

KEIN RAUM FÜR SEXUALISIERTE GEWALT!

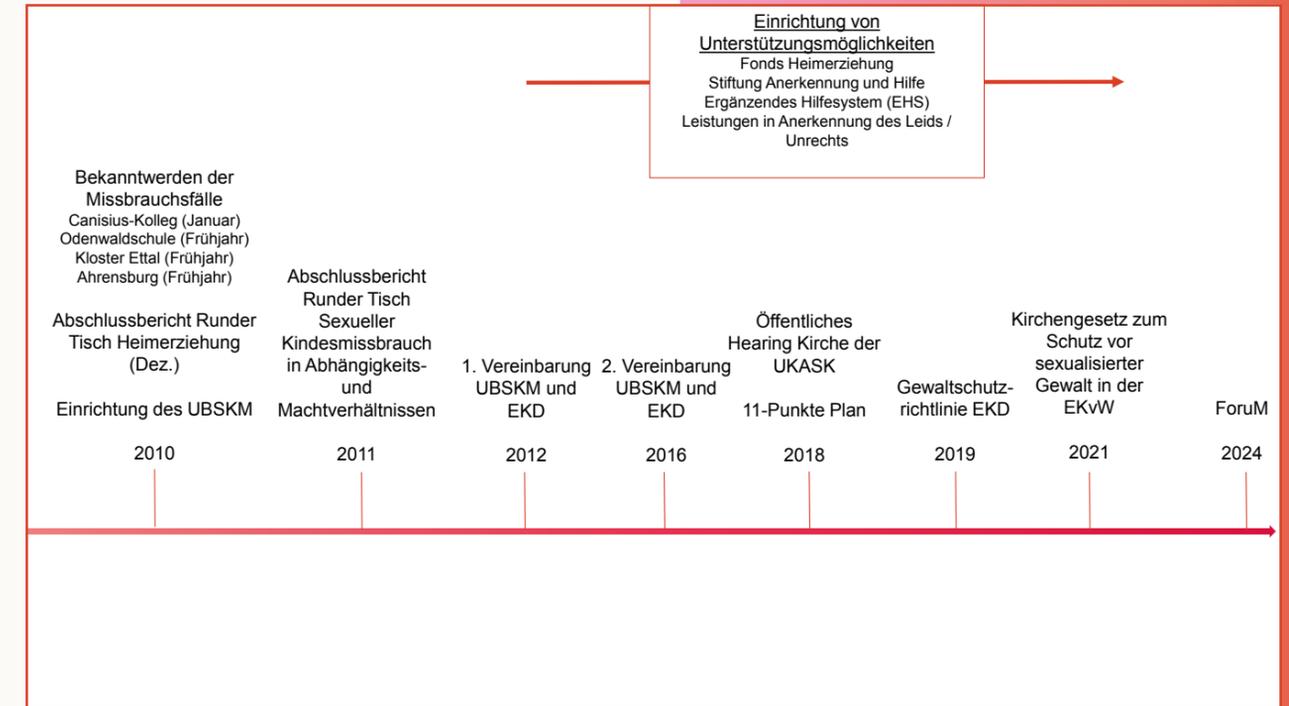
FAQs zum Kirchengesetz

Inhalt

Inhalt

1. Warum gibt es ein Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	2
2. Was ist das Ziel des Kirchengesetzes?	4
2.1 An wen richtet sich das KGSsG?	4
2.2 Wer soll durch das KGSsG geschützt werden?	4
3. Was ist sexualisierte Gewalt?	4
4. Wer sind Mitarbeitende nach dem Kirchengesetz?	5
5. Was bedeutet Abstandsgebot?	5
6. Was bedeutet Abstinenzgebot?	5
7. Warum müssen erweiterte Führungszeugnisse vorgelegt werden?	5
8. Was ist ein Schutzkonzept?	6
9. Warum müssen alle haupt- und ehrenamtlichen Personen geschult werden?	7
10. Was ist die Meldepflicht?	7
11. Was ist ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt?	8
12. Welche Formen von Unterstützung können Betroffene sexualisierter Gewalt aus der EKvW bekommen?	8
12.1 Die Ansprechstelle der EKvW	8
12.2 Anerkennungsleistungen	8
13. Was sollte man noch kennen?	9
14. Das Quiz – hier können Sie Ihr erlerntes Wissen testen!	10
15. Kein Raum für sexualisierte Gewalt – ein Motiv für alle Gemeinden	14

Wie kam es überhaupt zum Kirchengesetz?



