

#Aktion für Prävention

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt



(Ngampol_Adobe_Stock, Februar 2024)

Institut für Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Kirche von Westfalen

Christian Graf, Ralf Höffken, Thea Jacobs, Axel Rolfsmeier, Dr. Christiane Spieker

28. März 2024

Version 1.1



Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept des Instituts für Kirche und Gesellschaft der EKvW (IKG) „#Aktion für Prävention“ ist innerhalb eines Jahres vor der Veröffentlichung der ForuM-Studie am 25. Januar 2024 entstanden. Gegenstand der konzeptionellen Überlegungen des IKG-Schutzkonzeptes sind die Ergebnisse einer eigens dafür im IKG durchgeführten Risiko- und Potenzialanalyse: Die Analyse von Auswirkungen und Rückwirkungen vorhandener (Arbeits-)Bedingungen im Institut sowohl auf unterschiedliche Personengruppen und deren Verhaltensweisen als auch auf die angestrebten Schutzziele einerseits und das Aufzeigen alternativer Ansätze für die Prävention sexualisierter Gewalt andererseits stehen damit im Mittelpunkt der Betrachtung.

Die Ergebnisse der ForuM-Studie helfen uns dabei, „...Zusammenhänge besser zu verstehen und künftig alle Formen von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch noch wirksamer zu bekämpfen.“¹

Als Institut für Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Kirche von Westfalen nehmen wir die Inhalte der wissenschaftlichen ForuM-Studie aufmerksam und gründlich zur Kenntnis, um anschließend noch gezielter auf dem schon eingeschlagenen Weg der Prävention und Intervention fortzufahren.² Dies geschieht in einem kontinuierlichem Verbesserungsprozess (KVP), der dem vorliegenden IKG-Schutzkonzept immanent ist und der durch den zielgerichteten Einsatz externer Expertise fortwährend unterstützt werden soll.

¹ VP Ulf Schlüter zur ForuM-Studie: Westfälische Landeskirche begrüßt Veröffentlichung der ForuM-Studie :: Evangelisch in Westfalen – EKvW (evangelisch-in-westfalen.de). 25.01.2024.19:40h.

² Vgl. ForuM. Westfälische Landeskirche begrüßt Veröffentlichung der ForuM-Studie :: Evangelisch in Westfalen – EKvW (evangelisch-in-westfalen.de). 25.01.2024.19:40h.



Inhalt

1	Schaffung eines konzeptionellen Rahmens	4
1.1	Anspruch und Zielsetzung.....	4
1.2	Personengruppen und Interessen.....	5
2	Entwicklungsschritte des IKG-Schutzkonzeptes.....	6
2.1	Zeitlicher Ablauf	6
2.2	Risiko- und Potentialanalyse: Vorgehen und Implikationen für das weitere Vorgehen.....	8
2.3	Schulung: „Hinschauen, Helfen, Handeln“	8
2.4	Inhaltliche Ausrichtung des Schutzkonzeptes	8
3	Gestaltungsansätze und Einflussfaktoren	10
3.1	Sachliche Faktoren.....	10
3.1.1	Einflussgrößen.....	11
3.1.2	Maßnahmen	11
3.1.3	Implikationen Auswirkungen der Maßnahmen auf angestrebte Ziele	12
3.2	Organisatorische Faktoren.....	12
3.2.1	Einflussgrößen: Information, Kommunikation, Kooperation	12
3.2.2	Maßnahmen (Regelungen, Sanktionsmechanismen).....	14
3.2.3	Diskussion der Implikationen	15
3.3	Personelle Faktoren.....	15
3.3.1	Einflussgrößen.....	15
3.3.2	Maßnahmen	15
3.3.3	Diskussion der Implikationen	16
3.4	Integrativer Ansatz als Basis des Präventionskonzeptes	17
4	Intervention.....	17
4.1	Verhalten im Mitteilungsfall.....	19
4.2	Verhalten im Verdachtsfall	20
4.3	Der Notfallplan	21
4.4	Interventionsteam.....	21
5	Ausblick	23
6	Anlagen und Handlungshilfen	24



1 Schaffung eines konzeptionellen Rahmens

1.1 Anspruch und Zielsetzung

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSSG)³ der Evangelischen Kirche von Westfalen führt in seiner Präambel aus: „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.“ Weiter heißt es „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.“⁴

Das Institut für Kirche und Gesellschaft der EKvW (IKG) hat als Kompetenzzentrum für gesellschaftliche Verantwortung den Anspruch, jedem Menschen innerhalb und außerhalb der Institution, mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen und dabei persönliche Grenzen wahrzunehmen und zu schützen. Aus diesem Grund machen wir uns als Institution auf den Weg, unsere haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen für das Thema sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren, sie regelmäßig zu schulen und ihnen Handlungsempfehlungen und -anweisungen an die Hand zu geben, die helfen, einen adäquaten Umgang untereinander zu pflegen. Ein systematisches Vorgehen für die Entwicklung und Umsetzung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen ist erforderlich, um diesen Bereich zielgerichtet steuern zu können.

Um Mitarbeitende des IKGs für Fragestellungen im Kontext sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren und deren Bewusstsein zu stärken, wird eine *Risiko- und Potentialanalyse* durchgeführt, die die vorhandenen Bedingungen im Hinblick auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt *bewertet*. Die daraus gewonnen Erkenntnisse werden zielgerichtet für die *Gestaltung* wirksamer struktureller Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt eingesetzt. Die Bewertung und Gestaltung von Präventionsmaßnahmen sind dabei in das Qualitätsmanagement des IKGs integriert und daher Gegenstand kontinuierlicher Verbesserungsprozesse.

Verantwortlich für die Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes ist gemäß § 6, Abs. (3) KGSSG die Institutsleitung des IKGs. Alle Mitarbeitenden des IKGs sind zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8, Absatz (1) KGSSG verpflichtet. Sowohl ein transparentes Beschwerdeverfahren als auch die Bereitstellung von Notfall- und Handlungsplänen, die ein abgestimmtes Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen, sind gemäß KGSSG obligatorisch.⁵

Im Kontext sexualisierter Gewalt entspricht das präventive Vorgehen des IKGs nicht nur den Anforderungen des § 6 KGSSG, sondern geht über dessen Zielsetzung hinaus: Prävention wird als integraler Bestandteil von Managementprozessen verstanden. Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt sind Teil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im IKG, der wiederum das Bewusstsein der Mitarbeitenden *für die Wahrung eigener persönlicher Grenzen und die Grenzen des Nächsten* dauerhaft stärkt.

³ Verwendung von Begriffen: "Sexualisierte Gewalt" wird im vorliegenden Dokument als Oberbegriff verwendet: (1) Grenzverletzungen: einmalige, unbeabsichtigte Handlungen; (2) Sexuelle Übergriffe: wiederholte Grenzverletzungen, die mit einer Absicht ausgeführt werden, sie können auch digital oder verbal geschehen; (3) Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt: sexuelle Belästigung, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung etc.

⁴ Vgl. [Geltendes Recht: 295 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt \(KGSSG\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Kirche von Westfalen \(kirchenrecht-westfalen.de\)](#). 07.12.2023. 8:45 Uhr.

⁵ Vgl. Vgl. EKvW: Interventionsleitfaden : Praxisleitfaden zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen.



„Prävention“ stellt dabei auf die Umsetzung zielgerichteter Maßnahmen und Aktivitäten ab, die aktiv dazu beitragen, sexualisierte Gewalt zu vermeiden respektive das Risiko des Auftretens von sexualisierter Gewalt zu verringern. In Abgrenzung dazu umfasst der Begriff „Intervention“ das geplante und gezielte Eingreifen, wenn bereits Störungen oder Probleme vorhanden sind und gelöst werden müssen.⁶

1.2 Personengruppen und Interessen

Im Fokus des Schutzkonzeptes des IKGs steht die *Prävention sexualisierter Gewalt*. Dabei liegt sexualisierte Gewalt gemäß § 2 KGSSG, Abs. (1) dann vor, 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.“*

Zu den Personengruppen, die innerhalb von Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen im IKG wirken und die dem potenziellen Risiko der Betroffenheit von sexualisierter Gewalt unterliegen, zählen insbesondere alle haupt-, neben und ehrenamtlich tätigen Personen sowie Teilnehmer*innen unserer Veranstaltungen. Grundsätzlich schließt das IKG Schutzkonzept sämtliche Anspruchsgruppen des IKGs, also auch Teilnehmende und Gäste von Veranstaltungen des Instituts ein.

