



Risiko- und Potenzialanalyse

für das Schutzkonzept
des Prädikantendienstes
der Evangelischen Landeskirche in Baden
zur Prävention Sexualisierter Gewalt

Prädikantendienst der Evangelischen Landeskirche in Baden
an der Evangelischen Hochschule in Freiburg
Evangelische Hochschule Freiburg
Buggingerstr. 38
79114 Freiburg
Tel. 0761 478 12 698 oder 0761 478 12 742

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeines.....	1
2	Risiko- und Potenzialanalyse für das Schutzkonzept des Prädikantendienstes	1
2.1	Personal.....	1
2.2	Zielgruppenspezifische Besonderheiten	2
2.3	Gelegenheiten/Situationen	3
2.4	Räumliche Situation	3
2.5	Macht- und Entscheidungsstrukturen	4
2.6	Transparenz.....	5

1 Allgemeines

Um mögliche Gefährdungsfaktoren für Gewalt frühzeitig erkennen und daraus entsprechende Schutzmaßnahmen entwickeln und umsetzen zu können, muss vor der Erstellung eines Schutzkonzepts eine Risiko- und Potenzialanalyse durchgeführt werden.

In einem möglichst diversen Team (Beauftragte für den Prädikantendienst, Mitglieder des Prädikant:innenausschuss und Prädikant:innen, teilweise in Ausbildung) haben wir diese im Sommer/Herbst 2024 durchgeführt.

Wir haben uns dabei an den Leitfragen der [Handreichung zur Erstellung eines Konzepts zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Landeskirche in Baden](#) orientiert.

Die Risiko- und Potenzialanalyse ist Teil des Schutzkonzepts und wird in regelmäßigen Abständen im Ausschuss überarbeitet. Sie kann von allen Beteiligten ergänzt werden, bitte wenden Sie sich mit Vorschlägen an den Prädikantendienst der Evangelischen Kirche in Baden.

2 Risiko- und Potenzialanalyse für das Schutzkonzept des Prädikantendienstes

2.1 Personal

Wie wird das Thema Prävention bereits im Bewerbungsverfahren/bei der Auswahl von Ehrenamtlichen aufgegriffen?

Abgabe einer Selbstverpflichtungserklärung ist im Bewerbungsverfahren obligatorisch.

Prädikantengesetz: Verankerung der Selbstverpflichtung als Teil der Bewerbungsunterlagen

Die physische und psychische Integrität der Bewerber:innen ist beim Zulassungsgespräch im Blick.

Werden die verpflichtenden Alle-Achtung-Schulungen (mit festgelegten Standards) für neue bzw. bereits beschäftigte Haupt- und Ehrenamtliche durchgeführt?

Regelmäßige Teilnahme an den Alle-Achtung Schulungen der Landeskirche, gilt auch für Dozent:innen in den Ausbildungsmodulen.

In Zukunft soll die „Alle Achtung-Schulung“ verbindlich in die Basismodule aufgenommen werden (evtl. als hybride Form zwischen den ersten Modulen). Bereits absolvierte Alle-Achtung-Schulungen werden angerechnet.

Prädikantengesetz: Verankerung der Alle-Achtung-Schulung.

Werden die Regelungen zur erweiterten Führungszeugnisvorlage und zur Unterschrift eine Verpflichtungserklärung eingehalten – und wie wird das sichergestellt (wer hat die Verantwortung?) und dokumentiert?

Vorlage der Selbstverpflichtungserklärung bei der Bewerbung.

Je nachdem, in welchem Bereich ausgebildete Prädikant:innen eingesetzt sind, ist ein Führungszeugnis erforderlich. Dies regelt der Kirchenbezirk, in dem der Einsatz in entsprechenden Bereichen erfolgt.

Die Selbstverpflichtungserklärung wird im Referat 2: Personalförderung, Sachbearbeitung (z. Zt. Fr. Schäfer) zusammen mit der Datenschutzverpflichtung hinterlegt.

Gibt es eine offene Feedback- und Kommunikationskultur zwischen Mitarbeitenden und der Leitung/zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen?

