teilnehmenden kann im Sinne des Gesetzes nur relevant werden, wenn aufsichtspflichtige Mitarbeitende einschreiten müssten, dies aber nicht tun. § 2 Absatz 1 Satz 3 regelt ausdrücklich, dass sexualisierte Gewalt auch in der Form des Unterlassens geschehen kann, wenn die Täterin oder der Täter für die Abwendung einzustehen hat. Das wäre z.B. der Fall, wenn Mitarbeitende das Schutzkonzept sowie das sexualpädagogische Konzept ihrer Einrichtung nicht beachten und deshalb sexualisierte Gewalt unter Teilnehmenden oder Betreuten nicht unterbunden wird.
2. Wirken Jugendliche im Rahmen von kirchlichen Programmen ehrenamtlich als Mitarbeitende mit, überträgt Kirche ihnen damit je nach konkretem Einzelfall ein bestimmtes Maß an Leitungsverantwortung für andere. Vor einem solchen Einsatz sind die Jugendlichen grundsätzlich mit der angemessenen Sorgfalt auszusuchen und (im Rahmen entsprechender Schutzkonzepte) zu schulen. Sowohl das EKvW-eigene Schulungsprogramm „eQ – evangelisch und qualifiziert“ wie auch bundesweit etablierte Schulungsprogramme, die z.B. zur weit verbreiteten Juleica (Jugendleiter*innen-card) führen, enthalten schon lange verpflichtende Einheiten zu Gefährdungstatbeständen des Jugendalters und Fragen des Kinder- und Jugendschutzes; regelmäßig ist dabei auch die Prävention vor sexualisierter Gewalt Thema. In der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Evangelischen Kirche im Rheinland hat die Jugendkammer schon 2010 eine Selbstverpflichtungserklärung beschlossen und den Leitungsorganen empfohlen, diese von den Mitarbeitenden – auch ehrenamtlichen Jugendlichen – in der Arbeit mit Kindern und in der Jugendarbeit einzuholen. Die Frage des angemessenen Verhaltens von minderjährigen Teamern zu minderjährigen Teilnehmenden wird insofern in der Jugendarbeit schon lange thematisiert. Als gesicherter Standard wird dabei kommuniziert, dass während eines Programms, einer Veranstaltung, einer Freizeit, der Mitarbeit in einer Jugendgruppe etc., sexuelle Kontakte zu Teilnehmenden zu unterlassen sind. Vor diesem Hintergrund erschiene es faktisch als Rückschritt und inhaltlich als Aufweichung, nunmehr in § 2 Absatz 2 Satz 2

sexuelle Interaktionen gegenüber Minderjährigen nicht durchgängig als unerwünschtes Verhalten zu definieren. Insbesondere mit Blick auf die hauptsächlich und gerade schutzwürdigen Fälle sexuell bestimmten Verhaltens Erwachsener gegenüber Minderjährigen wäre eine bloße „kann“-Regelung kontraproduktiv. Mit Blick auf die in der Landeskirche bereits praktizierten Standards für sexuelle Interaktionen zwischen minderjährigen Teamern und minderjährigen Teilnehmenden erscheint es auch rechtlich nicht notwendig und geboten, § 2 Absatz 2 Satz 2 entsprechend einzuschränken.

3. Zudem ist unter Zugrundelegung arbeitsrechtlicher und sozialrechtlicher Gesichtspunkte zweifelhaft, ob zwischen minderjährigen Teilnehmenden an kirchlichen Veranstaltungen und minderjährigen Teamern überhaupt eine strukturelle Unterlegenheit (im Sinne einer Abhängigkeit) bejaht werden könnte.

5. Regelung des § 2 Abs. 3 im Einzelnen

In Parallele zu § 2 Absatz 2 werden für Erwachsene Fälle präzisiert, in denen trotz vordergründig einvernehmlichen Verhaltens die Zustimmung der betreffenden Person nicht wirksam und daher das Verhalten als unerwünscht zu qualifizieren ist. Die Regelung ist an § 177 Absatz 2 Nr. 2 StGB angelehnt. Sie erfasst insbesondere Fälle, in denen die Willensbildung oder Willensäußerung der betroffenen Person ganz ausgeschlossen ist (§ 177 Absatz 2 Nr. 1 StGB). Die Präzisierung ist nicht abschließend, so dass – ungeachtet der Frage der Strafbarkeit – etwa auch Handlungen des betroffenen Opfers aufgrund von Drohungen des Täters als unerwünscht i.S.d. § 2 Absatz 1 S. 1 anzusehen sind. Erfasst wird nur eine erhebliche Beeinträchtigung, d.h. eine solche, die aus objektiver Sicht „offensichtlich auf der Hand liegt“ und sich dem unbefangenen Beobachter ohne weiteres aufdrängt; neben stark verminderter Intelligenz soll insbesondere erhebliche Trunkenheit erfasst werden.

Die Kommentierung im Münchner Kommentar, Beck-Online, § 177 Rn 70 ff nennt als weitere Fälle Demenz, Schizophrenie, Schlaganfall, geistige Behinderung, Drogen und Alkoholkonsum, Benommenheit nach Narkose, Erschöpfungszustände, Autismus, u. ä. Volljährige, die nicht in dieser Weise in ihrer Willensbildung eingeschränkt sind, sich aber in einer Einrichtung für hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen befinden oder in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, unterfallen der Regelung in Absatz 1.

Im Strafrecht wird insoweit ein Defekt verlangt, der den Anforderungen des § 21 StGB (verminderte Schuldfähigkeit) entspricht.

Auch hier gilt wie bei den Teilnehmenden, dass betreute und zu pflegende Menschen nicht Adressaten der Pflichten aus diesem Gesetz sind. Sie sollen vor sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende geschützt werden, und für den Fall, dass sexualisierte Gewalt untereinander geschieht, davor, dass Mitarbeitende das Schutzkonzept bzw. das sexualpädagogische Konzept der Einrichtung nicht beachten.

6. § 2 Absatz 4

Nach dem weiten Verständnis von sexualisierter Gewalt nach § 2 Absatz 1 soll Absatz 4 nunmehr unangemessene Verhaltensweisen erfassen, die gerade keine sexualisierte Gewalt darstellen. Die „unangemessene Verhaltensweise“ stellt dabei einen unbestimmten Rechtsbegriff dar, der anhand der Umstände des Einzelfalls konkretisiert werden muss. Maßstab kann auch in diesem Kontext wiederum nur die Einschätzung eines objektiven Beobachters sein, dem alle Umstände des Falles bekannt sind. Gedacht werden kann etwa an Geschenke, mit denen offensichtlich die Zuneigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gewonnen werden sollte. Ebenso ist an übertriebene körperliche Berührungen zu denken, die jedoch kein sexuell bestimmtes Verhalten darstellen. In Fällen des § 2 Absatz 4 besteht keine Meldepflicht nach § 8 des Gesetzes. Vielmehr ist der Verhaltensweise mit anderen Maßnahmen zu begegnen. Im Einzelfall kann auch zu prüfen sein, ob das Abstands- und Abstinenzgebot des § 4 Absätze 2 und 3 verletzt ist. Was eine unangemessene Verhaltensweise ist, wird sich mit der Zeit auch durch Verhaltenskodizes fachlich füllen und konkretisieren.

Zu § 3 Mitarbeitende

Vom Begriff der Mitarbeitenden sind alle haupt- oder ehrenamtlich Beschäftigten umfasst. Damit greift der Mitarbeitendenbegriff nach diesem Gesetz das Verständnis auf, wie es auch Art. 18 Kirchenordnung zugrundeliegt. Zu den Mitarbeitenden gehören auch Honorarkräfte, soweit die Bestimmungen dieses Gesetzes in das Vertragsverhältnis mit einbezogen wurden.

Zu § 4 Grundsätze

1. Schutzgebot für alle Mitarbeitenden oder Teilnehmenden

Absatz 1 formuliert ein Schutzgebot, das sich an § 12 Absatz 1 AGG anlehnt. Wer kirchliche Angebote oder Dienste wahrnimmt oder als Haupt- oder Ehrenamtlicher kirchliche Aufgaben erfüllt, soll auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt vertrauen können. Gewährleisten müssen diesen Schutz die jeweiligen Institutionen und Einrichtungen. Ihnen obliegt damit die Verantwortung, in ihrem jeweiligen Bereich dafür Sorge zu tragen, dass durch Schulungen, organisatorische und sonstige Maßnahmen die Voraussetzungen zur Schutzgewährung gegeben sind. Bei einem Verstoß gegen die mit dem Schutzgebot verbundene Verpflichtung liegen zumeist entweder Aufsichtspflichtverletzungen oder Organisationsverschulden vor.

2. Abstinenzgebot

Absatz 2 normiert ein Abstinenzgebot. Dieses Abstinenzgebot nach § 4 des Gesetzes ist in Entsprechung zu den Berufsordnungen von Ärzten und Therapeuten gestaltet, in denen es eines der zentralen berufsethischen Gebote darstellt. Als einzige landeskirchliche Regelung sieht bislang das Präventionsgesetz der Nordkirche eine Bestimmung zum Abstinenzgebot (vgl. dort § 3) vor. Die Evangelische Kirche im Rheinland hat eine

Ethikrichtlinie beschlossen, die die Befolgung des Abstinenzgebotes empfiehlt. Ansonsten fehlt es an kirchlichen Regelungen.

Diese Lücke will § 4 Absatz 2 des Gesetzes schließen. Nicht immer ist auszuschließen, dass sich zwischen Personen im Seelsorgeverhältnis eine intime Beziehung entwickelt. Das Seelsorgeverhältnis entspricht in seinen Grundstrukturen allerdings Therapiegesprächen zwischen Therapeuten und Klienten, so dass ähnliche Rahmenbedingungen erforderlich sind.

In der Therapie muss der Patient sich sicher sein können, dass der Psychotherapeut die Beziehung nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse missbraucht. Ein qualifizierter Psychotherapeut lässt auch keine Zweifel an dieser professionellen Verpflichtung aufkommen und informiert Patienten über ihre Rechte. Eine sexuelle Beziehung zu einer Patientin/einem Patienten kann für den Psychotherapeuten weitreichende Konsequenzen haben. Es drohen strafrechtliche, berufsrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen. Im Blick auf das StGB kommt eine Strafbarkeit nach § 174 c Absatz 2 StGB (Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses) in Betracht. Die Strafandrohung ist erheblich. Es droht Geldstrafe bzw. Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren. Das Gericht hat die Möglichkeit, ein Berufsverbot nach § 70 StGB zu verhängen. Weiter wird die zuständige Berufsaufsicht über das Strafverfahren informiert werden.

Der Tatbestand ist auch dann verwirklicht, wenn die Patientin oder der Patient in eine sexuelle Beziehung einwilligt. Auch ein Liebesverhältnis schließt die Strafbarkeit nicht aus. Die Rechtsprechung sieht vor, dass jeder Sexualkontakt im Rahmen der psychotherapeutischen Behandlung einen Missbrauch des Behandlungsverhältnisses darstellt.

Nach regelrechtem Abschluss der Therapie sind sexuelle Kontakte nicht mehr nach § 174 c StGB strafbar. Etwas anderes gilt, wenn die Therapie zu früh abgebrochen wird, um sexuelle Kontakte zu ermöglichen. Auch eine Beendigung pro forma führt nicht zur Straflosigkeit, wenn faktisch neben den Sexualkontakten noch eine psychotherapeutische Behandlung stattfindet. Die unterschiedlichen Berufsordnungen verlangen auch nach Beendigung eines Therapie- oder Beratungsverhältnisses (unterschiedlich lange) Zeiträume der Abstinenz, um Klienten die Lösung aus dem geschützten Vertrauensverhältnis zu ermöglichen (in der Regel mindestens ein Jahr, teils auch lebenslang).

Auch für den Bereich der Seelsorge ist es unerlässlich, vergleichbare Maßstäbe, wie in den Berufsordnungen der Therapeuten vorzusehen. Dem dient das Abstinenzgebot, das in gleicher Weise Anwendung finden soll.

Durch das Abstinenzgebot nunmehr auch im Seelsorgebereich sollen sexuelle Kontakte unter Erwachsenen nicht grundsätzlich ausgeschlossen oder in den Bereich der Heimlichkeiten verlagert werden. Entscheidend ist, dass besondere Macht- und Abhängigkeitsstrukturen nicht vorliegen, die dafür eingesetzt werden könnten, eine intime Beziehung zur Befriedigung sexueller, wie auch emotionaler oder finanziell motivierter Wünsche auszunutzen. Die Beziehung, in der das Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnis entstammt, ist zu beenden und ein angemessener Zeitraum vorzusehen, um die sexuelle Beziehung aufzunehmen.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Macht- und Abhängigkeitsstrukturen gilt auch für andere Beziehungsformen, bei denen Seelsorge nicht im Vordergrund steht. So kann es zu solchen Strukturen in Beratungsverhältnissen, aber z.B. auch in der Flüchtlingsarbeit (insbesondere bei der Begleitung eines Kirchenasyls) kommen. Bei sonstigen Arten emotionaler oder psychischer Abhängigkeiten gilt, dass die eigenen Bedürfnisse der stärkeren Partei nicht dazu führen dürfen, dass durch Abhängigkeitsstrukturen Macht

ausgeübt wird. Von Mitarbeitenden ist stets ein angemessenes Distanzverhalten zu erwarten.

Das Gesetz ist in Absatz 2 an zwei Stellen anders formuliert als die Richtlinie. Nicht um einen anderen Regelungsinhalt zu erreichen, sondern um die Intention der Richtlinie deutlicher hervorzuheben. Anstelle von Obhutsverhältnissen wird von besonderen Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen gesprochen. Der Begriff des Obhutsverhältnisses wird im StGB definiert und ist enger als die im Gesetz gewählte Formulierung. Außerdem wird anstelle der Formulierung „Kinder- und Jugendarbeit einschließlich der Bildungsarbeit für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“ die Formulierung „insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ gewählt, weil die erste Formulierung die Assoziation mit Konfirmandengruppen und Kindergruppen weckt und weniger an Kindertagesstätte, Offene Ganztagschule (OGS) und Schule denken lässt und die Formulierung durch das „insbesondere“ offen ist für vergleichbare Arbeitsfelder. Nicht unter die beschriebene Form des Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse fallen rein arbeitsrechtliche Abhängigkeitsverhältnisse, etwa zwischen einem Pfarrer und seiner Sekretärin. Sexuelle Handlungen unter Volljährigen sind nach § 2 Absatz 1 zu bewerten und stellen bei Einvernehmlichkeit keine sexualisierte Gewalt dar.

3. Abstandsgebot

Absatz 3 regelt das Abstandsgebot. Das gesellschaftliche Abstandsgebot sieht etwa eine Armlänge, also den Abstand von 50 bis 80 Zentimetern zwischen kommunizierenden Personen vor. Vor allem im Bereich der Pflege und auch in der Arbeit mit Kindern lässt sich ein solcher körperlicher Abstand bei vielen Verrichtungen nicht wahren bzw. ist teils nicht angezeigt, weshalb die angemessene Distanz jeweils gesucht und austariert werden muss. Entscheidender Maßstab ist dabei das Empfinden des Gegenübers, nach dem sich die Distanzzone bemisst und die für das Gleichgewicht aus körperlicher Nähe und notwendiger Distanz maßgebend ist.

Zu § 5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss

1. Allgemeines

Das Gesetz spricht in Anlehnung an § 72a des achten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB VIII) von „Tätigkeitsausschluss“.

Bei der Frage, ob ein Tätigkeitsausschluss dem Resozialisierungsgedanken entgegensteht, ist eine Abwägung zwischen dem Persönlichkeitsrecht einer Täterperson nach Artikel 2 Absatz 1 i.V.m. Artikel 1 Absatz 1 GG einerseits, dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen aus Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Absatz 3 WRV sowie dem Schutzauftrag der Kirche gegenüber ihr Anvertrauten andererseits vorzunehmen. Das Bundesverfassungsgericht hat 1973 im sog. Lebach-Urteil entschieden, dass Straftäter und Straftäterinnen die Chance haben müssen, wieder in der Gesellschaft anzukommen und sich einzugliedern. Infolgedessen wurde der Strafvollzug neu geregelt und es zum

gesetzlichen Ziel gemacht, Häftlinge zu einem straffreien Leben in sozialer Verantwortung zu befähigen.

Ein Grundmotiv biblischen Zeugnisses ist, auf Vergeltung zu verzichten, Vergebung zu üben und neues Leben zu ermöglichen. Jesus rief seine Nachfolgerinnen und Nachfolger zur Praxis der Vergebung auf (Mt 18,21f). Noch am Kreuz beantwortete er die Bitte des Mitgehenkten mit der Verheißung des Paradieses (Lk 23,42f) und bat Gott um Vergebung für die, die ihn töteten (Lk 23,34).

Damit steht der Resozialisierungsanspruch des Einzelnen im Einklang mit dem biblischen Gedanken der Versöhnung und Vergebung, aber in den hier zu lösenden Fragen zugleich im Gegensatz zu dem Schutzauftrag, den die Kirche gegenüber ihr Anvertrauten innehat.

2. zu Absatz 1 Nr. 1 Tätigkeitsausschluss

Nr. 1 soll dazu dienen, die Einstellung einschlägig vorbestrafter Personen, die eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verübt haben, in den kirchlichen Dienst abzuwehren. Vom Grundgedanken her geht die Bestimmung inhaltlich konform mit § 72a SGB VIII mit dem Unterschied, dass keine Einschränkung auf Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe erfolgt.

a) Erfordernis erweiterter Führungszeugnisse

Die Überprüfung, ob bei einer Person Vorstrafen vorliegen, erfolgt durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) wird dieses immer dann ausgestellt, wenn der Kinder- und Jugendbereich betroffen ist. In Tätigkeitsbereichen, in denen diese Voraussetzung nicht vorliegt, bedarf es einer gesetzlichen Bestimmung, aufgrund derer das erweiterte Führungszeugnis gefordert wird. Durch dieses Kirchengesetz wird die notwendige gesetzliche Regelung geschaffen, um für alle Tätigkeiten ein erweitertes Führungszeugnis einholen zu können.

Kirchengesetzliche Bestimmungen werden als Voraussetzung nach § 30a Absatz 1 Nr. 1 BZRG anerkannt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Stellungnahme des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages. Es ist somit kein Hinderungsgrund ersichtlich, auf der Grundlage eines Kirchengesetzes die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse auch für Tätigkeitsbereiche zu fordern, die von den staatlichen Bestimmungen zum Kinder- und Jugendschutz nicht umfasst sind. Für den Bereich der Diakonie mit dem großen Arbeitsfeld der Pflege ist dies von Bedeutung.

Die zitierten Vorschriften des Strafgesetzbuches umfassen vor allem, aber nicht ausschließlich Regelungen des 13. Abschnittes des besonderen Teils. Weil § 184 h StGB eine Begriffsbestimmung enthält, ist er in der Aufzählung nicht aufgeführt.

b) Keine Ausnahmeklausel

Anders als die EKD-Richtlinie sieht dieses Gesetz in Nr. 1 keine Ausnahmeklausel vom Einstellungsausschluss vor.² Es folgt stattdessen der Wertung des staatlichen Gesetzgebers, der im Rahmen der Jugendhilfe (§ 72a SGB VIII, dem Abs. 1 Ziff. 1 nachgebildet ist) ebenfalls keine Ausnahmemöglichkeit formuliert. Gleichwohl ist auch im staatlichen Bereich nach Erreichen der Tilgungsfristen im Bundeszentralregister und wegen entsprechender Verwertungsverbote im BZRG das Einstellungsverbot dann faktisch nicht mehr durchsetzbar. Dem Resozialisierungsinteresse von Tätern und Täterinnen wird auf diese indirekte Weise Rechnung getragen.

Dem Vorgehen folgt dieses Gesetz und berücksichtigt das Resozialisierungsinteresse von Tätern und Täterinnen soweit, wie es auch durch die staatlichen Tilgungsfristen und Verwertungsverbote des BZRG geschützt ist.

Dem Einwand, dass der Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII für die vorbestraften Personen weniger hart ausfällt, weil sie nur von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe ausgeschlossen werden, im kirchlichen Bereich aber von jeder Betätigung, steht entgegen, dass Mitarbeitende in fast allen kirchlichen Arbeitsbereichen mit schützenswerten Personengruppen in Kontakt kommen. In der Verwaltung kann es sich dabei um Auszubildende handeln, in der Kirchenmusik und dem Küsterdienst um jugendliche Gemeindeglieder oder Veranstaltungsteilnehmende, um hier weniger präzise Beispiele zu nennen.

Unabhängig davon kann nicht seriös und auf Dauer sichergestellt werden, dass sich in Folge von Umstrukturierungsprozessen einer Körperschaft oder Einrichtung in der Zukunft nicht doch Kontaktflächen mit Schutzbedürftigen ergeben. Insofern ist diese in der Ausnahmeklausel der EKD-Richtlinie aufgestellte Voraussetzung faktisch nicht oder im Einzelfall nur unter großen Einschränkungen bei einem organisationalen Umbau der Institution erfüllbar.

Hinterfragt werden kann, wieso andere ebenso gravierende Straftaten, die sich aber nicht gegen die sexuelle Selbstbestimmung richten (z.B. Mord), anders bewertet werden. Auch hier orientiert sich das Gesetz an den Wertungen im staatlichen Recht. Der Staat hat besonderen Handlungsbedarf mit Blick auf die im BZRG genannten Straftaten auch vor der Erkenntnis gesehen, dass sexualisierte Gewalt oft sehr langfristig und planvoll vorbereitet wird und Täter und Täterinnen bei Erfolglosigkeit an einem Ort, ganz strategisch neue „geeignete“ Institutionen in den Blick nehmen. Gerade mit Blick auf Straftaten zur Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung stellt deshalb der Tätigkeitsausschluss eine effektive Möglichkeit der Prävention dar, anders als dies bei anderen Straftaten der Fall ist. Diese Überlegungen greifen im kirchlichen Bereich ebenso.

² § 5 Abs. 1 Nr. 1 S.2 der EKD-Richtlinie lautet: „In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist“. Die Begründung zur Richtlinie führt dazu aus: „Kann aber so gut wie ausgeschlossen werden, dass Kontakte zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen nicht erfolgen, soll unter Berücksichtigung des Resozialisierungsgedankens eine Einstellung ausnahmsweise möglich sein. Hierbei werden enge Maßstäbe anzuwenden sein, weil sich die kirchliche oder diakonische Einrichtung sonst dem Vorwurf aussetzt, ihren Schutzauftrag zu gefährden. Umfasst ist der gesamte Wirkungsbereich von Kirche und Diakonie.“

Mit guten Gründen und im Interesse der schützenswerten Personengruppe und der häufig unübersehbaren Kontaktflächen, die zwischen Mitarbeitenden und zu schützenden Personen entstehen wird deshalb an dieser Stelle von einer Ausnahmeklausel abgesehen.

3. Abs. 1 Nr. 2 sexualisierte Gewalt während der Tätigkeit

Das Gesetz enthält ergänzend zu der Richtlinie eine Regelung für Fälle sexualisierter Gewalt bzw. Verletzungen des Abstinenzgebotes, die sich nach der Einstellung ereignen und nicht zwingend eine strafrechtliche Verurteilung erwarten lassen. Um dem Missverständnis vorzubeugen, arbeits- und dienstrechtlich sei nur eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der genannten Straftaten relevant, wird durch die Regelung deutlich, dass auch die unterhalb von Straftaten liegenden Fälle sexualisierter Gewalt zu der Prüfung führen müssen, ob arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen greifen, insbesondere die Kündigung auszusprechen ist. Auch im Falle eines Ermittlungs- oder Strafverfahrens ist der Ausgang nicht abzuwarten, sondern es sind sofortige Maßnahmen zu prüfen. Auch im Falle eines Verdachtes kommen Maßnahmen, wie z.B. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Verdachtskündigung in Betracht.

Allerdings wird angesichts der Persönlichkeitsrechte des einzelnen Täters bzw. der einzelnen Täterin und angesichts einschlägiger Datenschutzvorschriften eine Weitergabe entsprechender Informationen an Dritte (ggf. auch kirchliche Körperschaften) häufig nicht möglich sein. Eine entsprechende Prüfung ist im Einzelfall vorzunehmen.

4. Absatz 1 Nr. 3 Verurteilung während der Tätigkeit

Kommt es im laufenden Beschäftigungsverhältnis zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer der genannten Straftaten, so sind alle arbeitsrechtlichen und dienstrechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um das Beschäftigungsverhältnis zu beenden. Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte gilt die besondere Regelung, dass das Beamtenverhältnis beendet ist, wenn eine strafrechtliche Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr vorliegt.

In Einzelfällen ist es denkbar, dass eine strafrechtliche Verurteilung schon länger zurückliegt, aber erst jetzt bekannt wird. Das könnte z.B. sein, weil eine betroffene Person sich an das Leitungsorgan wendet und die Verurteilung nachweist. In einem solchen Fall wären allerdings zunächst die Verwertungsverbote des BZRG zu berücksichtigen.

Sollte trotz einer strafrechtlichen Verurteilung eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht erfolgreich sein, z.B. weil das Arbeitsgericht der Klage gegen eine Kündigung stattgibt, greift Nr. 3. Die Vorschrift schränkt das Tätigkeitsfeld straffällig gewordener Sexualstraftäter in den Bereichen ein, in denen in der Regel Kontakt zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen aufgenommen werden kann. Besonders typische Einsatzgebiete sind in der Vorschrift benannt, weitere relevante, wie z.B. die Flüchtlingsarbeit, lassen sich aber auch darunter subsumieren. Die Regelung hat zum Ziel, dass die beschäftigte Person, die straffällig geworden ist, von besonders schützenswerten Personengruppen ferngehalten wird. Wer angesichts erfolgter, erheblicher Pflichtverletzungen Gefahrenpotential für Minderjährige oder Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen darstellt, dem sollte kein Arbeitsplatz verbleiben, an dem erneute Gelegenheiten zur Ausübung sexualisierter Gewalt gegeben sein könnten.

