

Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

für Landeskirchenamt, Amt für Revision, Martin-Bucer-Haus
sowie für alle Einrichtungen und Dienststellen,
die ihren Sitz im Haus der Kirche haben

Präambel

Das vorliegende Schutzkonzept wurde für das Landeskirchenamt, Amt für Revision, Martin-Bucer-Haus sowie für alle Einrichtungen und Dienststellen entwickelt, die ihren Sitz im Haus der Kirche haben, um einen klaren Rahmen für den Schutz vor sexualisierter Gewalt zu schaffen. Es beschreibt Grundprinzipien und konkrete Maßnahmen, die helfen sollen, Grenzverletzungen zu verhindern, Risiken zu erkennen und im Verdachtsfall verantwortungsvoll zu handeln. Der Schutz der Würde und der sexuellen Selbstbestimmung aller Menschen, die hier arbeiten oder Angebote wahrnehmen, steht dabei im Mittelpunkt.

Das Schutzkonzept umfasst die drei zentralen Handlungsfelder Prävention, Intervention und Aufarbeitung. Es beschreibt die Grundprinzipien und Maßnahmen, die erforderlich sind, um Grenzverletzungen zu verhindern, Risiken frühzeitig zu erkennen, Verdachtsfälle verantwortungsvoll zu bearbeiten und Betroffene zu unterstützen. Zugleich legt es verbindliche Standards für die sichere und transparente Gestaltung von Arbeits- und Gesprächssituationen fest, nimmt den bestehenden Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden auf, berücksichtigt strukturelle Risiken und zeigt Wege auf, wie eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens gestärkt werden kann. Ergänzend werden Maßnahmen zur Sensibilisierung durch Schulungen sowie die Einbindung externer Fachstellen dargestellt.

Darüber hinaus berücksichtigt das Konzept strukturelle Risiken im Arbeitsumfeld und zeigt auf, wie eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Offenheit gefördert werden kann. Damit wird nicht nur Schutz geschaffen, sondern auch Handlungssicherheit für alle Mitarbeitenden.

Die Umsetzung dieses Schutzkonzeptes wird auf Initiierung der Dienststellenleitung überprüft, evaluiert und an neue Entwicklungen angepasst. Das Konzept wird in der Regel einmal im Jahr sowie bei Bedarf anlassbezogen überprüft und fortgeschrieben. So trägt es dazu bei, einen sicheren Arbeits- und Wirkungsraum zu gewährleisten, in dem Verantwortung klar geregelt und Vertrauen gestärkt wird.

Die rechtlichen Grundlagen dieses Schutzkonzeptes basieren auf:

- „Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ vom 26. Februar 2021 (KABl. Nr. 3/2021, S. 40).
- „Verordnung zur Ausführung der gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ vom 16. Juli 2022 (KABl. Nr. 8/2022, S. 228) in der jeweils geltenden Fassung.
- Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Tätige im Bereich der EKKW (Juni 2023).
- Das Rahmenschutzkonzept der EKKW (Kurzfassung vom 4. Dezember 2022) und die Rahmendienstvereinbarung zwischen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und der Landeskirche vom 20. Dezember 2022 mit dem landeskirchlich für alle Mitarbeitenden verbindlichen Verhaltenskodex und der Mustervorlage zur Risikoanalyse.

Leitbild

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies beinhaltet auch den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung.

Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), ihre Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. sowie die gliedkirchlichen diakonischen Werke setzen sich für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirken auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Gerade vor dem Hintergrund der sexualisierten Gewalt auch im Bereich der evangelischen Kirche in den zurückliegenden Jahren verpflichtet der kirchliche Auftrag 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.

Deshalb sind im Landeskirchenamt, Amt für Revision, Martin-Bucer-Haus sowie in allen Einrichtungen und Dienststellen, die ihren Sitz im Haus der Kirche haben, alle Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen oder im kirchlichen Bereich mitarbeiten, vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen. Um dies zu gewährleisten, verpflichten sich alle Mitarbeitenden zu einer Kultur des Respekts und des grenzachtenden Verhaltens. Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt die dafür notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt (Prävention) sowie die Verfahrensweisen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt vermutet wird oder vorliegt (Intervention) und benennt Hilfen in Fällen sexualisierter Gewalt in Gegenwart und Vergangenheit (Aufarbeitung).

