

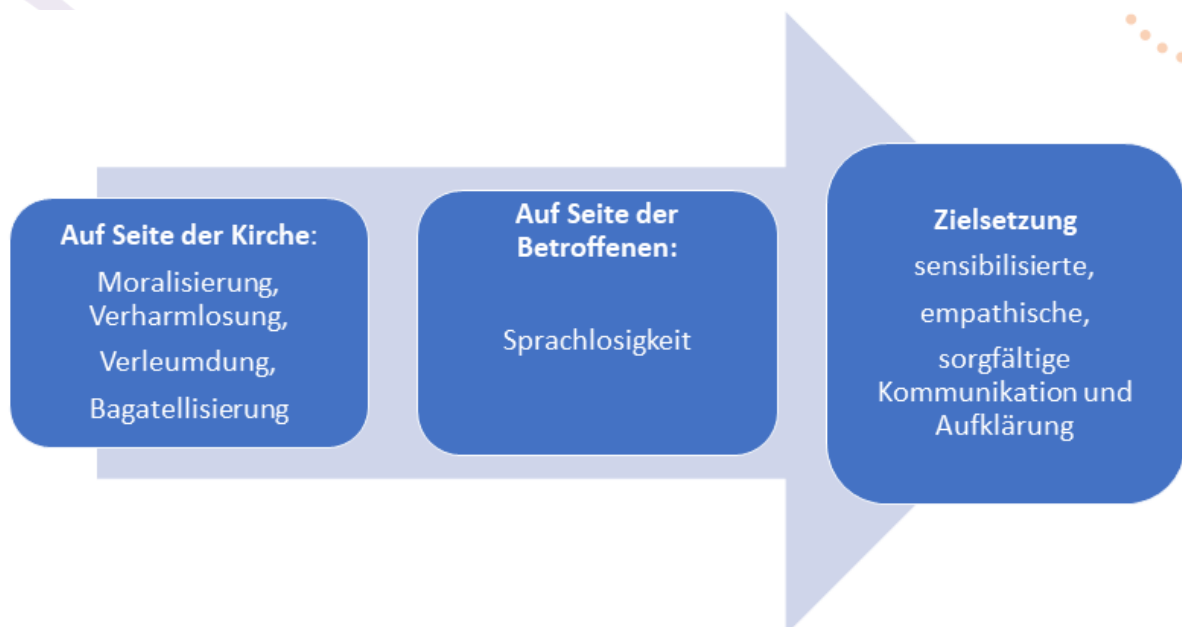
## Handout

### Prävention von sexualisierter Gewalt - Modul 2

#### ForuM-Studie

Schwerwiegende Vorwürfe gegen die EKD:

- „Kultur des Schweigens, Verdrängens und Vergessens“
- Kultur der Konfliktvermeidung, die im Fall von sexualisierter Gewalt dazu führt, dass Betroffene exkludiert werden.



#### Eigenwahrnehmung der Ev. Kirche

- Partizipativ, progressiv und hierarchiearm?

ev. Kirche vs. kath. Kirche

➔ sowohl Betroffene als auch Kirchenvertreter: innen sehen eine Diskrepanz zwischen einem idealisierten Selbstverständnis und tatsächlichen Strukturen beziehungsweise Handlungspraxen.

