

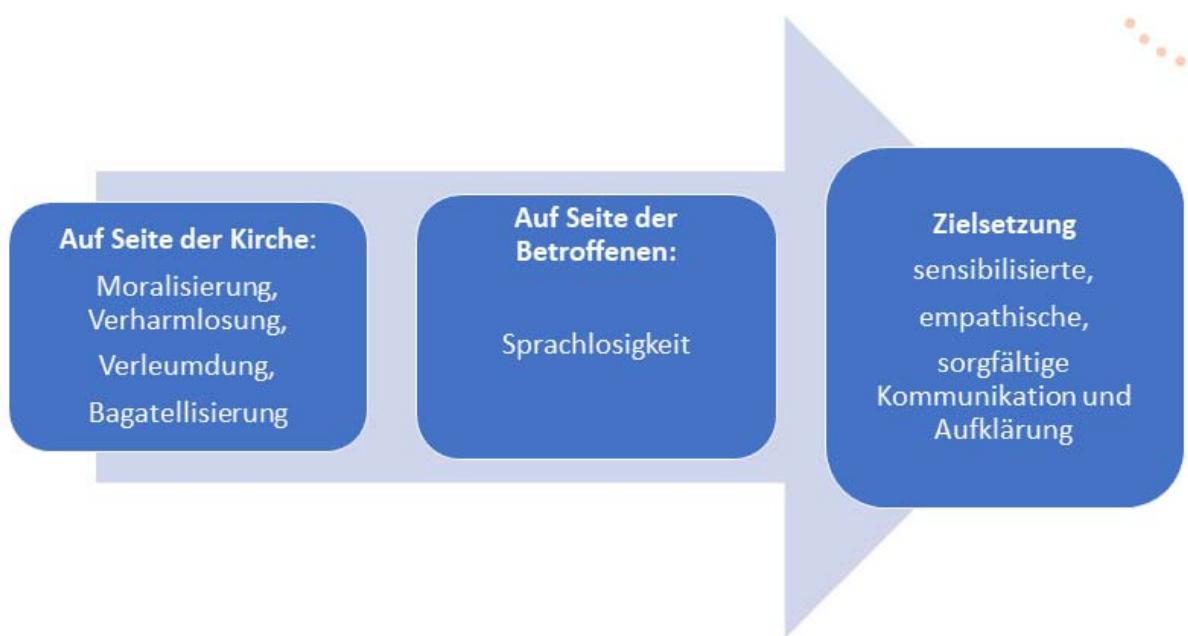
Handout

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.

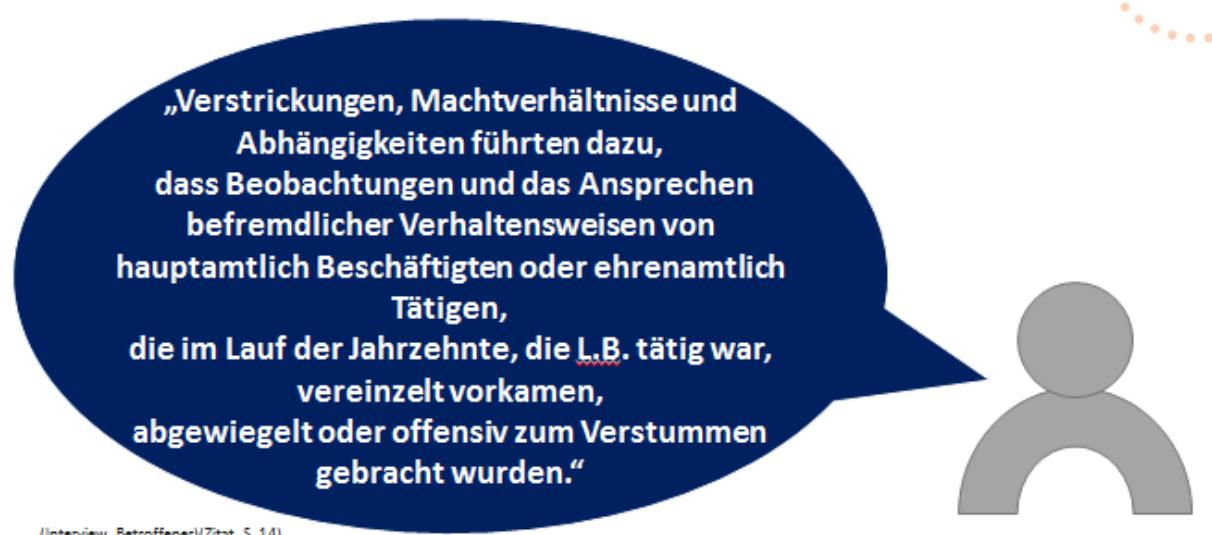
Aufarbeitung des Falls Lüdenscheid-Brügge durch die Forum-Studie