Sexualisierte Gewalt kann ebenfalls in Unterlassung begründet sein. Das bewusste Wegsehen, unterlassen von Handlungen beim Beobachten oder der Kenntnis von Angriffen sexualisierter Gewalt sowie die Missachtung des Verhaltenskodex/Selbstverpflichtungserklärung und des Schutzkonzeptes sind hierfür Beispiele.⁷

Sowohl Prävention als auch Intervention findet immer in einem „Interessendreieck“⁸ zwischen betroffenen Personen, beschuldigten Personen und der Institution (hier Institut für Kirche und Gesellschaft der EKvW) statt.⁹ Im Sinne des Präventionsgedankens soll das besondere Augenmerk auf der „zu schützenden Person“, den Mitarbeitenden des IKGs, Gästen und Teilnehmenden des IKGs und dem IKG als Institution liegen. Sowohl das Abstands- als auch das Abstinenzgebot sind stets zu wahren. Während das Abstandsgebot besagt, dass stets die Distanz zum jeweiligen Gegenüber zu wahren ist, besagt das Abstinenzgebot, dass jede Art sexueller Kontaktaufnahme in Hierarchieverhältnissen zu Personen im dienstlichen Kontext zu unterlassen ist. Grundsätzlich erfolgt die Entwicklung des Schutzkonzeptes unter der Maßgabe, durch rationale Gestaltung im IKG solche Voraussetzungen zu schaffen, die in ihren Auswirkungen vorrausschauend dazu beitragen können, Niemanden betroffen werden zu lassen.

Zur Entwicklung des IKG-Schutzkonzeptes bedarf es eines systematischen Vorgehens, welches einer zeitlichen Struktur folgt, wesentliche Elemente benennt, Verbindungen zwischen Elementen aufzeigt und über eine innere Logik verfügt, die Implikationen für das praktische Handeln aufzeigt und Ergebnissicherung gewährleistet. Die Darstellung folgt im nachfolgenden Abschnitt.

⁶ Vgl. EKvW: Interventionsleitfaden : Praxisleitfaden zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen.

⁷ Vgl. [Geltendes Recht: Übersicht Systematisch - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Kirche von Westfalen \(kirchenrecht-westfalen.de\)](https://www.kirchenrecht-westfalen.de). 07.12.2023, 15:12 h; EKvW: Interventionsleitfaden : Praxisleitfaden zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen, S. 7.

⁸ Vgl. EKvW: Interventionsleitfaden : Praxisleitfaden zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen, S. 10.

⁹ Vgl. EKvW: Interventionsleitfaden : Praxisleitfaden zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen.



2 Entwicklungsschritte des IKG-Schutzkonzeptes

2.1 Zeitlicher Ablauf

Der zeitliche Umfang der Entwicklung des IKG-Schutzkonzeptes umfasst rund eineinhalb Jahre und lässt sich in vier Phasen gliedern (vgl. Abbildung 1):

- (1) Konstituierende Phase: Gründung einer Arbeitsgruppe, konzeptionelle Festlegungen
- (2) Sondierungsphase: Risiko- und Potenzialanalyse
- (3) Schulungsphase, Planungs- und Konzeptionierungsphase: „Hinschauen, Helfen, Handeln“
- (4) Finalisierungsphase: Erstellung des IKG-Schutzkonzeptes.

Nach erstmaliger Formulierung des Schutzkonzeptes „#Aktion für Prävention“ ist dieses im Rahmen des Qualitätsmanagements im IKG auch Gegenstand eines kontinuierlichen Verbesserungs- respektive Weiterentwicklungsprozesses.

An dieser Stelle sollen wesentliche Aspekte der zuvor genannten Phasen skizziert werden:

Im Rahmen der *konstituierenden Phase* wurde eine fünfköpfige Arbeitsgruppe gegründet, deren jeweilige Mitglieder aus den vier Fachbereichen und der Leitung des IKGs stammen. Sie strukturierten das Thema, reflektierten ihre persönlichen Zugänge zu dem Thema, formulierten Schreiben für das Anfordern von „Erweiterten Führungszeugnissen“ auf Seiten der neben- und ehrenamtlich Tätigen des IKGs durch die Leitung und konzipierten schließlich die durchzuführende Risiko- und Potentialanalyse in den Fachbereichen und der Verwaltung des IKGs.

Während der *Sondierungsphase* standen insbesondere die Durchführung der Risiko- und Potenzialanalyse in den Fachbereichen und der Verwaltung und die Diskussion deren Implikationen im Vordergrund. Ergebnisse wurden regelmäßig im Fachbereichsausschuss des IKGs (FBA) vorgestellt und diskutiert.

Die Planungs- und Konzeptionierungsphase sieht sowohl eine Schulungsphase als auch eine Phase für die Entwicklung von Maßnahmen vor, die in eine Finalisierungsphase mündet: Während der *Schulungsphase* gilt es, sämtliche Mitarbeitende des IKGs nach dem EKD-weit etablierten Konzept: „Hinschauen, Helfen, Handeln“ zu schulen. Daneben gilt es Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Die *Finalisierungsphase* hat zum Ziel, die konzeptionellen Überlegungen den Mitarbeitenden des IKGs vorzustellen, deren Anregungen zu berücksichtigen und das IKG-Schutzkonzept „#Aktion für Prävention“ von der Institutsleitung verabschieden zu lassen.

Wesentliche Elemente des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt sind: Risiko- und Potenzialanalyse, Schulungen: „Hinschauen, Helfen, Handeln“, Maßnahmen und Ergebnissicherung. Nachfolgend werden ausgewählte Aspekte zu einzelnen Elementen erläutert.

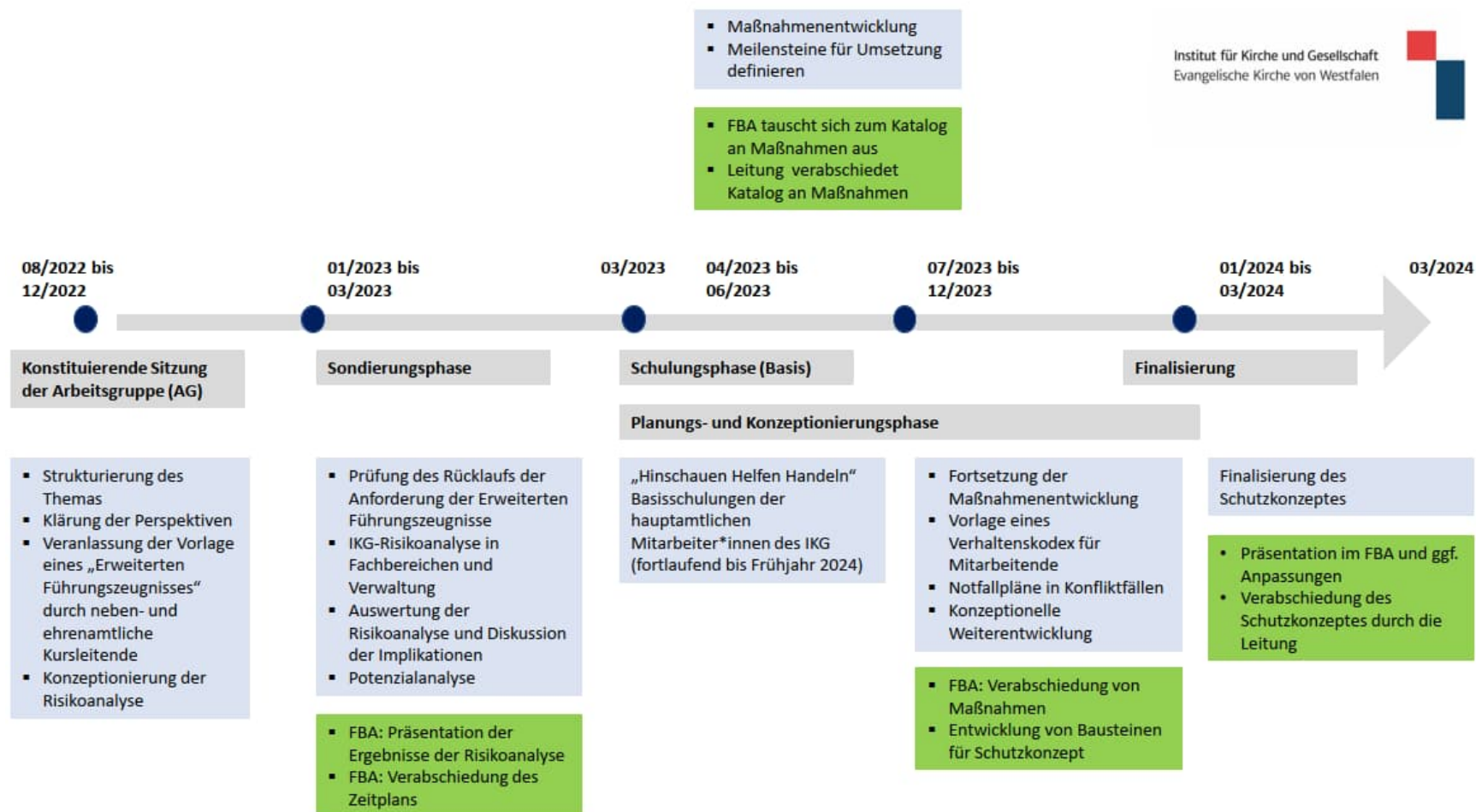


Abb. 1: Zeitplan für die Erstellung des IKG-Schutzkonzeptes „Aktion für Prävention“

2.2 Risiko- und Potentialanalyse: Vorgehen und Implikationen für das weitere Vorgehen

Die Risiko- und Potentialanalyse wird in jedem Fachbereich des IKGs und in der Verwaltung mit dem Ziel durchgeführt, um Informationen darüber zu gewinnen, in welchem Ausmaß die Beschaffenheit der vorhandenen Bedingungen dazu geeignet ist, in ihren Auswirkungen sexualisierte Gewalt präventiv zu vermeiden und Risiken zu minieren. Als Systematisierungshilfe dienen dabei die nachfolgend aufgeführten sieben Fragen, die es seitens der jeweiligen Mitarbeitenden zu beantworten gilt:

1. Welche Grenzüberschreitungen haben wir in unserem Arbeitsalltag schon erlebt? (Erfahrungen)
2. Welche Situationen im Arbeitskontext ermöglichen Grenzüberschreitungen? (Situationsbezogen)
3. Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Täter*innensicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
4. Welche Maßnahmen können diesen Risiken entgegenwirken?
5. Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden? (strukturell)
6. Wo haben wir bereits Strukturen, um Grenzüberschreitungen vorzubeugen?
7. Welche zusätzlichen Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir?