Bei Fehlen eines geeigneten Ersatzarbeitsplatzes, kann die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Betracht kommen. Dies ist insbesondere bei Kirchengemeinden denkbar, die nur wenige Personen beschäftigen. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, weil die Anzahl der Beschäftigten mehr als 10 Arbeitnehmer beträgt und inwieweit eine ordentliche Kündigung in Ermangelung eines geeigneten Arbeitsplatzes erfolgen kann. Ist in der Praxis des Arbeitgebers keine Möglichkeit gegeben, eine Weiterbeschäftigung ohne Gefährdungspotential zu gewährleisten, dann überwiegt der Schutzgedanke zu Gunsten der vor sexualisierter Gewalt zu Schützenden. Ihnen, nicht dem Straftäter mit seinem allgemeinen Resozialisierungsanspruch, ist der Vorrang einzuräumen. Allerdings kann die Regelung in der Praxis dazu führen, dass der Straftäter nicht eingesetzt werden kann, aber weiterbezahlt werden muss.

Bei allen arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen sind die vorgesehenen Beteiligungsvorschriften für die Mitarbeitervertretungen zu beachten.

5. Absatz 2 Umgang mit ehrenamtlich Tätigen

Bei Ehrenamtlichen erfolgt keine Einstellung im eigentlichen Sinne. Allerdings ist die Wahrnehmung eines Ehrenamtes mit einer Beauftragung verbunden. Eine solche Beauftragung sollte ebenso wie eine Einstellung nicht in Betracht kommen, wenn die betreffende Person einschlägig strafrechtlich auffällig geworden ist. Ist eine Person bereits ehrenamtlich tätig, ist diese Tätigkeit zu beenden. Die Kirchenordnung kennt ausdrückliche Maßnahmen nur gegenüber Amtsträgerinnen und Amtsträgern, aber bei allen anderen Ehrenamtlichen entscheidet letztendlich das Presbyterium über ihren Einsatz und muss notfalls sein Hausrecht ausüben.

Insgesamt gelten für Ehrenamtliche die Ausführungen zu Absatz 1 entsprechend. Findet sich für sie keine andere ehrenamtliche Tätigkeit, so ist das Ehrenamt einseitig vom Beauftragenden zu beenden.

6. Absatz 3 Vorlagepflicht erweiterter Führungszeugnisse

Absatz 3 Satz 1 regelt, dass alle Mitarbeitenden vor einer Einstellung erweiterte Führungszeugnisse vorlegen müssen. In der EKD-Richtlinie findet sich eine entsprechende Empfehlung in § 6 Absatz 3 im Zusammenhang mit den Schutzkonzepten. Da aber erst die Vorlagepflicht dem Leitungsorgan ermöglicht, seiner Prüfpflicht, ob eine relevante strafrechtliche Verurteilung im Sinne von Abs. 1 Ziff. 1 vorliegt, nachzukommen, **wird die Vorschrift in den systematischen Zusammenhang des Einstellungsverbots gestellt.**

a) gesetzliche Regelung im Sinne von § 30a BZRG

Bei haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe gibt es bereits bundesrechtliche Vorlageverpflichtungen eines erweiterten Führungszeugnisses. Es existieren aber keine Bestimmungen im Bereich der Pflege bzw. Altenpflege oder bei rein kirchlichen Veranstaltungen, z.B. Kindergottesdienst oder Konfirmandenarbeit. Diese Lücke können kirchengesetzliche Regelungen schließen. Dass dies von staatlichen Behörden als ausreichend anerkannt wird, zeigt sich etwa bei der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses durch Pfarrerinnen und Pfarrer. Die kirchengesetzlichen

Grundlagen der Landeskirchen, zumeist geregelt in den Ausführungsgesetzen der Landeskirchen zum Pfarrdienstgesetz der EKD, werden staatlicherseits in Anwendung des § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) anerkannt. Die Regelung in § 5 Absatz 3 erfasst alle Mitarbeitenden; sollen auch Honorarkräfte erfasst werden, muss dies vertraglich in der Honorarvereinbarung festgelegt werden. Die Prüfung, ob bzw. inwieweit dies sinnvoll ist, kann sich wie bei ehrenamtlich Tätigen nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu den genannten Schutzgruppen bestimmen.

b) erweitertes Führungszeugnis von Ehrenamtlichen

Auch für die Ehrenamtlichen soll gelten, dass sie ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane (z.B. Presbyterien, Kreissynodalvorstände etc.) unterfallen dieser Regelung uneingeschränkt wegen ihrer Verantwortlichkeit für den Umgang mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt in ihrer Körperschaft, vielfältiger Kontaktflächen mit zu schützenden Personengruppen qua Amt und ihrer Vorbildfunktion. Mit Blick auf andere ehrenamtlich Mitarbeitende entscheidet das zuständige Leitungsorgan abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Bei den genannten Kriterien handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, die situationsangemessen unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit auszulegen sind. Damit es zu einer einheitlichen Praxis kommt, ist es sinnvoll, im Rahmenschutzkonzept Aussagen hierzu zu treffen.

c) erneute Vorlage eines Führungszeugnisses

Neben anderen Maßnahmen ist auch die regelmäßige Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses geeignet, gegenüber Mitarbeitenden immer wieder die Bedeutung des Schutzes vor sexualisierter Gewalt innerhalb der EKvW zu unterstreichen und zu betonen, dass Kirche in diesem Punkt wachsam ist. Zudem kann das jeweilige Leitungsorgan so sicher sein, dass es nicht nach der Einstellung unbemerkt zu einer entsprechenden Verurteilung gekommen ist. Im Einklang mit den entsprechenden Gesetzen der EKiR und der Lipp. Landeskirche verlangt dieses Gesetz deshalb von jenen Mitarbeitenden, die bei Tätigkeitsaufnahme ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen mussten, eine erneute Vorlage in regelmäßigen Abständen von längstens 5 Jahren.

d) Verfahren zum Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen

Das erweiterte Führungszeugnis kostet für beruflich Beschäftigte je 13 €, die vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zu tragen sind. Zusätzlich müssen Mitarbeitende zur Beschaffung des Zeugnisses von der Arbeit unter Fortzahlung des Gehaltes freigestellt werden, wenn sie sonst nicht in der Lage sind, den entsprechenden Antrag zu stellen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende ist die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses kostenlos.

Ehrenamtliche müssen das Führungszeugnis der zuständigen Stelle nur vorzuzeigen, die die Vorlage und Einsichtnahme dann dokumentiert. Das Zeugnis verbleibt nicht bei der entsprechenden Körperschaft oder Einrichtung.

Näheres zum Verfahren der Anforderung und der Vorlage wird in der Durchführungsverordnung geregelt; zudem ist die Erstellung von Arbeitshilfen beabsichtigt.

7. Absatz 4: Verwertungsverbote nach BZRG

Sind die Tilgungsfristen des BZRG erreicht und erscheinen bestimmte Taten nicht mehr im erweiterten Führungszeugnis, sind die Vorschriften zu den Verwertungsverboten des BZRG zu beachten.

Zu § 6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

1. Allgemeines

Bereits im Jahr 2016 haben sich die Gliedkirchen der EKD in einer Vereinbarung mit dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) dazu verpflichtet, Schutzkonzepte in kirchlichen Einrichtungen zu implementieren. Vergleichbares gilt für den Bereich der Diakonie. Auch diese hat sich vertraglich zu entsprechenden Maßnahmen gegenüber dem USBKM verpflichtet.

Die Bestimmung des § 6 fasst die insoweit vereinbarten Maßnahmen zusammen.

2. Absatz 1 Verantwortlichkeit von Leitungsorganen

Die Forderung nach verbindlichen Schutzmaßnahmen in Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen professionell oder ehrenamtlich arbeiten, hat der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“ 2010 als Reaktion auf die Vorfälle an Schulen und Internaten (Odenwaldschule, Canisius-Kolleg) als Ergebnis seiner Beratungen aufgestellt. Seitdem ist dies eine Grundanforderung für jede Einrichtung, die dem Kinder- und Jugendschutz verpflichtet ist. Die Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen, Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Einrichtung. Die Entwicklung von Schutzkonzepten erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der eine Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt voraussetzt und die verschiedenen Maßnahmen zueinander in Beziehung setzt.

Die in den Nummern 1 bis 4 genannten Handlungsfelder benennen die Hauptschwerpunkte von Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Um deutlich zu machen, dass im verfassten kirchlichen Bereich die Leitungsverantwortung primär bei den Leitungsorganen (z.B. Presbyterium) liegt, **wird der Richtlinien text in Absatz 1 Satz 1 entsprechend umformuliert**.

Abweichend vom Text der EKD-Richtlinie wird in Absatz 1 Nr. 1 der Text mit dem institutionellen Schutzkonzept begonnen, um dieses Kernstück der Prävention zu betonen. Die Risikoanalyse ist eine notwendige Voraussetzung für dieses Schutzkonzept, aber eben nur ein Baustein.

In Absatz 1 Nr. 2 wird die Formulierung der Richtlinie so umgestellt, dass nicht von einer Meldepflicht in Fällen bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt gesprochen wird, sondern auf den Begriff des „Falles“ verzichtet wird. Die Umstellung erfolgt, weil der Begriff des „Falles“ nicht definiert ist und die Meldepflicht bereits auf den Verdacht abstellt. Ausführlich diskutiert wurde die Frage, ob es richtig ist, an dieser Stelle von einem „begründeten Verdacht“ zu sprechen. Dagegen spricht, dass es Teil des Interventionsplanes ist zu prüfen, welche Kategorie eines Verdachts überhaupt vorliegt. D.h. es ist zu prüfen, ob der Verdacht unbegründet, vage oder ein begründeter Verdacht ist. Andererseits spricht die Regelung von Interventionsmaßnahmen, die wiederum nur bei einem begründeten Verdacht zu ergreifen sind. Das setzt logisch voraus, dass eine entsprechende Prüfung des Verdachts bereits stattgefunden hat.

Bei den Unterstützungsmaßnahmen nach Absatz 1 Nr. 3 kann es um psychosoziale Begleitung durch die Anlaufstelle selbst gehen oder um Hilfe, dabei eine geeignete Stelle zu finden. Zu denken ist auch an Unterstützung im Rahmen von § 10.

3. Absatz 2 Aufgabe der Landeskirche

Alle Maßnahmen, die dem Schutz vor sexualisierter Gewalt dienen, sind einrichtungsbezogen abzustimmen und damit den Umständen im Einzelfall anzupassen. Trotz dieser individualisierten Anforderungen an die Passgenauigkeit von Schutzkonzepten gibt es Aspekte und Faktoren, die allgemein anwendbar sind und den Grundstein institutioneller Schutzkonzepte legen. Um die Leitungsorgane bei der Entwicklung ihres Schutzkonzeptes zu unterstützen, soll die Landeskirche Rahmenkonzepte erstellen. In einigen Landeskirchen sind derartige Rahmenkonzepte bereits vorgesehen (z.B. in § 7 Absatz 2 Präventionsgesetz der Nordkirche). Für den Bereich der Diakonie wurde 2018 ein Bundesrahmenhandbuch „Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt“ veröffentlicht. Ein Beispiel für ein Rahmenkonzept wäre ein Musterinterventionsplan. Die Idee von Rahmenkonzepten folgt aus dem Harmonisierungs- und Konvergenzinteresse der Landeskirche.

4. Absatz 3 Standards der Schutzkonzepte

Die Vorschrift hat zum Ziel, anerkannte Bestandteile von Schutzkonzepten zum Standard zu erklären. Sie dienen dazu, vertrauensfördernde Strukturen aufzubauen und zu pflegen. Vor allem Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen sollen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen eine Organisation vorfinden, die sie vor sexualisierter Gewalt schützt. Die Aufzählung der Bestandteile von Schutzkonzepten ist nicht abschließend. Weitere Instrumente werden vom Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung benannt und können zur Realisierung eines institutionellen Schutzkonzeptes zum Einsatz gebracht werden.

Adressaten der Vorschrift sind die jeweiligen Leitungsorgane, im verfasst kirchlichen Bereich also insbesondere die Presbyterien und Kreissynoden bzw. Kreissynodalvorstände.

Die Vorlageempfehlung aus Ziff. 4 der EKD-Richtlinie wurde bereits oben unter § 5 Abs. 3 aufgenommen (vgl. dort).

Unter Partizipations- und Präventionsangeboten in Absatz 3 Nr. 5 sind vielfältige Maßnahmen zu verstehen, die sich immer an den Bedarfen der Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen und den gegebenen Strukturen orientieren müssen. Partizipation spielt in zweierlei Hinsicht eine Rolle. Zum einen geht es um die Beteiligung der Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen bei der Entwicklung des einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes. So gilt es beispielsweise, bei der Potential- und Risikoanalyse diese Personengruppe einzubeziehen und nach ihrer Einschätzung und ihrem Empfinden zu fragen. Zum anderen ist eine partizipative Struktur in einer Einrichtung Voraussetzung für eine gelebte Fehlerkultur. Wenn Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen in einer Einrichtung gehört werden und ihre Meinungen und Anliegen ernst genommen werden, werden sie sich eher trauen, auf Missstände aufmerksam zu machen. Partizipative Strukturen bezeugen Wertschätzung und fördern das Selbstvertrauen von Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Unter Präventionsangeboten fallen alle Maßnahmen, die Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen in ihrem Wissen und ihren Kompetenzen stärken. Sexualpädagogische Angebote dienen dazu, Kenntnisse über den Körper und über Sexualität zu vermitteln, um Personen sprachfähig zu machen und ein Grenzbewusstsein zu fördern. Andere präventive Angebote sollen sicherstellen, dass die Personen über das Schutzkonzept und die Ansprechpersonen Bescheid wissen.

Bei allen Partizipations- und Präventionsangeboten ist es wichtig, die Maßnahmen an das Alter und die Kompetenzen der Personen anzupassen. Außerdem müssen die Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder Vormünder einbezogen werden. Sie müssen über den Zweck und die Inhalte der Angebote informiert werden und die Möglichkeit bekommen, Fragen zu stellen.

In Abweichung vom Richtlinientext in Absatz 3 wird in Nr. 2 die Erstellung einer Risikoanalyse als eigener Standard erwähnt. In Nr. 3 wird auf das Verb „weiterentwickelt“ verzichtet, weil bereits in der Einleitung von Absatz 3 darauf hingewiesen wird, dass Schutzkonzepte weiterentwickelt werden müssen. Nr. 4 wird umgestellt, da alle genannten Fortbildungen der Prävention dienen, und die verschiedenen Inhalte sich dieser Oberkategorie zuordnen lassen. In Nr. 6 und 8 des westfälischen Gesetzes wird wieder die Formulierung „Fälle“ vermieden. Nr. 6 wird außerdem gekürzt und anstelle einer Beschreibung der Voraussetzungen der Meldepflicht wird auf § 8 verwiesen. In Nr. 7 wird letztlich nur auf die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens hingewiesen, weil dieses in den Landeskirchen unterschiedlich gestaltet sein kann.

5. Absatz 4 Verhältnis zu anderen Vorschriften

a) Die Mitarbeitenden sind zum Teil in die Maßnahmen zur Beendigung von oder zum Schutz vor sexualisierter Gewalt einzubeziehen, aber nicht überall sind sie berührt. Um eine Haltung innerhalb der Mitarbeiterschaft zu schaffen, die die erforderliche Achtsamkeit und den gebührenden Respekt aufbringt, bedarf es der Information. In der Regel erfolgt dies durch Schulungen. Entsprechende Curricula stehen den Landeskirchen zur Verfügung und werden eingesetzt.

b) Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind gegenüber bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften zum Schutz von Minderjährigen und Volljährigen in

Abhängigkeitsverhältnissen subsidiär und verdrängen diese nicht. Folgende vorrangige Regelungskreise kommen grundsätzlich in Betracht:

Der Kinder- und Jugendschutz, der durch das StGB gesichert werden soll, beschränkt sich auf besonders sozial schädliches Verhalten. Die meisten diesbezüglichen strafrechtlichen Bestimmungen betreffen den Bereich der Sexualdelikte, geregelt in den §§ 174 - 184c StGB. Zentraler Leitbegriff ist der der „sexuellen Selbstbestimmung“.

Neben diesen Regelungen im StGB existieren Regelungen in folgenden Gesetzen: im Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) und in den speziellen Rechtsmaterien des Jugendschutzgesetzes (JuSchG), im Jugendmedienschutz-Staatsvertrag (JMStV) und im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Weiter sind jugendbezogene Schutzregelungen enthalten beispielsweise im Jugendgerichtsgesetz (JGG), im Gaststättengesetz (GastG) und im Bundesjagdgesetz (BJagdG). Zum rechtlichen Formenkreis des gesellschaftlichen Handelns im Kinder- und Jugendschutz gehören außerdem Ausführungsgesetze zum Kinder- und Jugendhilfegesetz sowie Rechtsverordnungen und Erlasse in den Bundesländern.

Zu § 7 Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben

1. Allgemeines

a) Am 28. Juni 2012 wurden die Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung „Hinschauen-Helfen-Handeln“ von der Kirchenkonferenz angenommen. Unter „III. Kirchliche Ansprechstellen für Betroffene, Zeugen und Angehörige“ finden sich Ausführungen zur Stellung der Ansprechstellen und zu ihrer Arbeitsweise. Jede der Gliedkirchen verfügt über eine solche Ansprechstelle, die in erster Linie Beratung und Hilfe vermittelt.

b) Neu hinzugekommen ist seit dem 1. Juli 2019 die Zentrale Anlaufstelle.help, die die EKD auf dringenden Wunsch Betroffener hin eingerichtet hat. Diese hilft Betroffenen, Angehörigen und Zeugen mittels einer Lotsenfunktion dabei, die richtige Ansprechperson oder -stelle in einer Landeskirche aufzufinden.

c) Der Begriff der „Stelle“ bezeichnet im Rahmen dieser Vorschrift eine organisatorische Einheit innerhalb kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen, die abstrakt-funktional Aufgaben verrichten, die ihr zugewiesen sind.

d) Die EKD-Synode hat im November 2018 einen 11-Punkte-Handlungsplan beschlossen. Unter Nr. 8 sieht dieser vor, dass die EKD auf rechtliche Regelungen in den Landeskirchen hinwirkt, die kirchliche Mitarbeitende verpflichten, bei zureichenden Anhaltspunkten für Fälle von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt diese zu melden.

Mit dem Gesetz wird die Basis für Meldestellen in den Gliedkirchen geschaffen und der Synodenbeschluss auf EKD-Ebene umgesetzt.

e) Die Zuweisung der Aufgaben einer Meldestelle an eine bestimmte Organisationseinheit gehört zum Organisationsbereich der Landeskirchen. Ihnen obliegt die

Entscheidung über die Aufbau- und Ablauforganisation. Folgende Grundmodelle können dafür in Betracht kommen:

- Die Funktion der Meldestelle wird der bestehenden Ansprechstelle übertragen, weil diese für die Landeskirche koordinierenden Funktionen wahrnimmt und bereits über Erfahrungen im Umgang mit Betroffenen und Strukturkenntnissen verfügt.
- Weiter kann die Funktion der Meldestelle von einer anderen, eigens vorgesehenen Struktur wahrgenommen werden. Ansprech- und Meldestelle wären hinsichtlich der Aufgabenstellung transparent und unterscheidbar getrennt. Ggfs. können Landeskirchen mit einer sonstigen geeigneten Einrichtung oder mit Dritten kooperieren, die die Meldungen mit weiteren Kooperationspartnern als zentrale Stelle entgegennehmen. Rechtliche Grundlagen dafür existieren bereits im Pfarrdienst- und Kirchenbeamten-gesetz, wie sich aus § 31 Absatz 2 Nr. 3c Pfarrdienstgesetz (PfdG) und § 24 Absatz 2 Nr. 3c Kirchenbeamten-gesetz (KBG) ergibt. Diese gesetzlichen Bestimmungen sehen bereits jetzt zuständige Stellen vor, denen Vorfälle (u.a.) sexualisierter Gewalt mitgeteilt werden können, ohne dass die Amtsverschwiegenheit verletzt würde.

2. Absatz 1 Grundlagen für Ansprech- und Meldestelle

Die Funktion von Ansprechstellen bzw. Ansprechpersonen werden in den Landeskirchen bereits seit Längerem wahrgenommen. Neu ist die Übernahme einer Funktion als Meldestelle. Die Landeskirchen können Melde- und Ansprechstellen auch auf der mittleren Strukturebene ansiedeln, wie es etwa das Präventionsgesetz der Nordkirche vorsieht.

Für den Bereich der Diakonie nehmen überwiegend landeskirchliche Ansprechstellen diese Aufgabe auf der Grundlage entsprechender Absprachen wahr. In bestimmten Bereichen existieren Kooperationen zwischen Landeskirche und Diakonie, wie etwa bei der Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe und der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Um im Kirchengesetz deutlich zu machen, dass die Richtlinie – wie oben beschrieben – mit Melde- und Ansprechstelle eine Funktion meint, werden in Absatz 1 die Sätze 1 und 2 so umformuliert, dass es mehrere Stellen sein können.

3. Absatz 2 Betroffenenorientiertheit der Ansprech- und Meldestelle

Die Vorschrift greift inhaltlich auf die unter den Landeskirchen abgestimmten Hinweise in „Hinschauen-Helfen-Handeln“ aus dem Jahr 2012 zurück. Auch in diesem Falle gilt, dass die 2012 erarbeiteten Standards stärker in das Rechtsgefüge eingebettet werden sollen.

Für beide, Ansprech- und Meldestelle, gilt, dass für die dort Beschäftigten Bedürfnisse und Rechte der Betroffenen von besonderer Bedeutung sind und sie diese mit zu bedenken haben. Für die Betroffenen ist die Begegnung auf Augenhöhe maßgebend, um Beratungs- und Hilfeangebote annehmen zu können.

Den Beschäftigten der Melde- und Ansprechstellen soll eine rechtlich gesicherte Unabhängigkeit gewährt werden. Sie erledigen ihre Aufgaben weisungsfrei. Zudem sind sie in besonderer Weise zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ohne Einverständnis der

Betroffenen und ggf. deren Sorgeberechtigten soll regelmäßig keine Weitergabe von Informationen an dienstlich Zuständige, an die Strafverfolgungsbehörden oder an sonstige kirchliche oder außerkirchliche Stellen erfolgen – es sei denn, es bestehen ausnahmsweise konkrete Anhaltspunkte für Selbstgefährdungen oder für die Gefährdung Dritter. Die Regelung der Weisungsfreiheit und der besonderen Verschwiegenheit obliegt der jeweiligen Leitung. Ihr obliegt es auch, die zeitlichen und personellen Ressourcen für die Melde- und Ansprechstelle zur Verfügung zu stellen.

Betroffene sexualisierter Gewalt haben angeregt, die Vorschrift durch Aufnahme von Hinweisen zu täterschützenden Strukturen zu ergänzen. Nicht nur bei Verdacht eines Vorfalls sexualisierter Gewalt, sondern auch Hinweisen auf Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigen oder gar fördern, soll nachgegangen werden. Täterschützende Strukturen können sich dort bilden, wo Unklarheiten in der Organisation in Gestalt von Umgangsweisen bestehen, die auf Verletzungen im Nähe-Distanzverhältnis schließen lassen oder eine Atmosphäre herrscht, in der die Thematisierung von Sexualität Wertvorstellungen Dritter verletzt sowie dort, wo fehlende oder altersunangemessene Sexualerziehung stattfindet. Eine Meldepflicht ist im Gegensatz zu den Vorfällen nach § 8 Abs. 1 Satz 1 nicht vorgesehen.

4. Absatz 3 Aufgaben der Ansprech- und Meldestelle

Aufgabe der Melde- und Ansprechstelle ist die Unterstützung der Leitungsorgane durch vielfältige Maßnahmen. Dies mindert aber nicht die eigentliche Verantwortung und Zuständigkeit der Leitungsorgane vor Ort. Kommen diese ihrer Leitungsverantwortung nicht nach, liegt darin ein Organisationsverschulden, für das sie einstehen müssen. Das bedeutet, dass die Umsetzung von Maßnahmen und Entscheidungen durch die Leitungsorgane erfolgt. Es sei denn, die Zuständigkeit liegt nicht in ihrer Hand, wie z.B. bei der Durchführung eines Disziplinarverfahrens. **Aus diesem Grund wird der Richtlinientext dort, wo er von Einrichtungsleitung spricht, durch „Leitungsorgan“ ersetzt, z.B. in Nr. 2 und 4.**

Der angeführte Aufgabenkatalog der Ansprech- und Meldestelle ist exemplarisch. Sah „Hinschauen-Helfen-Handeln“ noch als wesentliche Aufgaben den Erstkontakt und die Begleitung Betroffener vor, so hat sich das Tätigkeitsfeld durch den zahlenmäßigen Anstieg der Meldungen von sexualisierter Gewalt Betroffenen, um die Implementierung flächendeckender Präventionsmaßnahmen, der Intervention sowie um die Beteiligung an Aufarbeitungsprozessen erweitert.

In Nr. 5 wird wie schon zuvor in § 6 der Begriff „Fällen“ durch Umstellung des Textes vermieden. Außerdem wird auf den Zusatz „eines begründeten Verdachts“ verzichtet. Wenn sich Mitarbeitende, Betroffene oder Dritte direkt an die Meldestelle wenden, werden sie häufig nicht beurteilen können, ob ihr Verdacht begründet ist. Die Meldestelle wird die Meldung trotzdem entgegennehmen und dann entscheiden, wie mit dieser umzugehen ist und ob sie als Meldung im Sinne des § 8 zu bewerten ist. **Ebenfalls nicht übernommen wird die Formulierung „wahrt die Vertraulichkeit der Identität hinweisgebender Personen“; zur Begründung siehe unten § 8 Absatz 1.**

In Nr. 7 wird das Wort „weiterleiten“ nicht übernommen, weil die Weiterleitung von Daten nach dem neuen DSGVO durch den Begriff der „Verarbeitung“ mit-erfasst wird.