In allen Ausbildungsmodulen anonymes Feedback am Ende der Veranstaltung, Auswertung durch Leitungsperson und Weiterleitung an Landeskirchliche Beauftragte.

In den Mentoraten (unterliegt dem Kirchenbezirk).

In den Zulassungs- und Schlussgesprächen/ Kolloquien gibt es die Möglichkeit zur Rückmeldung.

Kommunikationsregeln/Verhaltenskodex und Konsequenzen sollen vor Beginn der Ausbildung und wiederholt in den einzelnen Modulen verbalisiert werden (auch von den unterschiedlichen Dozenten).

Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und kirchengemeindlichen Umgang erlaubt ist und was nicht, oder ist das jeder/jedem Mitarbeitenden selbst überlassen (z.B. Privatkontakte, Geschenke, Umgangsformen, Duzen/Siezen)?

Ist im Verhaltenskodex innerhalb des Schutzkonzepts formuliert.

2.2 Zielgruppenspezifische Besonderheiten

Welche Zielgruppen soll unser Schutzkonzept umfassen?

Werdende und aktive Prädikant:innen, Dozierende, Mentor:innen, Bezirksbeauftragte, Mitarbeitende im Prädikantendienst

Welche besonderen Schutzbedürfnisse hat die jeweilige Zielgruppe?

Achtung aller körperlichen und psychischen Grenzen anderer.

Einsätze von Prädikant:innen in Einrichtungen mit besonders schutzbedürftigen Personen fallen unter die Schutzkonzepte des jeweiligen Bezirks/Pfarramts.

Welche gesundheitlichen Faktoren können die Artikulationsfähigkeit der Zielgruppe erschweren und wie wird eine Kommunikation sichergestellt?

Fähigkeiten werden bereits bei Erstkontaktgespräch mit den Bezirksbeauftragten geprüft. Eine zweite Einschätzung erfolgt im Rahmen Zulassungskommission.

2.3 Gelegenheiten/Situationen

In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- und Machtverhältnisse (z.B. im Beratungs-/ Seelsorgegespräch, in Betreuungssituationen, u.v.m.)?

Während der Ausbildung im Verhältnis zu Mentor:in, Dozierenden und Mitgliedern der Zulassungs- und Kolloquiumskommissionen.

Aktive Prädikant:innen im Verhältnis zu Dozierenden bei Fortbildungen, Bezirksbeauftragter (Wiederbeauftragung!), Dekan:in, Landeskirchliche Beauftragte:r.

Gibt es feste Rituale/Traditionen/Methoden, in denen Grenzen überschritten werden können (z.B. gängige Umarmungen zur Begrüßung, Kennenlernmethoden etc.)?

Liturgische Übungen; gottesdienstliche Feiern, Zusammensitzen am Abend, Gruppendynamik

Welche Vertrauensverhältnisse könnten ausgenutzt werden?

Mentor:in, Landes- und Bezirksbeauftragte, Dozierenden, Prädikant:innen untereinander

Gibt es sensible Situationen, die leicht ausgenutzt werden können (Seelsorge usw.)?

Einzelgespräche zur liturgischen/homiletischen Beratung; eventuell bei Übernachtungen in Tagungshäusern (z.B. Zusammensitzen in Kleingruppen); Fahrgemeinschaften

Wie kann der Schutz der Privatsphäre der Schutzbefohlenen sichergestellt werden?

Sensibilisierung der leitenden Personen in Bezug auf die Unterstützung bei der Wahrung der Grenzen (leitende Person vertritt die klar die Positionen der EKIBA und reagiert bei Grenzverletzungen zum Schutze der betroffenen Person).

2.4 Räumliche Situation

*Welche räumlichen Bedingungen würden es potenziellen Täter*innen leicht machen?*

1:1 Besprechungen in geschlossenen Räumen; gemeinschaftlich geteilte Nasszellen, Toilettenräumlichkeiten

Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind?

Ja, in Tagungshäusern vorhanden, ggf. auch in Gemeinderäumen. In solchen Fällen geöffnete Türen anbieten und eventuell weitere Möglichkeiten klären (Begleitperson).

Gibt es konkrete Vereinbarungen, was 1:1 Situationen angeht?