Die Antworten werden dokumentiert und systematisiert. Sie sind grundlegend für die Entwicklung von Maßnahmen, die in das Schutzkonzept des IKGs münden sollen. Von der Veröffentlichung einzelner Ergebnisse wird auf Wunsch einzelner Teilnehmender an dieser Stelle abgesehen, zumal die gewonnenen Erkenntnisse aus der Risiko- und Potentialanalyse Grundlage für die Gestaltung sind.

2.3 Schulung: „Hinschauen, Helfen, Handeln“¹⁰

Nach § 6, Abs. (3), 4 KGSSG ist es für alle Mitarbeitenden des IKGs verpflichtend, an Fortbildungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation, teilzunehmen. Die Schulungskonzeption basiert auf der Initiative der EKD „hinschauen – helfen – handeln“. Eine Schulung wird jeweils durch zwei ausgebildete Multiplikator*innen durchgeführt. Jeder Teilnehmende erhält ein Zertifikat. Im Jahr 2023 hat ein Großteil der Mitarbeitenden des IKGs das Basismodul: „Hinschauen, Helfen, Handeln“ absolviert. Verbleibende Mitarbeitende nehmen zeitnah in 2024 an einer Schulung teil.

2.4 Inhaltliche Ausrichtung des Schutzkonzeptes

Die inhaltliche Ausgestaltung des Schutzkonzeptes ist in der Abbildung zwei zusammengefasst und wird nachfolgend erläutert:

¹⁰ [hinschauen - helfen - handeln](#), 8.12.2023, 17:08 Uhr.

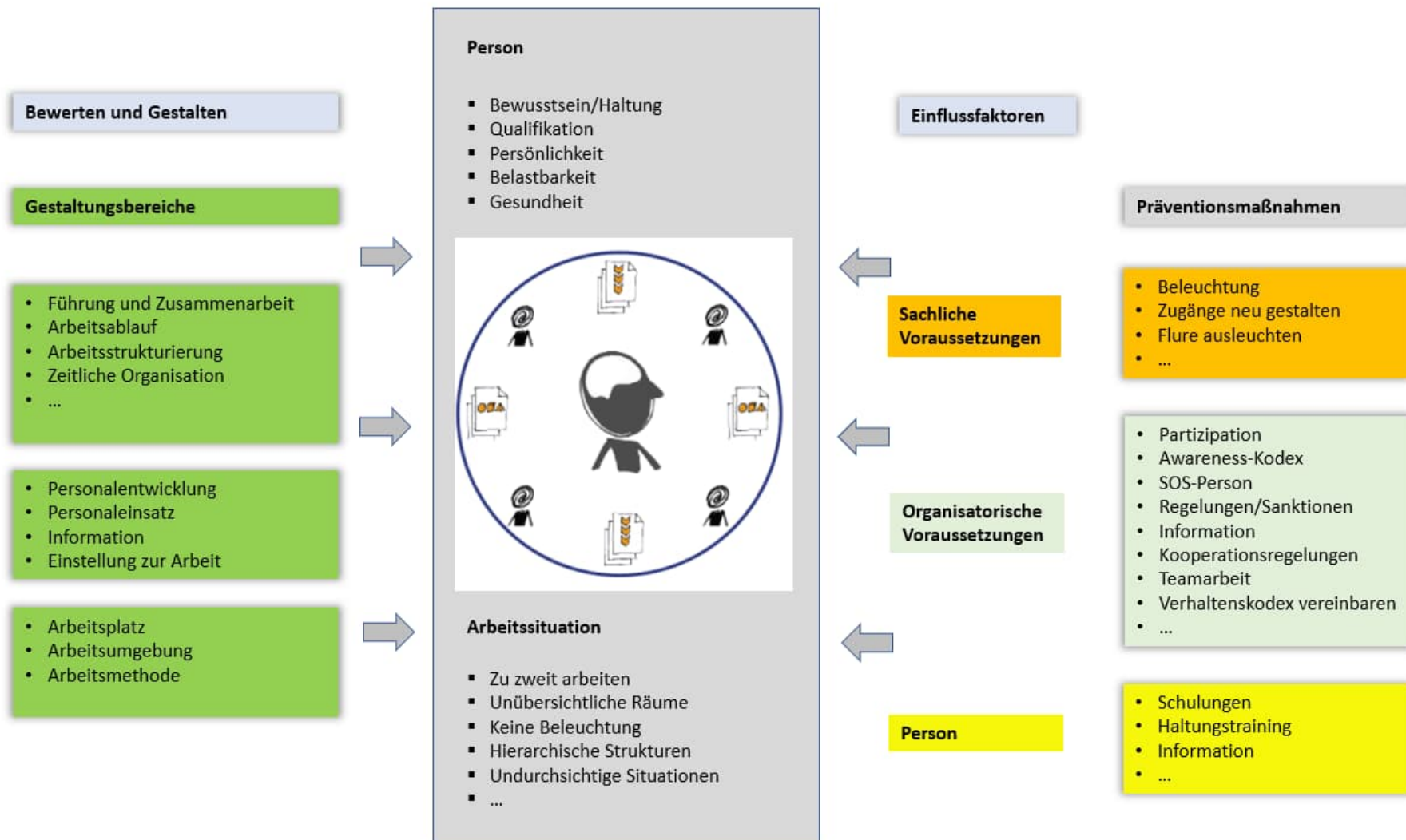


Abb. 2: Innere Logik des IKG-Schutzkonzeptes „#Aktion für Prävention“

Im Mittelpunkt der konzeptionellen Überlegungen steht der Mensch als Schutzbedürftige*r im IKG.

In der Arbeitssituation trägt sie*er aktiv zu den Zielen des IKGs unter bestimmten Arbeitsbedingungen bei. Die Arbeitsbedingungen lassen sich systematisch durch *Gestaltungsbereiche menschlicher Arbeit* beschreiben und bewerten – wie beispielsweise: Führung und Zusammenarbeit, Arbeitsablauf, Personalentwicklung, Arbeitsplatz usw..

Zentral sind hierbei die Beschaffenheitsmerkmale der Arbeitsbedingungen, die in ihren Auswirkungen auf das angestrebte Schutzziel dafür Sorge tragen, dass sexualisierter Gewalt vorgebeugt (Prävention) respektive diese vermieden (Risikominimierung) wird.

Im Bereich der Arbeitssicherheit beschreibt das „TOP-Prinzip“ eine Hierarchie von Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung und Gefahrenminimierung am Arbeitsplatz. Die Abkürzungen stehen für „Technisch“, „Organisatorisch“ und „Persönlich“ (TOP). Dieses Prinzip hilft dabei, einen systematischen und effektiven Ansatz zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz zu verfolgen. In Anlehnung an das TOP-Prinzip bietet es sich an, Sicherheitsmaßnahmen zu konzipieren, die Mitarbeitende des IKGs vor sexualisierter Gewalt schützen sollen.

Dabei sollen hier unter „Technik“ die sachlichen Voraussetzungen, unter „Organisation“ die organisatorischen Voraussetzungen und unter „Persönlich“ die personenbezogenen Voraussetzungen menschlicher Arbeit im Arbeitssystem gefasst werden:

Sachliche (technische) Maßnahmen zielen darauf ab, die Arbeitssituation und das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass sexualisierte Gewalt keinen Raum hat. Beispiele sind Zugänge übersichtlich zu gestalten, Flure auszuleuchten, Beleuchtung am Arbeitsplatz zu verbessern.

Organisatorische Maßnahmen umfassen Regelungen, die aktiv dazu beitragen sollen, dass der /die Mitarbeitende möglichst in keine Situation gerät, in der es zu sexualisierter Gewalt kommen kann. Beispiele sind Verabredungen zur Teamarbeit, Information, Awareness-Kodex und andere.