5. Absatz 4 der EKD-Richtlinie

Der Absatz wird nicht in das Gesetz übernommen, weil die Entscheidung der Übernahme des Gesetzes in den diakonischen Bereich dem Verwaltungsrat obliegt und für den Fall, dass dies geschieht, das gesamte Gesetz für den diakonischen Bereich gilt, ohne dass dies im Gesetz gesondert geregelt werden müsste.

6. Absatz 4 dieses Gesetzes

Die Vorschrift stellt fest, dass dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten durch die Bestimmungen nicht berührt sind. Weiter stellt sie fest, dass das Gesetz gegenüber bundes- oder landesrechtlichen Bestimmungen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, die zum Beispiel von kirchlichen und diakonischen Einrichtungen im kinder- und jugendnahen Bereich zu beachten sind (beispielsweise Vorschriften des SGB VIII), subsidiär ist. Auch hier wird die Formulierung umgestellt, um die Engführung auf Einrichtungsleitungen zu vermeiden.

Zu § 8 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt

1. Allgemeines

Vorbild für die Regelung des § 7 Absatz 1 ist das Präventionsgesetz der Nordkirche. Dort normiert § 6 Absatz 1 die Meldepflicht, wenn zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt zur Kenntnis gelangen. Weiteres Vorbild ist die Regelung in § 3 Kirchengesetz über den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Evangelisch-reformierten Kirche. Mit Umsetzung der Meldepflicht wird untermauert, dass in einer Kultur der Achtsamkeit und des gegenseitigen Respekts Vorfälle sexualisierter Gewalt zur Sprache zu bringen sind. Vertuschung soll verhindert werden. In der zuständigen Meldestelle wird von den Landeskirchen geschultes Fachpersonal eingesetzt, das über Fachkenntnisse sowohl in Fällen der Intervention als auch der Prävention verfügt.

2. Absatz 1 Satz 1

a) Verdachtseinschätzung

Die Meldung soll bei einem begründeten Verdacht verpflichtend sein. Im Bereich sexualisierter Gewalt werden in der pädagogischen Praxis vier verschiedene Verdachtsstufen herangezogen, die der Verdachtsabklärung dienen. Diese Klärung erfolgt in der Regel innerhalb professioneller Teams oder im Rahmen beruflicher Supervision. Ziel dabei ist die Einschätzung, ob unangemessene Verhaltensweisen vorliegen oder sexualisierte Gewalt stattfindet und inwieweit das Wohl eines Schutzbefohlenen beeinträchtigt wird. Dabei kann es sich trotz deutlicher Hinweise um Graubereiche handeln, in denen nicht immer mit Sicherheit feststellbar ist, ob sexualisierte Gewalt vorliegt oder nicht. Im Alltag wird innerhalb der Teams abgewogen, ob der Schutz der beeinträchtigten Person durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen ist.

Gibt es Wahrnehmungen und Fragen zum Vorliegen sexualisierter Gewalt, können diese verschiedenen Verdachtsstufen zugeordnet werden. Ein vager Verdacht liegt vor, wenn es Verdachtsmomente gibt, die an sexuelle Gewalt denken lassen, es aber weiterer Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung bedarf. Diesem folgt die Verdachtsstufe eines begründeten Verdachts. Ein solcher ist gegeben, wenn die vorliegenden Verdachtsmomente erheblich und plausibel sind. An diese Stufe schließt sich der erhärtete oder erwiesene Verdacht an, bei dem es direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel gibt. Die aus der Rückschau(!) schwächste der Verdachtsstufen ist ein Verdacht, der sich im weiteren Verlauf als unbegründet erweist. Für eine juristische Beurteilung bzw. die aktuelle Bearbeitung eines Falles spielt diese Verdachtsform jedoch keine Rolle, weil zum Entscheidungszeitpunkt die Unbegründetheit gerade nicht feststeht.

Das StGB sieht hingegen als eine der Verdachtsstufen bei der Strafverfolgung den Anfangsverdacht vor. Erst wenn „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen einer verfolgbaren Straftat“, § 152 Absatz 2 Strafprozessordnung (StPO), gegeben sind, dürfen Ermittlungsmaßnahmen eingeleitet werden. Der Anfangsverdacht schützt den Beschuldigten so vor Ermittlungen aufgrund bloßer Vermutungen. Der Anfangsverdacht muss in konkreten Tatsachen bestehen, wobei die Schwelle je nach Deliktsart unterschiedlich ist.

Damit kirchenintern nicht zugewartet wird, bis die Gewissheit eines Anfangsverdachts durch zureichende Anhaltspunkte besteht, ist in der Richtlinie wie in diesem Gesetz die schwächere Stufe des begründeten Verdachts zugrunde gelegt, bei der die Meldepflicht greift. Damit weicht die Richtlinie vom Präventionsgesetz der Nordkirche ab, das in § 6 Absatz 1 Präventionsgesetz die Meldepflicht bei Kenntnis zureichender Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt vorschreibt und damit höhere Anforderungen an die vorliegenden Verdachtsmomente stellt. Dies scheint gerechtfertigt, weil Mitarbeitenden 1. in der Regel nicht die ggf. notwendigen Möglichkeiten zur Recherche zur Verfügung stehen und 2. es – um eine spätere Ermittlung durch staatliche Behörden nicht zu erschweren – auch gar nicht gewünscht ist, dass einzelne Mitarbeitende bereits zu viele Fragen stellen.

b) Wirkung der Meldepflicht

Die Erfüllung der Meldepflicht gegenüber der bezeichneten Meldestelle hat zur Folge, dass der direkte Vorgesetzte oder Dienstvorgesetzte nicht als Erster kontaktiert wird, wie dies im sonstigen Dienstverkehr erfolgt. Damit wird vom sonst üblichen Dienstweg abgewichen, was angesichts des sensiblen Themas und der besonderen Anforderungen beim Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt gerechtfertigt ist.

c) Beratungsrecht zur Einschätzung eines Verdachtes

Mitarbeitende werden durch § 8 Absatz 1 Satz 1 verpflichtet, begründete Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt zu melden. Allerdings wird es Fälle geben, in denen die Mitarbeitenden – trotz Schulung – nicht beurteilen können, ob der Verdacht begründet ist. Für diese Fälle sieht § 8 Absatz 1 Satz 2 vor, dass es ein Recht auf Beratung gibt. Sollte sich in der Beratung herausstellen, dass ein begründeter Verdacht vorliegt, würde die

gesetzlich geregelte Meldepflicht greifen, andernfalls nicht. Der Fall würde auch nicht als meldepflichtig gewertet.

Diskutiert wurde im Zusammenhang mit der Meldepflicht, ob anonyme Meldungen möglich sein sollen. Bei dieser Frage ist zu differenzieren. Vagen anonymen Meldungen und Anschuldigungen muss die Meldestelle nicht nachgehen. Wenn schwerwiegende belastbare Hinweise mitangegeben werden, dann muss die Meldestelle dem nachgehen. Eine anonyme Meldung erfüllt aber die arbeitsrechtliche Meldepflicht nicht, denn sie erschwert die Prävention und Intervention erheblich, da in der Regel der Nachweis nur über Zeugen geführt werden kann und die Meldestelle nicht die Möglichkeiten einer Ermittlungsbehörde hat.

d) Wahrung der Vertraulichkeit der Identität

Im Zusammenhang mit der Frage der anonymen Meldemöglichkeit steht auch die Frage, inwieweit die Meldestelle die Verschwiegenheit über die Identität der meldenden Person im weiteren Verfahren wahren kann bzw. muss. Die Richtlinie sieht vor, dass den Mitarbeitenden die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen ist. Dafür würde sprechen, dass die Mitarbeitenden vor Nachteilen, die sie durch eine Meldung erleiden können, geschützt werden sollen. Evtl. wird eine Meldung aus Sorge vor Repressalien durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen unterlassen. Auf der anderen Seite kann eine uneingeschränkte Verschwiegenheit nicht zugesagt werden. Es gilt bereits eine allgemeine Verschwiegenheitspflicht über dienstliche Vorgänge für alle Mitarbeitenden, insbesondere gegenüber der Öffentlichkeit. Da die Meldestelle, anders als die Strafverfolgungsbehörden, nicht alleine handeln und aufklären kann, sondern die Leitungsorgane unterstützt und begleitet, kann sie effektiv nicht ohne diese, ggf. auch nicht ohne Vorgesetzte handeln. D.h. die Arbeit der Meldestelle würde erheblich erschwert, wenn sie die Identität der meldenden Person auch gegenüber innerkirchlichen Stellen wahren müsste. Vergleichbar ist dies mit der Verschwiegenheitspflicht von Presbyterinnen und Presbytern, die nach Außen gilt, aber nicht gegenüber der Aufsicht und bei der Umsetzung von Beschlüssen und Maßnahmen. Gegenüber staatlichen Behörden und vor Gericht hängt die Verschwiegenheit von weiteren Voraussetzungen ab. So besteht ein Zeugnisverweigerungsrecht im Strafverfahren nur bei bestimmten Berufsgruppen, z.B. Psychologinnen und Psychologen, nicht aber für Juristinnen und Juristen. Die Wahrung der Identität kann zwar erbeten werden, und sofern es für die Intervention nicht erforderlich ist, auch gewahrt werden, eine rechtliche Zusicherung kann aber nicht erfolgen.

Eine Beratung muss niederschwellig möglich sein, um falschen Verdächtigungen und unnötiger Unruhe vorzubeugen. Erst wenn sich auf Grund der Beratung der Verdacht erhärtet, greift formal die Meldepflicht.

3. Absatz 2 Verhältnis Meldepflicht zu anderen Verschwiegenheitspflichten

Absatz 2 klärt, dass die Regelungen zum Seelsorgegeheimnis auch in diesem Kontext anwendbar sind: wem also etwa im Rahmen des Seelsorgegeheimnisses anvertraut wurde, darf die anvertrauten Inhalte auch im Zusammenhang mit der Meldepflicht nicht weitergeben. Zum anderen verpflichtet Abs. 1 alle jene, die Kenntnisse von einem Verdacht erlangt und in dem Zuge eine Meldung im Sinne von § 8 Abs. 1 vorgenommen

haben, darüber hinaus auch alle weiteren Melde- und Informationspflichten zu erfüllen. So lässt die Vorschrift etwa Mitteilungspflichten nach dem Disziplinarrecht (dort § 6 Absatz 2 Disziplinargesetz der EKD (DG.EKD)) oder dem Pfarrdienstgesetz (dort § 31 Absatz 3 in Verbindung mit § 43 PfdG) und dem Kirchenbeamtenengesetz (dort § 24 Absatz 3 in Verbindung mit § 31 KBG) unberührt. Für Personen im Angestelltenverhältnis können sich im Kontext beruflicher Verpflichtungen außerdem Meldepflichten nach § 4 Kinderschutzgesetz oder im Rahmen des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII ergeben.

Das Gesetz verweist abweichend von dem Richtlinien text unmittelbar auf die Regelungen des Seelsorgegeheimnisgesetzes, weil sich alle wesentlichen kirchlichen Regelungen zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht dort befinden.

Zu § 9 Unabhängige Kommission

1. Allgemeines

Der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“ hat in seinen Empfehlungen die Verantwortlichkeit jeder Institution gesehen, in der sexualisierte Gewalt geschah. Damit obliegt es der betreffenden Institution, Anerkennungsleistung der Betroffenen für erlittenes Unrecht zu leisten. Nach Auffassung des Runden Tisches würden Zahlungen an Betroffene über eine zentrale Stelle die jeweiligen Verantwortlichkeiten verwischen. Der Runde Tisch hat Grundsätze des Verfahrens, in dem Leistungen zuerkannt werden, ausgesprochen.

Die Landeskirchen haben Unabhängige Kommissionen oder sonstige Gremien beauftragt, den Betroffenen Unterstützung und Leistungen zuzusprechen. Die Ausgestaltung der Hilfen und Leistungen ist unterschiedlich.

2. Absatz 1 Einrichtung einer Unabhängigen Kommission

Die Vorschrift sieht die Einrichtung Unabhängiger Kommissionen oder vergleichbarer Gremien vor, die Leistungen zur Genugtuung der Betroffenen für das erlittene Unrecht zusprechen. Da dies in den Landeskirchen bereits praktiziert wird, hat die Bestimmung vor allem standardisierende und stabilisierende Wirkung.

Da das Gesetz die Empfehlung der Richtlinie umsetzt, ist es im Indikativ formuliert. Außerdem wird in Satz 2 deutlicher formuliert, dass die Unabhängige Kommission auch zusammen mit anderen Gliedkirchen und / oder der Diakonie eingerichtet werden kann, weil dies der Realität in Landeskirchen entspricht.

3. Absatz 2 Besetzung und Arbeitsweise der Kommission

Die Besetzung der Unabhängigen Kommissionen soll mit mindestens drei Personen erfolgen, die multiprofessionell zusammenarbeiten.

Im Blick auf ihre Entscheidung sind die Kommissionsmitglieder nicht an Weisungen der Kirchenleitung gebunden und insoweit unabhängig. Damit folgt das Gesetz der Empfehlung des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“, die Unabhängigkeit des Entscheidungsgremiums zu gewährleisten. Leistungsleitlinien oder Verfahrensvorschriften der jeweiligen Landeskirche sind für die Entscheidungen der Kommissionen rahmengebend, zum Beispiel hinsichtlich der Art und Weise oder der Höhe der Leistung an Betroffene.

Um die Arbeit der Unabhängigen Kommissionen transparent zu machen und damit auch Vertrauen in deren Wirken zu begründen, wird empfohlen, dass die Gliedkirchen die Zusammensetzung und Arbeitsweise der von ihnen eingesetzten Kommissionen bekannt machen.

Zu § 10 Unterstützung für als Minderjährige Betroffene

1. Absatz 1

Die Vorschrift beschreibt das Angebot der Landeskirchen, Betroffenen Unterstützung zu leisten und nennt die dafür erforderlichen Voraussetzungen. Dies sind

- Minderjährigkeit zum Zeitpunkt der Tat,
- organisatorisch-institutionelles Versagen oder
- Verletzung der Aufsichtspflicht oder
- Verletzung sonstiger Pflichten der (Personen-)Sorge,
- Beteiligung Mitarbeitender an der Tat,
- Verjährung zivilrechtlicher Ansprüche.

Auf Antrag der betroffenen Person entscheidet die Unabhängige Kommission über die zu leistende Unterstützung. Diese Unterstützungsleistung steht neben Leistungen aus den ergänzenden Hilfesystemen (Fonds Heimerziehung West und Ost, Fonds sexueller Kindesmissbrauch, Stiftung Anerkennung und Hilfe), an denen sich die Landeskirchen und die Diakonie finanziell beteiligt haben.

Die Voraussetzungen an die Plausibilisierung des Geschehenen, um als betroffene Person Leistungen aus den ergänzenden Hilfesystemen oder von einer Unabhängigen Kommission zu erhalten, sind zu Recht niedrig. Den Betroffenen wird Glauben geschenkt und ihre Geschichte wird auf Wunsch gewürdigt.

Der Richtlinien text wird auf die Landeskirchen bezogen und eindeutiger auf minderjährige Betroffene hin formuliert.

2. Absatz 2

Die Vorschrift stellt klar, dass es sich bei dem Angebot der Landeskirchen nach Absatz 1 um eine freiwillige Leistung handelt, die juristisch nicht einklagbar ist, sondern von den Landeskirchen zur Genugtuung für erlittenes Unrecht gewährt wird. Bereits erbrachte Leistungen können unter Umständen aufrechenbar sein. Aufwendungen für bestimmte Maßnahmen sind folglich nur einmal zu erstatten, was nicht ausschließt, dass weitere erforderliche Maßnahmen zu einem Folgezeitpunkt übernommen werden können.

3. Absatz 3

Die Einrichtung, in der sexualisierte Gewalt stattfand, trägt für die Vorfälle, die geschehen sind, Verantwortung. Deshalb ist die Möglichkeit einer Beteiligung oder Übernahme der entstandenen finanziellen Leistungen, die die Landeskirche oder eine andere zuständige Stelle aufgewendet hat, als angemessen und sachgerecht möglich.

Zu § 11 Verordnungsermächtigung

Ausführende Regelungen zum Gesetz, wie z.B. die konkrete Struktur der Melde- und Ansprechstelle, aber auch Fristen zur Erledigung der Aufgaben (z.B. Umsetzung der verbindlich geregelten Schutzmaßnahmen) können in einer Verordnung geregelt werden.

Zu § 12 Berichtspflicht und Evaluation

Die Berichte wie später auch die Evaluation geben die Gelegenheit, die Entwicklung innerhalb der EKvW regelmäßig auszuwerten und die Gesamtkonzeption zum Schutz sexualisierter Gewalt fortzuentwickeln.

Zu § 13 Inkrafttreten

Das Inkrafttreten zum 1. März 2021 gibt nach der Beschlussfassung noch 3 Monate Zeit, um die Umsetzung vorzubereiten.

Synopse mit Gesetzesentwurf (Stand: 03.02.2020), Stellungnahmen und Anmerkungen – Stand: 02.10.2020

Stellungnahmen: KK Bielefeld, KK Bochum, KK Dortmund, KK Gelsenkirchen und Wattenscheid, KK Gladbeck-Bottrop-Dorsten, KK Gütersloh, KK Hagen (ohne Anmerkungen), KK Halle, KK Hamm (ohne Anmerkungen), KK Hattingen-Witten, KK Herford, KK Herne (ohne Anmerkungen), KK Iserlohn, KK Lübbecke, KK Lüdenscheid-Plettenberg, KK Minden, KK Münster, KK Paderborn (ohne Anmerkungen), KK Recklinghausen, KK Schwelm (ohne Anmerkungen), KK Siegen (ohne Anmerkungen „aufgrund der Corona-Situation“), KK Soest-Arnsberg, KK Steinfurt-Coesfeld-Borken, KK Tecklenburg, KK Unna, KK Vlotho (ohne Anmerkungen), KK Wittgenstein, KL-Ausschuss für das Frauenreferat, KL-Ausschuss „Seelsorge und Beratung“, IKG, Diakonie RWL, Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der EKvW/LLK (GesMAV)

<p>EKvW Stand 03.02.2020 mit Überarbeitung nach Stimmnahmeverfahren</p>	<p>Anmerkungen aus den Stellungnahmen</p>	<p>Anmerkungen LKA</p>
<p>Kirchengesetz der Evangelischen Kirche Westfalen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt</p> <p>Vom ...</p> <p>Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>	<p><i>blaue Stellungnahmen: Eingang im Sept (keine ausdrückliche Berücksichtigung in dieser Vorlage)</i> <i>Unterstreichungen heben den zentralen Gedanken der Passage hervor</i></p> <p>KK Bielefeld Der Kreissynodalvorstand bedankt sich für die Erarbeitungen der Stellungnahmen, befürwortet den Gesetzesentwurf und macht sich die Stellungnahme der Synodalbeauftragten zu Eigen.</p> <p>KK Dortmund Der KSV stimmt dem vorgelegten Gesetzentwurf zu.</p> <p>KK Gelsenkirchen und Wattenscheid Der KSV begrüßt den vorgelegten Gesetzentwurf.</p> <p>KK Gütersloh Der KSV befürwortet das gesetzgebende Verfahren.</p> <p>KK Hagen Der KSV empfiehlt der Kreissynode, dem Kirchengesetz der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der vorliegenden Fassung zuzustimmen.</p> <p>KK Halle Der KSV stimmt der Gesetzesvorlage zu.</p> <p>KK Hamm Der KSV begrüßt ausdrücklich den vorgelegten Entwurf und leitet ihn befürwortend zur Stellungnahme an die Kirchengemeinden und Kreissynode weiter. Die Kreissynode des Ev. Kirchenkreises Hamm stimmt dem vorgelegten Entwurf eines Kirchengesetzes der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu.</p> <p>KK Hattingen-Witten (per Umlaufbeschluss) Die Kreissynode stimmt dem Entwurf des Kirchengesetzes zu.</p> <p>KK Herford Der KSV begrüßt die Gesetzesinitiative und stimmt mit deutlichen Einschränkungen zu.</p>	<p><i>Wegen Corona (mit 2 Ausnahme) nur KSVs statt Kreissynoden!</i></p>

	<p>KK Herne Der KSV stimmt dem Entwurf zum Kirchengesetz in allen Teilen zu. <u>Begründung:</u> Der KSV begrüßt es und hält es für notwendig, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt durch ein Gesetz verbindlich garantiert wird. Die vorliegende Form sollte nicht mehr geändert werden, da so am ehesten ein EKD-weites einheitliches Vorgehen ermöglicht wird.</p> <p>KK Lübbecke Der KSV dankt für die Gesetzesvorlage und unterstützt das Vorhaben ausdrücklich.</p> <p>KK Lüdenscheid-Plettenberg Der KSV begrüßt die Einführung des Gesetzes und befürwortet die Vorlage zum Gesetz.</p> <p>KK Minden Die Kreissynode befürwortet grundsätzlich das neue Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Insbesondere Kinder und Jugendliche sowie hilfsbedürftige Menschen benötigen unsere besondere Aufmerksamkeit und Schutz. Leider ist das auch in unserem christlichen Umfeld keine Selbstverständlichkeit. Wir begrüßen deshalb über dieses Gesetz hinaus weitere Möglichkeiten zur Prävention, Aufklärung, Fortbildung usw.</p> <p>KK Münster Der KSV des Ev. Kirchenkreises MS hat die Rückmeldungen der Presbyterien gesammelt zur Kenntnis genommen und speist Folgendes in den Diskussionsprozess ein: Das Gesetz von allen rückmeldenden Presbyterien positiv rezipiert. Es gab allerdings auch kritische Hinweise. Neben Anmerkungen zu Form und Sprache des Gesetzes bezogen sich die Rückmeldungen u.a. auf folgende Punkte: - Anforderung finanzieller und inhaltlicher Hilfe bei der Umsetzung - Bitte um Verzicht auf eigene kirchliche Gesetzgebung, wo staatlicherseits eine ausreichende Gesetzesgrundlage vorhanden ist - Aufnahme einer Regelung zum Umgang mit „möglichen Tätern“</p> <p>KK Paderborn Der KSV stimmt für den Ev. Kirchenkreis Paderborn dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu.</p> <p>KK Recklinghausen Der KSV begrüßt den vorgelegten Gesetzesentwurf und stimmt ihm zu.</p> <p>KK Schwelm Der KSV begrüßt die Einführung des Gesetzes.</p> <p>KK Soest-Arnsberg</p>	
--	---	--

	<p>Der KSV stimmt dem Gesetzesentwurf zu und sichert die Unterstützung bei der Umsetzung des Gesetzes in den Gemeinden zu.</p> <p>KK Steinfurt-Coesfeld-Borken Der KSV begrüßt die Vorlage des Kirchengesetzes.</p> <p>KK Tecklenburg Der KSV begrüßt den vorgelegten Gesetzesentwurf.</p> <p>KK Unna Der KSV begrüßt die Verabschiedung des Kirchengesetzes vollumfänglich.</p> <p>KK Wittgenstein Der KSV stimmt dem Entwurf eines Kirchengesetzes der EKvW im Grundsatz zu.</p> <p>KK Vlotho Der KSV begrüßt den Gesetzesentwurf und stimmt ihm grundsätzlich zu.</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat Der Ausschuss für das Frauenreferat begrüßt die Erarbeitung des Kirchengesetzes.</p> <p>KL-Ausschuss „Seelsorge und Beratung“ Insgesamt wird das Gesetzesvorhaben positiv bewertet.</p> <p>IKG Das Institut für Kirche und Gesellschaft begrüßt die Erarbeitung des Kirchengesetzes.</p> <p>Diakonie RWL Das vorgelegte Kirchengesetz wird insgesamt für begrüßenswert und zielführend gehalten.</p> <p>Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung Der GesaMAV begrüßt den Gesetzesentwurf.</p>	
<p>Präambel</p> <p>Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu</p>	<p>KK Dortmund: Die Anwendung dieses Gesetz ist uneingeschränkt auf alle Menschen zu beziehen. Die Landeskirche wird daher gebeten, ein erweitertes Verständnis der Zielgruppe für dieses Gesetz zur Anwendung kommen zu lassen. Wir schlagen vor, Satz 2 der Präambel „Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie</p>	<p><i>Missverständnis: S.2 ist rechtstechnische Pointierung auf besonders schutzbedürftige Personen („insbesondere“), aber keine enumerative Liste; im Gegenteil: es sind ausdrücklich alle</i></p>