Dieses Konzept soll einen kontinuierlichen Schutzprozess anleiten und begleiten. Deshalb wurde es partizipativ unter Beteiligung vieler Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Handlungsfeldern erstellt und laufend in allen seinen Teilen sich verändernden Anforderungen angepasst.

Bestandsaufnahme und Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist im Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt ein zentraler Bestandteil. Sie dient dazu strukturelle, personelle und situative Risiken zu identifizieren, die sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz begünstigen könnten.

Strukturelle Risiken

Risiken, die aus den Rahmenbedingungen einer Organisation entstehen (z. B. aus Regeln, Abläufen, Räumen oder Hierarchien).

Beispiele: Unklare Zuständigkeiten, fehlende Aufsicht, schlecht einsehbare, schlecht beleuchtete Räume etc.

Personelle Risiken

Risiken, die mit einzelnen Personen oder ihrem Verhalten zusammenhängen.

Beispiele: Fehlende Sensibilität für Grenzen, Machtmissbrauch etc.

Situative Risiken

Risiken, die in bestimmten Situationen oder Momenten entstehen.

Beispiele: Einzelbetreuung ohne Kontrolle, Übernachtungssituationen, Umkleidesituationen, Fahrstuhl, Fahrgemeinschaften etc.

Verhaltenskodex

Auf der Basis ihres Leitbildes und des geltenden Rahmenschutzkonzeptes verpflichtet die EKKW alle ihre haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Dieser Verhaltenskodex gilt daher auch für das Landeskirchenamt, Amt für Revision, Martin-Bucer-Haus sowie für alle Einrichtungen und Dienststellen, die ihren Sitz im Haus der Kirche haben. Unsere Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen („Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“) sowie die Zusammenarbeit, der Umgang und das Miteinander mit den Kolleg:innen und Mitarbeitenden ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre meines Gegenübers. Das gilt insbesondere für alle Situationen unter vier Augen.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch ein durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehendes Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich will versuchen, dagegen aktiv Stellung zu beziehen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, will ich mich dafür einsetzen, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen eingeleitet werden können. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen. Ich weiß, dass ich mich jederzeit beraten und unterstützen lassen kann.
5. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgang mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.

Fachliche Standards

Dieses Kapitel konkretisiert den Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt für die Zusammenarbeit im Haus der Kirche und im Martin-Bucer-Haus durch fachliche Standards. Es handelt sich dabei um verbindliche Regeln und Vorgehensweisen, die für eine professionelle und ethisch begründete Zusammenarbeit sorgen sollen. Die fachlichen Standards wurden von einer Arbeitsgruppe unterschiedlicher Mitarbeitenden aus dem Verhaltenskodex abgeleitet. Dabei werden zentrale Aspekte wie die Gestaltung von Nähe und Distanz auf körperlicher, räumlicher, digitaler und psychischer Ebene, der respektvolle und diskriminierungsbewusste Umgang miteinander sowie der Umgang mit Machtgefällen und Hierarchien in den Blick genommen. Es werden verbindliche Leitlinien für ein respektvolles, grenzachtendes Miteinander beschrieben und Orientierung für den beruflichen Alltag gegeben.

Gestaltung von Nähe und Distanz

Menschen unterscheiden sich in ihren Bedürfnissen nach Nähe und Distanz. In professionellen Verhältnissen stehen Menschen nochmals in einer besonderen Beziehung zueinander, sodass hier nicht nur auf die individuellen Bedürfnisse geachtet werden muss, sondern auch gerade aufgrund von besonderen Machtkonstellationen einheitliche Regelungen zum Schutz aller vereinbart werden müssen. Nähe und Distanz kann auf unterschiedlichen Ebenen hergestellt werden, z. B. auf körperlicher, psychischer, räumlicher und digitaler.

Auf körperlicher Ebene

- Unangemessene Berührungen (z. B. Tatscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen), auch wenn Berührung scheinbar zufällig geschieht, sind zu unterlassen. Jegliche körperliche Berührung bedarf der vorherigen Nachfrage und Zustimmung der betroffenen Person (z. B. in Trostsituationen). Die Notwendigkeit und Angemessenheit sind situativ zu prüfen. Als Grundsatz gilt: „Nur ja heißt ja!“, die persönlichen Grenzen sind zu wahren.
- Grenzverletzungen dürfen thematisiert und nicht übergangen werden.
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen sind zu unterlassen (z. B. „Setz‘ dich auf meinen Schoß usw.).