Personenbezogene Maßnahmen setzen direkt bei dem*der Mitarbeitenden an und sollen ihn*sie aktiv dabei unterstützen, sich in „Gefahrensituationen“ angemessen zu verhalten und entsprechende Konsequenzen zu ziehen. Beispiele sind Schulungen, Haltungstraining, Information.

Ausgehend von den Ergebnissen der Risiko- und Potentialanalyse lassen sich zahlreiche Anforderungen an die Gestaltung von Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt im IKG in unterschiedlichen Gestaltungsbereichen formulieren, die es auf Basis des Schutzkonzeptes des IKGs „Aktion für Prävention“ zielgerichtet umzusetzen und zu evaluieren gilt.

3 Gestaltungsansätze und Einflussfaktoren

Im Folgenden werden Einflussfaktoren respektive unterschiedliche Ansätze zur Prävention sexualisierter Gewalt (Gestaltungsmaßnahmen) dargestellt. Das Augenmerk ist dabei auf sachliche, organisatorische, personenbezogene Faktoren zu richten, die schließlich Eingang finden sollen in ein „*integratives Präventionskonzept*“.

3.1 Sachliche Faktoren

Sachliche Faktoren beziehen sich insbesondere auf Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Arbeitsplatzsituation, wobei sexualisierte Gewalt durch sachliche Einflussfaktoren eben begünstigt oder verhindert werden kann. Hierzu zählen die Gegebenheiten an und in Gebäuden, in den Räumlichkeiten der Arbeitsstelle sowie die Wege und das Gelände des Arbeitsortes.

Am Arbeitsort „Haus Villigst“ trägt die Leitung des Instituts für Kirche und Gesellschaft gemeinsam mit der Geschäftsführung der Tagungsstätte Villigst die Verantwortung für eine Umgebung, die die Gefahr Sexualisierter Gewalt an Mitarbeitenden und Veranstaltungsteilnehmer*innen verringert.



3.1.1 Einflussgrößen

Einflussfaktoren können sein:

(1) Bürosituation und erweiterte Arbeitsumgebung

Uneinsehbare Einzelbüros, abgelegene Büros oder Räume, sowie alleiniges Arbeiten in Randstunden sind Risikofaktoren, die es im Rahmen dieses Schutzkonzeptes zu bedenken gilt. Dies gilt auch für Wege zum Archiv, zum Dachboden oder zu den Kellerräumen.

(2) Parkplatz und Parkhäuser sowie Beleuchtung

Parkplatz, Parkhäuser und die Wege dorthin ermöglichen aufgrund der Lage und baulichen Gegebenheiten ab Verlassen der Bürogebäude wenig soziale Kontrolle und erleichtern daher die Ausübung sexualisierter Gewalt. Beleuchtung kann zum subjektiven Sicherheitsempfinden beitragen, wenn Räume und Wege vollständig einsehbar sind und keine dunklen Ecken entstehen. Die Beleuchtung von Wegen oder von außen einsehbaren Büros kann jedoch auch die gegenteilige Wirkung entfalten, wenn sich Mitarbeitende oder Teilnehmende von Veranstaltungen wie auf dem Präsentierteller fühlen und die Umgebung im Dunklen bleibt.

(3) Soziale Kontrolle

Soziale Kontrolle ist dann besonders effektiv gegen sexualisierte Gewalt, wenn die Einsehbarkeit von Büroräumen, Fluren, Seminarräumen von mehreren Seiten gegeben ist. Die Anwesenheit und Frequentation verschiedener Personen schaffen in den Räumlichkeiten Sicherheit durch soziale Kontrolle, da Täter*innen immer befürchten müssen, dass Dritte ihr Verhalten beobachten.

3.1.2 Maßnahmen

Der Zusammenhang zwischen sachlichen Faktoren und dem Risiko, sexualisierter Gewalt ausgesetzt zu sein, wird sowohl im Rahmen von Jahresdienstgesprächen als auch bei Gesamtkonferenzen thematisiert. So kann eine Sensibilisierung und Bewusstseinsstärkung für Prävention sexualisierter Gewalt erfolgen. Zugleich können Mitarbeitende im IKG eigenverantwortlich darüber entscheiden, welche Unterstützungsangebote sie jeweils in Anspruch nehmen möchten.

Bürosituation und erweiterte Arbeitsumgebung

Auf die baulichen Gegebenheiten kann nur teilweise Einfluss genommen werden. Die Institutsleitung sucht das Gespräch mit der Hausleitung zu folgenden Themen:

- Flure und Büros abschließbar machen, sodass ein größerer Schutz gegen unbefugtes Betreten Dritter besteht – gegebenenfalls mittels Transponder.
- Übersichtliche Gestaltung von Räumen und Wegen, sodass die soziale Kontrolle durch Einsehbarkeit von verschiedenen Seiten erhöht wird.

Mehr soziale Kontrolle während des Arbeitens zu Randzeiten kann dadurch gewährleistet werden, dass Mitarbeitende des IKGs ihren Arbeitsplatz frei wählen, um nicht allein, sondern in stärker frequentierter Umgebung zu arbeiten. Wege zum Archiv, dem Dachboden oder Keller können gemeinsam mit einer Vertrauensperson unternommen und dazu Kolleg*innen informiert werden. Die Institutsleitung macht es sich zur Aufgabe, Mitarbeiter*innen im Hinblick auf Gefahrenquellen sexualisierter Gewalt aufmerksam zu machen und sie zu sensibilisieren. Die Arbeit in einem sozial kontrollierten Umfeld erschwert das Vorgehen von Täter*innen. Noch wichtiger sind jedoch klare Regeln im Umgang (Nähe- und Distanzverhalten) und in der Kommunikation miteinander (vgl. Kapitel 3.2).



Parkplatz und Parkhäuser sowie Beleuchtung

Die Institutsleitung sucht das Gespräch mit der Hausleitung, um Wege zum Parkplatz und den Parkhäusern übersichtlicher zu gestalten. Hierzu zählen ggf. die Beseitigung von Zäunen und Hecken, die die Sicht versperren sowie die flächige Beleuchtung von Parkplätzen, Parkhäusern und Wegen dorthin, um eine bessere soziale Kontrolle zu ermöglichen. Durch die flächige Beleuchtung ist neben dem Weg auch die Umgebung einsehbar und dunkle Ecken werden vermieden. So entsteht ein größeres Sicherheitsgefühl bei den Nutzer*innen.

3.1.3 Implikationen Auswirkungen der Maßnahmen auf angestrebte Ziele

Sexualisierte Gewalt kann durch sachliche Maßnahmen nicht vollkommen ausgeschlossen werden, ohne die Mitarbeitenden stark einzuschränken. Die beschriebenen Maßnahmen stellen eine Annäherung dar in der Abwägung von Sicherheit, Schutz und Freiheit der Mitarbeitenden sowie der Teilnehmenden von Veranstaltungen in Haus Villigst. Da sich die Gegebenheiten vor Ort ändern können, muss der Austausch mit der Hausleitung auf Dauer angelegt sein und getroffene Maßnahmen regelmäßig hinsichtlich ihres Nutzens für die Erreichung der Ziele des Schutzkonzepts evaluiert werden.

3.2 Organisatorische Faktoren

Die Ausübung von sexualisierter Gewalt ist immer auch ein Missbrauch von Macht und Vertrauen. Die institutionellen Strukturen bzw. das Fehlen von konkreten Schutzmechanismen erhöhen das Risiko für Grenzverletzungen und können diese Form der Gewalt befördern.

3.2.1 Einflussgrößen: Information, Kommunikation, Kooperation

Unter strukturellen Aspekten können im IKG Risiken auf unterschiedlichen Ebenen existieren:

- Leitung sowie Fachbereichsleitung,
- Hauptamtliche und ehrenamtliche Personen sowie Honorarkräfte,
- Kolleginnen und Kollegen,
- adäquates pädagogisches bzw. methodisch-didaktisches Konzept.

Die Aufzählung ist exemplarisch.

Diese Risikofaktoren führen für sich genommen nicht unmittelbar zu sexualisierter Gewalt. Sie schaffen jedoch für potenzielle Täter*innen aufgrund unzureichender Information, defizitärer Kommunikation und mangelnder Kooperation Zugänge zu sexualisierter Gewalt. Je nach Ausprägung der jeweiligen Merkmale der Einflussgrößen: Information, Kommunikation und Kooperation sinkt oder steigt die Hemmschwelle für Täter*innen zu sexualisierten Gewalttaten. Dazu wird das Verhalten der jeweils betroffenen Menschen beeinflusst, sich Hilfe zu suchen oder (präventive) Maßnahmen einzufordern.