<p>bewahren. Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen). Die Evangelische Kirche von Westfalen setzt sich mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein; gemeinsam wirken sie auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.</p>	<p>Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen)", zu streichen.</p> <p>KK Münster (KG Telgte):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Präambel des Gesetzes zielt auf die Unterstützung Betroffener ab. Das ist zu spät. Die Verhinderung muss das Ziel sein. - Warum soll dieses Gesetz nur die Würde der betroffenen Person schützen und nicht deren Leben und Gesundheit? - Das Gesetz und seine Nebentexte enthält zahlreiche unklare, schwammige, euphemistische Begriffen wie Geschichte würdigen, Entstehungsgefüge (Begründungstext), Problematik statt Problem (Begründungstext), Gespräche führen, in angemessener Weise unterstützen, Rahmenkonzepte, Präventionsangebote, .. -die klare, eindeutige Verurteilung jedweder sexueller Übergriffe oder auch nur deren Absicht geht in solchen Formulierungen unter und wird so den Betroffenen nicht gerecht. Die strafrechtlichen Konsequenzen sind ohnehin im StGB geregelt, darauf kann die EKD, bzw. die EK vW Bezug nehmen und feststellen, dass sie Strukturen eingeführt hat, die sexuelle Gewalt vermeiden, bzw. der Verstoß gegen diese Regelungen zur Entlassung und Strafanzeige führen. Dann hätte eine Sammlung von Aushängen, Dienstanweisungen, Ablaufplänen aus-gereicht, und man hätte sich ein eigenes Kirchengesetz sparen können. <p>KK Wittgenstein:</p> <p>In der Präambel sollte der Verweis auf das „christliche Menschenbild“ ergänzt werden durch den Hinweis auf die „unantastbare Würde des Menschen und die unverletzliche Menschenwürde“. Die daraus erwachsende Verantwortung gilt „für alle anvertrauten Menschen“.</p> <p>Außerdem sollte der Satz aus der EKD-Richtlinie beibehalten werden: „Gerade vor dem Hintergrund der sexualisierten Gewalt auch im Bereich der evangelischen Kirche in den zurückliegenden Jahren verpflichtet“ der kirchliche Auftrag zu einer Haltung der Achtsamkeit.</p> <p>GesaMAV:</p>	<p><i>Menschen in Satz 1 angesprochen</i></p> <p><i>Von der Würde werden die anderen Rechtsgüter mitumfasst.</i></p> <p><i>Es handelt sich um Gesetzestechnik, die notwendig ist, um der Vielgestaltigkeit der Lebenssachverhältnisse Rechnung tragen zu können. Diese werden durch Auslegung entsprechend der juristischen Auslegungsregeln konkretisiert. Korrekte Anwendung der Auslegungsregeln ist grundsätzlich gerichtlich überprüfbar.</i></p> <p>S.o.</p>
---	--	--

	<p>In der Präambel finden wir die Aufzählung der insbesondere zu schützenden Personengruppen zu kurzgefasst. Für uns müsste es heißen: „Dies gilt insbesondere für ..., aber auch für Mitarbeitende der Evangelischen Kirche von Westfalen.“ Das spiegelt nach Auffassung des Gesa EKvW/LLK die besondere Verantwortung der Kirche als Arbeitgeberin besser wider.</p>	<p><i>siehe Begründung (Der gestrichene Satz schmälert die Wirkung des kirchl. Auftrags.)</i></p> <p><i>In der Präambel soll keine Personengruppe gesondert herausgegriffen werden, denn das schmälert die Bedeutung der anderen. Einzig die besonders schutzwürdigen Personen sind benannt, aber ergänzend in gesondertem Satz.</i> <i>In § 4 Abs. 1 sind die MA ausdrücklich genannt. Ebenso wie in der Begründung zur Präambel – hier sogar als erste Personengruppe.</i></p>
<p>§ 1 Zweck und Geltungsbereich</p>		
<p>(1) Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt.</p>		
<p>(2) Die Landeskirche wirkt darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend im <i>Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.</i> und den</p>	<p><i>KL-Ausschuss für das Frauenreferat und IKG:</i> Die Landeskirche sollte nicht nur daraufhin wirken, dass dieses Gesetz bei der Diakonie und ihren Einrichtungen gilt, sondern auch bei den zur Evangelischen Kirche von Westfalen zugeordneten Einrichtungen und Werken.</p>	<p><i>Rechtliche „Zuordnungen“ gibt es in der EKvW nur innerhalb der Diakonie. In anderen LK ist dies anders.</i></p>

<p>zugeordneten Einrichtungen zur Anwendung gebracht werden.</p>	<p>Diakonie RWL: Positiv anzumerken ist, dass § 1 Abs. 2 des Kirchengesetzes der EKvW zum Schutz vor sexuellerer Gewalt vorsieht, auf die Übernahme dieses Gesetzes durch das Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. hinzuwirken. Der Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. muss das Kirchengesetz satzungsrechtlich übernehmen, damit es für seinen Bereich Geltung erlangt. Es ist vorgesehen, dem zuständigen Verwaltungsrat dieses Gesetz zeitnah zum Inkrafttreten (1. März 2021) zur Entscheidung vorzulegen.</p>	
<p>(3) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.</p>		
<p>§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt</p>		
<p>(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 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.</p>	<p>KK Dortmund: § 2 (1) Satz 1 Begriffsbestimmung sexualisierter Gewalt stellt eine Begriffsbestimmung sexualisierter Gewalt dar, die der Annahme folgt, eine Verletzung der Würde eines Menschen sei objektiv beurteilbar. Vielmehr aber muss das subjektive Empfinden der betroffenen Menschen im Zentrum stehen. Wir schlagen daher vor, Satz 1 wie folgt zu ändern: „Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass sich die betroffene Person in ihrer Würde verletzt sieht.“ Darüber hinaus schlagen wir vor, den Aspekt der zunehmenden Gewalt in sozialen Medien explizit in den Gesetzesentwurf aufzunehmen. §2 (1) Satz 2 sollte u. E. folgendermaßen lauten: „Sexualisierte Gewalt kann analog und digital, verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen.“</p>	<p><i>1. Die alleinige Bewertung aus Sicht Betroffener ist rechtlich nicht zulässig, gerade weil diesbezügliche Bewertungen sehr weit divergieren. Wird nicht nach außen kundgetan, dass ein Verhalten unerwünscht ist, ist dies – abhängig vom subj. Empfinden der Betroffenen – für handelnde Personen nicht immer erkennbar! Aus der Begründung wird aber deutlich, dass jede Person durch eigene Kommunikation deutlich machen kann, dass ein Verhalten unerwünscht ist</i></p>

	<p>KK Münster (KG Telgte):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der Begriff sexualisierte Gewalt ist sperrig und legt den Verdacht nahe, es handele sich um etwas anderes als um sexuelle Gewalt. Er ist mindestens in sprachlicher Hinsicht schwierig, da es damit im Grunde nur um die Beziehung der Gewalt zur Sexualität, nicht um die Sexualität selbst geht. Das klingt semantisch unnötig differenzierend und stiftet mehr Verwirrung, als es Klarheit bringt. Die Argumente des Absatz 3 der Begründung überzeugen hier nicht. - Der Begründungstext weist darauf hin, dass mit sexualisiert ein deutlich weiterer Begriff gewählt worden sein soll, als mit dem Begriff des StGB, das nur auf die körperlichen Aspekte ziele. Das stimmt so nicht: das StGB listet nur straf-rechtlich relevante Tatbestände auf und beschreibt die Konsequenzen, es sagt nichts darüber aus, ob diese Handlungen zu körperlichen und/ oder seelischen Schäden führen; es sagt vollkommen ausreichend, dass bestimmte sexuelle Handlungen zu unterlassen sind, eben weil der Gesetzgeber weiß, dass derlei Handlungen sowohl körperliche als auch seelische Schäden hervorrufen können. Insoweit reicht der Katalog des StGB in dieser Hinsicht völlig aus. - §2,1,2f. verwendet „kann“ um Jugendliche in ihrer soziotypischen Sprechweise nicht zu kriminalisieren. Dennoch können auch Jugendliche ggü. Erwachsenen oder untereinander sexuell übergriffig sein, 	<p><i>bzw. die persönliche Grenze überschreitet. Geschieht dies nicht, ist der anzulegende Maßstab der eines objektiven Beobachters unter Beachtung aller heranzuziehenden Umstände.</i></p> <p><i>2. Digital ist enthalten in „verbal und nonverbal“; dies wird in der Begründung (vgl. zu § 2, 3.) auch ausgeführt.</i></p> <p><i>Vgl. Ausführungen zur Begriffswahl in der Begründung.</i></p> <p><i>Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ soll laut Referentenentwurf des Bundesjustizministeriums für das Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gg Kinder auch im StGB eingeführt werden.</i></p>
--	---	---

	<p>hier müsste klarer herausgestellt werden, in welchem Umfang auch Jugendliche, besonders wegen ihrer zuweilen sorglosen Sprache vom Gesetz gemeint/betroffen sein sollen, auch in Bezug zu strafrechtlichen Konsequenzen für Minderjährige</p> <p>KK Münster (Christus-KG Olfen): Dieser Begriff ist in der Fachwelt weit verbreitet und daher ausreichend definiert und kommentiert. Das erstrebenswerte Ziel, auch Verhaltensweisen unterhalb der strafrechtlichen Relevanz zu erfassen, wird damit erreicht.</p> <p>KK Münster (KG Everswinkel-Freckenhorst): In dem Gesetzestext wird keine Definition gegeben, was sexuelle Gewalt sei.</p> <p>KK Münster (KG Everswinkel-Freckenhorst): In§ 2 (1) stehen als Klassifizierung von Gewalt: „verbal- non-verbal, tätlich ...“. Zur umfänglicheren Spezifizierung wäre psychisch und mediale einzupflegen.</p> <p>IKG: Der Begriff der Würdeverletzung ist kultursensibel anzuwenden. Die kulturelle Prägung hat Einfluss darauf, wo die Verletzung der eigenen Würde beginnt und wie sie ausgestaltet ist. z.B. gibt es in einigen Herkunftsländern von Geflüchteten eine andere, meist engere Auffassung von Grenzüberschreitung zwischen den Geschlechtern. Gerade im sexuellen Bereich ist hier eine hohe Beachtung des kulturellen Hintergrunds geboten.</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat und IKG: Angesichts der zunehmenden Digitalisierung ist eine Erweiterung von Formen sexualisierter Gewalt um „analog und digital“ anzustreben.</p>	<p><i>Würdeverletzung wird nicht separat geprüft (vgl. Begründung); geht im Wesentlichen auf in der Prüfung von „unerwünscht“ (s.o. zu KK DO; die Einschätzung muss entweder individuell geäußert werden oder ein obj. Beobachter muss unter Einbeziehung aller Umstände zur Einschätzung unerwünscht kommen können</i></p>
--	---	---

	<p>KL- Ausschuss „Seelsorge und Beratung“: Der Ausschuss teilt das Bedauern, dass der Begriff „sexuelle Selbstbestimmung“ in „sexuelle Gewalt“ geändert wurde, aber er hat es als nachvollziehbar angesehen, dass man sich dem allgemeinen Konsens (EKD) anschließt.</p> <p>GesaMAV: Die heutige Arbeitswelt beinhaltet in hohem Maße auch die Nutzung der digitalen Medien. Leider werden diese immer mehr genutzt, um sexualisierte Gewalt auszuüben. Aus diesem Grund sollte sich das auch im Gesetzestext widerspiegeln: „(1) Sexualisierte Gewalt kann verbal und nonverbal in realen wie in digitalen Lebensräumen stattfinden.“ Damit sind die heutigen Begegnungswirklichkeiten umfassender beschrieben.</p>	<p>s.o.</p> <p>s.o.</p>
<p>(2) <u>Bei Gegenüber</u> Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuelle bestimmte Verhalten stets als unerwünscht im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt.</p>	<p>KK Hattingen-Witten (KG Johannis Witten): § 2 Abs. 2f: Abstufung in der Begriffsbestimmung von „sexualisierter Gewalt“: Für Kinder wird festgelegt, dass „sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht... anzusehen“ ist, bei Heranwachsenden gilt dies nur, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind, und diese werden gegenüber Volljährigen an noch weiter einschränkt. Ist „sexuell bestimmtes Verhalten“ von Erwachsenen gegenüber Jugendlichen nicht generell als „unerwünscht“ anzusehen? Müssen Volljährige mit einer geistigen Behinderung (im Gesetzesentwurf ist nur von „körperlichem oder psychischem Zustand“ die Rede) nicht generell ebenso geschützt werden?</p> <p>KK Iserlohn (KG Ergste): Die Absätze (2) und (3) differenzieren nach dem Alter der von sexualisierter Gewalt betroffenen Menschen, dies können nicht nur theoretisch vom Säugling bis zum Hochbetagten alle Menschen sein. Der Richtlinienentwurf strukturiert dies deshalb klar durch die einheitliche Form des jeweiligen Satzanfangs. So beginnt dort Absatz (2) mit „Gegenüber Minderjährigen ...“ und Absatz (3) dann mit „Gegenüber Volljährigen ...“. So wird</p>	<p><i>Es geht darum, Spielraum bei der Subsumtion sexueller Kontakte zwischen Personen zu erhalten, die sich gerade im Übergang zwischen den Altersgruppen befinden (z.B. Kontakt zw. 17- und 18jährigen).</i></p>

	<p>unmissverständlich und lückenlos aufgezeigt, welche Personengruppe im Weiteren angesprochen wird. Die in Absatz (2) Satz 2 der EKD-Richtlinie angesprochenen Kinder, d.h. Minderjährige unter 14 Jahren, sind dabei folgerichtig eine Teilgruppe aller Minderjährigen. Die Systematik und auch die Abfolge sind durch die Sätze 1 und 2 klar und unmissverständlich. Ganz anders dagegen im vorliegenden EKvW-Entwurf; durch die vorgenommene Umstellung der beiden Sätze in Absatz 2 geht diese Klarheit verloren. Die sicher gut gemeinte Absicht, Kinder, d.h. die Minderjährigen unter 14 Jahren, besonders hervorheben zu wollen, verkehrt sich in ihr Gegenteil. Durch die nunmehr vorgesehene Reihung der Sätze erscheinen im jetzigen Satz 2 die gegenüber allen Minderjährigen dargelegten Verhaltensweisen nicht mehr für Kinder (Satz 1) zu gelten. Das kann aber mitnichten gewollt sein. Von daher plädiert das Presbyterium der Kirchengemeinde Ergste nachdrücklich dafür, auch im Absatz (2) den Richtlinienentwurf und damit die Reihenfolge der Sätze unverändert in das Kirchengesetz der EKvW zu übernehmen.</p> <p>KK Münster (KG Everswinkel-Freckenhorst): § 2 (2) lässt unklar, wie eine sexuelle Beziehung zu Minderjährigen zwischen 14-17 zu bewerten sei.</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat und IKG: Durch die Umstellung der beiden Sätze des § 2 (2) im Vergleich zur Richtlinie ist die Verwendung der Präposition „bei“ unklar: Hier sollte „bei“ durch „gegenüber“ ersetzt werden. Ansonsten wäre jegliches sexuell bestimmtes Verhalten von Menschen bis 14 Jahren unerwünscht und müsste im Rahmen dieses Gesetzes geahndet werden.</p> <p>Diakonie RWL: Grundsätzlich wird sehr begrüßt, dass in § 2 Abs. 2 unterschieden wird zwischen unerwünschten Verhalten gegenüber Kindern und</p>	<p><i>Abs. 2 EKvW beginnt in S. 1 mit dem strengsten Maßstab („stets unerwünscht“). Die differenziertere Betrachtungsweise des S. 2 ist danach nicht erforderlich, weil S. 1 keine Ausnahmen zulässt.</i></p> <p><i>Hängt von der jeweiligen Entwicklungsreife ab, ob 14-17jährige wirksam einwilligen können (ob sie auch im Verhältnis zu Täterin/Täter über die nötig Fähigkeit zur sex. Selbstbestimmung verfügen).</i></p> <p><i>Vorschlag umsetzen! Hinweise berechtigt!</i></p>
--	---	--

	<p>Minderjährigen und dass im Hinblick auf sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern strengere Anforderungen gelten. Allerdings wird zu bedenken gegeben, in § 2 Abs. 2 das Wort „Bei“ durch das Wort „Gegenüber“ zu ersetzen. Das Wort „Gegenüber“ verdeutlicht, dass es um unerwünschtes Verhalten Dritter in Bezug auf das Kind geht.</p>	(s.o.)
<p>(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.</p>		
<p>(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.</p>	<p>KK Halle (KG Borgholzhausen): Ebenfalls rechtlich fragwürdig erscheinen die Ausführungen in der Gesetzesbegründung zu dem Tatbestandsmerkmal der <u>„unangemessenen Verhaltensweise“</u>, §2 IV. So heißt es dazu einerseits, dass es sich hierbei um einen unbestimmten Rechtsbegriff handele, der anhand der Umstände des Einzelfalles konkretisiert werden müsse (S. 1). Problematisch erscheint dabei, dass die konkrete „Ausgestaltung“ des Tatbestandsmerkmals gerade im jeweiligen Einzelfall erfolgen soll. Das steht in deutlichem Widerspruch zu Rechtssicherheit und erhöht u.E. erheblich die Gefahr von Rechtsbeugung iSv Selbstjustiz und Rechtsmissbrauch. Andererseits werden anschließend in der Gesetzesbegründung auch Beispiele einer solchen unangemessenen Verhaltensweise genannt, die eine Auslegung des Tatbestandsmerkmals erleichtern. Auch ist es so, dass sich hier die Kritik nicht auf das Gesetz selbst bezieht, sondern nur die zur Auslegung der einzelnen Normen des Gesetzes heranzuziehende Gesetzesbegründung.</p> <p>KK Münster (KG Telgte): §2,IV ist zu schwammig, weil unbestimmter Rechtsbegriff („unangemessene Verhaltensweisen“)</p> <p>KK Recklinghausen (KG Haltern):</p>	<p><i>Rechtstechnik für unüberblickbar viele versch. Sachverhalte</i></p>

	<p>Die praktische Umsetzbarkeit des Gesetzes in den Kirchengemeinden erscheint uns an einigen Stellen sehr schwierig bzw. genauer zu regeln: „Unangemessenen Verhaltensweisen ... ist von vorgesetzten und anleitenden Personen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung ... entgegenzutreten.“ Besonders die Klärung des Abstinenz- und Abstandgebotes bedarf einer besonderen Klärung (siehe „Begründung des Gesetzes“ S. 15 ff.) Wer sind in einer Kirchengemeinde diese Personen? Wer soll das in Gemeinden mit zahlreichen haupt- und ehrenamtlich Tätigen leisten können?</p>	<p><i>Aufsichts- und Überwachungs-/Anleitungspflichten gibt es auch jetzt schon und sind entsprechend wahrzunehmen. Mit Abs. 4 werden sie nur für diesen besonderen Fall konkretisiert.</i></p>
<p>§ 3 Mitarbeitende</p>		
<p>Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.</p>	<p>KK Lübbecke: Der § 3 zählt als Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Öffentlich-Rechtlich Beschäftigte (Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte), • Privatrechtlich Beschäftigte (Angestellte), • Mitarbeitende in Ausbildungsverhältnissen, • Ehrenamtlich Tätige. <p>Der Kreissynodalvorstand hält die Ergänzung dieser Aufzählung um die Beschäftigtenkreise „Honorarkräfte“, sie werden nach der Gesetzesbegründung vermutlich der Gruppe b. zugeordnet, und der Kräfte aus Werkverträgen bzw. aus Verträgen der Arbeitnehmerüberlassung, für sinnvoll. So wäre sichergestellt, dass das Regelwerk auch für diese Gruppen angewandt werden kann. Der § 5 wäre entsprechend zu ergänzen.</p> <p>KK Vlotho (Ev.-Luth. Kgm. Rehme): Warum ist im Gesetz der EKD angefügt „... in Einrichtungen“? Die Auslassung in Ihrem Entwurf trägt nicht zur Klarstellung bei.</p> <p>GesaMAV: In diesem Paragraphen werden die Mitarbeitendengruppen definiert. In folgenden Paragraphen werden über diese Definition hinaus auch immer Praktikanten und Ehrenamtliche Helfer*innen einbezogen. Warum</p>	<p><i>Honorarkräfte sind nicht automatisch einbezogen bzw. einbeziehbar. Dies muss im jeweiligen Honorarvertrag geregelt werden. Dazu wird es Ausführungen in der Durchführungsverordnung und in Arbeitshilfen geben.</i></p> <p><i>Der Begriff „Einrichtungen“ zielt auf die Diakonie, die in der EKvW aber nicht unmittelbar verpflichtet werden kann.</i></p>

	werden im Paragraf 3 die Mitarbeitenden so expliziert erwähnt und beschrieben?	<i>Es gilt die Begriffsbestimmung aus § 3 als Legaldefinition. Differenziertere Darstellung verschiedener Konstellationen in der Begründung soll der Erläuterung und der jur. Auslegung dienen (Honorarkräfte, Praktikanten, Ehrenamtlich) z.T. genauer beschrieben, weil für diese im staatlichen Recht teils andere bzw. besondere oder gar keine Regeln gelten.</i>
§ 4 Grundsätze		
(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.	GesaMAV: Hier heißt es: Wer kirchliche Angebote wahrnimmt... Viele Menschen empfinden die Angebote der EKvW nicht immer als kirchliche Angebote, z.B. bei Beratungstätigkeiten, in Jugendeinrichtungen usw. Um aber deutlich zu machen, dass wir uns in vollem Umfang der Verantwortung bewusst sind, sollte es heißen: „Wer Angebote der Evangelischen Kirche von Westfalen wahrnimmt...“ Damit spiegelt sich auch der Geltungsbereich des Gesetzes in dieser Beschreibung wider.	<i>Inhaltlich keine Neuerung oder Präzisierung, wenn auch zutreffend formuliert; wäre aber weitere Abweichung von RL EKD und der EKIR.</i>
(2) Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z.B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit	KK Herford (KG Herford-Mitte): Uns scheint der an mehreren Stellen verwendete Begriff der „besonderen Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse“ im Gesetzestext selbst nicht immer eindeutig genug gefasst. Besonders im Blick auf das in § 4 formulierte Abstinenzgebot möchten wir die mit dieser Begrifflichkeit verbundenen Abgrenzungsschwierigkeiten in der gemeindlichen Praxis zu bedenken geben. Der in den beigefügten Begründungen gegebene Hinweis, dass dieses Abstinenzgebot in Entsprechung zu den Berufsordnungen von Ärzten und Therapeuten gestaltet ist, hat unseres Erachtens gegen sich, dass eine einfache Übertragung aus diesen Bereichen nicht	<i>Konkretisierung erfolgt grundsätzlich durch Auslegung und Subsumtion (s.o.). Darüber hinaus obliegt es den Pfarrer*innen, diese Seelsorgesituationen von anderen abzugrenzen: auch Pfr.*innen stehen nicht mit jeder Person, der sie begegnen</i>

<p>dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).</p>	<p>der vorfindlichen Gemeinderealität entspricht. Weder haben wir in diesem Feld fest umgrenzte Arbeitszeiten, aus denen klar hervorgehen würde, wann wir als Mitarbeitende oder als Privatperson in Erscheinung treten, noch ist eine solche Rollenabgrenzung beispielsweise für Pfarrer, aber auch für andere haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende in einzelnen Situationen überhaupt möglich. Gemeinde lebt von wünschenswerten „Vertrauensverhältnissen“ und Seelsorge hört nicht an der Wohnungstür auf. Aus diesem Grund halten wir § 4 Abs. 2 an dieser Stelle für zu scharf formuliert.</p> <p>IKG: Zu den Bereichen, in denen „typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse“ zum Tragen kommen, muss auch die Flüchtlingsarbeit genannt werden. Dies ist ein spezieller Arbeitsbereich, in dem eine hohe Abhängigkeit der Geflüchteten von den beratenden und begleitenden Personen besteht. Insbesondere im Bereich des Kirchenasyls wird diese Abhängigkeit sichtbar.</p>	<p><i>in einer Seelsorgebeziehung. Wenn eine solche aber eröffnet ist, muss diese (dauerhaft) beendet werden, bevor sexuelle Kontakte aufgenommen werden dürfen. Wo hier keine Rollenklarheit herrscht, besteht Fortbildungsbedarf. Für andere Arbeitsfelder kann nicht abschließend zentral aufgeführt werden, in welchen Bereichen es zu solchen Vertrauensverhältnissen kommt. Dies muss bei der Erarbeitung des individuellen Schutzkonzeptes anhand der konkreten Strukturen vor Ort bedacht werden.</i></p> <p><i>Ist sicher ein relevantes Beispiel. Aber nicht zu jedem, der in der Flüchtlingsarbeit aktiv ist, wird ein solches Vertrauensverhältnis aufgebaut. Klärung vor Ort im Schutzkonzept notwendig (s.o.).</i></p>
<p>(3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).</p>	<p>GesaMAV: Hier würden wir uns eine deutlichere Formulierung wünschen. Denn für uns handelt es sich hierbei nicht um ein individualisiertes Empfinden, sondern um ein individualisiertes Recht, welches zu achten ist. Deswegen: „Das Persönlichkeitsrecht auf die gewünschte Nähe und Distanz der einzelnen Person ist einzuhalten.“</p>	<p><i>Mehr als das beschriebene Achtsamkeits- bzw. Abstandsgebot kann nicht erwartet werden. „Gewünschte Nähe“ kann ohnehin nicht verlangt werden.</i></p>

<p style="text-align: center;">§ 5 Einstellungs- und Tätigkeitsaus- schluss</p>		
<p>(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:</p> <p>1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist.</p>	<p><i>KK Bielefeld (Zentrale Unabhängige Beratungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt (ZUB), Frau Angelika Gemkow, im Auftrag des Vorstands der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel und der Gemeindevertretung der Zionskirche Bethel):</i></p> <p>§ 5 regelt den Einstellungs-, und Tätigkeitsausschluss. Einerseits werden richtigerweise strenge Personalmaßnahmen für Mitarbeitende, denen Verfehlungen gegen die sexualisierte Selbstbestimmung vorgeworfen bzw. nachgewiesen werden, vorgegeben. Andererseits finde ich in der Begründung dazu deutliche Abschwächungen u.a. mit dem biblischen Hinweis, "auf Vergeltung zu verzichten" (oder Menschen dort einzusetzen, wo sie keinen Schaden anrichten = meine Formulierung).</p> <p>Ich zitiere den zweiten Absatz zu § 5 (1): „In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist“.</p> <p>Frage: Wer kann das ausschließen, welche Aufgaben sollen das sein? Alles was berufliche Konsequenzen wieder relativiert, halte ich für problematisch. Es ist eine klare Botschaft nötig: Bei uns nicht - sexuelle Gewalt ist verboten.</p> <p>Personaleinsatz und Prävention sind wichtige Aufgabenfelder. Sie schützen Menschen bei dem umfangreichen Problemfeld der sexualisierten Gewalt. Im Alltag zeigen sich Machtstrukturen; Schwächen und Hilfebedürftigkeit vieler Menschen werden ausgenutzt, das Vertrauensverhältnis wird missbraucht.</p> <p>Es fehlt im Gesetzesentwurf ein wichtiger Hinweis:</p>	