Auf psychischer Ebene

- In professionellen Kontexten ist darauf zu achten, dass weder persönliche und intime Fragen gestellt noch eigene persönliche und intime Details ungefragt geteilt werden. Dies beinhaltet Themen wie Sexualität und sexuelle Orientierung, Partnerschaft und familiäre Angelegenheiten.

Auf räumlicher Ebene

- Räume, in denen sich mehrere Personen aufhalten, müssen jederzeit öffentlich zugänglich sein. Das Abschießen von Türen von innen ist grundsätzlich nicht erlaubt (außer in Gefahrensituationen, z. B. ein Amoklauf).
- Einzelgespräche finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Wenn das Gespräch in einem geschlossenen Raum stattfindet, sollten die Sitzpositionen so gewählt werden, dass alle Beteiligten jederzeit ungehindert zur Tür gelangen können. Die Sitzordnung hat so zu erfolgen, dass ein ausreichender Abstand

zu anderen Personen vorhanden ist. Für Einzelgespräche ist ein Tisch als Trennung vorgesehen. Die Räume müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Wenn möglich, werden andere Mitarbeitende vorab über den Ort und die Zeit des Gesprächs informiert.

Auf digitaler Ebene

- Die Nutzung erfolgt ausschließlich über von der EKKW freigegebene und zentral verwaltete Systeme. Private Endgeräte, private Applikationen sowie private Nutzerkonten sind für dienstliche Videokonferenzen und Chat-Kommunikation nicht zulässig, da eine Datenschutz- und IT-sicherheitskonforme Nutzung nicht gewährleistet werden kann (vgl. DSG-EKD, ITSVO-EKD, IuKG sowie einschlägige kirchliche Richtlinien).
- E-Mails, Kurznachrichten, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug oder das Verbreiten pornografischen Materials sind zu unterlassen.
- Unangemessene oder aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken ebenso.

Diskriminierungsbewusster, wertschätzender und respektvoller Umgang

Durch Sprache und Wortwahl und Gesten können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher sollte jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und Respekt geprägt sein sowie mögliche Diskriminierung unterlassen werden. In Dienstbesprechungen ist respektvolle Sprache zu verwenden; sprachliche Grenzverletzungen werden sofort adressiert.

Nicht geduldet werden:

- Die Ansprache von Mitarbeitenden mit einem Kose- oder Spitznamen ohne deren Zustimmung. Mitarbeitende werden mit ihrem Nachnamen (ggf. Vornamen) angesprochen.
- Sexuell anzügliche Bemerkungen oder Witze, wie jede Form von sexualisierter Sprache.
- Fragen mit sexuellem Inhalt, zum Beispiel zum Privatleben oder zur Intimsphäre sind zu unterlassen.
- Abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen, insbesondere rassistische, sexistische und diskriminierende Äußerungen.
- Aufdringliches und einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke.

Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist sofort einzuschreiten und Position zu beziehen.

Schutzmaßnahmen bei Hierarchie und Machtgefälle

In Arbeitskontexten mit ausgeprägter Hierarchiestruktur bestehen besondere Herausforderungen im Hinblick auf den Schutz von Mitarbeitenden. Wenn Beschäftigte gegenüber Vorgesetzten in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen oder strukturelle Machtungleichgewichte bestehen, können Verunsicherungen, Grenzverletzungen oder Übergriffe leichter erfolgen. Führungskräfte und Menschen in Machtpositionen tragen hier eine besondere Verantwortung.

Sie sind verpflichtet, ihre Leitungsfunktion nachvollziehbar, transparent und im Dialog mit den Mitarbeitenden auszuüben. Dazu gehört auch die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für asymmetrische Machtverhältnisse sowie deren Auswirkungen auf Entscheidungen, Beziehungen und Kommunikationsprozesse. Siehe auch EKKW-Führungsgrundsätze [EKKW Junia -2025_ekkw_Führungsgrundsätze_LKA.pdf - Alle Dokumente](#))

Folgende Regeln zu Schutzmaßnahmen bei Hierarchien und Machtgefällen sind für alle verbindlich:

Abstands- und Abstinenzgebot

In Abhängigkeitsverhältnissen gilt das Abstands- und Abstinenzgebot, d. h. in Arbeitsbeziehungen mit einem Machtgefälle ist die Befriedigung eigener Interessen und (sexueller) Bedürfnisse sowie sexuell bestimmter, grenzüberschreitender Wünsche unzulässig.