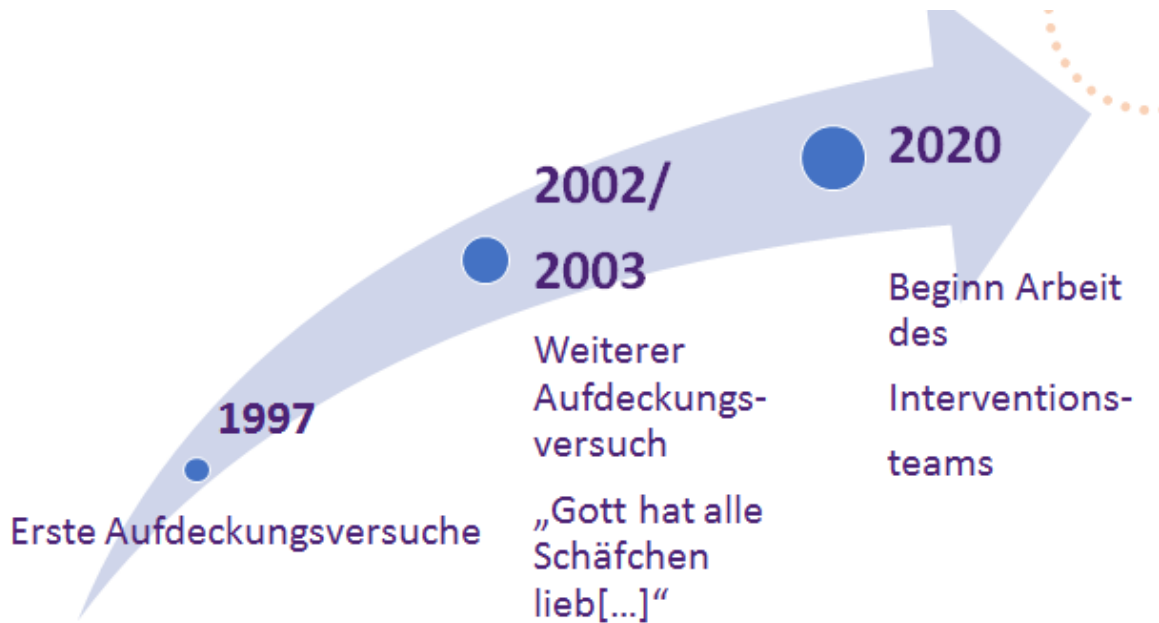
**hinschauen  
helfen  
handeln**

Kirche und  
Diakonie gegen  
sexualisierte  
Gewalt

Stand: Dez. 24

## Aufarbeitung des Falls Lüdenschaid-Brügge durch die ForuM-Studie

[https://www.forum-studie.de/wp-content/uploads/2024/04/Dill-Wallner\\_2024\\_Aufarbeitung-vor-Ort\\_IPP\\_ForuM-1.pdf](https://www.forum-studie.de/wp-content/uploads/2024/04/Dill-Wallner_2024_Aufarbeitung-vor-Ort_IPP_ForuM-1.pdf)



Betroffene mussten für die Aufdeckung und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt sorgen, weil das Umfeld diese Aufgaben nicht übernommen hat

## Verstrickungen, Machtverhältnisse und Abhängigkeiten (S.15)

„Verstrickungen, Machtverhältnisse und Abhängigkeiten führten dazu, dass Beobachtungen und das Ansprechen befremdlicher Verhaltensweisen von hauptamtlich Beschäftigten oder ehrenamtlich Tätigen, die im Lauf der Jahrzehnte, die L.B. tätig war, vereinzelt vorkamen, abgewiegelt oder offensiv zum Verstummen gebracht wurden.“

(Interview Betroffener)(Zitat S. 14)

## Verstrickungen, Machtverhältnisse und Abhängigkeiten (S. 17)

„... dass alle irgendwie vor Ort miteinander verbandelt, verwandt, verschwägert sich seit hundert Jahren kennen; und wir nicht mehr wussten, ehrlich gesagt auch, wem man trauen kann.“

(Zitat Interview Mitglied Interventionsteam)



### Handlungsempfehlungen der Studie (S. 70)

- Aufarbeitungsprozesse sollten extern begleitet werden
- Konflikte müssen aufgegriffen und besprochen werden
  - interne Konflikte ernst nehmen,
  - Konflikte ansprechen,
  - Positionen der Aufklärungsverweigerung benennen
- Strukturen und Netzwerke schaffen, die sich für Aufklärung und Aufarbeitung einsetzen
- Authentische Kommunikation und gesunde Fehlerkultur bei Öffentlichkeitarbeit
- Aufarbeitung vor Ort benötigt unabhängige externe Akteur\*innen – unabhängig auch in dem Sinn, dass sie nicht mit Kirche oder Diakonie verbunden sind



Stand: Dez. 24

## Risikoanalyse

### Definition

Spezifische Prävention beginnt mit der Analyse der strukturellen und arbeitsfeldspezifischen Risiken der Träger und ihrer Handlungseinheiten, die zu dem jeweiligen Verantwortungsbereich gehören.