Ausgewählte Beispiele für organisatorische Risikofaktoren sind die nachfolgend genannten. Im IKG gilt es, die Kolleginnen und Kollegen über potenzielle Gefahren zu informieren und für diese ein Bewusstsein zu schaffen:

Gestaltungsbereich	Mögliche Ursachen für sexualisierte Gewalt
Information	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fehlendes Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen ▪ Unzureichende Informationen über Regeln ▪ Intransparenz in der Arbeitsorganisation und eine hohe Mitarbeiterfluktuation ▪ Sexualität als allgemeines Tabuthema verstehen ▪ Fehlende Informationen bei Notfällen
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine oder wenig verbindliche pädagogische Konzepte, insbesondere zum Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie mangelnde, gelebte Beteiligungskonzepte und Beschwerdemöglichkeiten ▪ Fehlende Eignungsverfahren (z.B. keine Einstellungs- und Mitarbeiter*innengespräche über grenzwahrendes Verhalten, fehlende Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis etc.) ▪ Vertrauen und Abhängigkeiten im besonderen Kontext von Glauben und Spiritualität ▪ Vertrauliche Beziehungen im Seelsorge- und Beratungskontext ▪ Patriarchalische Selbstgefälligkeit
Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abhängigkeiten in der Beziehungshierarchie ▪ Geschlossene, abgeschottete Strukturen mit starken Abhängigkeiten und hohem Loyalitätsdruck ▪ Autoritärer Leitungsstil und starre Hierarchien mit großen Machtgefällen ▪ Diffuse, unklare Leitungsstrukturen, die das Ansprechen von Fehlverhalten erschweren ▪ Mangelhafte fachliche Kontrolle und keine verbindlichen Regeln zum grenzwahrenden Umgang ▪ Unzureichende Trennung von Beruf und Privatheit durch Leitung und Mitarbeiter*innen ▪ Kleingruppenarbeit zu zweit ▪ Körperlichkeit in der Kirche (z.B. Umarmungen, überschwängliche Begrüßung)

Abb. 3: Information, Kommunikation, Kooperation

Sämtlichen Risikofaktoren (Ursachen) gilt es, auf der Basis eines integrativen Ansatzes zur Prävention sexualisierter Gewalt, zielgerichtet durch rationale Gestaltung prospektiv vorzubeugen.



3.2.2 Maßnahmen (Regelungen, Sanktionsmechanismen)

Nachfolgend bietet es sich an, eine Auswahl von Maßnahmen im Bereich organisatorischer Faktoren zu benennen, die im IKG bereits umgesetzt sind respektive zeitnah umgesetzt werden sollen (*kursiv gekennzeichnet*):

Information

- *Verpflichtung der Mitarbeitenden des IKGs zur Teilnahme an der Basisschulung: „Hinschauen, Helfen, Handeln“*
- *Awareness Kodex: Verhaltenskodex* bei einem Seminar (vor Beginn zu verabreden) – siehe Kapitel 3.3.2
- *Selbstverpflichtungserklärung für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige*
- *Videotool* zum Verhaltenskodex erstellen
- Feste Verfahrensregeln bei Fällen von sexualisierter Gewalt, wie bei Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt.
- Thematisierung beim Onboarding neuer Mitarbeitender (siehe QM-Handbuch, Dokument)
- Ergänzung der Honorarverträge und der Vereinbarungen über ehrenamtliche Mitarbeit (KGSSG Regelungen sind aufgenommen) Hinweis auf Awareness Kodex ist zu ergänzen
- Information über allgemeingültige Regeln für sämtliche Interessengruppen des IKGs (Verhaltenskodex, KGSSG)
- Information über Ansprechpartner*innen und deren Ansprechbarkeit/ SOS-Ansprechpartner*in innerhalb der EKvW
- Bewusstsein und Sensibilität schaffen
 - z. B. Klarheit in den Absprachen: „Ich darf jemandem sagen, dass ich nicht mit ihm* ihr in einem Raum allein sein möchte!“
 - Offene klare Kommunikation: Wie können wir etwas benennen, ohne dass es gleich zu Abmahnungen oder Beleidigungen kommt?
- Veröffentlichung des Notfallplans durch Aushang auf den Fluren und in Toiletten auf Sichthöhe.

Kommunikation

- Wertschätzende Kommunikation
- Ehrlich Aussprechen und Hinterfragen, was jeweils wahrgenommen wird
- Kommunikationsregeln formulieren für den Umgang mit sexualisierter Gewalt [Regelmäßiger Austausch in Fachbereichssitzungen, im FBA, bei Verwaltungstreffen, bei Treffen mit der Leitung]
- *Internes- und externes Beschwerde-Management etablieren*
- Kommunikations- und Gesprächstraining.

Kooperation

- Regelmäßiger Austausch zu präventiven Maßnahmen mit der Mitarbeitendenvertretung
- Geschlechterparitätische Besetzung in der Fachbereichsleitung ist wünschenswert
- *Stetes Angebot, dass eine dritte Person auf Wunsch einem Gespräch zwischen zwei Personen beiwohnen kann*
- Abhängigkeit ausschließen: „Ich tue dir was Gutes, solange du mir etwas Gutes tust!“
- Sensibilität im Fachbereich: Beziehungsebene immer mitdenken
- Flache Hierarchien dienen dazu, der sexualisierten Gewalt aufgrund eines Machtgefälles vorzubeugen



- Mentoringstrukturen (wie beispielsweise in der Vater-Kind-Arbeit) dienen dazu, im Bedarfsfall erforderliche Unterstützungsleistungen zu bieten.
- Regelmäßige Fortbildung für haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen zum Thema sexualisierte Gewalt und deren Prävention.

3.2.3 Diskussion der Implikationen

Die Gestaltung organisationaler Faktoren trägt in einem besonderen Maße dazu bei, durch Information, Kommunikation und Kooperation sexualisierter Gewalt präventiv vorzubeugen. Die *Information* stellt sicher, dass das notwendige Wissen über Vorgehens- und Handlungsweisen auch vorhanden ist, die *Kooperation* sichert über soziale Bindungen einen aktiven Beitrag zur Erreichung angestrebter Ziele, wobei die *Kommunikation* der modifizierende Faktor ist.

3.3 Personelle Faktoren

Personelle Faktoren setzen im IKG direkt bei den Mitarbeitenden an, da sexualisierte Gewalt immer zwischen Menschen unter Missbrauch einer Beziehungssituation geschieht.

3.3.1 Einflussgrößen

Sexualisierte Gewalt hat in erster Linie mit Machtausübung zu tun. Die Befriedigung sexueller Bedürfnisse steht hier im Hintergrund. Erniedrigungen werden durch Sexualität verstärkt, ausgelöste Scham bei den Betroffenen vermittelt das Gefühl eines "Unterlegen-Seins" und befördern das Schweigen.

Sowohl im Büroalltag als auch im Rahmen von Veranstaltungen kann es zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder sexualisierter Gewalt in strafrechtlichem Kontext kommen. Eine Vielzahl von Abhängigkeitsverhältnissen, insbesondere gegenüber Schutzbefohlenen sind hier denkbar.

Deshalb ist es uns als IKG wichtig, die Gefahren solcher Machtstrukturen wahrzunehmen und zu erkennen.

Die Zustimmung durch Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, das Absolvieren der Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt innerhalb eines Jahres nach Neuanstellung, sowie die Kenntnis des Schutzkonzeptes des IKG sind Grundvoraussetzungen für die Mitarbeit am IKG. Die Geschäftsleitung des IKG sieht sich in der Verantwortung für die Umsetzung des Schutzkonzeptes #Aktion für Prävention.

3.3.2 Maßnahmen

Zur Umsetzung des Schutzkonzeptes werden folgende Maßnahmen bestimmt:

- Jede*r neu einzustellende hauptamtlich Mitarbeitende hat gemäß KGSSG vor Beginn der Tätigkeit im IKG ein erweitertes Führungszeugnis bei der EKvW vorzulegen.
- Neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende haben vor Beginn ihres Einsatzes ebenfalls ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen für den Fall, dass sie:
 - Leitende Funktion im Rahmen von Veranstaltungen haben (Kursleitende, Co-Leitende usw.),



- in der Arbeit mit Schutzbefohlenen (z. B. Kinderteamer*innen) tätig sind.
- Delegierte in Leitungsgremien (z. B. Landesvorstand der Männerarbeit) sind.
- Ausnahmen: Neben- und ehrenamtlich Tätige, die im Rahmen von Veranstaltung mit Erwachsenen einen Vortrag halten oder einen Workshop durchführen.
- Alle hauptamtlich Mitarbeitenden im IKG sind verpflichtet, im ersten Jahr nach Neuanschließung an einer Grundlagenschulung zum Thema „sexualisierte Gewalt“ nach dem Programm „Hinschauen, Helfen, Handeln“ teilzunehmen.
- Alle haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitenden verpflichten sich, das Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt des IKG zu beachten und zu verfolgen (vgl. Selbstverpflichtungserklärung).