	<p>Verantwortliche Mitarbeitende und Leitungen müssen Menschen Mut machen, bei sexualisierter Gewalt Vorkommnisse zu schildern und ihre Sorgen und Nöte anzusprechen. Nur mit gelebter Offenheit können Regelungen wirken und das Tabufeld „Sexualisierte Gewalt“ enttabuisiert werden.</p> <p>Sexualisierte Gewalt hinterlässt vielfach tiefe Spuren bei den Menschen, Narben in der Seele, oft jahrzehntelang.</p> <p>KK Dortmund: § 5 (1) Nr. 1 Satz 3 ermöglicht in begründeten Ausnahmefällen, „wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen ausgeschlossen ist“, eine Einstellung von Personen in den kirchlichen Dienst, die rechtskräftig verurteilt worden ist. Die aufgeführten Paragraphen umfassen u. a. Misshandlung Schutzbefohlener, Menschenraub, Kinderhandel, sexueller Missbrauch von Jugendlichen etc. Die Praxis kirchlicher Anstellungsträger zeigt, dass beispielsweise im Rahmen von Umstrukturierungsprozessen Mitarbeiter*innen Arbeitsbereiche wechseln. U. E. kann nicht sichergestellt werden, dass eine Person im Laufe der Berufsbiografie mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, auch wenn die Einstellung ursprünglich dieses nicht vorsah. § 5 (1) Nr. 1 Satz 3 (Anm.: richtig S.2) ist folglich zu streichen.</p> <p>KK Hattingen-Witten (KG Johannes Witten): § 5 Abs., Satz 1: Die Rede ist von „begründeten Ausnahmefällen“ die Rede, nach der eine Einstellung von einschlägig Vorbestraften möglich ist, wenn auch mit Einschränkungen im Tätigkeitsfeld. Angesichts von öffentlich bekannt gewordenen Fällen in anderen kirchlichen Organisationen zeigt sich, dass es trotzdem zu sexueller Gewalt gekommen ist. Warum also die Öffnung zu „begründeten Ausnahmefällen“? (Parallel gilt dies auch für die in Satz 3 geregelte Möglichkeit, ein bestehendes Arbeitsverhältnis fortzusetzen.)</p> <p>KK Münster (KG Telgte):</p>	<p><i>Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.1</i></p>
--	--	---

<p>2. Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzverbot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.</p>	<p>§5,1,2 legt den Verdacht nahe, dass die Ausübung sexualisierter Gewalt während eines Dienstverhältnisses zur Kündigung führt, was jedoch so nicht ausdrücklich gesagt/ gefordert wird. Dagegen fordert §5,1,3 bei Bekanntwerden einer rechtskräftigen Verurteilung lediglich die Beendigung des Dienstverhältnisses anzustreben. Das ist zu schwach. Die Kündigung ist auszusprechen als offenkundiges Signal der Unmöglichkeit einer weiteren Zusammenarbeit. Eine Kündigungsschutzklage des Entlassenen mag ja etwas anderes ergeben, aber das Signal der Gemeinde nach außen ist wichtig.</p> <p>KK Münster (Christus-KG Olfen): a) In Anlehnung an die staatliche Regelung §72a SGB VIII sollte in Abwägung mit dem Resozialisierungsgedanken eine generelle Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen aufgenommen werden und von einer Ausnahmeregelung in Absatz 1 Satz 2 abgesehen werden. Die Formulierung „Kontakt so gut wie ausgeschlossen werden kann“ ist sehr vage formuliert und in der Praxis kaum umsetzbar. Insbesondere kann in kleinen Kirchengemeinden der Kontakt zu Minderjährigen kaum ausgeschlossen werden. Weiter bestehen in nahezu allen Bereichen Abhängigkeitsverhältnisse. b) Verdachtsankündigung/Einleitung eines Disziplinarverfahrens: nicht bei jeder Art von Verdacht sind solche Maßnahmen insbesondere arbeitsrechtlich zulässig; der Verdacht muss „erdrückend“ sein, dies sollte im Gesetz differenziert festgelegt sein, sonst gilt auch weiterhin die Unschuldsvermutung.</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat und IKG: § 5 (1) Nr. 1 Satz 3 ermöglicht in begründeten Ausnahmefällen, „wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen ausgeschlossen ist“, eine Einstellung von Personen in den kirchlichen Dienst, die rechtskräftig verurteilt worden ist. Die aufgeführten Paragraphen umfassen u. a. Misshandlung Schutzbefehlener, Menschenraub, Kinderhandel, sexueller Missbrauch von Jugendlichen etc. Die Praxis kirchlicher Anstellungsträger zeigt, dass beispielsweise im Rahmen von Umstrukturierungsprozessen Mitarbeiter*innen die</p>	
--	---	--

<p>3. Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nr. 1 oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist nach Maßgabe des jeweiligen Rechts die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder, sofern sie kraft Gesetzes eintritt, festzustellen.</p>	<p>Arbeitsbereiche wechseln. U. E. kann nicht sichergestellt werden, dass eine Person im Laufe der Berufsbiografie mit Kindern und Jugendlichen bzw. Schutzbefohlenen arbeitet, obwohl die Einstellung dieses ursprünglich nicht vorsah.</p> <p>GesaMAV: Allgemeine Einschätzung Hier fehlt uns die Beteiligung der örtlichen MAVen. Diesen müsste bei den Bewerbungen das polizeiliche Führungszeugnis vorliegen, damit sie ihrer Aufgabe nach dem MVG.EKD nachkommen können.</p> <p><u>(1) Abschnitt 1 Satz 3</u> Wir halten die hier beschriebene Öffnung für Ausnahmen in der Realität für schwer händelbar, weil durch betriebliche Umstrukturierung Menschen in ihrer Berufsbiografie Einsatzbereiche wechseln und sie damit zeitversetzt doch wieder in Bereichen eingesetzt werden könnten, die ursprünglich nicht vorgesehen waren. Deswegen sollte es aus unserer Sicht keine Ausnahmefälle geben. Oder sie müssten genauer definiert werden.</p> <p>KK Wittgenstein: In § 5 Abs 2 (?) Ziff. 2 ist der Begriff „Verdacht“ durch die Beigabe von „begründet“ zu ergänzen: Nur ein „begründeter Verdacht“ kann „zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen“ führen.</p> <p>Nur IKG: <u>Zu Nr. 2:</u> Hier ist statt „Abstinenzverbot“ „Abstinenzgebot“ zu verwenden.</p> <p>Diakonie RWL: Gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 stellt während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses jede Ausübung von sexualisierter Gewalt oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Der Verstoß hiergegen bzw. ein entsprechender Verdacht zieht laut Gesetz arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen nach sich.</p>	<p><i>Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.2</i></p> <p><i>Umgesetzt!</i></p>
---	--	--

<p>Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit, b) Kinder- und Jugendhilfe, c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen, d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik, e) Seelsorge und f) Leitungsaufgaben <p>zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.</p>	<p>Die Regelung geht hierbei wohl davon aus, dass ein entsprechender Verstoß bzw. der Verdacht eine erhebliche Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis darstellt.</p> <p>Nicht deutlich wird, ob hier auch außerdienstlich begangene sexualisierte Gewalt für eine solche Pflichtverletzung ausreichend sein soll, die entsprechende arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen nach sich zu ziehen soll.</p> <p>Hierbei ist zu bedenken, dass eine Kündigung im Zusammenhang mit außerdienstlichen begangenen Straftaten nur im Ausnahmefall möglich ist. Grundsätzlich rechtfertigen außerhalb des Arbeitsverhältnisses begangene Straftaten eine z.B. außerordentliche Kündigung nur dann, wenn sie sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken.</p> <p>„Straftaten, die nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, stellen nur ausnahmsweise einen außerordentlichen Kündigungsgrund dar, wenn sie sich konkret auf das Arbeitsverhältnis auswirken können. Nicht entscheidend für die Frage der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung ist die konkrete strafrechtliche Bewertung.“ (Personal Office Premium, Frik, HI3460336, Stand: 19.04.2017).</p> <p>Nicht jede Form von sexualisierter Gewalt wird sich entsprechend auf das Arbeitsverhältnis auswirken. Hier muss, wie in jedem Fall einer möglichen Kündigung, dem Einzelfall Rechnung getragen werden. Das Gleiche wird auch für weniger eingreifende arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B. die Abmahnung gelten. <u>Nichtsdestotrotz halten wir es für akzeptabel, in dem Kirchengesetz darauf hinzuweisen, dass jede Form von sexualisierter Gewalt im Sinne dieses Gesetzes zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen kann.</u></p> <p>KK Dortmund: § 5 (1) Nr. 3 Satz 2: Zu den aufgeführten Bereichen, die Personen nach Satz 2 nach einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 nicht mehr wahrnehmen dürfen, sind verbandliche Kinder- und Jugendarbeit sowie Beratungstätigkeiten aufzunehmen.</p>	<p><i>Aufzählung ist keine enumerative Liste (vgl. letzter Halbsatz), sondern enthält nur Beispielsfälle von besonderer Bedeutung; eine Abweichung vom abgestimmten Gesetzestext mit den</i></p>
---	--	--

	<p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat und IKG: <u>Zu Nr. 3:</u> In § 4 (2)1 wurden bereits Beratungstätigkeiten genannt. Diese müssen in der Aufzählung ergänzt werden. Aus dem Fachbereich „Flucht und Migration“ wurde noch einmal deutlich betont, dass auch „Aktivitäten in der Flüchtlingshilfe“ ausgeschlossen werden müssen. Dieser Bereich bedarf der Ergänzung.</p> <p><u>Nur IKG:</u> Es bedarf einer weiteren Definition, was alles unter „Leitungsaufgaben“ verstanden wird. Sind hier nur die rechtsvertretenden Leitungsaufgaben gemeint oder auch arbeitsteilige Leitungsfunktionen in Organisationen?</p> <p><u>Zu Nr. 3:</u> Dass eine Entlassung anzustreben ist, wurde kontrovers diskutiert, und mit dem Wunsch verbunden, dass eine Entlassung vorzunehmen ist. Die vorsichtige Formulierung „anzustreben“ erweckt den Eindruck, dass Täter*innen geschützt werden könnten.</p> <p><u>GesMAV:</u> <u>Abschnitt 3</u> Aus den Erfahrungen der MAV-Tätigkeiten wissen wir, dass für juristisch versierte Personen auf das Wort insbesondere eine nicht abschließende Aufzählung erfolgt. Aber genau diese Aufzählungen führen in der „Vor-Ort-Praxis“ zwischen Dienststellenleitung und MAV immer wieder zu Kontroversen. Deswegen sollte hier keine Aufzählung erfolgen, oder sie müsste konkretisiert werden.</p>	<p><i>Kooperationspartnern ist deshalb nicht erforderlich. Die Flüchtlingsarbeit wird aber in der Begründung als Beispielsfall ergänzt.</i></p> <p><i>Hierzu gibt es unter den Gliedkirchen und der EKD noch keine explizite Verständigung. Unzweifelhaft fällt darunter die Mitwirkung in allen Gremien, die laut Kirchenordnung mit der Leitung von Körperschaften betraut sind. Ebenso alle Aufgaben, die im Kontext der Loyalitätsrichtlinie der Leitung zugeschrieben werden. Vom Sinn und Zweck des Gesetzes müssten auch Ausschussvorsitzende, Einrichtungs- und Abteilungsleitungen erfasst werden. Wenn man dies aus grundsätzlichen Erwägungen aber ablehnt, bleibt immer zu prüfen, ob der Einsatz nach dem letzten Halbsatz ausgeschlossen ist.</i></p>
--	---	---

	<p>Allgemeine Einschätzung Hier werden immer wieder Entscheidungen geregelt, die dienst- und arbeitsrechtsrechtliche Konsequenzen haben. Das bedingt auch immer eine Beteiligung der örtlichen MAVen. Es ist aus unserer Sicht deswegen unabdingbar, in diesem Gesetzestext darauf hinzuweisen, dass die MAV-Beteiligung zu gewähren ist. Nur so können die hier beschriebenen dienst- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen in Einvernehmen vollzogen werden. Wir als Gesa EKvW/LLK empfinden es als absolut beschämend, wenn durch ein Verfahrensfehler ein solcher Prozess für alle Beteiligten unnötig verzögert wird.</p>	<p><i>Die Dienststellenleitung hat die Beteiligungsrechte grundsätzlich immer zu beachten. Dies muss nicht gesondert gesetzlich geregelt werden; es kann ein kurzer Hinweis in der Begründung erfolgen.</i></p>
<p>(2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.</p>		
<p>(3) Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens 5 Jahren vorlegen. Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorlegen. Für Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane gilt Satz 2 ungeachtet des Kontakts zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen immer. Das rechtsvertretende Leitungsorgan entscheidet in allen anderen Fällen, ob nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu den</p>	<p>KK Bochum (Innere Mission – DW Bochum e.V.): Angemerkt wird zu § 5 (3), dass aus Erfahrung das erweiterte Führungszeugnis ausnahmslos für <u>alle Mitarbeitenden</u> Sinn macht. Insbesondere in der Gemeinde werden Aufgaben im Alltag auch mal engagierten Menschen übertragen, die dafür nicht ursprünglich angestellt sind. Außerdem lässt sich die Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen bei größeren Veranstaltungen kaum steuern.</p> <p>KK Dortmund: § 5 (3) Das Kirchengesetz der EKvW weicht in der Frage der regelmäßigen Vorlage eines Führungszeugnisses von den Regelungen der EKD (in regelmäßigen Abständen) und <u>EKiR (nach längstens 5 Jahren)</u> ab. Diese Abweichung wird in den Erläuterungen zum Gesetz mit dem finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Aufwand begründet. Ein Abweichen darf u. E. nur aus inhaltlichen Erwägungen erfolgen. Daher bitten wir die Landeskirche, die Regelung der EKiR zu übernehmen.</p> <p>KK Gelsenkirchen und Wattenscheid:</p>	<p><i>Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.3</i></p>

<p>genannten Personengruppen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Soweit aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften in bestimmten Tätigkeitsfeldern nach Zeitablauf die erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG vorgesehen ist, gilt dies entsprechend für alle Mitarbeitenden, die in diesen Feldern tätig sind.</p>	<p>Auch für Ehrenamtliche ist ein <u>wiederholtes, nicht nur einmaliges Einholen</u> eines erweiterten Führungszeugnisses vorzuschreiben. Es ist eine Regelung zu treffen, wer die Verwaltungskosten trägt, die durch die Einholung dieser Zeugnisse entstehen.</p> <p>KK Halle (KG Borgholzhausen): Rechtlich bedenklich halten wir zum einen immer noch §5 III iVm §5 I Nr. 1. So haben alle Mitarbeiter gem. §5 III bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG vorzulegen. Nach §5 I Nr. 1 besteht ein Einstellungsausschluss bei Personen, die wegen einer der dort aufgelisteten Straftaten iSd StGB rechtskräftig verurteilt sind. In der Gesetzesbegründung zu §5 I Nr. 1 wird auf S. 16 dazu aufgeführt, dass durch das hier fragliche Kirchengesetz die notwendige gesetzliche Regelung geschaffen werde, um für alle Tätigkeiten – d.h. auch für solche, die nicht im Zusammenhang mit dem Kinder- und Jugendbereich stehen – ein erweitertes Führungszeugnis einholen zu können. Durch die Pflicht der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses iSd BZRG wird in das allgemeine Persönlichkeitsrecht gem. Art. 2 I GG iVm Art. 1 I GG erheblich eingegriffen. <u>Das ist im Rahmen der Arbeit im Kinder- und Jugendbereich und – wie hier nach der Gesetzesbegründung auch intendiert (S. 17) – im diakonischen Bereich verhältnismäßig.</u> Wie im Kinder- und Jugendbereich besteht im diakonischen Bereich infolge der Arbeit mit häufig besonders Hilfs- und Schutzbedürftigen ein Abhängigkeitsverhältnis. Anders sieht es unseres Erachtens <u>z.B. in der Verwaltung</u> aus. Hier ist die Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach § 5 III unseres Erachtens im Hinblick auf die starke Verletzung der informellen Selbstbestimmung nach Art. 2 GG iVm Art. 11 GG unangemessen und mithin <u>unverhältnismäßig und folglich rechtswidrig.</u> Wir würden es an dieser Stelle begrüßen, wenn in den §5 III S. 1 noch eine Ausnahmeklausel eingebaut werden würde, bzw. der Wortlaut der Norm hinsichtlich seines rechtmäßigen Anwendungsbereiches konkretisiert werden würde.</p> <p>KK Hattingen-Witten (KG Welper-Blankenstein):</p>	<p><i>In der kirchlichen Arbeit gibt es fast keine Betätigungsfelder, in welchen der Kontakt zu schutzbedürftigen Personen ausgeschlossen ist. Auch in der Verwaltung gibt es solche Kontakte, z.B. zu Auszubildenden. Insofern ist eine Ausnahme nicht gerechtfertigt.</i></p>
---	--	---

	<p>Das Presbyterium stimmt dem Entwurf der EKvW des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der vorgelegten Form zu – mit der Einschränkung, dass bei der Anforderung eines Führungszeugnisses eine Erneuerung nach 5 Jahren verpflichtend werden soll. Dies entspricht der Praxis der rheinischen Landeskirche.</p> <p>KK Iserlohn (Fachausschuss TfK): Die Personalabteilung fordert die erweiterten Führungszeugnisse zu Beginn der Tätigkeit ein und ist verantwortlich für die erneute Vorlage nach dem Zeitablauf.</p> <p>KK Iserlohn (Johannes-KG): Nicht nur bei Neuanstellungen bzw. Beginn der Tätigkeit bei ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden sollte ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vorgelegt werden müssen, sondern dies ist auch von den bereits angestellten Mitarbeitenden bzw. bereits tätigen ehrenamtlichen Mitarbeitenden <u>nachträglich vorzulegen</u>, sofern nicht bereits geschehen. Die Verantwortlichkeit der</p> <ol style="list-style-type: none">1. Aufbewahrung der erweiterten Führungszeugnisse, insbesondere hinsichtlich des Datenschutzes ist <u>noch zu klären</u>. Werden diese zentral von der Personalabteilung des zuständigen Kreiskirchenamtes aufbewahrt, oder ist insbesondere bei ehrenamtlich Tätigen das jeweilig zuständige Leitungsorgan hierfür zuständig?2. Aufforderung zur erneuten Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse ist <u>noch zu klären</u>. Erfolgt ein Hinweis durch die Personalabteilung des zuständigen Kreiskirchenamtes oder ist das jeweilig zuständige Leitungsorgan hierfür zuständig? <p>KK Lübbecke: § 5 Abs. 3 Satz 3 – Erweitertes Führungszeugnis der Mitglieder der „rechtsvertretenden Leitungsorgane“</p> <p>Die Norm gibt verpflichtend vor, dass alle Mitglieder der „rechtsvertretenden Leitungsorgane“ ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben. In der Begründung werden die Leitungsorgane „Presbyterium“ und</p>	
--	---	--

	<p>„Kreissynodalvorstand“ genannt. Die Aufzählung wird mit „und so weiter“ (usw.) abgeschlossen. Daher besteht Grund zur Annahme, dass mindestens auch die Mitglieder der Kreissynode, der Kirchenleitung und der Landessynode diese Pflicht zu erfüllen haben. Vielfach wird es sich um Personengleichheiten handeln. <u>Leider gibt der Gesetzesentwurf keine Auskunft darüber</u>, gegenüber wem die Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses zu erfolgen hat, und auch nicht, in welcher Form diese erfolgen soll. Die Begründung des Gesetzes sieht einen Verfahrensvorschlag vor, der mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden sein würde.</p> <p>Wenn nun die Vorlage gegenüber dem jeweiligen Leitungsorgan zu erfolgen hat, wird dieses einen umfangreichen Verwaltungsaufwand auslösen. Jede Stelle müsste für sich eine Erfassung und Dokumentation der vorgelegten Erweiterten Führungszeugnisse organisieren und sicherstellen. Nach Auffassung des Kreissynodalvorstandes <u>sollte die Dokumentationspflicht per Gesetz einer konkreten Stelle zugewiesen werden</u>. Für die Presbyterien und Kreissynoden bietet sich die Aufgabenübertragung an die Kreiskirchenämter an, da diese auch die Erklärungen der ehrenamtlich Tätigen zum Datenschutz zu erheben haben. Mit der Übergabe des Erweiterten Führungszeugnisses an die zuständige Stelle sollte der Pflicht genüge getan sein. Die empfohlene Einsichtnahme in die und Rückgabe der Erweiterten Führungszeugnisse führt lediglich zu eigenen Aufzeichnungen, die, gegenüber der Verwahrung der Originale, zusätzliche Verwaltungsressourcen in Anspruch nehmen würden.</p> <p>Während die Beibringung der Erweiterten Führungszeugnisse von allen beruflich Mitarbeitenden und den ehrenamtlich Mitarbeitenden der in § 5 Abs. 3 Bst. a. bis e. genannten Arbeitsbereiche nachvollziehbar ist, bleibt abzuwägen, ob <u>für alle ehrenamtlichen Mitglieder der rechtsvertretenden Organe (§ 5 Abs. 3 Bst. f.) die Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses durchgängig gefordert werden soll oder sich diese auf stichprobenhafte Prüfungen beschränken kann</u>. Der Anspruch staatlicher Gesetze zur Beibringung des Erweiterten Führungszeugnisses (z. B. § 72a SGB VIII) wird hierdurch nicht beeinträchtigt.</p>	
--	---	--

	<p>KK Münster (Mirjam-KG Ascheberg Drensteinfurt): Eine verbindliche Ausdifferenzierung des § 5 Abs. 3 Satz 2 und eine Aussage zur Übernahme der Kosten der regelmäßigen Anforderungen von erweiterten Führungszeugnissen (§ 5 Abs. 3 Kirchengesetz der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) der haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen sind erforderlich. Sobald die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet sind, wünschen wir uns, dass jeder Kirchengemeinde ihre Multiplikatorin oder ihr Multiplikator benannt wird. §5,III erscheint inkonsequent: die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses soll nur bei Anstellung gelten. Bei aktueller Lage heißt das: die neuen Presbyter müssen solch ein erw. FZ beschaffen, die dienstälteren nicht, das ist unklug.</p> <p>KK Recklinghausen (KG Haltern): Mitarbeitende sind im Sinne des Gesetzes alle, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, sowie ehrenamtlich Tätige. Mitarbeitende müssen nach § 5, Abs. 3 ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Für ehrenamtlich Tätige gilt das in Abhängigkeit von „Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen.“ In der „Begründung des Gesetzes“, S. 16 ff. wird darüber hinaus ausgeführt, dass die Kirche auch Führungszeugnisse verlangen kann für Tätigkeitsbereiche, die nicht den Kinder- und Jugendschutz umfassen. <u>Wer legt fest, welcher Ehrenamtliche ein Führungszeugnis vorlegen muss (z.B. Besuchsdienstkreise, Ehrenamtliche im Bereich der Seniorenarbeit)?</u> Weiterhin legt der § 5, Abs. 3 fest, dass „Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane“ immer ein Führungszeugnis benötigen. Das Leitungsorgan einer Kirchengemeinde ist das Presbyterium. Damit muss jedes Mitglied im Presbyterium ein Führungszeugnis vorlegen („Begründung des Gesetzes“ S. 19f.). Darüber hinaus legt der Paragraph fest, dass nach in bestimmten Tätigkeitsfeldern nach Zeitablauf die erneute Vorlage eines Führungszeugnisses vorgesehen ist. <u>Welche Personengruppen betrifft das und nach welchem „Zeitablauf“?</u></p>	
--	---	--

	<p>KK Steinfurt-Coesfeld-Borken Wir schlagen vor, dass grundsätzlich <u>alle</u> haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden <u>innerhalb festgelegter Fristen</u> ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dies stärkt den Entschluss des gemeinsamen Vorgehens und fördert Glaubwürdigkeit und Vertrauen.</p> <p>KK Tecklenburg: Es wird angeregt, grundsätzlich von <u>allen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen</u> (zu den Kriterien ehrenamtlicher Tätigkeit vgl. „E wie Ehrenamt“, S. 56f: projekthaft oder langfristig; Zeit, Dauer, Aufgabe und Umfang verbindlich vereinbart; hauptamtlich begleitet; mit Verantwortung für einen konkreten Einsatzbereich) ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen, unabhängig vom Inhalt ihrer Tätigkeit. Kirchliche Mitarbeit bewirkt fast immer einen Vertrauensvorschuss, und wir müssen soweit wie möglich sicherstellen, dass der auch gerechtfertigt ist. Im Rahmen der kirchlichen Zusammenarbeit können Kontakte zu Kindern und Jugendlichen nie ausgeschlossen werden, und das möchten wir auch gar nicht. Um Unstimmigkeiten und Missverständnisse insbesondere in Kirchengemeinden möglichst zu vermeiden, sollten Leitungsorgane weitestgehend davon entlastet werden zu entscheiden, von wem sie ein erweitertes Führungszeugnis verlangen und von wem nicht. Die fachlich und sachlich gebotene Notwendigkeit, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, sollte davor geschützt werden, mit persönlich motivierten Entscheidungen verwechselt zu werden. Eine vertrauensfördernde Maßnahme wäre ebenfalls, wenn <u>auch Pfarrern und Pfarrer</u> (wie in anderen Landeskirchen, z.B. Nordkirche, EKM) ein erweitertes Führungszeugnis fristgerecht regelmäßig vorlegen müssten, auch wenn in ihrem Anstellungsverhältnis andere Informationswege gesetzlich festgelegt sind. Wir empfehlen dies ausdrücklich.</p> <p>KK Unna (KG Dellwig): <u>§ 5 wie folgt ergänzen: Die Regelungen zu Verwertungsverboten des Bundeszentralregisters (BZRG) sind zu beachten.</u></p> <p>KK Vlotho (Ev.-Luth. KG Rehme):</p>	
--	---	--