https://www.forum-studie.de/wp-content/uploads/2024/04/Dill-Wallner_2024_Aufarbeitung-vor-Ort_IPP_Forum-1.pdf

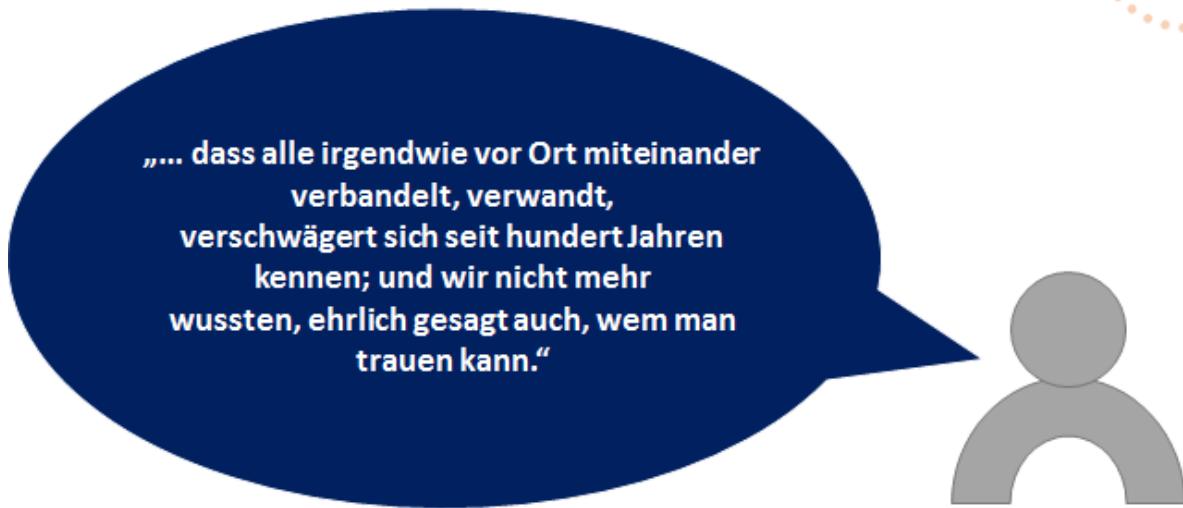


Betroffene mussten für die Aufdeckung und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt sorgen, weil das Umfeld diese Aufgaben nicht übernommen hat

Verstrickungen, Machtverhältnisse und Abhängigkeiten (S.15)



Verstrickungen, Machtverhältnisse und Abhängigkeiten (S. 17)



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

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 betragen, 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

Führungsstrukturen

Autoritär geführte Kultur:

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

Laisser-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

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

Verringern der Gefahr sexualisierter Gewalt

Präventionsmaßnahmen

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

EREIGNIS AUSWERTUNG

Ereignis

Begrenzung des Ausmaßes des Schadens

Verdacht oder Ereignis

Nach Handlungsplan vorgehen:

- Plausibilitätsprüfung
- Krisenkommunikation
- Verfahrenskoordination
- Umgang mit Medien