Generell:

- Risikoanalyse immer in Kombination mit **Potenzialanalyse**
- Mit der Potenzialanalyse werden bereits vorhandene Präventionsmaßnahmen überprüft.
- Meist kein Start bei null.
- Eine Potenzialanalyse gewährleistet, dass Vorhandenes nicht übersehen wird. Z. B.: Führungszeugnis, Selbstverpflichtung, Beschwerdewege,...)
- Sie ist ein erster Schritt, um sich in der Gemeinde mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen.
- Sie bildet die Grundlage für eine spätere Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen.
- Neben in den Personen angelegten Gefährdungsrisiken können auch einrichtungsspezifische Strukturen dazu beitragen, dass Taten unbeobachtet bleiben.
- Führungsstrukturen und Organisationsformen, in denen Machtverhältnisse ausgenutzt werden können.
- Tatbegünstigende Strukturen helfen dem Täter unentdeckt zu bleiben.
- Die Organisation setzt sich mit ihren eigenen Strukturen auseinander.
- Klarheit schaffen, dass Strukturen mitverantwortlich sind
- Bestandsaufnahme: Wo sind Risiken oder Schwachstellen?
- Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen werden sich so bewusst gemacht.
- Transparenz und offene Kommunikation schaffen Orte der Achtsamkeit



Stand: Dez. 24

## Führungsstrukturen

### **Autoritär** geführte Kultur:

- Hierarchisch organisiert, lassen wenig oder keine Kritik zu
- Macht- und Konkurrenzkämpfe
- Mobbing, keine vertrauensvolle Atmosphäre um offen über Grenzsituationen zu sprechen
- Entstehung von Seilschaften
- Folge: Aufdeckung wird verhindert

### **Laissez-faire** Kultur:

- Oft Handeln ohne Kontrolle, fehlen von Strukturen und klaren Aufgabenverteilungen
- Ohne klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten kein funktionierendes Krisenmanagement
- Wenig Transparenz in Hinsicht auf Handlungsabläufe
- Folge: unprofessionelles und übergriffiges Verhalten fällt nicht auf bzw. bleibt unerkannt.

## Sprache als Risikofaktor

### Begriff „Opfer“ vermeiden

- Besser als „Betroffene“ ist „betroffene Person“, da die Erfahrung sexualisierter Gewalt hier nicht als das zentrale Merkmal der Person postuliert wird.

### Begriff „Missbrauch“

- Unpassend, da ein legitimer „Gebrauch“ impliziert wird
- Stattdessen „sexualisierte Gewalt“
- „Sexueller Missbrauch“ als strafrechtlicher Begriff kann in diesem Kontext verwendet werden

### Einzelfallrhetorik

- Es handelt sich nicht nur um Einzelfälle.
- Wird als Herunterspielen des Problems wahrgenommen



Stand: Dez. 24

## Durchführung einer Risikoanalyse

- Identifizierung des Risikos
- Benennung der Umstände, in denen Menschen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können
- Benennung von Wegen der Risikovermeidung und Prävention
- Dokumentation
- Überprüfung und Aktualisierung der Risikoanalyse

### Leitfragen

- Welche Grenzüberschreitungen sind schon einmal im Alltag aufgetreten?
- Wo sind schwierige Situationen, die zu einer Grenzüberschreitung führen können?
- Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
- Welche Ressourcen werden dafür gebraucht?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist es den einzelnen Beschäftigten überlassen?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen?
- Gibt es aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? Wie sehen die vorhandenen Strukturen aus? Gibt es informelle Strukturen?
- Welche Kommunikationswege bestehen? Sind diese Transparent oder leicht manipulierbar?
- Gibt es wirksame präventive Maßnahmen?