	<p>Der Absatz 3 ist ebenfalls eingefügt. Durch das fehlende Ende aus § 3 „... in Einrichtungen“, die zudem nicht näher beschrieben sind, ist die Forderung nach Beibringen eines Führungszeugnisses nicht eindeutig einzuordnen.</p> <p>Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, nach §30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG), entsprechend vier Jahre bis zur Wiedervorlage gültig ist wie es für Ehrenamtliche in der evangelischen Jugendarbeit durch den Gesetzgeber seit 2012 vorgeschrieben ist. Auch hier stellt sich wie der Frage nach „den Einrichtungen“. Welche Stellen/Ebenen überprüfen die Gültigkeit?</p> <p>IKG: Der Mitarbeitenden-Begriff ist unter (3) 1 zu undifferenziert. Der Begriff wird im ersten Satz allgemein eingeführt. Im weiteren Verlauf wird „ehrenamtlich tätig“ gesondert genannt und noch einmal in „Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane“ differenziert. Darüber hinaus gibt es „in allen anderen Fällen“. Wie diese anderen Fälle von den „Mitarbeitenden“ unter (3) 1 unterschieden werden müssen, ist nicht nachvollziehbar. Ein konkretes Anwendungsproblem liegt in Fällen von sogenannten „Honorarkräften“ bzw. Personen, die nach der Honorarordnung der EKvW vergütet werden und damit für die Kirche in Bezug auf einen sehr kurzen Zeitabschnitt tätig werden. Diese Form der Mitarbeit ist insbesondere in Bereichen des Erwachsenen und Familienbildung, sowie der Kinder- und Jugendarbeit üblich. <u>Wie mit Ehrenamtlichen sollte auch mit Personen, die für eine Veranstaltung o.ä. Mitarbeitende werden, verfahren werden.</u> Das Kirchengesetz der EKvW weicht in der Frage der regelmäßigen Vorlage eines Führungszeugnisses von den Regelungen der EKD („in regelmäßigen Abständen“) und EKIR („nach längstens 5 Jahren“) ab. Diese Abweichung wird in den Erläuterungen zum Gesetz mit dem finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Aufwand begründet. Ein Abweichen darf u. E. nur aus inhaltlichen Erwägungen erfolgen. Daher bitten wir die Landeskirche, die <u>Regelung der EKIR</u> zu übernehmen.</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat:</p>	
--	---	--

	<p>Der Mitarbeitenden-Begriff ist unter (3)1 zu undifferenziert. Der Begriff wird im ersten Satz allgemein eingeführt. Im weiteren Verlauf wird „ehrenamtlich tätig“ gesondert genannt und noch einmal in „Mitglieder rechtsvertretender Leitungsorgane“ differenziert. Darüber hinaus gibt es „in allen anderen Fällen“. Wie diese anderen Fälle von den „Mitarbeitenden“ unter (3) 1 unterschieden werden müssen <u>ist nicht nachvollziehbar</u>. Ein konkretes Anwendungsproblem liegt in Fällen bei Personen vor, die über <u>„Honorarverträge“ „Referent*innen-Briefen“ o.ä bzw. die nach der Honorarordnung der EKvW vergütet werden</u> und die damit für die Kirche in Bezug auf einen sehr kurzen Zeitabschnitt tätig werden. Diese Form der Mitarbeit ist insbesondere in Bereichen des Erwachsenen- und Familienbildung, sowie der Kinder- und Jugendarbeit üblich. <u>Wie mit Ehrenamtlichen sollte auch mit Personen, die für eine Veranstaltung o.ä. Mitarbeitende werden, verfahren werden.</u></p> <p>Das Kirchengesetz der EKvW weicht in der Frage der regelmäßigen Vorlage eines Führungszeugnisses von den Regelungen der EKD (in regelmäßigen Abständen) und <u>EKiR (nach längstens 5 Jahren)</u> ab. Diese Abweichung wird in den Erläuterungen zum Gesetz mit dem finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Aufwand begründet. Ein Abweichen darf u. E. nur aus inhaltlichen Erwägungen erfolgen. Daher bitten wir die Landeskirche, die <u>Regelung der EKiR zu übernehmen.</u></p> <p>Auf Nachfrage Klarstellung in E-Mail von Frau Nicole Richter vom 04.08.2020: <i>„... nach der gestrigen Beratung mit Kerstin Neddermeyer, Vorsitzende des landeskirchlichen Frauenausschusses, möchte ich Ihnen mitteilen, dass wir es für sinnvoll erachten, dass sowohl Ehrenamtliche als auch Hauptamtliche ein erweitertes Führungszeugnis vorweisen. Die Kostenübernahme müsste über die Gemeinde, Einrichtung o.ä. erfolgen. Über die Geltungsdauer des erweiterten Führungszeugnisses muss weitergehend beraten werden. Wichtig ist, hier einen Qualitätsstandard für alle Mitarbeitenden zu setzen.</i> ... <i>nach Rücksprache mit Klaus Breyer kann ich Ihnen mitteilen, dass diese Klarstellung und Schärfung auch für das IKG gilt.“</i></p> <p>Gesa EKvW/LLK: Darüber hinaus erschließt sich dem Gesa EKvW/LLK nicht, warum die EKvW bei der Regelung zur Vorlage eines Führungszeugnisses von der</p>	
--	---	--

	<i>(Anm: regelmäßigen)</i> Regelung der EKD abweicht. Eine Begründung allein aus finanzieller Notwendigkeit heraus abzuleiten, kann bei dem Umgang mit sexualisierter Gewalt nicht sinnstiftend sein.	
(4) Die Regelungen zu Verwertungsverböten des Bundeszentralregisters (BZRG) sind zu beachten.		<i>Ein Hinweis auf die unabhängig von diesem Gesetz bestehenden Verwertungsverböte wurde in verschiedenen Stellungnahmen gefordert und ist als solcher sinnvoll. Die inhaltliche wie auch die zeitliche Reichweite der Verwertungsverböte stehen derzeit in der Diskussion (s.o. unter § 5 Abs. 1), insofern ist die dynamische Verweisung angezeigt. Ggf. muss im konkreten Einzelfall rechtliche Beratung eingeholt werden, um im Zusammenhang keine Rechtsfehler zu begehen. Die EKIR hat schon eine gleichlautende Regelung in ihr Gesetz aufgenommen.</i>
§ 6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt		
(1) Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich 1. institutionelle Schutzkonzepte aufgrund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen,	KK Dortmund: § 6 (1) Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt führt Verantwortungsbereiche der Leitungsorgane im Umgang mit sexualisierter Gewalt auf. Hier wird die Landeskirche gebeten, auch die <u>Situation Beschuldigter und Täter*innen durch Aufnahme in das Gesetz in den Blick zu nehmen und ggf. Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.</u> KK Vlotho (Ev.-Luth. KG Rehme):	<i>Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.7.</i>

<p>strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen),</p> <p>2. bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen),</p> <p>3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise zu unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen),</p> <p>4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse).</p>	<p>Bei diesem Paragraphen stellt sich die Frage, auf welcher Ebene die Umsetzung erfolgen soll, denn die Formulierung gibt eine Hierarchie vor, die nicht weiter ausgeführt wird. Wer ist gemeint?</p> <p>a) Evangelische Kirche Deutschlands b) Landeskirche c) Kirchenkreis</p> <p>KK Hattingen-Witten (KG Trinitatis-Witten): Wir kritisieren in §6 (1) 2. folgende Formulierung: „Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen).“ Das Verb "intervenieren" erscheint uns unpassend. Begründung: „Intervenieren“ bedeutet: vermittelnd eingreifen. Die Gefahr bei einer solchen Art des Eingreifens in eine Situation sexualisierter Gewalt wird der Aggressor eher gewarnt als zur Verhaltensänderung motiviert. Es besteht die Gefahr, dass die praktizierte Gewaltausübung subtiler wird. Sexualisierte Gewaltausübung wird nicht eingestellt, sondern weiter im Schatten stattfinden. Wir schlagen vor das Wort „intervenieren“ durch die Formulierung „<u>Einhalt zu gebieten</u>“ zu ersetzen.</p> <p>KK Lübbecke: § 6 Abs. 1 Ziffer 2 – Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt Es ist richtig und wichtig, dass in dem Gesetz Maßnahmen zum Verhalten bei begründetem Verdacht der sexualisierten Gewalt dargelegt werden. Ergänzend sollten auch <u>Hilfestellungen zum Verhalten bei letztlich unbegründetem Verdacht</u> mit aufgenommen werden.</p> <p>KK Münster (Mirjam-KG Ascheberg Drensteinfurt): Wir begrüßen die Initiative zur Veränderung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Wir halten es für unerlässlich, dass die</p>	<p><i>Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.4.</i></p> <p><i>Intervenieren ist das korrespondierende Verb zum Interventionsplan und als Begriff in solchen Zusammenhängen etabliert. Deshalb kein Änderungsvorschlag.</i></p>
---	---	---

	<p>Landeskirche ein Musterschutzkonzept mit detaillierten Bezügen zur Gemeindearbeit zur Verfügung stellt. § 6;I, Was ist mit „institutionellen“ Schutzkonzepten gemeint? Hier ist Klärungsbedarf.</p> <p>KK Münster (Christus-KG Olfen): In Absatz 1 Nr. 2 ist ein begründeter Verdacht Voraussetzung für ein Eingreifen des Leitungsorgans. Es ist aber gerade Bestandteil des Interventionsplans, zu prüfen, ob ein Verdacht begründet ist. Ein umfassendes Schutzkonzept sollte bei jeder Art von Verdacht eine Meldepflicht begründen.</p> <p>KK Recklinghausen (KG Haltern): Dem Leitungsorgan, und damit jedem Presbyterium („Begründung des Gesetzes“ S. 21), kommen umfangreiche Aufgaben zu, wie u.a. Entwicklung, Implementierung und Überwachung von Schutzkonzepten, Selbstverpflichtungserklärung von Mitarbeitenden, deren Inhalte in regelmäßigen Gesprächen thematisiert werden sollen, sowie Fortbildungsverpflichtung, Bereitstellung von Notfall- und Handlungsplänen und vieles mehr (siehe § 6 des Gesetzes). Je nach Größe der Gemeinde, dem Umfang der haupt- und ehrenamtlichen Arbeit und deren Einrichtungen, z.B. Kindertagesstätten, kann das sehr viele Menschen betreffen. <u>Wie soll ein Presbyterium, das überwiegend ehrenamtlich arbeitet, diesen Verantwortungsbereich bewältigen können? Es sollen dazu zwar „eine oder mehrere Melde- und Ansprechstellen gliedkirchenübergreifend“ zur Unterstützung eingerichtet werden. Soll das an Unterstützung ausreichend sein?</u></p> <p>KK Wittgenstein: In § 6 Abs. 1 Ziff. 4 halten wir es für wichtig, bei der Aufarbeitung des Problems der sexualisierten Gewalt „auch das Team der Mitarbeitenden“ im Blick zu haben.</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat und IKG: Die <u>Verantwortlichkeit der Leitungsorgane ist an dieser Stelle positiv hervorzuheben!</u></p>	
--	--	--

	<p>Diakonie RWL: Das Diakonische Werk begrüßt insbesondere, dass im Gegensatz zur EKD-Richtlinie im Kirchengesetz noch deutlicher zum Ausdruck kommt, dass <u>Leitungsorgane in der Verantwortung</u> sind, Maßnahmen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt wie sie im § 6 im Einzelnen aufgeführt sind, zu ergreifen.</p>	
<p>(2) Die Landeskirche soll die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen, die auch einen Überblick über Präventionsangebote und -instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.</p>	<p>KK Bielefeld (Ev.-Luth. Neustädter Marien-Kgm.) Wir missbilligen das Verfahren, mit dem Presbyter*innen ohne vorheriges Mitspracherecht zu den Zuständigen und juristisch Verantwortlichen für eine so komplexe und weitreichende Problematik wie sexualisierte Gewalt gemacht werden. Wir weisen die in § 6 übertragene Aufgabe, ein Schutzkonzept zu „erstellen“, zurück. Die Vorgabe in § 6 Abs. 2, nach der „die Landeskirche die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen [soll]“, ist nicht ausreichend. Sexualisierte Gewalt ist ein Sachverhalt von so großer Komplexität, Bedeutung und Tragweite, dass es uns unangemessen erscheint, von einem ehrenamtlichen Laiengremium wie einem Presbyterium, ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erstellen zu lassen. Anders verhielte es sich etwa mit der Verantwortlichkeit für die Implementierung eines Schutzkonzepts für Kirchengemeinden, das zuvor durch die Landeskirche - ggf. in Zusammenarbeit mit einem entsprechenden Arbeitskreis - erarbeitet wurde.</p> <p>KK Wittgenstein: § 6 Abs. 2 ist die bloße Soll-Bestimmung deutlicher zu fassen. „Die Landeskirche unterstützt die Leitungsorgane...“</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat: Gerade für Leitungsorgane kleinerer Einheiten sind die Aufgaben sehr komplex. Hier ist eine Zuarbeit durch die Landeskirche dringend geboten. Dementsprechend ist zu überlegen, inwiefern das „soll“ als zu schwach anzusehen ist.</p>	<p><i>Als Leitungsorgan sind KL und LKA für die landeskirchliche Ebene direkt aus Abs. 1 verpflichtet. Die Zuweisung übergreifender Aufgaben an die Landeskirche entspricht dem</i></p>

	<p>GesaMAV: Allgemeine Einschätzung Um eine allumfassende Herangehensweise zu ermöglichen, fehlt dem Gesa EKVW/LLK hier die Begleitung der, bei der Unschuldsvermutung vermeintlichen, Täter. Als kirchliche Dienstgeberin sollte die Evangelische Kirche ihre Verantwortung auch den möglichen Tätern gegenüber gerecht werden. Das kann auch eine Beratung hin zur therapeutischen Hilfe sein. Die rechtlichen Fragestellungen, die sich durch die Eröffnung eines Verfahrens, unabhängig ob dienstlich- oder strafrechtlich, ergeben, werden häufig auch an die MAVen herangetragen. Die sollten fortgebildet werden, um zu diesem Themenkomplex fachlich kompetent beraten zu können. Deswegen sollte es heißen: „(2) Die Landeskirche soll Leitungsorgane, auch die MAVen, und Einrichtungsleitungen...“</p>	<p><i>Grundprinzip der Aufgabenverteilung durch die KO. Allerdings kann die LK die Aufgaben nur im Rahmen der zugewiesenen wirtschaftlichen Mittel erfüllen. Derzeit erfolgt die Unterstützung durch die Stabstelle Umgang mit Verletzungen der sex. Selbstbestimmung im LKA und die Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sex. Selbstbestimmung (FUVSS) bei der Diakonie RWL.</i></p> <p><i>Inhaltlich relevanter Hinweis. Grundsätzlich gilt: wenn alle Mitarbeitenden geschult werden, bezieht dies die MAV mit ein; da für MAVen aber noch andere Umstände relevant sind, als für sonstige Mitarbeitende, ist gesonderte Schulung interessant. Allerdings erfolgt die Schulung von MAV-Mitgliedern regelmäßig nicht durch den Dienstherren/Arbeitgeber. Hier sollten Gespräche geführt werden. Eine Gesetzesanpassung ist nicht erforderlich.</i></p>
--	---	--

<p>(3) Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention, 2. Erstellung einer Risikoanalyse, 3. einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden, 4. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanzverhalten und zur grenzachtenden Kommunikation, 5. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische 	<p>KK Iserlohn (KG Ergste): In Absatz (3) werden die Standards für die Schutzkonzepte, die jedes Leitungsorgan für seinen Bereich zu beachten hat, aufgelistet. Hier fällt auf, dass gegenüber dem Richtlinienentwurf der dortige Punkt 2 ersatzlos entfallen soll. Eine Begründung für diesen Entfall gibt es nicht. Im Punkt 2 werden die Leitungsorgane aufgefordert, sexualisierte Gewalt regelmäßig in den Gesprächsrunden mit Haupt- und Ehrenamtlichen zum Thema zu machen. Dies ist in jedem Fall auch notwendig, wobei regelmäßig im Sinne von „in regelmäßigem Abstand“ zu lesen sein sollte, etwa einmal jährlich. Von daher sollte aus Sicht der Kirchengemeinde Ergste der <u>Punkt 2 wie im Richtlinienentwurf beibehalten</u> werden. Die Nummern der folgenden Punkte sind entsprechend anzupassen.</p> <p>KK Münster (KG Telgte): §6,III,3 „regelmäßig“ ist ungenau, kann heißen monatlich oder alle 20 Jahre. §6,III,4 wer zahlt die Fortbildungsveranstaltungen für alle (!) Mitarbeitenden, das müsste dann auch für alle Gemeindebriefverteiler gelten, die ja an der Haustür auf Minderjährige treffen könnten und folglich ein Risiko darstellen - die Verhältnismäßigkeit wäre hier zu beschreiben. §6,III,5 wie sollen die Eltern der Konfirmanden in die „Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige in Abhängigkeitsverhältnissen“ einbezogen werden?</p> <p>IKG: <u>Zu Nr. 4:</u> Hier stellt sich die Frage, welchen Umfang diese Fortbildungen haben sollen Hier ist eine Verknüpfung mit bereits <u>bestehenden Fortbildungsmodulen anzustreben. Dementsprechend wäre eine Anbindung an bzw. eine Koordination mit den Bildungs- und Fortbildungseinrichtungen</u> gerade der Landeskirche für die Umsetzung sinnvoll (z.B. igm, IAFW, PI, AeJ, IKG).</p>	<p><i>Nr. 2 EKD-RiLi lautet: „Leitungsgremien sollen die Frage sexualisierter Gewalt regelmäßig zum Thema machen“. Nach unserem Verständnis ist dies automatisch in der fortwährenden Beschäftigung mit dem Thema durch Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte (Eingangssatz) und den übrigen benannten Standards enthalten, so dass die Ziff. 2 EKD-RiLi nichts Weiteres austrägt.</i></p> <p><i>Den Rahmen bildet das Schulungsmaterial der EKD Hinschauen-Helfen-Handeln. Die Fortbildungsverpflichtung kann teils durch die Multiplikatorenschulungen erfüllt werden, teils ist es aber durchaus wünschenswert, wenn hier eine Verschränkung zu neuen und teils</i></p>
---	---	--

<p>sche Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern,</p> <p>6. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,</p> <p>7. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,</p> <p>8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.</p>	<p>GesMAV: (3) Aufzählungspunkt 7 „Einrichtung von einheitlichen und verbindlichem Beschwerdeverfahren, welches öffentlich bekannt gegeben werden muss.“</p>	<p><i>schon vorhandenen FoBi-Veranstaltungen erfolgen. Ziel ist ein konsistentes und verlässliches Vorgehen innerhalb der Institution.</i></p> <p><i>„Transparente Beschwerdeverfahren“ (innerhalb der Körperschaft) setzen sprachlich voraus, dass sie verbindlich vorgehalten werden und öffentlich bekannt gemacht sind. Sonst können sie ihren Zweck nicht erfüllen. Es geht hier nicht um Beschwerden wegen eines konkreten Falles sex. Gewalt und auch nicht um Beschwerden über die Art und Weise der Bearbeitung eines solchen. Gemeint sind reguläre QM-Prozesse, wie sie in jeder Organisation zu deren (Fort-)Entwicklung vorgehalten werden sollten und im Rahmen derer eine Organisation auch ihre Arbeitsabläufe mit Blick auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt überprüft.</i></p>
<p>(4) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen.</p>		

<p>Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger und Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.</p>		
<p>§ 7 Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben</p>		
<p>(1) Zur Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Koordination der Aufgaben nach § 6 wird eine oder werden mehrere Stellen als Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt eingerichtet. Es können eine oder mehrere Stellen gliedkirchenübergreifend mit der Aufgabenwahrnehmung betraut werden; ebenso können Kooperationen mit gliedkirchlichen Diakonischen Werken eingegangen werden.</p>	<p><i>KK Dortmund:</i> <u>§ 7 Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben Aufgaben, Zuständigkeiten und Befugnisse der neu einzurichtenden Meldestelle sind klarer zu definieren und in ihrem Verhältnis zur Ansprechstelle zu beschreiben.</u> In den Kirchenkreisen der EKvW waren bislang Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt sowohl für Prävention als auch für Intervention zuständig. Zukünftig wird der Bereich der Prävention durch die Kirchenkreise gewährleistet, der Bereich der Intervention liegt verstärkt im Kompetenzbereich der Melde- und Ansprechstelle. Durch den Wegfall der Ansprechpersonen in den Kirchenkreisen, die im Verdachtsfall nicht selten den Kontakt zwischen Gemeinden und Ansprechstelle vermittelt haben, ist u. E in regelmäßigen Abständen, z.B. anhand der Fallzahlen zu <u>prüfen, ob alle kirchlichen Ebenen die Dienste der Melde- und Ansprechstelle in Anspruch nehmen.</u> Ggf. sollte über den zusätzlichen <u>Einsatz von Interventionskräften auf Ebene der Gestaltungsräume</u> nachgedacht werden.</p> <p><i>KK Iserlohn (Fachausschuss TfK):</i> <u>Konkretisierung der Ebene und Verantwortlichkeit.</u> Wer richtet die Melde- und Ansprechstelle ein und wo wird sie angesiedelt sein?</p> <p><i>KK Iserlohn (Johannes-KG):</i></p>	<p><i>Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.5.</i></p>

	<p>Es ist zu konkretisieren, wer die Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt einrichtet und auf welcher Ebene diese angesiedelt wird.</p> <p><i>KK Lübbecke:</i> Dem <u>Gesetzesentwurf ist nicht entnehmbar, auf welcher Ebene und bei welchen Institutionen die Melde- und Ansprechstelle einzurichten ist.</u> Die Zuständigkeit liegt vermutlich bei den Leitungsorganen der kirchlichen Körperschaften. Daraus folgend könnte die Melde- und Ansprechstelle bei jeder kirchlichen Körperschaft einzurichten sein. Der Kreissynodalvorstand <u>empfiehlt die Benennung der Ebene, auf der eine Melde- und Anlaufstelle einzurichten ist.</u> Hier könnte auch die Option der Zusammenarbeit auf der zu bestimmenden Ebene eröffnet werden.</p> <p>Auch durch die Verwendung des Begriffes „<u>gliedkirchenübergreifend</u>“ wird undeutlich, auf welcher Ebene die Melde- und Anlaufstelle eingerichtet werden soll. Der Begriff der „Gliederkirche“ wird regelmäßig auf Ebene der EKD verwendet, selten auf landeskirchlicher Ebene. In den späteren Erläuterungen zum Gesetzesentwurf erfolgt die Verwendung dieses Begriffes in der Regel in Bezug auf die EKD. Sollte vorgesehen sein, eine zentrale Anlaufstelle bei der EKvW zu schaffen, könnte der Ausdruck nachvollzogen werden. Die Regelung würde dann die Erlaubnis zur Kooperation mit weiteren Melde- und Ansprechstellen anderer Landeskirchen bzw. der EKD aussprechen.</p> <p>In den Erläuterungen wird aber der Hinweis gegeben, dass die Nordkirche die Melde- und Ansprechstelle auf der mittleren Strukturebene sieht. Übertragen auf die EKvW wäre das die Ebene der Kirchenkreise (Mittalebene). Dieser Annahme folgend, müsste der Begriff „gliedkirchenübergreifend“ als „kirchenkreisübergreifend“ verstanden werden. Dann sollte er im Gesetz auch so benannt werden. Damit wäre zugleich klargestellt, dass die gem. § 9 zu bildende „Unabhängige Kommission“ nicht identisch mit der Melde- und Ansprechstelle ist.</p> <p>Sollte der Regelungsinhalt des Gesetzes dennoch dahin gehen, dass die Unabhängige Kommission nach § 9 die Aufgaben der Melde- und Anlaufstelle wahrnimmt, wäre das in § 7 durch Verweis auf § 9 klarzustellen.</p>	
--	--	--