Die Abbildung visualisiert das unter „1. Warum gibt es ein Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der EKvW“ beschriebene Zeitgeschehen.

1. Warum gibt es ein Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der EKvW?

Im Jahr 2010 sind zahlreiche sexuelle Misbrauchsvorfälle durch Mitarbeitende in Institutionen öffentlich geworden, die Politik und Gesellschaft erschüttert haben. Daraufhin hat die Bundesregierung das Amt der Unabhängigen Beauftragten in Fragen sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) (siehe auch die Frage **13. Was sollte man noch kennen?**) eingerichtet.

Der USBKM hat mit vielen großen Institutionen Vereinbarungen geschlossen, um den Schutz vor sexualisierter Gewalt zu verbessern. So auch im Jahr 2012 mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Durch die Vereinbarung hat

sich die EKD dazu verpflichtet, den Schutz vor sexualisierter Gewalt nachhaltig zu verbessern. Um dies zu erreichen, war u.a. die Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards und eines Fortbildungsprogramms vorgesehen. In einer zweiten Vereinbarung zwischen dem USBKM und der EKD im Jahre 2016 hielt die EKD an den Vereinbarungen fest und verpflichtete sich zusätzlich dazu, dass flächendeckend Schutzkonzepte implementiert werden.

Zwei Jahre später, im Jahr 2018, verabschiedeten die Kirchenleitung und der Rat der EKD den 11-Punkte Plan gegen sexualisierte Gewalt und

für bessere Prävention. Auf der EKD-Synode 2019 wurde dann die Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verabschiedet, die zugleich Aspekte aus dem 11-Punkte-Plan aufgreift.

Aufgrund ihres föderal strukturierten evangelischen Kirchenwesens kann die EKD keine Vereinbarungen treffen, die die Selbstständigkeit der Gliedkirchen berühren. Mit der Gewaltschutzrichtlinie ist jedoch ein Regelungsrahmen für alle Landeskirchen geschaffen, der Einheitlichkeit schaffen soll. Durch eigene landeskirchliche Präventionsgesetze wird diese Richtlinie umgesetzt.

2. Was ist das Ziel des Kirchengesetzes?

Ziel des Kirchengesetzes ist es, Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verbindlich für alle kirchlichen Einrichtungen festzulegen und so Kirche zu einem sichereren Ort zu machen.

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) benennt die notwendigen Anforderungen und Maßnahmen, um sexualisierte Gewalt zu verhindern. Das sind neben materiellen Vorschriften (Gebote und Verbote) auch organisatorische Mindestanforderungen und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt ist.

Welche konkreten Anforderungen und Maßnahmen in den Gemeinden und Kirchenkreisen umgesetzt werden müssen und welche Pflichten sich für jeden Mitarbeitenden im Einzelnen ergeben, zeigt sich in den verschiedenen Paragraphen des Gesetzes. Die immer wiederkehrenden Fragen zu diesem Gesetz sollen durch diese FAQs beantwortet werden.

2.1 An wen richtet sich das KGSsG?

Die Pflichten aus dem Gesetz richten sich an alle Mitarbeitenden (haupt- und ehrenamtlich Tätige). (Siehe dazu auch die Frage 4. *Wer sind Mitarbeitende?*) Zu den Pflichten gehören z.B. das Einhalten des Abstinenzgebotes, des Abstandsgebots und der Meldepflicht.