Bestehen oder entstehen persönliche oder intime Beziehungen innerhalb eines hierarchischen Gefüges, muss sichergestellt werden, dass daraus keine Abhängigkeiten, Bevorzugungen oder Konflikte resultieren. Die Wahrung der professionellen Distanz und gegenseitiger Respekt im institutionellen Rahmen sind hierbei leitend. Eine Offenlegung der persönlichen Beziehung gegenüber vorgesetzten Personen ist Ausdruck eines transparenten Umgangs mit dem hierarchischen Gefüge.

Schutzräume schaffen

Darüber hinaus haben Führungskräfte die Aufgabe, konkrete Schutzräume zu schaffen. Es soll möglich sein, Unsicherheiten, Konflikte oder auch Grenzverletzungen ohne Angst zur Sprache zu bringen. Sensibilität im Umgang mit Macht allein reicht dafür nicht aus. Es braucht konkrete Orte, feste Formate oder bewährte Rituale, in denen Probleme offen angesprochen werden können. Beschwerde- und Rückmeldewege müssen niedrigschwellig, unabhängig und geschützt zugänglich sein, damit mögliche Grenzverletzungen ohne Angst vor Nachteilen angesprochen werden können.

Absicherung von Grauzonen

Besondere Aufmerksamkeit gilt Situationen, in denen persönliche Nähe und institutionelle Macht aufeinandertreffen, etwa bei Mitarbeitergesprächen, Leistungsbeurteilungen oder vertraulichen Einzelgesprächen. Diese sogenannten Grauzonen müssen klar benannt und durch institutionelle Standards abgesichert werden, etwa durch das Prinzip, Gespräche zu zweit zu führen, durch die Wahl offener Räume oder durch die Protokollierung von Inhalten.

Kultur der Fehlerfreundlichkeit

Es ist eine positive Fehlerkultur im Haus der Kirche und im Martin-Bucer-Haus zu etablieren, die es allen Mitarbeitenden ermöglicht, frühzeitig Probleme, Irritationen oder Grenzverletzungen anzusprechen, gemeinsam zu analysieren und daraus gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen abzuleiten. Wer Beobachtungen oder Fehler meldet, kann sicher sein, dass professionell, respektvoll und konstruktiv damit umgegangen wird. Eine gelebte Fehlerkultur ist die Grundlage für ein funktionierendes Beschwerdeverfahren und Teil des Schutzkonzeptes. Sie trägt zu einem vertrauensvollen Miteinander und zu einer achtsamen und sicheren Arbeitskultur bei.

Orientierung für Mitarbeitende

Umgang mit Fehlern

Fehler werden als Chance zur Verbesserung von Strukturen und Prozessen verstanden (Lernende Organisation). Mitarbeitende übernehmen Verantwortung für ihr Handeln und sprechen Fehlverhalten offen an. Wer einen Fehler macht, darf ihn benennen und erhält Unterstützung statt Schuldzuweisungen.

Offenheit ermöglichen

Mitarbeitende dürfen sagen, wenn sie nicht auf bestimmte Merkmale oder Verhaltensweisen reduziert werden möchten (z. B. Kleidung, persönliche Eigenheiten). Solche Rückmeldungen werden ernst genommen. Niemand soll mit „Stell‘ dich nicht so an.“ abgewiesen werden.

Konstruktive Kritik fördern

Rückmeldungen erfolgen respektvoll und sachlich. Auch sensible Themen wie sexualisierte Sprache oder unangemessene Witze dürfen angesprochen werden.

Kommunikationsräume schaffen

Verlässliche Gesprächsangebote und eine offene Gesprächskultur ermöglichen Rückfragen, Unsicherheiten und Beschwerden, zum Beispiel in Teamsitzungen, Supervision oder Personalentwicklungsgesprächen.

Strukturen reflektieren

Ursachen und Zusammenhänge von Fehlverhalten werden sachlich analysiert. Dabei wird nicht nur individuelles, sondern auch systemisches Handeln in den Blick genommen.