	<p><u>Ergänzung der Ansprechpersonen bei Fragen zur sexuellen Gewalt im Ev. Kirchenkreis Lübbecke:</u></p> <p>Neben unserer grundsätzlichen Zustimmung zu dem vorgestellten Gesetzesentwurf, weisen wir im Folgenden auf eine Unschärfe in den Formulierungen zu § 7 hin. <u>Im gesamten Kirchengesetz werden an keiner Stelle die Ansprechpersonen erwähnt.</u> Der § 7 geht auf die Melde- und Ansprechstellen, deren Stellung und Aufgaben ein. Lediglich unter § 7 Punkt 2. Absatz 1 der Begründung z. Entwurf des o.g. Gesetzes werden erst- und einmalig die Ansprechpersonen erwähnt. An dieser Stelle werden sie durch die Formulierung „Die Funktion von Ansprechstellen bzw. Ansprechpersonen werden in den Landeskirchen bereits seit längerem wahrgenommen“. Offensichtlich werden hier die Ansprechpersonen mit den Ansprechstellen gleichgesetzt. Melde- und Ansprechstellen werden jedoch mit einer Vielzahl von Kompetenzen (§ 7 Abs. 2) und Aufgabenzuschreibungen (§ 7 Abs. 3) ausgestattet, für die eine klassische Ansprechperson im Kirchenkreis nicht ausgebildet ist. So heißt es im Gesetz § 7:</p> <p>„(1) Zur Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Koordination der Aufgaben nach § 6 wird eine oder werden mehrere Stellen als Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt eingerichtet. Es können eine oder mehrere Stellen gliedkirchenübergreifend mit der Aufgabenwahrnehmung betraut werden; ebenso können Kooperationen mit gliedkirchlichen Diakonischen Werken eingegangen werden.“ Und deren Aufgabe wird wie folgt beschrieben: „...Sie nimmt ihre Aufgaben selbstständig und bei der Bearbeitung von Meldungen sexualisierter Gewalt frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.“ (§ 7.2) Im Einzelnen heißt es dann: „Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten des jeweiligen Leitungsorgans oder der jeweiligen Einrichtungsleitung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden: Sie 1. berät bei Bedarf die jeweilige für die Leitung zuständige Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen, 2. Unterstützt Leitungsorgane bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf täterschützende Strukturen nach, 3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit,</p>	
--	--	--

	<p>erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit, 4. unterstützt die Leitungsorgane bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes, 5. nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen und sorgt dafür, dass diese bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden, 6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter, 7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, 8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet, 9. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help der EKD zusammen.“ (§ 7.3)</p> <p>Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen heißt es aber lediglich: „Die Ansprechperson unterstützt die dienstlich zuständige Person bei der Erarbeitung der ersten Verfahrensschritte, i.d.R. ist sie Teil des Krisenstabes; hier werden weitere Aufgaben festgelegt. Sie betreibt keine Seelsorge, keine Therapie. Die AP hat eine Lotsenfunktion, kann mit der Präventionsarbeit beauftragt werden.“ (fuvss – Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung).</p> <p>Hier sollte eine deutlichere Abgrenzung der Begrifflichkeiten und damit der Aufgabenzuschreibungen erfolgen.</p> <p>KK Münster (KG Everswinkel-Freckenhorst): Als Meldestelle soll das Diakonische Werk dienen. Es wäre gut, wenn es eine zweite Anlaufstelle gäbe, da besonders im Diakonischen Werk Übergriffe stattfanden. Besser wäre es, eine externe Stelle zu benennen.</p> <p>GesaMAV: Allgemeine Einschätzung Der Gesa EKvW/LLK wirbt dafür, dass es zumindest <u>eine zentrale Stelle geben muss, die koordinierend die anderen Stellen begleitet</u>. Nur so kann unserer Meinung nach einem einheitlichen Verfahren gewährt bleiben. In einem Ausführungsgesetz sollten die minimalen Standards der Melde-</p>	
--	--	--

	<p>und Ansprechstelle definiert werden. Nur so kann eine gleichbleibende Qualität in diesem Bereich für den Geltungsbereich garantiert werden.</p>	
<p>(2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Die Meldestelle ist verpflichtet, Hinweisen <u>auf täterschützende Strukturen nachzugehen, die geeignet sind, Täter oder Täterinnen zu schützen.</u> Sie nimmt ihre Aufgaben selbständig und bei der Bearbeitung von Meldungen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.</p>	<p>KK Gladbeck-Bottrop-Dorsten (Ev.-Luth. KG Gladbeck): Die Erläuterung des Gesetzestextes benennt für § 12 (???), dass die <u>Struktur sowie die Arbeitsweise der Ansprech- und Meldestelle(n) für Opfer von sexualisierter Gewalt geklärt werden müssen.</u> Das sieht das Presbyterium auch als immens wichtig an. Gleichzeitig wird in der Erläuterung auch gesagt, dass durch diese Stellen die Verantwortung der Leitungsorgane vor Ort nicht aufgehoben ist.</p> <p>Hierzu stellen sich für uns folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gibt es über Schulungen/Sensibilisierung für das Thema hinausgehende Maßnahmen, die von Gemeindeseite getroffen werden müssen? - Müssen auch hier Ansprechpersonen benannt werden? - Muss jede Gemeinde eine Art „Checkliste“ erstellen, was wie, wann und wo im Fall von sexualisierter Gewalt zu tun ist? - Gelten die im Gesetzesentwurf benannten Regelungen auch im Falle von Volljährigen, die Opfer von sexualisierter Gewalt werden? <p>KK Steinfurt-Coesfeld-Borken: Die <u>Rolle der bisherigen Ansprechpersonen wird im Gesetzesentwurf nicht thematisiert.</u> Sie haben in den Kirchenkreisen vielfach das Thema „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ präsent gehalten und eingebracht, wertvolle Vernetzungsarbeit geleistet und sich in der Beratung und durch Mitarbeit in Krisenteams engagiert eingebracht. Auch aus Sicht der Opfer/Opferverbände erscheint es sinnvoll und wichtig, Menschen (also AP's) mit diesem Thema zu betrauen, die eben nicht die Aufgabe der Implementierung der Schutzkonzepte haben. Die Aufgaben der AP's und der Multiplikatoren sind unterschiedlich und beide, mit Blick auf die hilfreiche Strukturen, unerlässlich. Wir schlagen deshalb vor, die AP's als wichtige Ressource, zusätzlich zur Rolle der Multiplikatoren, zu erhalten und in das Gesetz mit aufzunehmen.</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat:</p>	<p><i>Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.5.</i></p>

	<p>Wir bitten hier inklusive Sprache zu berücksichtigen und statt „täterschützende Strukturen“ „täter*innenschützende Strukturen“ o.ä. zu verwenden.</p>	<p><i>Anpassung vergleichbar erfolgt.</i></p>
<p>(3) Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten des jeweiligen Leitungsorgans oder der jeweiligen Einrichtungsleitung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden: Sie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. berät bei Bedarf die jeweilige für die Leitung zuständige Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen, 2. unterstützt Leitungsorgane bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf täterschützende Strukturen nach, <u>die geeignet sind, Täter oder Täterinnen zu schützen</u>, 3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit, 4. unterstützt die Leitungsorgane bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt im 	<p>KK Münster (KG Everswinkel-Freckenhorst): (3) ist nicht geklärt, welches Leitungsgremium Rechte auf die Meldestelle überträgt.</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat und IKG: Eine Weiterführung des § 7 würde eine Verpflichtung der Melde- und Ansprechstelle enthalten, bei Häufungen von Meldungen aus einer Einrichtung, einem Verband oder z.B. einem Kirchenkreis das Gespräch mit dem übergeordneten Leitungsorgan zu suchen.</p> <p>Zu Nr. 2: Wir bitten hier inklusive Sprache zu berücksichtigen und statt „täterschützende Strukturen“ „täter*innenschützende Strukturen“ o.ä. zu verwenden.</p>	<p><i>Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.5.</i></p> <p><i>Anpassung vergleichbar erfolgt.</i></p>

<p>Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes,</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen und sorgt dafür, dass diese bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden, 6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter, 7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, 8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet, 9. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help der EKD zusammen. 	<p>Zu Nr. 5: Die Umsetzung dieses Aspekts hängt an der Beantwortung der Frage, welche Instrumente der Melde- und Ansprechstelle zur Verfügung stehen, um Hinweisen auf täter*innenschützende Strukturen nachzugehen und für eine Bearbeitung zu sorgen. Hier ist eine Präzisierung erforderlich.</p>	
<p>(4) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen aus den privat- und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 3</p>		

<p>unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.</p>		
<p>§ 8 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt</p>		
<p>(1) Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.</p>	<p>KK Herford (KG Herford-Mitte): Im Zusammenhang mit der in § 8 geforderten Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt möchten wir anregen, vor der unverzüglichen Meldepflicht an eine entsprechende Ansprech- und Meldestelle im Vorliegen eines begründeten Verdachtsfalls eine <u>Vertrauensperson vor Ort „zwischenzuschalten“</u>. In Fällen, in denen tatsächlich sexualisierte Gewalt vorliegt, kann ein bekanntes, vertrautes Gesicht an dieser Stelle eine niedrigere Hemmschwelle bedeuten, sich jemandem anzuvertrauen; gleichzeitig wird dadurch die Hürde erhöht, sollte es darum gehen, jemanden „bloß anschwärzen“ zu wollen. Eine solche Vertrauensperson könnte als Mittelsperson zugleich Ansprechpartner in Fragen von Schutzkonzepten und Präventionsmaßnahmen vor Ort sein.</p> <p>Zu den beiden zuletzt genannten Punkten Vertrauensverhältnis/Seelsorge und Meldepflicht/Vertrauensperson gehört das Thema Seelsorgegeheimnis. Die EKD-Synode 2018 hat ihm in ihrem Elf-Punkte-Beschluss zur Verantwortung und Aufarbeitung bei sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche einen eigenen Abschnitt gewidmet, an den wir an dieser Stelle erinnern und dem wir uns anschließen: „11. Seelsorgegeheimnis: Das Seelsorgegeheimnis ist für jedes seelsorgerliche Handeln konstitutiv. Jedoch kann es in dem Falle, in dem erlittene Gewalt anvertraut wird,</p>	<p><i>Statt „Ansprech- und Melde“e- stelle in S. 1 nur „Melde- stelle“. Ansprechstelle bei der Meldung nicht relevant:</i></p> <p><i>Alle Mitarbeitenden haben ein Beratungsrecht zur Ein- schätzung ihres Verdachtes durch eine Fachkraft. Dieses Beratungsrecht können sie anonym wahrnehmen, so dass aus ihrer Beratung keine Nachverfolgbarkeit ent- steht, aber auch nicht die Ge- fahr des „Anschwärzens“.</i></p> <p><i>Von der Etablierung einer weitere Ebene wird abgera- ten. Das System wird zu komplex und damit fehleran- fällig und es gibt in einem zu frühen Stadium zu viele Mit- wissende. Zu dem kann auch</i></p>

	<p>auch geboten sein, gemeinsam mit der Klientin bzw. dem Klienten behutsam zu klären, ob die Seelsorgerin oder der Seelsorger von der Schweigepflicht entbunden werden soll. Deshalb ist (...) darauf hinzuwirken, dass <u>bei Wahrung des Seelsorgegeheimnisses im Kontext sexualisiert er Gewalt sensibel und professionell verfahren wird.</u></p> <p>KK Iserlohn (KG Ergste): § 8 regelt die Pflicht aller Mitarbeitenden, begründete Verdachtsfälle der Melde- und Ansprechstelle zu melden. Dies ist unstrittig. Vollkommen unverständlich ist aber, warum gegenüber dem Richtlinienentwurf der EKD in Absatz (1) der 2. Satz entfallen soll, der den Anspruch der Mitarbeitenden auf Vertraulichkeit (anonyme Meldung) festsetzt. Nur die Möglichkeit der Anonymität wird Mitarbeitende ermutigen, eine Meldung auch wirklich zu tätigen, ohne diesen Anspruch werden im Zweifel nur die Täter geschützt, dies widerspricht diametral der Intention des gesamten Gesetzes. Die in der Erläuterung aufgeführten technischen und prozessualen Gründe sind in keiner Weise geeignet, hier vom dringend erforderlichen Schutz der Meldenden abzurücken. Mit der Verweigerung des Anspruchs auf Vertraulichkeit verlässt der Entwurf in massiver Weise die o.g. Einheitlichkeit der Regelungen in gesamten Geltungsbereich der EKD. Auch das im letzten Satz postulierte Recht auf Beratung durch die Melde- und Ansprechstelle mindert diese Verweigerung nicht. Das Recht auf Beratung für sich genommen ist selbstverständlich richtig und folgt ja auch dem Richtlinienentwurf. Das Presbyterium der Kirchengemeinde Ergste fordert nachdrücklich, <u>den Richtlinienentwurf für den § 8 Absatz (1) unverändert in das Kirchengesetz der EKvW zu übernehmen.</u></p> <p>KK Minden: Die in § 8 geforderte Meldepflicht lehnt die Kreissynode ab. Für mittelbar und unmittelbar Betroffene ist es wichtig, sich vertrauensvoll an Menschen aus ihrem Umfeld wenden zu können. Die im Kirchengesetz vorgesehene Meldepflicht steht dem entgegen. Aufgrund des Verhaltens der Kirche in der Vergangenheit ist nicht davon auszugehen, dass einer kirchlichen Meldestelle oder einer Person, die gegenüber dieser Stelle meldungspflichtig ist, uneingeschränktes Vertrauen entgegengebracht wird.</p>	<p><i>auch gerade die persönliche Nähe zu lokalen Akteuren eigene Gefahren für den weiteren Prozess bergen.</i></p> <p><i>Vertraulichkeit kann hier nicht garantiert werden (vgl. Begründung zu § 8). Dann sollte dies auch nicht suggeriert werden. Im Rahmen der allgemeinen Verschwiegenheitspflichten werden die Meldenden soweit als geschützt, solange dies der Sache nicht schadet.</i></p>
--	--	--

	<p>Der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“ hat sich ausdrücklich gegen eine Anzeigepflicht im strafrechtlichen Kontext ausgesprochen, um zu ermöglichen, dass Betroffene vertraulich Hilfe erhalten.</p> <p>Der unabhängige Beauftragte der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) stellt klar, dass auch für Mitarbeitende der Kirche keine allgemeine Anzeigepflicht besteht.</p> <p>Es wird deutlich, dass der Zugang zu vertraulicher Hilfe auf staatlicher Seite einen hohen Stellenwert hat. Auch als Kirche sollten wir die Interessen der Betroffenen achten und ihnen Hilfen und Gesprächsmöglichkeiten anbieten, die sie ohne Angst annehmen können.</p> <p>KL-Ausschuss für das Frauenreferat und IKG: Während in § 6 die Verantwortlichkeit der Leitungsorgane prominent hervorgehoben wird, wird in § 8 die Verantwortlichkeit auf die einzelnen Mitarbeitenden gelegt. Die Meldepflicht der Mitarbeitenden ist zu begrüßen. Mit diesem Paragraphen sind Mitarbeitende, die einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot äußern, geschützt. Das sollte aber <u>Leitungsorgane nicht von der Pflicht entbinden angesichts von Verdachtsmomenten tätig zu werden und diese der Melde- und Ansprechstelle zu melden.</u></p>	<p><i>Leitungsorgane sind ebenfalls Mitarbeitende. Sollten sie selbst Kenntnis erlangen, ohne dass gesichert ist, dass die Meldestelle bereits informiert ist, sind sie selbst zur Meldung verpflichtet.</i></p>
<p>(2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 5 Satz 2.</p>		
<p>§ 9 Unabhängige Kommission</p>		
<p>(1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, richtet die Evangelische Kirche von Westfalen eine</p>	<p>KK Münster (Christus-KG Olfen): Diese Vorschriften (§§ 9 und 10), in denen es um eine angemessene Anerkennung erlittenen Unrechts geht, sind insgesamt kritikwürdig. Es wird nicht konkretisiert, wer Teil der unabhängigen Kommission sein kann,</p>	<p><i>In der EKD-Richtlinie wie den entsprechenden gliedkirchlichen Normen zum Schutz vor</i></p>

<p>Unabhängige Kommission ein, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Leistungen für erlittenes Unrecht zuspricht. Die Unabhängige Kommission kann gemeinsam mit anderen Gliedkirchen oder gemeinsam mit gliedkirchlichen diakonischen Werken eingerichtet werden.</p>	<p>welche Voraussetzungen muss er mitbringen? Es fehlt jegliche Konkretisierung und Transparenz des Verfahrensablaufs. Wie wird der Betroffene in das Verfahren eingebunden? Eine zeitnahe Abwicklung ist nicht gewährleistet. Erfahrungen aus den letzten Jahren zeigen, dass Verfahren sich über Jahre hinziehen. Da die Voraussetzungen sehr eng gefasst sind, eine Pflichtverletzung bzw. organisatorisch-institutionelles Versagen muss nachgewiesen werden, stellt sich die Frage, was der Betroffene beweisen muss. Da viele Taten vor mehreren Jahrzehnten begangen wurden, sind Täter meist verstorben, Institutionen existieren nicht mehr, so dass die geforderten Nachweise nicht mehr zu erbringen sind. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Vorschriften keine Verbesserung für die Betroffenen bringen. Die Übernahme von Verantwortung durch den kirchlichen Bereich ist hier unzureichend.</p> <p>KK Wittgenstein: In § 9 bestehen noch eine Reihe von Unklarheiten. Es fehlen nähere Bestimmungen bezüglich der Besetzung der Kommission. Es stellt sich die Frage, ob diese nicht grundsätzlich mit VertreterInnen beider Geschlechter besetzt werden sollte, ob bestimmte Professionen (TherapeutInnen?) vertreten sein sollten oder wie das Verhältnis Hauptamtliche / Ehrenamtliche aussieht.</p> <p>GesaMAV: Allgemeine Einschätzung Rein aus dem redaktionellen Gedanken heraus sollte man die Abschnitte tauschen. Damit würde zuerst die Kommission in ihrer Zusammensetzung beschrieben und im Anschluss die Aufgabe. Als Gesa EKvW/LLK fänden wir es wichtig, dass in diese Kommission auf jeden Fall unabhängige externe Personen berufen werden, damit erst gar nicht der Verdacht entsteht, die Kirche regelt hier, ohne sich in die Karten sehen zu lassen. Um Verwechslungen zu vermeiden, sehen wir auch eine deutlichere Abgrenzung zwischen den Aufgabenbereichen der Melde- und Ansprechstelle und der Kommission als hilfreich an.</p>	<p><i>sexualisierter Gewalt werden nur die Grundlagen der Arbeit der Unabhängigen Kommission zur Anerkennung von erlittenem Leid geregelt. Innerhalb der EKvW, der LLK und der Diakonie RWL ist das Verfahren seit 2014 durch eine gemeinsame Verfahrensregelung konkretisiert. Derzeit werden allerdings auf EKD-Ebene an ekdweit einheitlicheren Standards gearbeitet.</i></p>
---	--	--

<p>(2) Die Unabhängige Kommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.</p>	<p>KK Dortmund: § 9 (2) Unabhängige Kommission Wir begrüßen die Einrichtung einer unabhängigen Kommission. Die Landeskirche wird gebeten, die Kommission <u>mehrheitlich mit externen Personen zu besetzen</u>, die weder haupt- noch ehrenamtlich in der Ev. Kirche tätig sind und in keinem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Hierin sehen wir einen wichtigen Beitrag täter*innenstützende Strukturen innerhalb einer Organisation aufzubrechen und im Sinne der Transparenz und Glaubwürdigkeit zu handeln.</p> <p>KK Vlotho (Ev.-Luth. KG Rehme): Bei diesem Paragraphen sind die Übereinstimmungen mit der EKD sehr groß, aber in Absatz 2 stellt sich wieder die Frage, auf welcher Ebene „die unabhängige Kommission“ mögliche Beschwerden zu beraten hat. Des Weiteren wird ausgeführt, dass die Kommissionsmitglieder ehrenamtlich tätig sind. Auch wenn die „Qualifikation“ zu diesem Ehrenamt nicht in ein Gesetz gehört, bleibt die Frage, wer dafür geeignet ist und ob und wie bei Berufstätigen eine zeitliche und finanzielle Aufwandsentschädigung aussehen könnte.</p>	<p><i>im Gesetz nur die grundsätzl. Regelungen. Der Rest folgt untergesetzlich (s.o.)..</i></p>
<p>§ 10 Unterstützung für als Minderjährige Betroffene</p>	<p>KK Votho (Ev.-Luth. KG Rehme): Es gibt in der Benennung des Paragraphen die sinnvolle Ergänzung gegenüber der EKD, die Herausstellung des besonderen Schutzes Minderjähriger, allerdings ist das Wort „als“ dabei grammatikalisch überflüssig.</p> <p>KK Wittgenstein: In der Überschrift von § 10 ist der erweiterte Blickwinkel der EKD-Richtlinie aufzunehmen: Es geht um Unterstützung für „Betroffene“, sowohl Minderjährige als auch „Erwachsene“.</p>	<p><i>In der EKD-Richtlinie ist nur die Überschrift weiter. Der Normtext ist auch hier auf Minderjährige beschränkt.</i></p>
<p>(1) Die Evangelische Kirche von Westfalen bietet Personen, die als Minderjährige sexualisierte Gewalt erlebt haben, auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts an, wenn</p>	<p>KK Recklinghausen (KG Haltern): Das Gesetz legt einen starken Schwerpunkt auf den Schutz von Minderjährigen und Menschen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen. Der volle Schutz muss jedoch für <u>alle</u> Betroffenen in gleicher Weise gelten. Das betrifft im Besonderen auch den § 10 des Gesetzes mit</p>	<p><i>Vulnerabilität von Minderjährigen ist besonders hoch; sex. Gewalt beeinträchtigt sie besonders stark und nachhaltig, weil sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestört</i></p>

<p>dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.</p>	<p>Unterstützungsangeboten von Betroffenen, der bisher nur für Minderjährige gilt. Weiterhin fehlen weiterführende Maßnahmen zur <u>Rehabilitation von Opfern jeden Alters sowie von Menschen, deren Schuld im Sinne des Gesetzes nicht nachgewiesen werden konnte, bzw. nicht besteht.</u></p> <p>KK Steinfurt-Coesfeld-Borken: Bei der Auseinandersetzung mit Verdachtsfällen steht neben der Aufklärung, Strafverfolgung, Schutz und Unterstützung der Opfer nicht selten auch die Frage im Raum, welche Folgen eine zu Unrecht erhobene Beschuldigung für die davon Betroffenen hat und in welcher Weise hier eine <u>Rehabilitation</u> erfolgen muss. Wir empfehlen, diesen Aspekt aufzunehmen und zu bedenken.</p> <p>KK Wittgenstein: Zu § 10 Abs. 1 Ziff. 4 regen wir an, nicht nur die als Minderjährige von sexualisierter Gewalt Betroffenen in den Blick zu nehmen, sondern <u>auch Erwachsene, die sexualisierte Gewalt erfahren haben.</u></p>	<p><i>werden. Deshalb erfahren sie hier besondere Unterstützung und müssen sich nicht auf den staatl. Rechtsweg verweisen lassen, der zum Zeitpunkt des Beginns persönlicher Aufarbeitung häufig schon verjährt ist.</i></p> <p><i>Zur Frage nach Rehabilitation: Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.7.</i></p>
<p>(2) Die Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.</p>		
<p>(3) Die kirchliche oder diakonische Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.</p>	<p>KK Münster (KG Telgte): §10,III Eine Muss-Regelung ist einer Soll-Bestimmung vorzuziehen, die Höhe sollte 100%betragen, ansonsten eher schwammig formuliert.</p>	<p><i>Eine Beteiligung wird mit Nachdruck angestrebt. Gesetzlich sollte allerdings nur der Grundsatz geregelt werden; die Umsetzung im einzelnen bedarf der politischen Abstimmung, da (bislang) die</i></p>

		<i>allermeisten der bekannten Fälle aus diakonischen Einrichtungen stammen, die als eigenständige jur. Personen nicht unmittelbar durch ein Kirchengesetz verpflichtet werden können.</i>
§ 11 Verordnungsermächtigung		
Die Kirchenleitung kann Einzelheiten <u>zur durch</u> Durchführung dieses Kirchengesetzes durch Verordnung regeln. <u>Dazu zählen; insbesondere die organisatorische zur</u> Ausgestaltung der Melde- und Ansprechstelle <u>sowie Übergangsfristen zur Umsetzung der Vorgaben aus diesem Gesetz, insbesondere Fristen zur Entwicklung von Schutzkonzepten und für die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse von Mitarbeitenden, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits tätig sind.</u>	GesaMAV: Allgemeine Einschätzung Aus Sicht des Gesa EKvW/LLK wird dieses Kirchengesetz, besonders bei den Bestimmungen der sich daraus ergebenden Verordnungen, zu Auswirkungen in den dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den Dienststellen kommen. Damit einhergehend auch zu gewährenden Beteiligungen der MAVen. Diese Beteiligungen werden sowohl im Bereich der Mitbestimmung wie auch der Mitberatung liegen. Deswegen ist bei der Erstellung der Verordnung eine MAV- Beteiligung angezeigt, weil es sonst vor Ort zu unterschiedlichen Rechtverständnissen führen wird. Zu späte oder unterlassenen Beteiligung der MAVen, könnte dazu führen, dass die Verordnungen nicht umgesetzt werden können. Das würde für einen solchen Prozess im Umgang mit sexualisierter Gewalt zu einer unerträglichen Situation für alle Betroffenen führen. Deswegen plädieren wir für: „ Die Kirchenleitung unter Beteiligung des Gesamtausschusses... “	<i>Da es sich bei der Durchführungsverordnung nicht um eine kirchengesetzliche Regelung des Arbeitsrechts handelt, ist rechtlich ist eine formale Beteiligung des GesaMAV nicht erforderlich. Insofern wird nicht vorgeschlagen, hier eine Gesetzesänderung vorzunehmen. Ungeachtet dessen wird ein Austausch mit dem GesaMAV zu Fragen der praktischen Umsetzung von mitbestimmungs- und mitberaterungsrelevanten Punkten befürwortet.</i>
<u>§ 12 Berichtspflicht und Evaluation</u>		

<p><u>Der Landessynode und der Kirchenleitung ist regelmäßig über die Entwicklungen der Präventions- und Interventionsarbeit innerhalb der EKvW zu berichten.</u></p> <p><u>Drei Jahre nach Inkrafttreten ist dieses Gesetz zu evaluieren.</u></p>		<p><i>Entspricht breiter Forderung aus den Stellungnahmen. Stellt innerkirchlich Öffentlichkeit und Transparenz her.</i></p> <p><i>Siehe ausführliche Erörterung in der Vorlage zur Landessynode, IV.9..</i></p>
<p>§ 132 Inkrafttreten</p>		
<p>Dieses Kirchengesetz tritt am 1. März 2021 in Kraft.</p>		

KK Bochum: Empfohlen wird, eine Evaluation des Gesetzes bereits zu Beginn festzulegen.