2.2 Wer soll durch das KGSsG geschützt werden?

Durch das Kirchengesetz sollen alle Menschen in der EKvW vor sexualisierter Gewalt geschützt werden, also alle ehren- und hauptamtlich Beschäftigten sowie Besucherinnen oder Besucher bzw. Teilnehmende an jeder Art von Veranstaltungen, die an kirchlichen Orten stattfinden. Ein besonderer Schutzgedanke gilt Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in

Abhängigkeitsverhältnissen. Festgehalten ist dies in der Präambel des KGSsG.

3. Was ist sexualisierte Gewalt?

Um Menschen im Wirkungskreis der Evangelischen Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es wichtig, sich über eine gemeinsame Definition zu verständigen.

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt definiert diese in §2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt:

(1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, 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. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Kindern, das heißt gegenüber Personen unter 14 Jahren, ist sexuell bestimmtes Verhalten stets als unerwünscht im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. 2 Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

4. Wer sind Mitarbeitende nach dem Kirchengesetz?

Mitarbeitende sind alle hauptamtlichen und auch ehrenamtlichen Personen. Damit sind auch Auszubildende und (Schul-) Praktikant:innen umfasst. Wer als Mitarbeiter:in gilt, ist in §3 Mitarbeitende des KGSsG festgehalten. Das bedeutet, alle diese Personen sind verpflichtet, an der Basis-Schulung hinschauen-helfen-handeln teilzunehmen.

5. Was bedeutet Abstandsgebot?

Es gilt das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers bei beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten zu achten.

Entscheidender Maßstab ist das individuelle Empfinden des Gegenübers, nach dem sich die Distanzzone bemisst.

Die Verletzung des Abstandsgebotes kann gleichbedeutend mit dem unangemessenen Verhalten sein.

6. Was bedeutet Abstinenzgebot?

Alle sexuellen Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen sind strikt verboten.

Unter der Frage 2. *Was ist das Ziel des Kirchengesetzes?* ist bereits erklärt worden, dass bestimmte Gebote und Verbote formuliert sind. Das Abstinenzgebot ist ein solches, das in §4 Grundsätze verankert ist:

Bestimmte Aufgabenbereiche sind gekennzeichnet durch ein besonderes Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis. Das kann z.B. in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, in Seelsorge- und

Beratungssituationen oder in einem pflegerischen Kontext der Fall sein. Um sicher zu gehen, dass dieses Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis nicht zur Befriedigung eigener Interessen ausgenutzt wird, ist ein sexueller Kontakt zwischen Mitarbeiter*in und Teilnehmer*in / Klient*in unzulässig. Sollte ein Liebesverhältnis im Einvernehmen bestehen, so ist die Arbeitsbeziehung zu beenden und es muss ein angemessener Zeitraum vergehen, bevor die sexuelle Beziehung aufgenommen wird.

7. Warum müssen erweiterte Führungszeugnisse vorgelegt werden?

Durch die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse wird sichergestellt, dass niemand, der einschlägig (wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung) vorbestraft ist, eingestellt wird oder ehrenamtlich in der Kirche mitarbeitet.

Unter der Frage 2. *Was ist das Ziel des Kirchengesetzes?* ist festgehalten worden, dass bestimmte organisatorische Mindestanforderungen gelten. Das Einholen von erweiterten Führungszeugnissen ist eine dieser organisatorischen Mindestanforderungen, die durch §5 Absatz 3 im Kirchengesetz festgeschrieben sind.

Um diese Anforderung zu verstehen, sei an dieser Stelle noch etwas ausgeholt:

Seit 2012 ist in der haupt- und ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen durch das Bundeskinderschutzgesetz geregelt, dass haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende erweiterte Führungszeugnisse vorlegen müssen. Für diesen Kontext ist die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen seither fester Standard.

Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt weitet dies für den Bereich der EKvW aus: Alle Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, unabhängig davon, ob ein Kontakt zu Kindern und Jugendlichen besteht. Denn es zeigt sich zum Beispiel, dass gerade ehrenamtlich Mitarbeitende sich oft auch spontan in Bereichen engagieren, für die sie ursprünglich nicht vorgesehen waren.