Begleitende regelmäßige Maßnahmen sind:

- Risiko- und Potentialanalysen werden regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) im IKG durchgeführt, um kontinuierlich zu prüfen, ob die im Schutzkonzept vorgesehenen Maßnahmen ausreichende Wirksamkeit im Hinblick auf das Präventionsziel entfalten.
- Im Rahmen der jährlich stattfindenden Jahresdienstgespräche sind Aspekte sexualisierter Gewalt und Aspekte des eigenen Sicherheitsgefühls zu thematisieren.
- In den Fachbereichen, in der Verwaltung, in Arbeitsgruppen und im Rahmen von Veranstaltungen werden Vereinbarungen getroffen, wie „sicheres Arbeiten“ gelingen kann – siehe „Verhaltenskodex“.
- Die Leitung verpflichtet sich, Risiken, die sexualisierte Gewalt fördern könnten, abzubauen (z. B. bauliche Bedingungen, s. auch das Kapitel sachliche Faktoren).
- Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, *achtsam* mit den haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und Teilnehmenden umzugehen und im Verdachtsfall dem Interventionsleitfaden der EKvW Folge zu leisten.

3.3.3 Diskussion der Implikationen

Die oben angeführten Maßnahmen sind regelmäßig im Rahmen einer jährlich stattfindenden Sitzung der AG Schutzkonzept zu evaluieren. Die AG Schutzkonzept repräsentiert alle Fachbereiche, Referent*innen sowie Verwaltung, Leitung und die MAV. Der Fachbereichsausschuss wird darüber informiert.



3.4 Integrativer Ansatz als Basis des Präventionskonzeptes

Mit Blick auf eine wirksame Prävention von sexualisierter Gewalt im IKG sind sachliche, organisatorische und personenbezogene Einflussfaktoren in den Blick zu nehmen und das Bedingungsgefüge (Ursachen) der Gestaltungsbereiche und deren Auswirkungen auf das angestrebte Schutzziel stets *integrativ* zu betrachten. Nur so kann eine bestmögliche Prävention und optimale Risikominimierung gelingen: Die kontinuierliche Durchführung von *Risiko- und Potentialanalysen* zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verlangt, die vorhandenen Bedingungen zur Prävention sexualisierter Gewalt regelmäßig neu zu *bewerten* und zielgerichtet zu *gestalten*. *Damit findet ein systematischer Abgleich zwischen dem angestrebten Sollzustand – bestmögliche Bedingungen für Prävention – und dem IST-Zustand statt, dessen Delta die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen aufruft und Ergebnissicherung einfordert.* Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess sichert prospektiv das hohe Schutzniveau vor sexualisierter Gewalt.

In Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen gilt jeweils das Schutzkonzept, welches die höchsten respektive die strengsten Mindeststandards definiert. Demgemäß gelten beispielweise für solche Bereiche, für die das eEFB Mindeststandards definiert, diese auch für das IKG.

Des Weiteren erfordern Arbeitsbereiche im IKG ggf. zusätzliche Maßnahmen – beispielsweise die „Vater-Kind-Arbeit“. Grundsätzlich ist fakultativ zu entscheiden, ob für Arbeitsbereiche ein eigenständiges Schutzkonzept zu erstellen ist.

4 Intervention

Tritt trotz aller Maßnahmen ein Verdachtsfall auf, so wird der Bereich der Prävention verlassen und es ist *Intervention* erforderlich: Innerhalb der EKvW findet diese auf der Grundlage des KGSSG statt.

Bei Intervention gilt grundsätzlich:

- Intervention ist Leitungshandeln der für die Organisation oder Einrichtung zuständigen Personen oder des Gremiums.
- Intervention folgt rechtsstaatlichen Prinzipien und gesetzlichen Vorgaben inklusive dem KGSSG.
- Der Schutz von Betroffenen und Dritten vor akuten Gefährdungen sowie deren Unterstützung ist während des Interventionsverfahrens unbedingt sicherzustellen.
- Die Fürsorgepflichten gegenüber beschuldigten Kolleginnen und Kollegen und Teilnehmenden sind zu berücksichtigen.



Dazu gibt es einheitliche Standards, nach denen gehandelt und ein Sachverhalt geklärt wird. Einen Musterinterventionsplan stellt nachfolgende Abbildung dar:

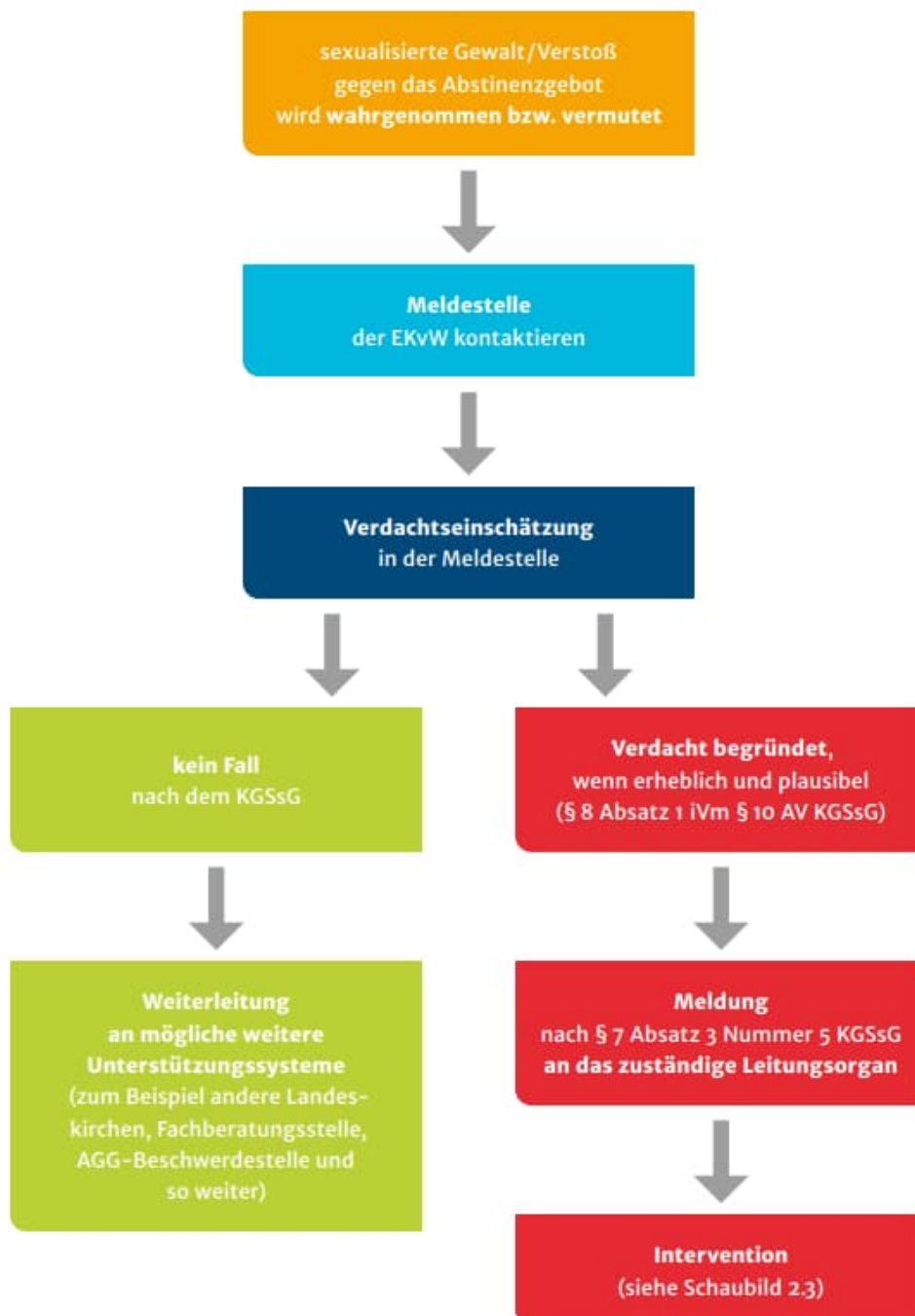


Abb. 4: Ablauf Meldung gemäß § 8 KGSsG¹¹

¹¹ Vgl. EKVW: Interventionsleitfaden : Praxisleitfaden zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen, S. 11.



4.1 Verhalten im Mitteilungsfall

Wenn Menschen im persönlichen Gespräch von sexualisierter Gewalt berichten oder diese andeuten, ist das ein großer Vertrauensbeweis. Auch wenn wir selbst eine solche Geschichte am liebsten nicht wahrhaben wollen, gilt es zunächst einmal darum, Glauben zu schenken – "Ich glaube dir, dass du das so erlebt, erfahren hast!" Ein objektiver Wahrheitsgehalt kann nicht bemessen werden, traumatisierte Menschen erzählen nicht unbedingt (chrono-)logisch.