KK Dortmund: Regelmäßige Evaluation: Erste Evaluierung sollte nach einem Erfahrungszeitraum von 2 Jahren durchgeführt werden. Sanktionen bei Nichteinhaltung des Gesetzes: Wir bitten die Landeskirche eine unabhängige Schiedsstelle einzurichten. Weiterarbeit: Die Umsetzung des Gesetzes sollte in einem Ausführungsgesetz konkret beschrieben werden.

KK Gelsenkirchen und Wattenscheid: Regelmäßige Evaluation

KK Iserlohn (KG Ergste): Abschließend betrachtet, zeigt sich aus unserer Sicht, dass der Richtlinienentwurf nicht nur eine gute Grundlage darstellt, sondern in der Regel auch für den Bereich der EKvW zu übernehmen ist. Die in den drei vorgenannten Paragraphen vorgenommenen Änderungen können nicht überzeugen, der Richtlinienentwurf dagegen sehr wohl. Deshalb sollte aus unserer Sicht das angestrebte Gesetz sich so eng als irgend möglich am Richtlinienentwurf orientieren. Dies dient nicht zuletzt auch der zu Recht angestrebten Rechtseinheit in ganz Deutschland.

KK Lübbecke: Aus Sicht des Kreissynodalvorstandes ist zu klären, ob sich der Geltungsbereich auch auf die selbstständigen kirchlichen Stiftungen erstreckt, die nicht zugleich Mitglied des DW RWL sind.

Anmerkung LKA: Nach Auskunft des Stiftungsdezernates sind alle operativen Stiftungen Mitglied in der Diakonie RWL; für die weiteren (reinen) Förderstiftungen, die keine eigenen Einrichtungen betreiben, bedürfte es keiner weiteren gesonderten Regelung.

KK Münster:

Ev. KG Roxel mit Albachten und Bösensell

Das Presbyterium der Evangelischen Kirchengemeinde Roxel beschließt, dass der Landessynode empfohlen werden soll, dem Diakonischen Werk Rheinland -Westfalen-Lippe e.V. zu empfehlen, das Gesetz zu übernehmen.

Ev. Markus-KG Münster

Das Presbyterium befürwortet das Ansinnen des Kirchengesetzes der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Das Gremium weist darauf hin, dass der Text jedoch noch einer sprachlichen Überarbeitung bedarf.

Ev. Christus-KG Olfen

Wirkungskreis des Gesetzes: der Gesetzesentwurf zielt mit Blick auf die Verantwortung und den Schutzauftrag der Kirche auf alle Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche ab, diese Umschreibung umfasst alle ehren- und hauptamtlich Beschäftigten, sowie Besucherinnen o. Besucher, Normadressaten des Gesetzes sind aber nur haupt- und ehrenamtlichen Tätige, dies ist ein relevanter Unterschied, welcher sich auf den konkreten Umgang mit Verdacht auf sexualisierte Gewalt sowie auf Handlungs- und Meldepflichten auswirkt.

Ev. KG Everswinkel-Freckenhorst

Da zurzeit nur Frauen als Beauftragte tätig sind, wären männliche Beauftragte ratsam, da sexuelle, brachiale und psychische Gewalt auch von Frauen ausgehen.

Der Gesetzestext lässt an einigen Stellen unklar, wer das Leitungsgremium ist: Presbyterium oder Landeskirche?

KK Steinfurt-Coesfeld-Borken:

Die erfolgte Durchführung einer ersten Multiplikatorenschulung in 2 Teilen, die geplante, aber wegen der Corona-Pandemie abgesagte Durchführung von 4 Regionalversammlungen und die jetzt von April/Juni auf November/Dezember verschobene zweite Multiplikatorenschulung sind hilfreiche und wichtige Angebote der Begleitung bei der Umsetzung des geplanten Kirchengesetzes. Die AP's und MP's brauchen diese Unterstützung vor, aber auch nach Beginn ihrer Tätigkeit, wenn diese erfolgreich und nachhaltig sein soll. Auf Kirchenkreisebene ist es deshalb wichtig, die Arbeit von AP's und MP's zu begleiten durch beauftragte Ansprechpartner*innen und ein Team, auf Landeskirchenebene durch regelmäßige weitere Fortbildungsangebote.

Beschluss und Umsetzung des Kirchengesetzes verstehen wir als einen auf Nachhaltigkeit und Weiterentwicklung angelegten Prozess, der in ganz besonderer Weise die Frage des Vertrauens an kirchliches Handeln stellt. Für ihre

Glaubwürdigkeit und die Zukunft der Kirche kommt diesem Prozess eine hohe Bedeutung zu. Wir schlagen daher eine regelmäßige Evaluierung und eine Berichterstattung auf der Landessynode im Abstand alle zwei Jahre vor.

KK Tecklenburg: Über die Rehabilitation zu Unrecht Beschuldigter nachzudenken und die Umsetzung des Gesetzes etwa in zwei Jahren nach Inkrafttreten und danach regelmäßig zu evaluieren, etwa indem die Kirchenleitung die Meldestelle alle zwei Jahre zum Bericht auf der Landessynode auffordert.

KK Vlotho: Grundsätzliche Zustimmung, aber: Kritisch sehen wir jedoch die erheblichen finanziellen Aufwendungen für die Implementierung institutioneller Schutzkonzepte, die auf der Grundlage der Risikoanalyse aufzustellen sind. Wir bitten darum, alle Möglichkeiten von Kostenreduzierungen zu nutzen.

KL-Ausschuss für das Frauenreferat und IKG: Aus den Erfahrungen mit dem Gleichstellungsgesetz der EKvW weisen der Ausschuss für das Frauenreferat und das IKG darauf hin, dass ein problematischer Aspekt dieses Gesetzesentwurfs in der Nichtthematisierung von Konsequenzen bei einer etwaigen Nichtbeachtung dieses Gesetzes liegt. Mit welchen Konsequenzen muss eine Einrichtung, eine Gemeinde, ein Kirchenkreis etc. rechnen, wenn dieses Gesetz keine Anwendung findet? wodurch wird bei diesem Thema die Verbindlichkeit erhöht? Hier kann auf die Erfahrungen, die aktuell mit der Umsetzung von Schutzkonzepten zur Eindämmung der Corona-Pandemie zurückgegriffen werden: Bestimmte Bereiche sind nur unter Wahrnehmung und Umsetzung von Schutzkonzepten möglich. Bei Nichtbeachtung von Schutzkonzepten drohen Sanktionen. An diesen Erfahrungen kann angeknüpft werden, um die Beachtung dieses Gesetzes zu implementieren. Vorstellbar ist z.B. auch, finanzielle Zuwendungen, bspw. im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, an die Vorlage einer Risikoanalyse und eines Schutzkonzeptes zu knüpfen. Entsprechend ist daran zu denken, finanzielle Sanktionen bei Nichtvorlage eines aussagekräftigen Schutzkonzeptes zu verhängen.

Die Landeskirche wird dringend gebeten, das Gesetz regelmäßig zum Zwecke der Wirkungskontrolle zu evaluieren und ggf. im Anschluss Optimierungen vorzunehmen. Eine erste Evaluation sollte nach einem Erfahrungszeitraum von zwei Jahren durchgeführt werden. Darüber hinaus bedarf es einer weiteren institutionellen Anbindung an die Landeskirche, wie zum Beispiel in Form von Jahresberichten der, Melde- und Ansprechstelle gegenüber der Kirchenleitung bzw. regelmäßige Anhörungen auf der Landessynode.

Nur IKG:

Dieses Gesetz setzt sich auf unterschiedlichen Ebenen mit dem Schutz vor sexualisierter Gewalt auseinander und entfaltet darin eine hohe Komplexität. Für die Auseinandersetzung mit diesem Thema und

die Erarbeitung der verschiedenen Aspekte dieses Gesetzes ist eine ausreichende Finanzierung mit entsprechenden personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Hier böte es sich an, auf synodaler Ebene Mittel zur Verfügung zu stellen. Ebenso müssen ausreichend Mittel für verschiedene Schulungskonzepte für Haupt- und Ehrenamtliche in den verschiedenen kirchlichen Bereichen zu Verfügung stehen.

KL-Ausschuss „Seelsorge und Beratung“: Der Ausschuss hält es für wichtig, dass nach Einführung des Kirchengesetzes ein niederschwelliger Zugang zu dem Thema durch leichte Sprache und gebärdensprachliche Form eröffnet wird. Ich bin gebeten worden, Ihnen und allen anderen am Gesetzesvorhaben Beteiligten den Dank der Ausschussmitglieder für Ihre Arbeit zu übermitteln. Das tue ich hiermit gern und bitte Sie, den Dank weiterzugeben.

GesaMAV: Der Gesa EKvW/LLK will mit all seiner Fachlichkeit die Einführung dieses Gesetzes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt unterstützen und auch bei der Ausgestaltung der sich daraus ergebenden Strukturen behilflich sein. Dabei ist es aus unserer Sicht von elementarer Bedeutung, dass die anschließenden Strukturen vor Ort mit den sich aus ihnen ergebenden praktischen Arbeitsaufträgen personell und finanziell auch auskömmlich ausgestattet werden. In einem solchen sensiblen Bereich darf es auf Grund von Minderausstattungen nicht zu Verwerfungen kommen. Deswegen ist für den Gesa EKvW/LLK dieses gesetzgebende Verfahren nur der Anfang für einen mit den MAVen gemeinsam zu gestaltenden Weg, der zum Ziel haben muss, dass kein Mensch ein solches Leid in seiner Begegnung mit der Evangelischen Kirche widerfahren darf. Und wenn es doch dazu kommt, einen menschenwürdigen Umgang damit erfährt.

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

EKD	EKvW
<p><i>So beschlossen am 18. Oktober 2019</i></p> <p align="center">Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt</p> <p align="center">Vom ...</p> <p>Auf Grund von Artikel 9 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland mit Zustimmung der Kirchenkonferenz auf ihrer Sitzung am 5. September 2019 die folgende Richtlinie beschlossen:</p>	<p align="center">Entwurf Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt</p> <p align="center">Vom ...</p> <p>Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>
<p align="center">Präambel</p> <p>Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies beinhaltet auch den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), ihre Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie die gliedkirchlichen diakonischen Werke setzen sich für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirken auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Gerade vor dem Hintergrund der sexualisierten Gewalt auch im Bereich der evangelischen Kirche in den zurückliegenden Jahren verpflichtet der kirchliche Auftrag alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.</p>	<p align="center">Präambel</p> <p>Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen). Die Evangelische Kirche von Westfalen setzt sich mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein; gemeinsam wirken sie auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.</p>

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

<p style="text-align: center;">§ 1 Zweck und Geltungsbereich</p>	<p style="text-align: center;">§ 1 Zweck und Geltungsbereich</p>
<p>(1) Diese Richtlinie regelt grundsätzliche Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgte. Inhaltlich gelten ihre Grundsätze in allen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Werken, Diensten und sonstigen Einrichtungen, die an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Wort und Tat, im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche und in kontinuierlicher Verbindung zu einer Gliedkirche oder den gliedkirchlichen diakonischen Werken im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland (Einrichtungen) mitwirken.</p>	<p>(1) Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt.</p>
<p>(2) Die Richtlinie findet Anwendung in Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V..</p>	
<p>(3) Den Gliedkirchen und den gliedkirchlichen diakonischen Werken wird empfohlen, entsprechende Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.</p>	<p>(2) Die Landeskirche wirkt darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend im Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. und den zugeordneten Einrichtungen zur Anwendung gebracht werden.</p>
<p>(4) Einrichtungen, die unmittelbar Mitglied im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sind, können diese Richtlinie aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.</p>	
<p>(5) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.</p>	<p>(3) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.</p>
<p style="text-align: center;">§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt</p>	<p style="text-align: center;">§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt</p>
<p>(1) Nach dieser Richtlinie 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</p>	<p>(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</p>

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

<p>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 und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.</p>	<p>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 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.</p>
<p>(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.</p>	<p>(2) Gegenüber Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt.</p>
<p>(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.</p>	<p>(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.</p>
<p>(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist insbesondere gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag entgegenzutreten.</p>	<p>(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.</p>
<p>§ 3 Mitarbeitende</p>	<p>§ 3 Mitarbeitende</p>
<p>Mitarbeitende im Sinne dieser Richtlinie sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige in Einrichtungen.</p>	<p>Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.</p>
<p>§ 4 Grundsätze</p>	<p>§ 4 Grundsätze</p>

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

<p>(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieser Richtlinie tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.</p>	<p>(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.</p>
<p>(2) Obhutsverhältnisse, wie sie insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit einschließlich der Bildungsarbeit für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen entstehen, verpflichten zu einem verantwortungsvollen und vertrauensvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und anderen Personen innerhalb einer Seelsorge- und Vertrauensbeziehung sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).</p>	<p>(2) Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie z.B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).</p>
<p>(3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).</p>	<p>(3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).</p>
<p style="text-align: center;">§ 5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss</p>	<p style="text-align: center;">§ 5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss</p>
<p>(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:</p> <p>1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieser Richtlinie kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist.</p>	<p>(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:</p> <p>1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.</p> <p>2. Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von</p>

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

<p>2. Kann trotz einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben in einer Einrichtung wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit, b) Kinder- und Jugendhilfe, c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen, d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik, e) Seelsorge und f) Leitungsaufgaben <p>zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.</p>	<p>sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.</p> <p>3. Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nr. 1 oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist nach Maßgabe des jeweiligen Rechts die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder, sofern sie kraft Gesetzes eintritt, festzustellen. Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit, b) Kinder- und Jugendhilfe, c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen, d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik, e) Seelsorge und f) Leitungsaufgaben <p>zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.</p>
<p>(2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.</p>	<p>(2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.</p>
	<p>(3) Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen. Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Weise vorlegen. Für Mitglieder</p>

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

	rechtsvertretender Leitungsorgane gilt Satz 2 ungeachtet des Kontakts zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen immer. Das rechtsvertretende Leitungsorgan entscheidet in allen anderen Fällen, ob nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu den genannten Personengruppen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.
	(4) Die Regelungen zu Verwertungsverboten des Bundeszentralregisters (BZRG) sind zu beachten.
§ 6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt	§ 6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt
<p>(1) Leitungen der Einrichtungen im Geltungsbereich dieser Richtlinie sollen jeweils für ihren Bereich</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Risikoanalysen als Grundlage zur Erstellung institutioneller Schutzkonzepte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel durchführen, um strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen), 2. in Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne intervenieren (Interventionsmaßnahmen), 3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen), 4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse). 	<p>(1) Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. institutionelle Schutzkonzepte aufgrund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen), 2. bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen), 3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise zu unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen), 4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse).
(2) Einrichtungen sollen von ihren übergeordneten Trägerorganisationen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützt	(2) Die Landeskirche soll die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen, die

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

<p>werden, die auch einen Überblick über Präventionsangebote und -instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.</p>	<p>auch einen Überblick über Präventionsangebote und -instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.</p>
<p>(3) Leitungen der Einrichtungen sollen sich bei der Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention, insbesondere durch die Erstellung eines einrichtungsspezifischen Präventionskonzeptes,2. Leitungsgremien sollen die Frage sexualisierter Gewalt regelmäßig zu einem Thema machen,3. einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex oder Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht und weiterentwickelt werden,4. Vorlage erweiterter Führungszeugnisse nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes in der jeweils geltenden Fassung von Mitarbeitenden bei und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen. Für Ehrenamtliche gilt dies in der Regel abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ebenso,5. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zum Nähe-Distanzverhalten, zur grenzachtenden Kommunikation und zur Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt,6. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuer oder von Vormündern,	<p>(3) Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention,2. Erstellung einer Risikoanalyse,3. einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden,4. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanzverhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,5. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern,6. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,7. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

<p>7. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht in Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt,</p> <p>8. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren und Benennung von Melde- und Ansprechstellen im Fall eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt.</p> <p>9. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen im Fall eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt vorsehen,</p>	
<p>(4) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus dieser Richtlinie folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger oder Volljähriger in einem Abhängigkeitsverhältnis bleiben unberührt.</p>	<p>(4) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger und Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.</p>
<p>§ 7 Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben</p>	<p>§ 7 Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben</p>
<p>(1) Zur Umsetzung und Koordination der Aufgaben nach § 6 soll jede Gliedkirche eine Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt einrichten oder sich einer solchen Stelle anschließen, die gliedkirchenübergreifend eingerichtet ist.</p>	<p>(1) Zur Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Koordination der Aufgaben nach § 6 wird eine oder werden mehrere Stellen als Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt eingerichtet. Es können eine oder mehrere Stellen gliedkirchenübergreifend mit der Aufgabenwahrnehmung betraut werden; ebenso können Kooperationen mit gliedkirchlichen Diakonischen Werken eingegangen werden.</p>
<p>(2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Sie ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie nimmt ihre Aufgaben selbständig und, in Fällen der Aufklärung von Vorfällen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.</p>	<p>(2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Die Meldestelle ist verpflichtet, Hinweisen auf Strukturen nachzugehen, die geeignet sind, Täter oder Täterinnen zu schützen. Sie nimmt ihre Aufgaben selbständig und bei der Bearbeitung von Meldungen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.</p>

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

(3) Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten der jeweiligen Leitung einer Einrichtung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden: Sie

1. berät bei Bedarf die jeweilige Leitung in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,
2. unterstützt Einrichtungen bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf täterschützende Strukturen nach,
3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit,
4. unterstützt die Einrichtungen bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes,
5. nimmt Meldungen von Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt entgegen, wahrt die Vertraulichkeit der Identität hinweisgebender Personen und sorgt dafür, dass Meldungen bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter,
7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten weitergeleitet oder verarbeitet werden,
8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der

(3) Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten des jeweiligen Leitungsorgans oder der jeweiligen Einrichtungsleitung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden: Sie

1. berät bei Bedarf die jeweilige für die Leitung zuständige Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,
2. unterstützt Leitungsorgane bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf Strukturen nach, die geeignet sind, Täter oder Täterinnen zu schützen,
3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit,
4. unterstützt die Leitungsorgane bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes,
5. nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen und sorgt dafür, dass diese bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter,
7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden,

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

<p>Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet,</p> <p>9. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help zusammen.</p>	<p>8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet,</p> <p>9. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help der EKD zusammen.</p>
<p>(4) Für gliedkirchliche diakonische Werke gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.</p>	
<p>(5) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen der jeweiligen Einrichtung bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 4 unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.</p>	<p>(4) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen aus den privat- und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 3 unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.</p>
<p>§ 8 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt</p>	<p>§ 8 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt</p>
<p>(1) Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich der Melde- und Ansprechstelle nach § 7 Absatz 3 Nummer 5 zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von der Melde- und Ansprechstelle beraten zu lassen.</p>	<p>(1) Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.</p>
<p>2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 5 Satz 2.</p>	<p>(2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 4 Satz 2.</p>
<p>§ 9 Unabhängige Kommission</p>	<p>§ 9 Unabhängige Kommission</p>

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

<p>(1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, wird jeder Gliedkirche dringend empfohlen, eine Unabhängige Kommission einzurichten oder eine solche im Verbund mit anderen Gliedkirchen vorzuhalten, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Leistungen für erlittenes Unrecht zuspricht.</p>	<p>(1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, richtet die Evangelische Kirche von Westfalen eine Unabhängige Kommission ein, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Leistungen für erlittenes Unrecht zuspricht. Die Unabhängige Kommission kann gemeinsam mit anderen Gliedkirchen oder gemeinsam mit gliedkirchlichen diakonischen Werken eingerichtet werden.</p>
<p>(2) Die Unabhängige Kommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.</p>	<p>(2) Die Unabhängige Kommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.</p>
<p style="text-align: center;">§ 10 Unterstützung für Betroffene</p>	<p style="text-align: center;">§ 10 Unterstützung für als Minderjährige Betroffene</p>
<p>(1) Die Gliedkirchen bieten Personen, die zum Zeitpunkt eines Vorfalls sexualisierter Gewalt minderjährig waren, auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittener Unrechts an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die von der Gliedkirche eingesetzte Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.</p>	<p>(1) Die Evangelische Kirche von Westfalen bietet Personen, die als Minderjährige sexualisierte Gewalt erlebt haben, auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittener Unrechts an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.</p>
<p>(2) Die Unterstützung durch die Gliedkirchen erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.</p>	<p>(2) Die Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.</p>

Synopse – Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Stand: 15.10.2020

(3) Die Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.	(3) Die kirchliche oder diakonische Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.
§ 11 Gliedkirchliche Bestimmungen	§ 11 Verordnungsermächtigung
Die Gliedkirchen bestimmen jeweils für ihren Bereich die Übernahme und Ausgestaltung dieser Richtlinie.	Die Kirchenleitung kann Einzelheiten zur Durchführung dieses Kirchengesetzes durch Verordnung regeln. Dazu zählen die organisatorische Ausgestaltung der Melde- und An-sprechstelle sowie Übergangsfristen zur Umsetzung der Vorgaben aus diesem Gesetz, insbesondere Fristen zur Entwicklung von Schutzkonzepten und für die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse von Mitarbeitenden, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in dessen Geltungsbereich tätig sind.
	§ 12 Berichtspflicht und Evaluation
	Der Landessynode ist regelmäßig über die Entwicklung der Präventions- und Interventionsarbeit innerhalb der EKvW zu berichten. Drei Jahre nach Inkrafttreten ist dieses Gesetz zu evaluieren.
§ 12 Inkrafttreten	§ 13 Inkrafttreten
Diese Richtlinie tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihr Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. am 21. Oktober 2019 in Kraft.	Dieses Kirchengesetz tritt am 1. März 2021 in Kraft.

Auf einen Blick:**Das Kirchengesetz der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

Mit dem Kirchengesetz will die Ev. Kirche von Westfalen klare Standards zum Schutz vor und im Umgang mit sexualisierter Gewalt setzen. Zu Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung werden für alle kirchlichen Körperschaften verbindliche Regelungen getroffen. Beruflich wie ehrenamtlich in der Kirche Tätige werden mit dem Thema befasst. Mit dem sich verbreiternden Wissen um z. B. Risiken in der eigenen Einrichtung, Täterstrategien, die Bedürfnisse und die Not von Betroffenen werden eine innere Haltung, Aufmerksamkeit und Handlungssicherheit entstehen, die immer weniger Raum für unangemessenes sexuelles Verhalten bzw. konsequent auf solches Verhalten reagieren lassen. Die Professionalisierung der Menschen im Umgang mit sexualisierter Gewalt auf allen Ebenen der Ev. Kirche von Westfalen wird künftig potentielle Täterinnen und Täter abschrecken.

Kernpunkte des Kirchengesetzes sind:

1. **Begriffsbestimmung (§ 2):** Im Interesse eines einheitlichen Sprachgebrauches und einheitlicher Standards in der EKD wird der Begriff „sexualisierte Gewalt“ als Synonym zur bisherigen Verwendung des Begriffs „Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung“ etabliert. Das Gesetz definiert in § 2 ausdrücklich, dass sexualisierte Gewalt auch schon bei Verhalten vorliegen kann, das die Schwelle zur Strafbarkeit noch nicht überschreitet.
2. Unter **Mitarbeitenden (§ 3)** versteht das Gesetz immer sowohl beruflich wie auch ehrenamtlich Tätige.
3. **Abstinenzgebot (§ 4 Abs. 2):** Für Mitarbeitende wird im Abstinenzgebot nun ausdrücklich geregelt, dass sexuelle Kontakte bei Bestehen besonderer Macht-, Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse unzulässig sind.
4. **Einstellungsausschluss (§ 5 Abs. 1):** Wer wegen einer Sexualstraftat verurteilt wurde, kann keine Tätigkeit im kirchlichen Kontext mehr aufnehmen.
5. **Führungszeugnis (§ 5 Abs. 3):** Bei Einstellung und danach in regelmäßigen Abständen von längstens 5 Jahren müssen Mitarbeitende ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
6. **Schutzkonzepte (§ 6):** Alle kirchlichen Körperschaften werden verpflichtet, für ihren Bereich ein auf ihre konkrete Situation passendes Schutzkonzept zu erarbeiten. Bestandteile eines Schutzkonzeptes sind unter anderem: eine Risikoanalyse, Fortbildungen aller Mitarbeitenden zu angemessenem Nähe- und Distanzverhalten, Täterstrategien, Prävention u. a., Erarbeitung eines Interventions- bzw. Notfallplans. Um den notwendigen Fortbildungsbedarf decken zu können, lassen die Kirchenkreise und landeskirchlichen Ämter, Werke und Einrichtungen derzeit bereits Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausbilden.
7. **Ansprechstelle und Meldestelle (§ 7):** Beide Stellen unterstützen in Verdachtsfällen oder auch bestätigten Fällen Betroffene, Leitungsorgane, Mitarbeitende je nach aktuellem Bedarf. Einen Teil dieser Aufgaben wird die Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) beim Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen- Lippe e. V. – Diakonie RWL übernehmen.
8. **Meldepflicht (§ 8):** Allen Mitarbeitenden obliegt eine Meldepflicht bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verletzung des Abstinenzgebotes. Zur Einschätzung eines Verdachtes können sich Mitarbeitende beraten lassen.
9. **Unabhängige Kommission / Verfahren zur Anerkennung erlittenen Leids (§ 9 und 10):** Diese bereits durch Kirchenleitungsbeschluss etablierten Verfahren erhalten nunmehr eine formalgesetzliche Grundlage.
10. **Berichtspflicht und Evaluation (§ 12):** Eine regelmäßige Berichtspflicht gegenüber der Landessynode wird etabliert. Das Gesetz wird 3 Jahre nach Inkrafttreten evaluiert.