Maßnahmen ableiten

Aus den Erkenntnissen werden konkrete Schritte zur Prävention und Verbesserung entwickelt und deren Umsetzung überprüft.

Diese Fehlerkultur ist allen bekannt zu machen und Teil des Schutzkonzepts. Sie fördert Vertrauen, Achtsamkeit und Respekt im Miteinander.

Sensibilisierung durch Präventionsschulungen für Mitarbeitende

Um Menschen im Raum der Kirche vor den verschiedenen Formen und Ausprägungen von Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung zu schützen, ist es notwendig, alle Mitarbeitenden im kirchlichen Bereich für das Thema sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren und regelmäßig zu schulen bzw. zu unterweisen. Die zentralen Standards für die Durchführung und Dokumentation dieser Schulungen werden nachfolgend skizziert.

Im Hinblick auf Dauer und Inhalte der Schulungen werden grundsätzlich drei Zielgruppen unterschieden: (1) alle Mitarbeitenden, (2) Mitarbeitende mit Verantwortung für oder in Einzelkontakt zu Kindern, Jugendlichen und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie (3) Mitarbeitende in Leitungsfunktionen (mit umfassender Personalverantwortung). Die Verantwortung für die Organisation der Schulungen liegt bei den zuständigen Personalverantwortlichen, die darin von der Personalabteilung unterstützt werden.

Für alle drei Zielgruppen sind, entsprechend dem EKD-Standard „hinschauen – helfen – handeln“, Umfang, spezifische Inhalte und Methoden für die sogenannten Basisschulungen definiert. Darauf aufbauend sollen zukünftig jährliche Unterweisungen, die sich an den Formaten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes orientieren, die elementare Handlungssicherheit absichern. Darüber hinaus wird es verschiedene, bedarfs- und interessengeleitete Schulungsangebote geben, die der Auffrischung und Vertiefung der Inhalte der Basisschulungen dienen. Diese Angebote können sowohl zielgruppenspezifisch als auch zielgruppenübergreifend angeboten und wahrgenommen werden.

Auch Schulungen externer Anbieter können (auf Antrag) durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der EKKW anerkannt werden.

Die Dokumentation der Schulungen erfolgt durch die Personalabteilung in der Personalakte.

Verdachtsklärung und Intervention

Klare Meldewege und neutrale Anlaufstellen

Für den Fall, dass Mitarbeitende von Machtmissbrauch oder sexualisierter Gewalt betroffen sind, ist eine eindeutige Struktur von Zuständigkeiten und Meldewegen erforderlich. Mitarbeitende müssen sich auch außerhalb der hierarchischen Linien an geschulte, neutrale Vertrauenspersonen oder externe Anlaufstellen wenden können. Die Möglichkeit, Hinweise anonym oder vertraulich weiterzugeben, etwa über ein Clearingverfahren oder ein Hinweisgebersystem, senkt die Hürde für Meldungen und schützt Betroffene.

Ansprechpersonen

Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Sabine Kresse, E-Mail: Sabine.Kresse@ekkw.de

Telefon: 0561 9378 408, mob. 0151 16 75 20 77

Dr. Felicitas Klingler, E-Mail: Felicitas.Klingler@ekkw.de

Telefon: 0561 9378 1304

Weitere Informationen sowie externe Ansprechstellen finden Sie hier:

Intranet EKKW Iunia: [Fachstelle zum Umgang mit Sexualisierter Gewalt](#)

Internet EKKW Homepage: [Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der EKKW](#)