Dabei ist Folgendes wesentlich:

- Ruhe bewahren und nicht voreilig handeln.
- Die Aussagen ernst nehmen.
- Keine Versprechungen machen, die nicht eingehalten werden können. Dies bezieht sich auch auf den von den meisten Betroffenen sexualisierter Gewalt geäußerten Wunsch, dass mit niemandem darüber gesprochen wird.
- Das weitere Vorgehen immer mit dem Betroffenen absprechen.
- Den Betroffenen versichern, dass sie keine Schuld an der Tat tragen.
- Die Betroffenen loben für den Mut, sich anzuvertrauen. Dies war der richtige Schritt.
- Gesprächsbereitschaft signalisieren, aber keine Gespräche einfordern.
- Aussagen der betroffenen Person genau dokumentieren. Wenn digital dann in einem geschützten, verschlüsselten Ordner.
- Der Person anbieten, die Meldestelle anzurufen. Die Meldestelle kümmert sich um alle weiteren Schritte und informiert z. B. die Leitung.
- Möglichkeiten anbieten, sich in einem seelsorgerlichen Gespräch anzuvertrauen. Dies kann eine Pfarrperson des Vertrauens sein.
- Verschwiegenheit über die Identität der betroffenen Person, über die Leitung und die Meldestelle hinaus, ist für den Schutz der betroffenen Person unerlässlich.
- Es ist wichtig auf die eigenen Emotionen zu achten. Gegebenenfalls ist es gut, sich selbst eine Vertrauensperson zu suchen, um über das eigene Erleben zu sprechen. Die Identität der betroffenen Person soll dabei durch Anonymisierung gewahrt bleiben.
- Es ist wichtig, auf die eigenen Grenzen zu achten. Niemand soll sich überfordern. Deshalb kann es auch richtig und entscheidend sein, betroffenen Kindern oder Jugendlichen, betroffenen Teilnehmenden, betroffenen Mitarbeitenden, betroffenen neben- und ehrenamtlich Tätigen einen anderen Gesprächspartner zuzuweisen.
- Hinweis auf örtliche, spezialisierte Fachberatungsstellen, bei denen Hilfe gefunden werden kann (www.hilfe-portal-missbrauch.de); Hotline: 0800 2255 530; Telefonzeiten: Mo., Mi., Fr.: 9.00 bis 14.00 Uhr; Di., Do.: 15.00 bis 20.00 Uhr.

Zwischen dem „Verhalten im Mitteilungsfall“ und dem „Verhalten im Verdachtsfall“ steht der „Beobachtungsfall“, bei dem eine Person eine Situation *beobachtet*, die durch sexualisierte Gewalt gekennzeichnet zu sein scheint. Dabei gilt es zu konstatieren, dass es sich erst einmal um subjektive Wahrnehmung handelt, die es durch Ansprache der betroffenen Person zu verifizieren gilt. Dies kann u.U. sehr schwierig sein, da Betroffene nicht immer bereit respektive in der Lage sind, die ihnen



angetane sexualisierte Gewalt zu erkennen und zu benennen. In solchen Fällen kann eine Beratung durch die Meldestelle angezeigt sein. Wichtig ist hierbei, stets die individuelle Wahrnehmung zu verbalisieren.

4.2 Verhalten im Verdachtsfall

Tritt ein Verdachtsfall auf, sollten alle Beteiligten die Ruhe bewahren und nicht übereilt handeln! In jedem Fall muss die Meldestelle¹² der EKvW informiert und der weitere Ablauf besprochen werden.

Folgendes gilt es dabei zu beachten:

- Dokumentieren: Was habe ich gesehen? Wer ist betroffene Person, wer ist tatverdächtige Person? Unbedingt Zeit und Ort des Geschehens, aber auch des Gespräches mit der betroffenen Person notieren!
- Es besteht eine Meldepflicht, aber keine Anzeigepflicht.
- Meldestelle anrufen und den dokumentierten Fall schildern. Die Meldestelle kann ggfs. beraten, ob ein relevanter Fall vorliegt.
- Die Meldestelle wird nach Prüfung, ob ein relevanter Fall vorliegt, die jeweilige Leitung informieren.
- Die Ermittlungs- und Aufklärungsarbeit ist Sache der Polizei und Staatsanwaltschaft.
- Mit den betroffenen Personen einfühlsam sprechen. Lieber fragen, was sie sich an Unterstützung wünschen, als z. B. Ratschläge erteilen. Auf keinen Fall selbst den Tathergang ermitteln wollen. Wer Betroffene „verhört“, macht sich der Einflussnahme schuldig und gefährdet die Ermittlungen!
- Sexualisierte Gewalt nach Definition des KGSSG geht über strafrechtlich relevante und meldepflichtige Fälle hinaus.
- Verschwiegenheit über den Kreis der*des Betroffenen, der Leitung und der Fachstellen hinaus ist für den Schutz der*des Betroffenen unerlässlich.
- Verschwiegenheit über die Identität der betroffenen Person, über die Leitung und die Meldestelle hinaus, ist für den Schutz der betroffenen Person unerlässlich.
- Es ist wichtig, auf die eigenen Emotionen zu achten! Gegebenenfalls ist es gut, sich selbst eine Vertrauensperson zu suchen, um über das eigene Erleben zu sprechen. Die Identität, der von sexualisierter Gewalt betroffenen Person soll, dabei aber durch Anonymisierung gewahrt bleiben.
- Es ist wichtig, auf die eigenen Grenzen zu achten. Niemand soll sich überfordern. Deshalb kann es richtig sein, betroffenen Kindern oder Jugendlichen, betroffenen Teilnehmenden, betroffenen Mitarbeitenden, betroffenen neben- und ehrenamtlich Tätigen einen anderen Gesprächspartner zuzuweisen.
- Die beschuldigte Person wird nicht eigenmächtig zur Rede gestellt respektive informiert.

Sexualisierte Gewalt ist in vielen Fällen eine Straftat oder zieht zumindest arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen nach sich und ist deshalb in keiner Weise zu verharmlosen. Der Schutz der*des Betroffenen hat immer vor dem Schutz des*der Täter*in Vorrang. Doch auch die Folgen einer voreiligen oder falschen Verdächtigung können schwerwiegend sein. Anschuldigungen können, auch wenn sie sich im Verlauf der Ermittlungen als falsch erweisen, die Biografie eines Menschen nachhaltig

¹² Fachstelle, Meldestelle der EKvW, Ansprechpartner*innen: Frau Jelena Kracht, Herr Christian Weber.



zerstören. Deshalb ist es im Verdachtsfall unbedingt geboten, Diskretion zu wahren, wenngleich der Verdacht konsequent verfolgt werden muss.

Grundsätzlich hat im Fall sexualisierter Gewalt die institutionelle Aufarbeitung seitens des IKGs respektive der EKvW hohe Priorität: Ursachen, Ausmaß und Folgen sexualisierter Gewalt müssen benannt, untersucht und Konsequenzen abgeleitet werden.

4.3 Der Notfallplan

Der Notfallplan setzt schriftlich fixierte Leitplanken und muss stetig angepasst und weiterentwickelt werden. Der Notfallplan muss auf individuelle Strukturen und Bedingungen abgestimmt werden und unter anderem folgende Fragen beantworten:

- Wer sind Ansprech-/Vertrauenspersonen innerhalb des IKGs? Individuelle Vertrauensperson bzw. direkte Kontaktaufnahme zur Meldestelle
- Wie reagiert man bei einem Hinweis bzw. einer Wahrnehmung von sexualisierter Gewalt? (siehe 4.2)
- Wie verhält man sich gegenüber Betroffenen und Beschuldigten? (siehe 4.2)
- Wie werden entsprechende Hinweise dokumentiert? Vertrauensperson muss dokumentieren! Betroffene(r) muss ebenfalls dokumentieren (Dokumentationspflicht!)
- Wo kann man sich fachlich beraten lassen? Meldestelle LKA (intern)
- Was passiert, nachdem ein Hinweis an die zuständigen Meldebeauftragten weitergegeben wurde? Bei einem relevanten Fall Information der Leitung und Bildung eines Interventionsteams.

Grundsätzlich ist im Kontext der Meldepflicht zu beachten, dass gemäß § 203 StGB Angehörige verschiedener Berufsgruppen zur besonderen Verschwiegenheit verpflichtet sind. Unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtslage benötigen die Angehörigen dieser Berufsgruppen im Meldefall eine *Schweigepflicht-Entbindungserklärung* der*des jeweils Betroffenen oder deren Eltern, um rechtskonform handeln zu können. Das Seelsorgegeheimnis bleibt davon unberührt.

4.4 Interventionsteam

Erfolgt die Weitergabe einer Meldung durch die Meldestelle an die Leitung des Instituts für Kirche und Gesellschaft der EKvW, ist ein *Interventionsteam* zu bilden. Das Interventionsteam ist beratend tätig und leitet ggf. weitere Schritte ein.

Die Leitung des IKGs führt das Interventionsteam, dem folgende Mitglieder angehören: Externe Fachberatung, Öffentlichkeitsarbeit (LKA/IKG), Vertreter der MAV (IKG), Arbeitsrechtler (LKA), Ansprechstelle für Betroffene. Sollte der*die beschuldigte Person aus einer dieser Gruppen kommen, wird ein*e andere*r Vertreter*in benannt. Handlungsmaxime ist: *„Interventionsteams handeln immer betroffenenorientiert!“*¹³

Das Interventionsteam ist ebenfalls im Notfallplan zu benennen.¹⁴

¹³ EKvW: Interventionsleitfaden : Praxisleitfaden zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen, S. 25.