EREIGNIS AUSWERTUNG

PRÄVENTION

INTERVENTION

Kultur der Achtsamkeit

REGENERATION

Wiedergewinnung von Vertrauen

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

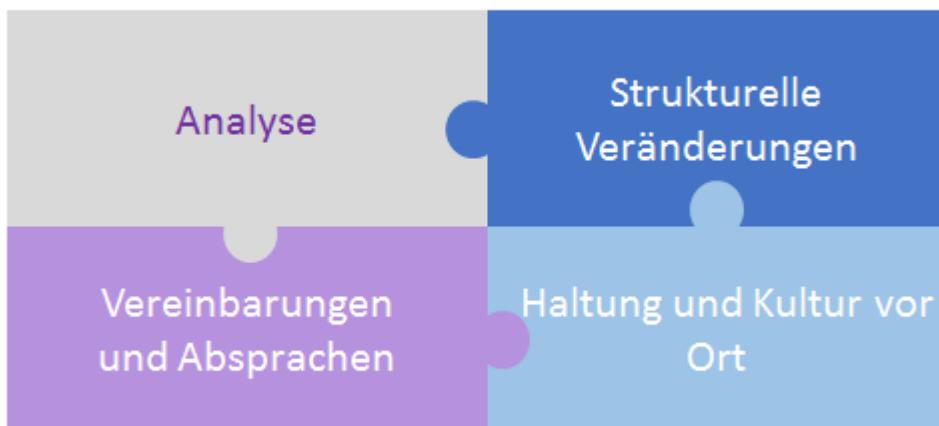
Wege der Risikovermeidung

- 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.praevention-kirche-iserlohn.de/institutionelles-schutzkonzept-des-kirchenkreises-iserlohn>

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 Organisationsentwicklungs-prozess, bei dem alle Mitarbeitenden (Haupt- wie Ehren-amtliche) 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?

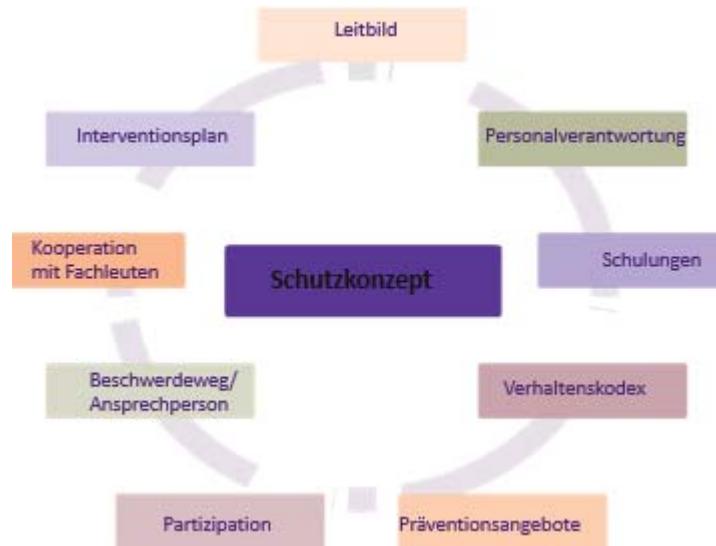
- Mitarbeitenden, die für das Kreiskirchenamt bzw. dien Kirchenkreis tätig sind, sollen geschützte Räume angeboten werden.
- Sie sollen Bedingungen schaffen, die das Risiko senken, zum Tatort von sexualisierter Gewalt zu werden.

Ziele eines Schutzkonzeptes:

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

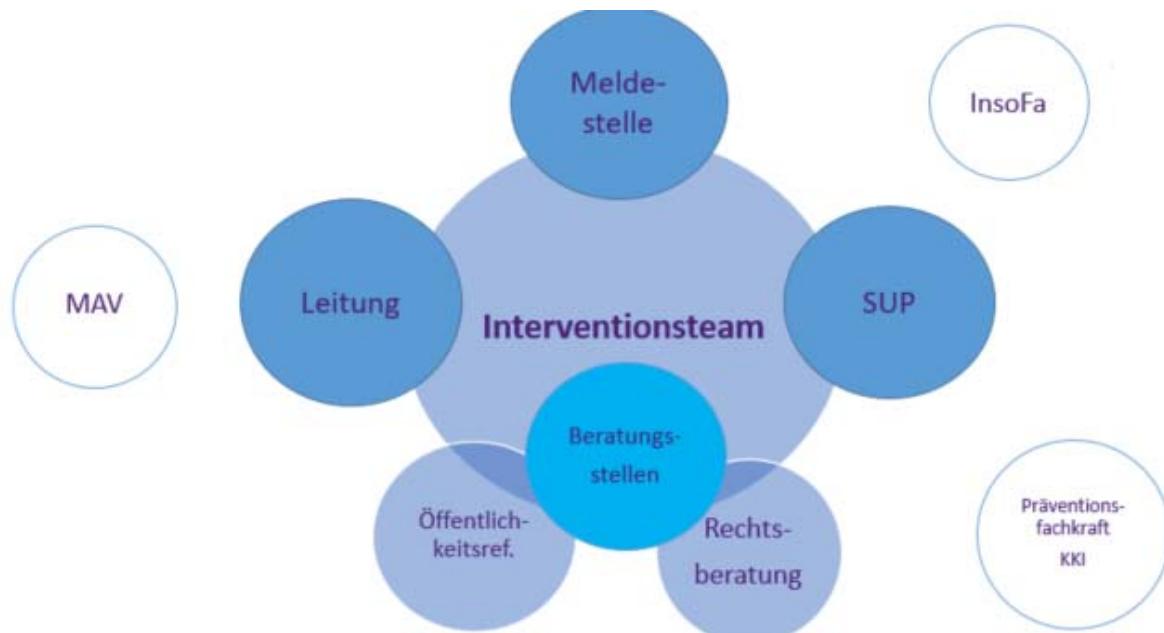
Um einen guten Start in die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes zu finden bietet es sich an folgende Punkte vorab zu klären:

- Überblick über alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden verschaffen (schriftlich)
- Auflistung aller gemeindlichen Angebote
- Klärung der Beschwerdewege
- Festlegung, wer in Krisenfällen in das Interventionsteam berufen wird (incl. Vertretung)
- Bearbeitung der AVO zur Einsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen
- Erarbeitung des Verhaltenskodex im Presbyterium
- Erstellung der Potential- und Risikoanalyse



Intervention nach dem KGSsG

Zusammensetzung Interventionsteam



Interventionsablauf



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

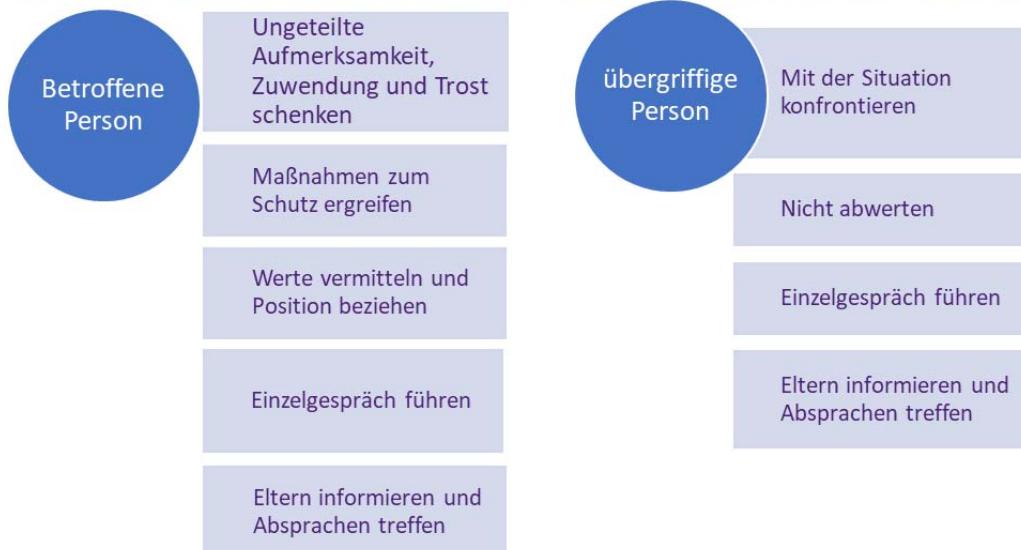
Falls noch nicht erfolgt, muss die beschuldigte Person auf das Recht der Begleitung durch einen RA hingewiesen werden

- 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)

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 disziplinaraufsichtführende Stelle verpflichtet, ein Disziplinarverfahren einzuleiten. (§ 24 Absatz 1 Satz 1 DG.EKD)
- Disziplinaraufsichtführende 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)

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.**
- **Nebenpflichten** 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

Arbeitsrechtliche Konsequenzen:

- Außerordentliche fristlose Kündigung

Diese ist gem. § 626 BGB zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem*der Arbeitgeber* in die **Fortsetzung des Arbeitsvertrags nicht zugemutet werden kann.**

- personenbezogene Kündigung

wegen einer Nichteignung der Person; verhaltensbedingte

Kündigung aufgrund eines vorgeworfenen Verhaltens.

- Verhaltensbedingte Kündigung

Pflichtwidriges, rechtswidriges und schuldhaftes Tun oder Unterlassen, welches es dem Arbeitgeber **unzumutbar** macht den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

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)