**hinschauen  
helfen  
handeln**

Kirche und  
Diakonie gegen  
sexualisierte  
Gewalt

Stand: Dez. 24

### Verringern der Gefahr sexualisierter Gewalt

#### Präventionsmaßnahmen

- Risikoanalyse
- Aktionsplan
- Aufklärung und Fortbildung
- Leitbild, Verhaltenskodex
- Personalmanagement
- Selbstverpflichtungserklärung
- erweitertes Führungszeugnis
- Beschwerdeverfahren
- Finanzielle Ressourcen bereitstellen

#### EREIGNIS AUSWERTUNG

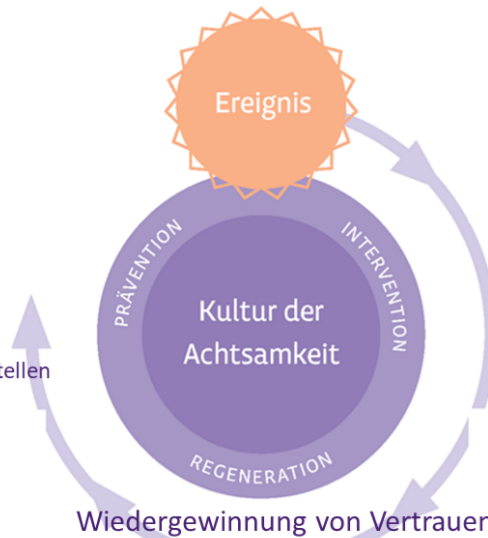
### Begrenzung des Ausmaßes des Schadens

#### Verdacht oder Ereignis

Nach Handlungsplan vorgehen:

- Plausibilitätsprüfung
- Krisenkommunikation
- Verfahrenskoordination
- Umgang mit Medien

#### EREIGNIS AUSWERTUNG



• Stabilisierungsmaßnahmen • Rehabilitation Betroffener • Kommunikation und Seelsorge • Begleitung von Gemeinden

## Wege der Risikovermeidung

- Was wird bereits getan?
- Wo besteht Handlungsbedarf?
- Welche Möglichkeiten gibt es, durch organisatorische Änderungen die bekannten Risiken auszuschalten / zu mindern?
- Welche neuen Instrumente können als präventive Maßnahmen eingesetzt werden?

Die Risikoanalyse ist Teil des Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt des Kirchenkreises Iserlohn. Das Schutzkonzept finden Sie unter:

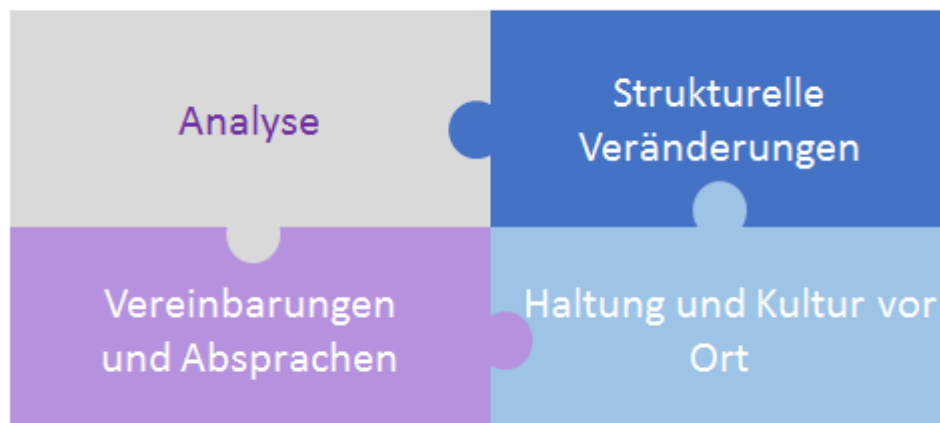
<https://www.kirche-iserlohn.de/konzept/>

