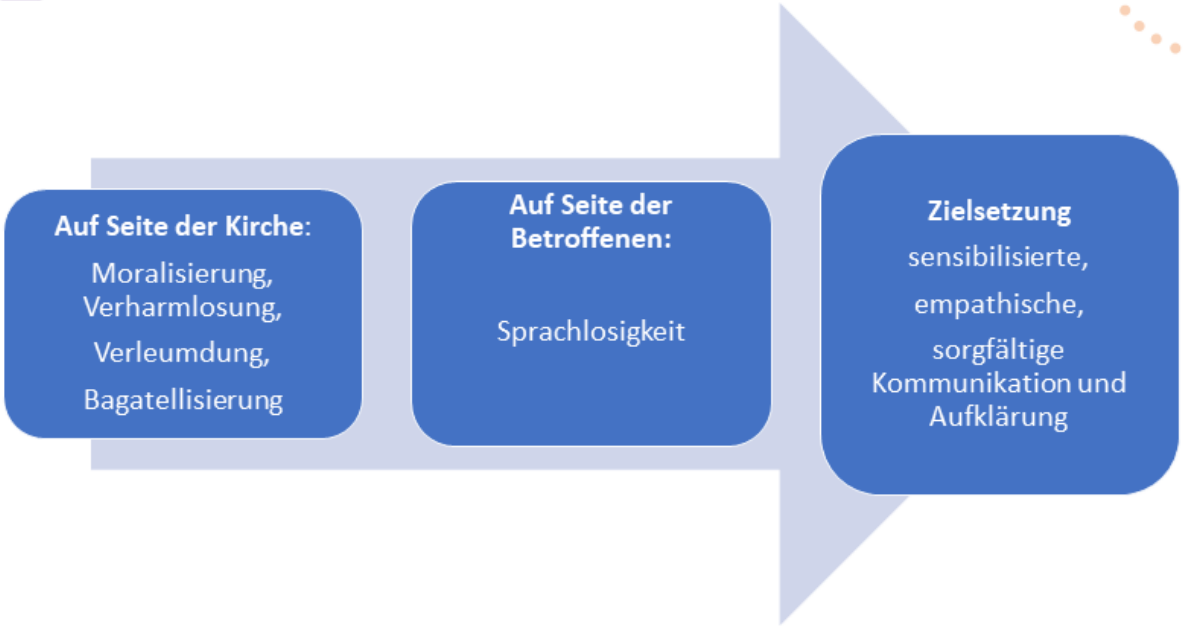
Handout

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

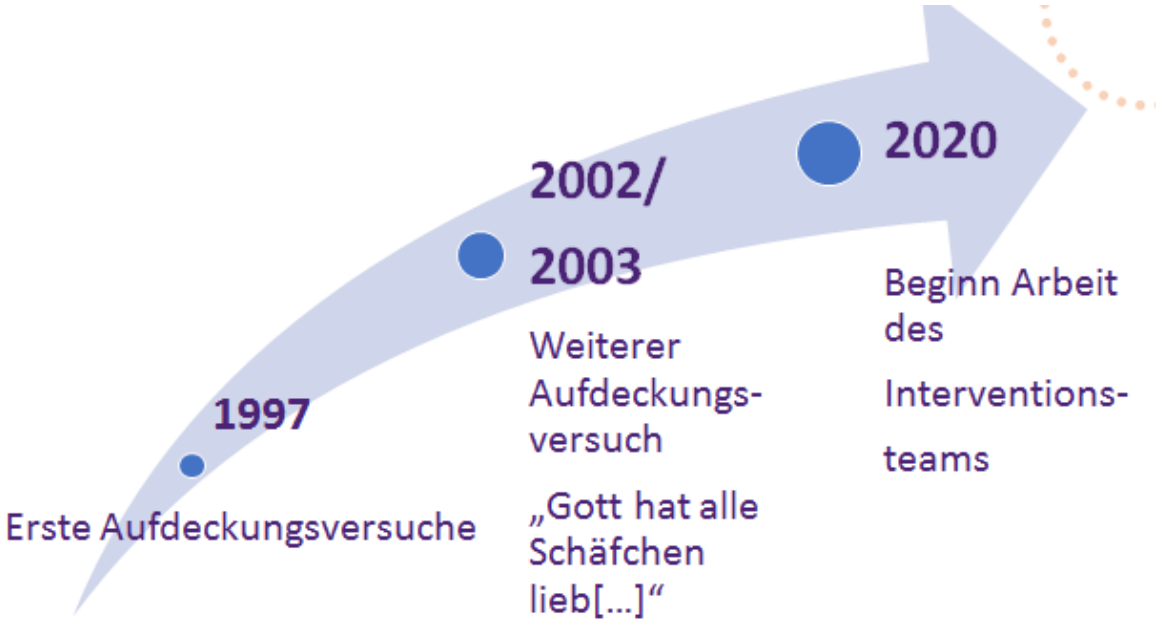
- Partizipativ, progressiv und hierarchiearm?