Dadurch kann auch kurzfristig Kontakt zu Kindern und Jugendlichen bestehen. (Dies sollte vor dem Hintergrund von Täterstrategien nicht unberücksichtigt bleiben.) Auch Mitarbeitende, die in ihrer eigentlichen hauptamtlichen Tätigkeit keinen direkten pädagogischen Kontakt haben, haben punktuell Berührungspunkte: z.B. Mitarbeitende der Bauabteilung im Kreiskirchenamt, wenn sie in einer KiTa für bauliche Umbaumaßnahmen vor Ort sind. Zudem richtet das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit §2 Absatz 1 und 3 seinen Blick auf erwachsene Schutzbefohlene. Aus diesem Grund müssen auch Mitarbeitende aus diesem Kontext ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

8. Was ist ein Schutzkonzept?

„Schutzkonzepte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Kommunikation sowie Haltung und Kultur einer Organisation.“
(vgl.: www.beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/schutzkonzepte)

All dies geschieht nicht von heute auf morgen. Die Erstellung eines Schutzkonzeptes ist ein längerer bzw. dauerhafter Prozess. Während dieses Prozesses müssen unterschiedliche Bausteine erarbeitet werden, die sich mit verschiedenen Themenkomplexen und Fragen auseinandersetzen:

- Risikoanalyse
- Fortbildung
- Notfallplan
- Ethikrichtlinie / Gemeindekonzepktion
- Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung
- Personalverantwortung
- Präventionsangebote
- Beschwerdesystem

Bei der Risikoanalyse muss sich die kirchliche Einrichtung die Frage stellen: *Welche Bedingungen vor Ort könnten Täterinnen und Täter ausnutzen?*

Unter dem Baustein Risikoanalyse werden also die individuellen Gegebenheiten vor Ort analysiert.

Bei der **Fortbildung** geht es darum, dass sich die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden zum Thema sexualisierte Gewalt fortbilden und dadurch sensibilisiert werden (siehe dazu auch die Frage 9. *Warum müssen alle haupt- und ehrenamtlichen Personen geschult werden?*).

Der Weg und die Konzipierung dieses Bausteins ist für Kirchengemeinden und Kirchenkreise durch das Kirchengesetz bestimmt: Für die Fortbildung der Mitarbeitenden in der EKvW soll das Schulungsprogramm hinschauen-helfen-handeln verwendet werden.

Der Notfallplan beschreibt, welche Maßnahmen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt wann zu treffen sind.

In der **Ethikrichtlinie** bzw. der Gemeindekonzepktion wird der Schutz vor sexualisierter Gewalt festgeschrieben.

Der Verhaltenskodex formuliert Regeln für Situationen, die von Täterinnen und Tätern ausgenutzt werden können, und bietet somit Sicherheit im Umgang mit sensiblen Situationen.

Die **Personalverantwortung** beginnt bereits bei der Personalauswahl mit dem Ziel, nur Personen einzustellen und für die ehrenamtliche Mitarbeit zu gewinnen, die kein*e Täter*in sind. Das KGSsG benennt einige Anforderungen, die bei der Auswahl berücksichtigt werden müssen (siehe dazu auch die Fragen 2. *Was ist das Ziel des Kirchengesetzes?* 7. *Warum müssen Führungszeugnisse vorgelegt werden?* Und 9. *Warum müssen alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitende geschult werden?*).

Präventionsangebote stärken Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen in ihren Rechten und vermitteln Informationen zu sexualisierter Gewalt.

Bei dem Baustein **Beschwerdesystem** muss sich eine Einrichtung überlegen, welche Strukturen geschaffen werden können, damit Fehlverhalten und problematische Vorgänge angesprochen werden können. Bei der Erstellung dieses Bausteins muss die Anforderung der Meldepflicht aus dem Kirchengesetz berücksichtigt werden (siehe dazu auch die Frage 10. *Was ist die Meldepflicht?*).