hinschauen  
helfen  
handeln

Kirche und  
Diakonie gegen  
sexualisierte  
Gewalt

Stand: Dez. 24

## Schutzkonzept



### Grundlagen:

- Schutzkonzepte zur Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation.
- Die Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten liegt in der Verantwortung der Leitung.
- Aber: Es handelt sich um einen Organisationsentwicklungsprozess, bei dem alle Mitarbeitenden (Haupt- wie Ehrenamtliche) beteiligt werden sollen.
- Vor der Entwicklung des Schutzkonzeptes steht die Risikoanalyse.
- Hilfe bei der Erstellung der Konzepte durch Präventionsfachkraft des KKI

### Warum sind Schutzkonzepte wichtig?

- Mitarbeitenden, die für das Kreiskirchenamt bzw. den Kirchenkreis tätig sind, sollen geschützte Räume angeboten werden.
- Sie sollen Bedingungen schaffen, die das Risiko senken, zum Tatort von sexualisierter Gewalt zu werden.



**hinschauen  
helfen  
handeln**

Kirche und  
Diakonie gegen  
sexualisierte  
Gewalt

Stand: Dez. 24

Ziele eines Schutzkonzeptes:

- Arbeitsort soll nicht zum Tatort werden
- Arbeitsort soll zum Kompetenzort werden
- Handlungssicherheit

Bestandteile eines Schutzkonzeptes:

- Leitbild
- Personalverantwortung
- Schulungen
- Verhaltenskodex
- Präventionsangebote
- Partizipation
- Beschwerdewege/Ansprechpersonen
- Kooperation
- Interventionsplan

**Intervention nach dem KGSSG**

Ehrenamtliche oder hauptberuflich Mitarbeitende



**Interventionsleitfaden des KKI**

**Fachberatung**

(Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, Meldestelle der EKvW)

**hinschauen  
helfen  
handeln**

Kirche und  
Diakonie gegen  
sexualisierte  
Gewalt

Stand: Dez. 24

## Zusammensetzung Interventionsteam



## Interventionsablauf





Stand: Dez. 24

Es werden folgende Vereinbarungen im Interventionsteam besprochen:

- Vereinbarung über die Fallmanagementrollen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen im Team
- Darstellung der Vermutung/des Vorfalls durch die Einrichtungsleitung
- Ggf. Gefährdungseinschätzung durch eine insoweit erfahrende Fachkraft oder einem Fachberater/einer Fachberaterin
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person
- Entscheidung über eine Freistellung des/der Mitarbeitenden
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit

Gespräch mit der betroffenen Person

- Darstellung der Vermutung bzw. Vorfalls durch die Person
- (Schutz, Trost) und Unterstützung vermitteln
- Angebot von Hilfen
- Kontakt zu Fachberatung herstellen
- Strafanzeige besprechen
- Darstellung des weiteren Vorgehens durch die Einrichtungsleitung
- Dokumentation des Gesprächs
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit

Gespräch mit der beschuldigten Person

- Erst nach Prüfung der Fakten
- Schutz der betroffenen Person muss gewährleistet sein
- Schriftliche Einladung mit der Möglichkeit der Anwesenheit einer Vertrauensperson oder eines Rechtsbeistands
- Gefahr: vermeintliche Tatperson könnte Druck auf das Opfer ausüben
- Schwierigkeit: Täter/in bzw. beschuldigte unschuldige Person möchten ihre Unschuld nachweisen
- Beachten: Mögliche Befangenheit der gesprächsführenden Personen des Interventionsteams

## Intervention bei sexualisierter Gewalt durch Kinder unter Kindern

Handlungsmöglichkeiten bei Übergriffen in der Peergroup (Kinder unter Kindern)

Kinder und Jugendliche  
in Gruppen und bei Veranstaltungen (Peergroup)



**Fachberatung**  
(Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt)

Schon bei verbalen sexuellen Übergriffen ist eine klare Reaktion erforderlich!