Geöffnete Türen anbieten; evtl. Protokollvereinbarung/Dokumentation

Gibt es konkrete Vereinbarungen, was die Nutzung von Messenger Diensten/Smartphones/Fotos angeht?

Risikobewusstsein beim Austausch über privater Messenger-Kontakte schaffen, Nutzung privater Messenger-Dienste bleibt immer freiwillig – dienstliche Kommunikation erfolgt über (dienstliche) Mailadressen, es gelten immer die Grundlagen der Datenschutzgrundverordnung, welche bereits unterzeichnet worden ist.

2.5 Macht- und Entscheidungsstrukturen

Für welche Bereiche im Arbeitskontext gibt es klare und transparente Entscheidungsstrukturen?

Zulassungsbedingungen sind im Prädikantengesetz aufgelistet; bei Kolloquien: Dokumentation; klare Richtlinien und Dokumentation bei Wiederbeauftragung

Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Leitungskräften und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?

Ja! Siehe Prädikantengesetz und Arbeitsplatzbeschreibungen

Wissen alle Mitarbeitenden und die mögliche Zielgruppe, wer was zu entscheiden hat?

Theoretisch ja (s.o.). Zukünftig: Bestätigung des Erhalts des Prädikantengesetzes, kurze Erläuterungen der Inhalte in den ersten Basismodulen

Wie ließen sich offizielle Regeln und Entscheidungswege umgehen?

Bei Nichtbeachtung des Prädikantengesetzes und der weiteren Regelungen der Landeskirche auf unterschiedlichen Ebenen (Veranstaltung, Dekanat, Kirchenbezirk, Gemeinde)

Gibt es eine heimliche Hierarchie?

Nein

Übernimmt die Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden?

Bisher keine Präzedenzfälle, ist im Schutzkonzept mit klaren Kommunikationswegen zu regeln!

Gibt es klare Meldewege für Mitarbeitende und Teilnehmende?

Wird im Schutzkonzept geregelt.

Sind die Meldemöglichkeiten auch allen Personengruppen bekannt?

Wird im Schutzkonzept geregelt.

Wie offen gestaltet sich der Austausch mit der Zielgruppe und wie wird auf Nachfragen oder Meldungen reagiert?

Kontaktpersonen aus dem Ausschuss sowie weitere benannte hauptamtliche und ehrenamtliche Personen. Meldeverfahren wird im Schutzkonzept geregelt.

Gibt es eine Ansprechperson für den Krisenfall und ist diese allen bekannt?

Wird im Schutzkonzept geregelt.

Sind Kommunikationswege im Arbeitskontext transparent oder leicht manipulierbar?

Eine Manipulation ist technisch schwer möglich, eine inhaltliche Veränderung ist durch Missverständnisse und/oder falsche Weitergabe möglich (Abhilfe schafft ein Protokoll bzw. eine Verschriftlichung der Situation)

Welche Möglichkeiten von Reflexion und Austausch haben die Beteiligten im Prädikantendienst im Rahmen der Aus- & Fortbildung?

Im Moment gibt es dafür keine Struktur.

2.6 Transparenz

Wie werden das Thema Gewaltschutz und die jeweiligen Hilfsangebote kommuniziert?

Während der Ausbildung in einem Ausbildungsmodul zu Beginn, auf der Homepage des Prädikantendienstes www.praedicare.de.

Kommunikation an alle Mentor:innen, Bezirksbeauftragte, Prädikant:innen.

Bei jeder Anmeldung zu Modulen und Fortbildungen wird auf das Schutzkonzept und die Einhaltung verwiesen.

Wie werden konkrete Verdachtsfälle der landeskirchlichen Meldestelle kommuniziert?

Siehe Schutzkonzept.

Haben die Zielgruppe und Angehörige die Möglichkeit, Feedback zu geben?

Ja. Bisher gab es in immer wieder Meldungen von der Zielgruppe und beherzte Kontaktaufnahme von Angehörigen zur Leitung.

Welche Angebote zum allgemeinen Austausch in Arbeitsgremien und Netzwerken bestehen?

AG Schutzkonzept, alle drei Jahre Überarbeitung der Risiko- und Potenzialanalyse und des Schutzkonzepts.