Anonyme und kostenfreie Beratungsstelle für Betroffene in Kirche und Diakonie

KuBuS – Kontakt, Beratung, unabhängige Stelle

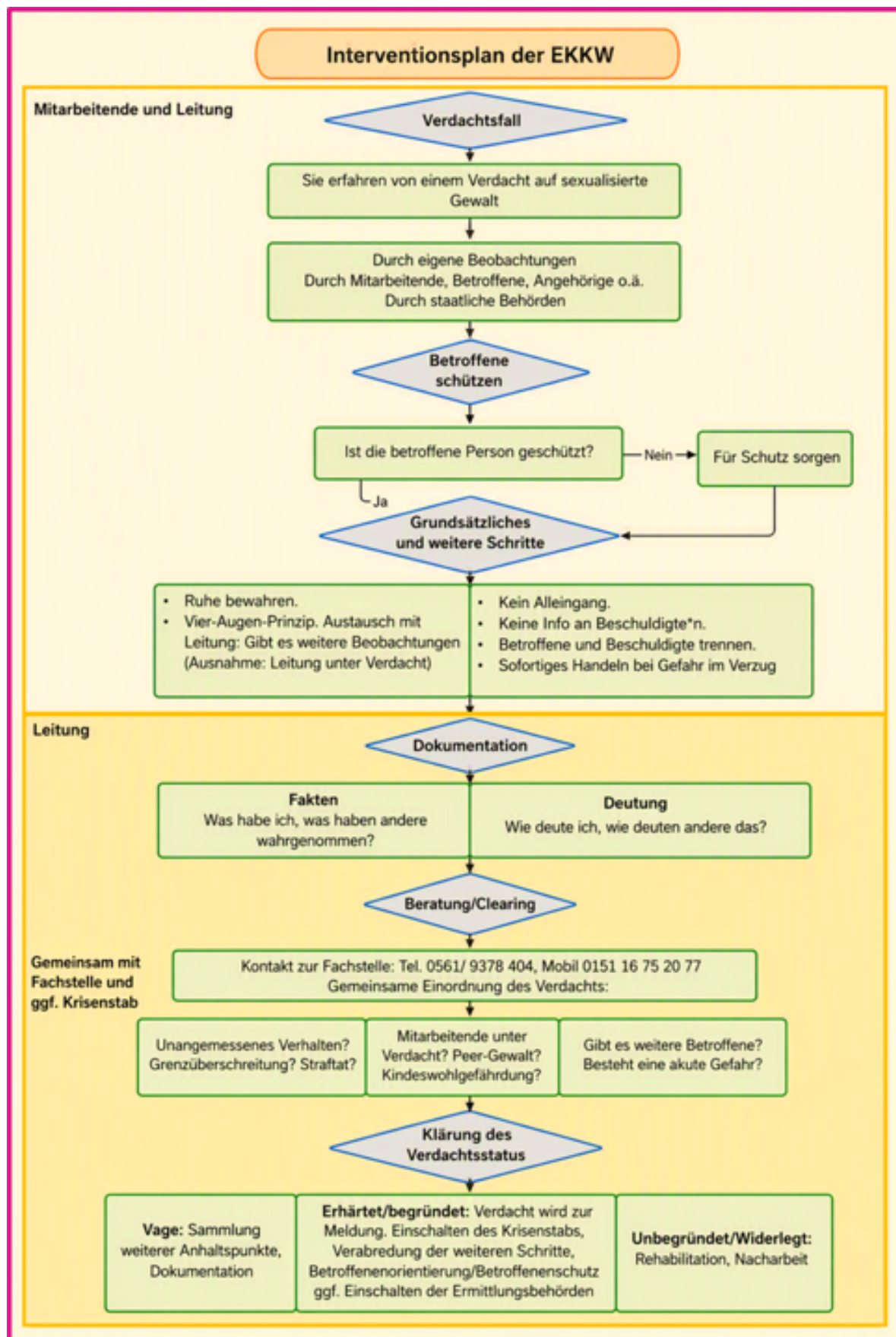
(vormals *Zentrale Anlaufstelle.help*)

Die Beratung erfolgt weiterhin durch dasselbe Team unter neuem Namen.

Telefon: 0800 5040112 (kostenfrei und anonym)

Internet: www.kubus-beratung.de – dort finden sich auch die Kontaktdaten für eine E-Mail-Anfrage.

Um bei einem konkreten Verdacht schnell, transparent und strukturiert handeln zu können, greifen die im folgenden Interventionsplan der EKKW festgelegten Maßnahmen und Zuständigkeiten:



Die **Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt** ist in jeder Phase des Verdachtsfalls vertraulich ansprechbar und berät Sie gerne.

Tel. 0561 9378 404

Mobil: 0151 16 75 20 77

E-Mail: praevention@ekkw.de

<https://www.ekkw.de/sexualisierte-gewalt/wo-bekomme-ich-hilfe>

Die Arbeit des Krisenstabs

Aufgaben des Leitungsorgans vor Ort

Die Fallverantwortung hat das jeweilige Leitungsorgan vor Ort mit Beratung durch den Krisenstab. Bitte leiten Sie alle Informationen, die Sie zu einem Fall erhalten und alle, die Sie weitergeben/versenden, an die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt weiter. Nur so kann eine lückenlose Dokumentation erfolgen.