Der gesamte Prozess soll partizipativ geschehen. Das bedeutet, dass die Personen, die durch das Schutzkonzept geschützt werden sollen, an der Erstellung des Schutzkonzeptes beteiligt werden. In §6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt des KGSsG ist festgelegt, dass jede Gemeinde ein Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erstellen muss.

9. Warum müssen alle haupt- und ehrenamtlichen Personen geschult werden?

Die Fortbildungsverpflichtung aller Mitarbeitenden zur Prävention von sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe- und Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation, leitet sich aus §6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt im KGSsG ab.

Die Schulungen im Gestaltungsraum werden nach dem auf EKD-Ebene vereinbarten Schulungsmaterial hinschauen-helfen-handeln durchgeführt und dienen der Wissensvermittlung, der Sprachfähigkeit und der Sensibilisierung.

Durch die Informationsvermittlung bekommen die Mitarbeitenden Grundlagenwissen zu dem Thema sexualisierte Gewalt. Sie erfahren,

- was sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz bedeutet
- was zu tun ist, wenn sie einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt haben
- welche präventiven Maßnahmen es gegen sexualisierte Gewalt gibt
- welche Strategien Täter*innen haben

Das Schulungsmaterial **hinschauen-helfen-handeln** umfasst mehrere Module, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richten. Die Wissensvermittlung ist darum nicht für alle mit der Grundlagenschulung abgeschlossen.

Durch die immer wiederkehrende Auseinandersetzung mit verschiedenen Schwerpunkten bleibt die Prävention, Intervention und die Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt präsent. Dies vermittelt Sprachfähigkeit und schafft Sensibilisierung. Sensibel zu werden heißt an dieser Stelle: aufmerksam sein gegenüber Grenzverletzungen und Haltung einüben, sodass jedem und jeder bewusst wird: *„Sexuelle Gewalt ist nichts Abstraktes, irgendwo weit weg [...] sexuelle Gewalt ist ganz nah dran und kann überall passieren“* (Kerstin Claus www.beauftragte-missbrauch.de)

10. Was ist die Meldepflicht?

Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot, so muss sie oder er den begründeten Verdacht der Meldestelle unverzüglich mitteilen. Für welche Aufgabenbereiche außer der im KGSsG genannten Aufgabenfelder wie die Kinder-, Jugendarbeit und Seelsorge das Abstinenzgebot gilt, muss im gemeindlichen Schutzkonzept festgelegt werden.

Die Meldestelle ist bei der Fachstelle Prävention und Intervention in der EKvW angesiedelt und ist unter **0521 594-381** erreichbar.

Durch die Ausführungsverordnung des Kirchengesetzes ist festgelegt, dass die Meldestelle sich nach Entgegennahme der Meldung an das zuständige Leitungsorgan und Aufsichtsorgan wendet und über die Meldung informiert. In diesem Zusammenhang kann die Meldestelle bei der Einleitung von weiteren Schritten sowie über die Wahrnehmung der Aufsicht beraten und informieren.



Bei der Meldepflicht handelt es sich wie unter 2. Was ist das Ziel des Kirchengesetzes? beschrieben um eine Maßnahme, die den/die einzelne/n Mitarbeitende/n betrifft. Diese Pflicht sollte unbedingt im Schutzkonzept verankert sein und gilt auch für zurückliegende Fälle.

11. Was ist ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt?

Was ist, wenn ich unsicher bin, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt?

Ein begründeter Verdacht ist gegeben, wenn die vorliegenden Verdachtsmomente erheblich und plausibel sind. Das kann z.B. eine Aussage eines Kindes sein, das Hinweise auf sexuell übergriffiges Verhalten gibt. Ob die vorliegenden Verdachtsmomente wirklich erheblich und plausibel sind, entscheidet die Meldestelle. Es braucht für einen begründeten Verdacht nicht zwingend Beweise!

Trotz Schulungen wird es Situationen geben, in denen Mitarbeitende unsicher sind. Für diese Situationen gibt es das Beratungsrecht, das auch anonym in Anspruch genommen werden kann. Wenn Sie unsicher sind, zögern Sie nicht, sich lieber einmal zu viel von der Meldestelle beraten zu lassen. Sollte sich während der Beratung herausstellen, dass die Schilderungen ausreichen, um von einem begründeten Verdacht zu sprechen, wird aus der Beratung eine Meldung.