¹⁴ Vgl. EKvW: Interventionsleitfaden : Praxisleitfaden zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen.

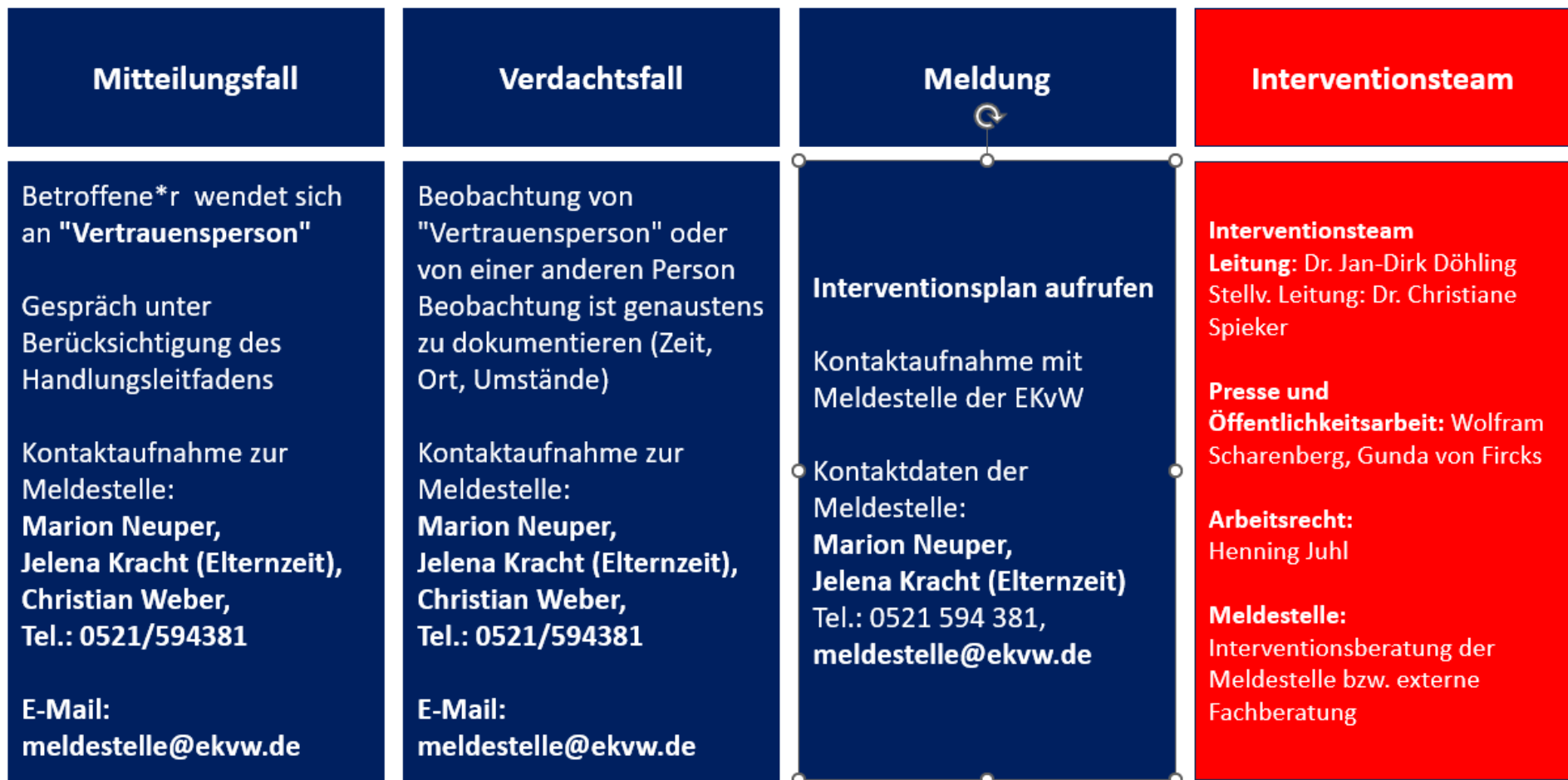


Abb. 5: Notfallplan: „#Aktion für Prävention“

5 Ausblick

Das KGSsG sieht vor, dass alle kirchlichen Ämter und Werke, alle Kirchengemeinden und kreiskirchlichen Einrichtungen bis zum März 2024 ein jeweiliges Schutzkonzept bzw. ein jeweiliges Präventionskonzept entwickeln und verabschieden. Das Präventionskonzept des IKGs „# Aktion für Prävention“ steht damit in engem Zusammenhang mit vielen anderen Präventionskonzepten:

Auf der Ebene der EKvW gibt es regelmäßige Treffen von allen Multiplikator*innen für Schulungen im Bereich sexualisierter Gewalt und mit sämtlichen Präventionsbeauftragten. Die Treffen werden von der Fachstelle Prävention und Intervention moderiert. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch untereinander und haben zum Ziel, sämtliche Akteure informiert zu halten.

Ergänzend dazu besteht ein kontinuierlicher Austausch zwischen Ämtern und Einrichtungen am Campus Villigst: Hierzu erfolgt eine intensive Aussprache zu inhaltlichen Aspekten der jeweiligen Schutzkonzepte und deren Weiterentwicklung. Regelmäßige Arbeitstreffen der Präventionsbeauftragten dienen dazu, gemeinsame Standards im Bereich der sachlichen Einflussfaktoren der Prävention sexualisierter Gewalt am Campus zu verankern und diese als Standards, in Abstimmung mit der Tagungsstätte Haus Villigst, zu definieren.

Mit Ämtern und Einrichtungen, die im Haus landeskirchlicher Dienste in Dortmund tätig sind, wird angestrebt, gemeinsame Kriterien für die Güte von Schutzkonzepten zu entwickeln. Die Diskussion der jeweiligen Implikationen bietet schließlich Anhaltspunkte für eine kontinuierliche Verbesserung einzelner Präventionskonzepte.

Im Rahmen seiner Präventionsarbeit trifft sich die Arbeitsgruppe „IKG Schutzkonzept“ obligatorisch einmal jährlich. Anlassbezogen können weitere Treffen anberaumt werden. Risiko- und Potenzialanalysen sollen im IKG obligatorisch alle zwei Jahre durchgeführt werden. Daneben erfolgt eine aktive Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der ForuM-Studie, deren Implikationen zielgerichtet in der Präventionsarbeit des IKGs ihre Berücksichtigung finden sollen. Schließlich veröffentlicht das IKG kontinuierlich Aktualisierungen des vorliegenden IKG Schutzkonzeptes, worin die „#Aktion für Prävention“ im IKG ihren Ausdruck findet.

Mit Blick auf die Interventionsarbeit ist aus Sicht des IKGs nach Abschluss der akuten Phase einer Fallbearbeitung oder Krisenintervention die Aufmerksamkeit auf die Nachsorge, Aufarbeitung und Veränderung zu richten:

- Betroffene und anderweitig beteiligte Personen benötigen ggf. juristische Beratung, Seelsorge oder therapeutische Beratung, die sie eigenständig nicht organisieren oder finanzieren können.
- Fachbereiche, in denen sexualisierte Gewalt oder grenzverletzendes Fehlverhalten stattgefunden hat, sind starken Belastungen ausgesetzt, die ggf. Supervision, ein Mediationsverfahren, Organisationsentwicklungsmaßnahmen und weitere fachliche Begleitung erfordern.
- Zu Unrecht beschuldigte Personen haben einen Anspruch auf Rehabilitation und Betreuung.

Hierbei ist insbesondere auf die Expertise und die Ressourcen des Landeskirchenamtes zurückzugreifen.



6 Anlagen und Handlungshilfen

Als Anlagen liegen dem IKG-Schutzkonzept bei:

- Anforderung eines Erweiterten Führungszeugnisses für nebenamtlich Tätige im IKG
- Anforderung eines Erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige im IKG
- IKG-Selbstverpflichtungserklärung für hauptamtlich und nebenamtlich Mitarbeitende sowie für ehrenamtlich Tätige.

Handlungshilfen dienen dazu, das praktische Handeln zu systematisieren und einem zielgerichteten Vorgehen in der Präventionsarbeit zu folgen.

Als Handlungshilfen können die im Folgenden aufgeführten Quellen und Dokumente dienen:

- Interventionsleitfaden der EKvW – [Downloads :: Evangelisch in Westfalen - EKvW \(evangelisch-in-westfalen.de\)](#)
- Publikationen der EKD zur Veröffentlichung der ForuM Studie – [Forum Studie \(forum-studie.de\)](#)
- [Publikationen der EKD zum Thema Missbrauch – EKD](#)
- [Aufarbeitungsstudie ForuM – EKD](#)