Aufgaben der Landeskirche bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt

Hier werden die nächsten Schritte im Blick auf Betroffene, Beschuldigte und weiter zu Beteiligende beraten. Dazu gehören vor allem:

- Lückenlose Dokumentation des ganzen Bearbeitungsprozesses
- Juristische Bewertung des Vorfalls
- Erstellen einer Kommunikationsrichtlinie, um die Persönlichkeitsrechte der Beteiligten zu schützen
- Fachliche Einschätzung

Wer gehört zum Krisenstab?

Ein:e Jurist:in aus dem Landeskirchenamt, der/die Sprecher:in der Landeskirche, der/die Referent:in des Bischofs/der Bischöfin, die Leitung der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Zum Krisenstab werden außerdem die Verantwortlichen vor Ort und die regionalen Leitungspersonen hinzugezogen.

Welche Fragen sind in der Anfangsphase zu klären?

- Wie schätzen die Beteiligten den Vorfall ein? Wie der Krisenstab?
- Was braucht der/die Betroffene?
- Wie wahrscheinlich ist es, dass es weitere Betroffene gibt?
- Gibt es eine akute Gefährdungslage?
- Wie kann der/die Beschuldigte begleitet werden?
- Muss ein/e Beschuldigte/r freigestellt werden?
- Sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten? (In der Regel im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen, nie ohne ihr Wissen.)
- Was kommunizieren wir in die Gemeinde/Einrichtung/ den Kirchenkreis/ das Landeskirchenamt?
- Wie reagieren wir auf externe Anfragen (Presse)?
- Ihre Fragen!

Wie wird ein (Verdachts-)Fall abgeschlossen?

Zu gegebener Zeit wird die akute Arbeit des Krisenstabes beendet (bzw. ruhend oder ungeklärt bis zu einer Wiedervorlage).

Der Krisenstab gibt Empfehlungen zur Nacharbeit:

- Wer muss noch worüber informiert werden?
- Muss noch etwas an die Behörden gemeldet werden?
- Was brauchen die Gemeinden/Einrichtungen/das Landeskirchenamt, um zu einer guten Arbeit zurückzukehren?
- Wie können Betroffene weiter unterstützt werden?
- Was braucht es zur Rehabilitation bei widerlegten/unbegründeten Beschuldigungen?
- Wie sieht die Öffentlichkeitsarbeit nach Abschluss des Verfahrens aus?
- Ihre Fragen und Anliegen!

Aufarbeitung

Aufarbeitung von Vorfällen sexualisierter Gewalt kann und muss sehr unterschiedlich aussehen, je nachdem, welche Tragweite das aufzuarbeitende Geschehen in der näheren oder weiter zurückliegenden Vergangenheit hatte oder aktuell noch hat.

Bedarf der Betroffenen

Oberste Priorität haben dabei stets die Bedarfe der Betroffenen. Welche Begleitung oder Unterstützung benötigen sie? Was wünschen sie sich ggf. im Blick auf Tatpersonen oder von Vorgesetzten bzw. Kolleg:innen? Die Verantwortung dafür liegt bei aktuellen Fällen in der Regel bei den zuständigen Personalverantwortlichen. Sollten diese selbst Beschuldigte sein, ist in der Regel die nächsthöhere Ebene für die sorgfältige Aufarbeitung zuständig. Unterstützung durch interne oder externe Beratungsstellen kann dabei sehr hilfreich sein.

Zur individuellen Aufarbeitung von länger zurückliegenden Vorfällen sexualisierter Gewalt gegenüber einzelnen oder mehreren Betroffenen kann evtl. auch die unabhängige Anerkennungskommission einen wichtigen Beitrag leisten, sofern wegen Verjährung oder aus anderen Gründen keine juristische Klärung (mehr) möglich ist. Handelte es sich um schwerwiegende Vorfälle, können diese auch der Unabhängigen Regionalen Aufarbeitungskommission vorgelegt werden bzw. kann diese sich ggf. einschalten.