Nachlesen lässt sich das in der Begründung zu §8 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt.

12. Welche Formen von Unterstützung können Betroffene sexualisierter Gewalt aus der EKvW bekommen?

Personen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende in der EKvW erfahren haben, können sowohl Begleitung durch die landeskirchliche Ansprechstelle bekommen und es gibt die Möglichkeit der materiellen Anerkennung durch die unabhängige Kommission.

12.1 Ansprechstelle in der EKvW

Die Ansprechstelle für Betroffene:

Die Ansprechstelle nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Sie steht Betroffenen beratend und auf Wunsch seelsorgerlich zur Seite. In Gesprächen kann sie gemeinsam mit Betroffenen von sexualisierter Gewalt in der EKvW erste Handlungsmöglichkeiten entwickeln und sie bei der Entscheidungsfindung über das weitere Vorgehen begleiten.

Die beauftragte Person kann im Rahmen des Seelsorgegeheimnisses absolute Verschwiegenheit garantieren und zugleich eine Meldung bei der Meldestelle abgeben, sofern dies gewünscht ist. Welcher Weg der richtige ist, wird individuell in einem persönlichen Kontakt besprochen. Die Kontaktaufnahme kann sowohl telefonisch als auch per Mail oder postalisch erfolgen.

Tel.: 0521 594-208



12.2 Anerkennungsleistungen

Personen, die als Minderjährige sexualisierte Gewalt erlebt haben, können einen Antrag auf Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts stellen. Voraussetzung ist, dass ein organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.

Die Ansprechstelle kennt diese Anerkennungsleistungen, sodass sie darauf hinweisen kann. Unabhängig davon können betroffene Personen sich direkt an die Geschäftsstelle der Unabhängigen Kommission wenden.

Die Geschäftsstelle ist in Düsseldorf bei der Diakonie RWL:



Neben dieser materiellen Unterstützungsleistung steht die Leistung aus dem ergänzenden Hilfesystem.

Das Ergänzende Hilfesystem (EHS) im institutionellen Bereich bietet Menschen, die während ihrer Kindheit oder Jugend in einer Institution sexualisierte Gewalt erfahren haben, Unterstützungsleistungen.

Leistungen aus dem EHS im institutionellen Bereich sind gegenüber den gesetzlichen Leistungen nachrangig. Das bedeutet, das EHS im institutionellen Bereich kann einspringen, wenn kein Anspruch aus dem bestehenden Hilfesystem besteht, diese Leistungen nicht ausreichen oder abgelehnt wurden.

Weitere Informationen zum EHS sind hier zu finden:

Fonds Sexueller Missbrauch – Fonds Sexueller Missbrauch (www.fonds-missbrauch.de) bzw. können auch hier die Ansprechstelle und die Geschäftsstelle der Unabhängigen Kommission weitere Auskünfte geben.

13. Was sollte man noch kennen?

UBSKM – Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Das Amt der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs ist nach dem Öffentlich Werden der vielen Missbrauchsfälle im Jahr 2010 eingerichtet worden. Die Aufgabe des USBKM ist es heute, zu dem Thema sexualisierte Gewalt zu informieren, sensibilisieren und aufzuklären, den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt nachhaltig zu verbessern, gesetzliche Handlungsbedarfe und Forschungslücken zu identifizieren und systematische und unabhängige Aufarbeitung sicherzustellen. Die USBKM setzt klare fachlich fundierte Standards.