Situation in der Gruppe besprechen, ohne die beteiligten Kinder und Jugendlichen bloßzustellen

## Intervention bei einer Vermutung der Kindeswohlgefährdung

Menschen im persönlichen Umfeld des Kindes  
oder Jugendlichen (§ 8a)



### Fachberatung

(Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt, Jugendamt)

## Dienstrecht – Arbeitsrecht

- Dienstrecht findet Anwendung auf öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse
  - Pfarrerinnen und Pfarrer
  - Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte
- Arbeitsrecht findet Anwendung auf privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

## Dienstrecht

- Liegen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vor, die den Verdacht einer **Amtspflichtverletzung** begründen, so ist die disziplinaufsichtführende Stelle verpflichtet, ein Disziplinarverfahren einzuleiten. (§ 24 Absatz 1 Satz 1 DG.EKD)
- Disziplinaufsichtführende Stelle ist das **Landeskirchenamt**. (§1 Satz 1 Ausführungsgesetz EKvW zum Disziplinargesetz der EKD)
- Zur Aufklärung des Sachverhalts sind die erforderlichen **Ermittlungen** durchzuführen. (§ 28 Absatz 1 Satz 1 DG.EKD)
- Die erforderlichen Beweise sind zu erheben. Hierbei können insbesondere **schriftlich dienstliche Auskünfte eingeholt werden, Zeuginnen, Zeugen und Sachverständige vernommen oder ihre schriftliche Äußerung eingeholt werden, Urkunden und Akten beigezogen werden**. (§ 31 Absatz 1 Satz 1 und 2 DG.EKD)



Stand: Dez. 24

## Disziplinarmaßnahmen Dienstrecht

Disziplinarmaßnahmen sind:

- der Verweis,
- die Geldbuße,
- die Kürzung der Bezüge,
- die Zurückstufung,
- die Amtsenthebung zur Versetzung auf eine andere Stelle,
- die Amtsenthebung unter Versetzung in den Wartestand,
- die Amtsenthebung unter Versetzung in den Ruhestand,
- Entzug der Rechte aus der Ordination,
- Entfernung aus dem Dienst. (vgl. § 9 Absatz 1 DG.EKD)

## Arbeitsrecht

- Mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages verpflichten sich die Vertragsparteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) zur gegenseitigen Erbringungen der Hauptleistungspflichten: **Erbringung der Arbeitsleistung und Zahlung der vereinbarten Vergütung.**
- **Nebenflichten** der Arbeitnehmer sind z.B.:
  - Verschwiegenheitspflicht
  - Wettbewerbsverbot
  - Außerdienstliche Verhaltenspflichten, wenn Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bestehen (z.B. nachfeierabendlicher Alkoholkonsum, der sich noch in der Arbeitszeit auswirkt)
  - Anzeige- Aufklärungs- und Auskunftspflichten (z.B. Anzeigepflicht bei Erkrankung, Anzeigepflicht bei betrieblichen Schäden)

## Arbeitgeberseitige Reaktionsmöglichkeiten

- Kritikgespräch
- Ermahnung
- Abmahnung
- Freistellung
- Umsetzung/Versetzung
- Änderungskündigung
- Beendigungskündigung



Stand: Dez. 24

## Ehrenamtliche Mitarbeitende

Ehrenamtlich Mitarbeitende fallen WEDER unter das

- Dienstrecht noch unter das
- Arbeitsrecht

Es kann nur strafrechtlich ermittelt werden (z. B.: §13 StGB Begehen durch Unterlassen)