Bedarf des Arbeitsumfelds

Sexualisierte Gewalt – auch gegen Einzelne – hat oft auch Auswirkungen auf die Situation in ganzen Teams oder Abteilungen. Deshalb geht es oft auch um „institutionelle“ oder besser „organisationale“ Aufarbeitung. Wie kann nach entsprechenden Vorfällen wieder zu einer konstruktiven Zusammenarbeit zurückgekehrt werden? Welche Konsequenzen sind aus den Erfahrungen der Bearbeitung des aktuellen Falles/der aktuellen Fälle zu ziehen? Müssen neue Verfahrenswege zur Prävention etabliert werden? Betreffen diese nur die Zusammenarbeit in diesem Team oder sind weitreichendere Konsequenzen notwendig? Ist das geltende Schutzkonzept situationsbezogen zu überarbeiten bzw. zu ergänzen? Müssen Stellen neu besetzt werden und wie wird ggf. gegenüber neuen Mitarbeitenden über die Vorfälle kommuniziert?

Auf diesem Weg kann die Unterstützung von Ansprechpersonen in der Landeskirche, kirchlicher Organisationsberatung oder auch von externen Beratungsstellen sinnvoll und hilfreich sein. Die Bedeutung solcher Aufarbeitungsprozesse ist nicht zu unterschätzen. Werden diese vernachlässigt, bleiben oft völlig irritierte oder gar traumatisierte Teams zurück.

Weitere geeignete Maßnahmen der Aufarbeitung

Unter Umständen können auch noch weitere, längerfristig angelegte Maßnahmen sinnvoll oder notwendig sein, um die Aufarbeitung zu ermöglichen.

Dazu gehören z. B.

- Erinnerungs- und Gedenkarbeit
- theologische Aufarbeitung oder
- die Durchführung einer wissenschaftlichen Aufarbeitungsstudie.

Nachhaltigkeit

Neben anlassbezogenen Überprüfungen des Schutzkonzeptes ist auch eine verbindliche Evaluation notwendig. Eine wirksame Prävention besteht nicht aus einmaligen, isolierten und dann endgültig abgeschlossenen Einzelmaßnahmen. Sie kann nur dann ihre Wirkung entfalten, wenn diese immer wieder in einen effektiven Gesamtzusammenhang gebracht bzw. dort reflektiert werden, d. h. das Schutzkonzept insgesamt im Blick behalten wird und so faktisch ein kontinuierlicher Organisationsentwicklungsprozess durchgeführt wird.

Spätestens einmal im Jahr sind deshalb folgende Fragen zu bearbeiten:

Sind veränderte Risiken zu beobachten

- im virtuellen Raum (Social Media, KI o. ä.)?
- durch bauliche Veränderungen?
- neue Angebote oder Zielgruppen?
- durch sich verändernde Strukturen?
- durch sich verändernde Kultur/Gewohnheiten?

Sind auf der Grundlage der erneuten Risikoanalyse Veränderungen oder Ergänzungen im Verhaltenskodex und/oder in den Fachlichen Standards notwendig?

Sind die Maßnahmen rund um das Erweiterte Führungszeugnis, den Einstellungs- und Onboarding-Prozess, die Unterweisungs- und Schulungsverpflichtungen sowie in Personalgesprächen für alle davon Betroffenen noch angemessen bzw. werden sie zufriedenstellend umgesetzt?

Werden Grenzverletzungen angesprochen und ggf. zeitnah unterbunden und in den betroffenen Teams reflektiert?

Implementierung

Um die nachhaltige Implementierung des Schutzkonzeptes sicherzustellen, muss eine dafür zuständige Arbeitsgruppe durch die Dienststellenleitung eingesetzt werden.

Diese Arbeitsgruppe ist dafür verantwortlich, dass die notwendigen Evaluationsmaßnahmen fristgerecht angeregt werden. Die Letztverantwortung für die Durchführung trägt die Dienststellenleitung. Beratend kann jederzeit die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt hinzugezogen werden.

Mit all diesen Maßnahmen werden wir sexualisierte Gewalt nicht komplett verhindern können. Aber Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, sich zu äußern und der Scham, der Angst, dem Geheimhaltungsdruck und belastender Einsamkeit zu entfliehen und Unterstützung zu finden. Zudem trägt die Förderung eines grenzachtenden Umgangs zu einem respektvollen Miteinander bei. Dies ist eine Form, das Evangelium unter heutigen Bedingungen angemessen zu kommunizieren und so dem kirchlichen Auftrag gerecht zu werden.