  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 führten dazu, dass Beobachtungen und das Ansprechen befremdlicher Verhaltensweisen von hauptamtlich Beschäftigten oder ehrenamtlich Tätigen, die im Lauf der Jahrzehnte, die I.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

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

hinschauen helfen handeln

Kirche und Diakonie gegen sexualisierte Gewalt

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!

Betroffene Person

- Ungeteilte Aufmerksamkeit, Zuwendung und Trost schenken
- Maßnahmen zum Schutz ergreifen
- Werte vermitteln und Position beziehen
- Einzelgespräch führen
- Eltern informieren und Absprachen treffen

übergriffige Person

- Mit der Situation konfrontieren
- Nicht abwerten
- Einzelgespräch führen
- Eltern informieren und Absprachen treffen

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) zu den 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

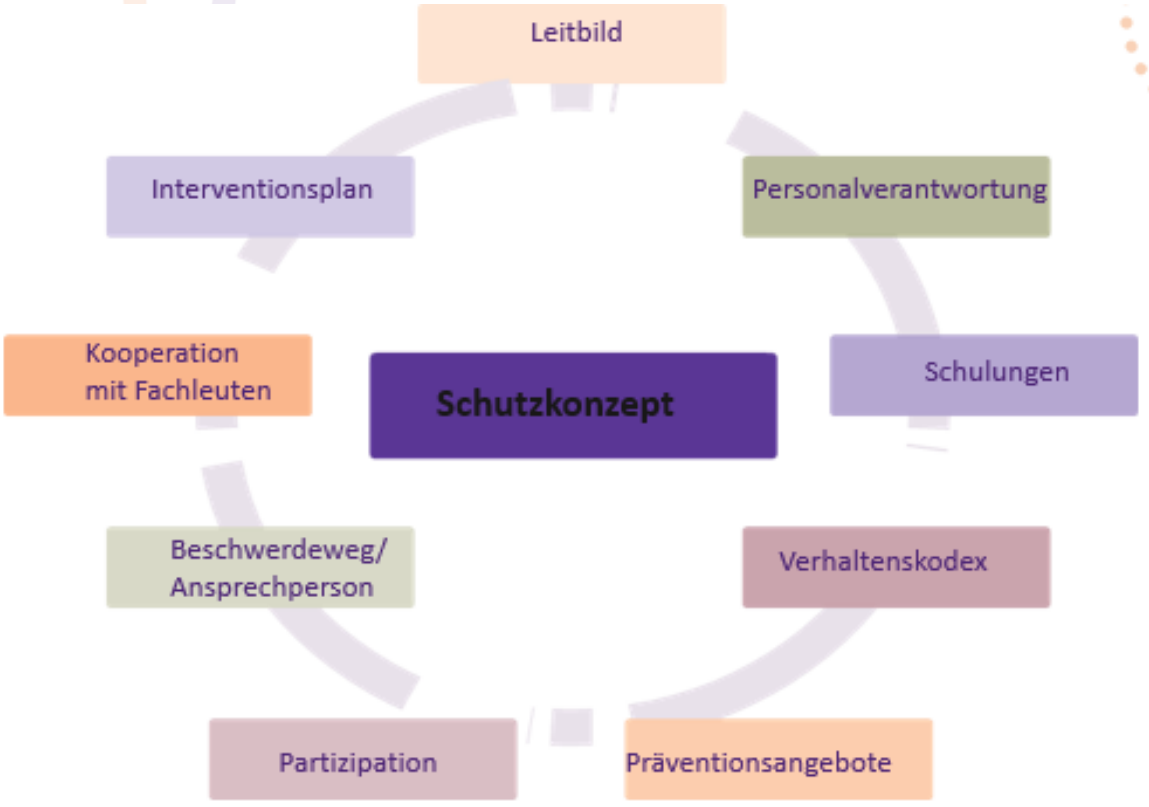
Es kann nur strafrechtlich ermittelt werden (z. B.: §13 StGB Begehen durch Unterlassen).

Schutzkonzept und Risikoanalyse

Warum sind Schutzkonzepte wichtig?

- Mitarbeitenden und besuchenden Personen sollen geschützte Räume angeboten werden.
- Sie sollen Bedingungen schaffen, die das Risiko senken, zum Tatort von sexualisierter Gewalt zu werden.

<u>Inhalte und Bestandteile von Schutzkonzepten</u>



Welche Teile des Schutzkonzeptes müssen regelmäßig überarbeitet werden?

- Alle Bausteine des Konzeptes
- Risikoanalyse
- Verhaltenskodizes
- Grundlagen zur Einsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen
- Aktualisierung Ansprechpartner
- Eigene Anlagen und erstellten Dokumente

Der Zeitraum der Evaluation sollte einsetzten, nachdem die im Konzept beschriebenen Prozesse sich gefestigt haben. Danach empfiehlt sich ein Intervall von circa 3 Jahren.

Risikoanalyse

- 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.