Beteiligungsforum (BeFo)

Das Beteiligungsforum Sexualisierte Gewalt ist ein bisher einzigartiges Modell der Betroffenenpartizipation auf EKD-Ebene. Dort werden alle Fragen, die sexualisierte Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie betreffen, von Betroffenenvertreter*innen und kirchlichen Vertreter*innen gemeinsam bearbeitet. Es ist als zentraler Ort der Diskussion und Lösungsfindung mit Betroffenenvertretung sowie Kirchenvertreter*innen über mehrere Monate in intensiven Gesprächen durch eine externe Expertin entwickelt worden. Jede kirchenpolitische Entscheidung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt geschieht unter Mitwirkung des Beteiligungsforums und damit unter direkter Mitwirkung Betroffener.



Betroffenen Netzwerk (BeNe)

BeNe ist eine Vernetzungsplattform von Betroffenen für Betroffene von sexualisierter Gewalt. BeNe wurde durch die Arbeitsgruppe „Vernetzungsplattform BeNe“ des Beteiligungsforums entwickelt und gibt von sexualisierter Gewalt Betroffenen unabhängig vom Tatkontext die Möglichkeit, sich auszutauschen und zu vernetzen. Das zentrale Element ist das Ermöglichen der Kommunikation in Foren. Hier können verschiedenste Themen in einem sicheren Rahmen diskutiert werden. Um diese Sicherheit zu gewährleisten, können im öffentlichen Forum Beiträge verfasst werden, während das Moderationsteam zugegen ist.



Quiz

Ein Quiz – hier können Sie Ihr erlerntes Wissen testen!

Im Folgenden finden Sie vier Fallbeispiele aus dem gemeindlichen Leben. Anhand der Beispiele können Sie nun Ihr Wissen zum Kirchengesetz testen.

Beispiel 1

C. ist Ehrenamtliche in einer Offenen Tür (OT). Sie fragt den fast 14-jährigen M. über seine sexuellen Fantasien aus und erzählt ihm, wovon sie träume. Die Schilderungen sind detailliert, sodass M. erfährt, welche Sexualpraktiken C. bevorzugt. Er antwortet bereitwillig auf ihre Fragen und hört interessiert zu.

Frage:
Gibt es einen Konflikt mit dem Kirchengesetz?

- Ja, C. übt sexualisierte Gewalt nach dem KGSsG aus.
- Ja, C. verletzt das Abstinenzgebot (§4 KGSsG).
- Ja, C. verletzt das Abstandsgebot (§4 KGSsG).
- Ja, C. verhält sich unangemessen nach dem §2 Absatz 4 KGSsG.
- Nein, es gibt keinen Konflikt mit dem Kirchengesetz.
- Ich bin mir unsicher. Ich nehme mein Beratungsrecht in Anspruch und rufe (anonym) bei der Meldestelle an.

Erläuterungen für die Einschätzung zum

Beispiel 1:

Damit sexualisierte Gewalt im Sinne des KGSsG vorliegt, muss das Verhalten unerwünscht und sexuell bestimmt sein. Zusätzlich müssen die Altersgrenzen berücksichtigt werden: Gegenüber Kindern, das heißt gegenüber Personen unter 14 Jahren, ist sexuell bestimmtes Verhalten immer als unerwünscht anzusehen. M. ist noch Kind, sodass C. sexualisierte Gewalt nach dem KGSsG ausübt. Dass M. interessiert zuhört und die Schilderung suggeriert, dass ihm das Gespräch nicht unangenehm ist, ist hier unerheblich.

Sexuell bestimmtes Verhalten liegt bei unerwünschten sexuellen Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmten körperlichen Berührungen, unerwünschtem Zeigen und sichtbaren Anbringen von pornographischen Darstellungen und Bemerkungen sexuellen Inhalts vor.

Durch das Abstinenzgebot sind jegliche sexuelle Kontakte von Mitarbeitenden untersagt, in dessen Aufgabenbereich typischerweise besondere Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse bestehen. Im KGSsG ist explizit die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Seelsorge- und Beratungssituationen benannt. (Für welche weiteren Arbeitsbereiche ein besonderes Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis in Gemeinde und Kirchenkreis besteht und damit das Abstinenzgebot gilt, muss vom Presbyterium/KSV definiert werden.)

Das bedeutet, dass in diesem Beispiel nicht nur sexualisierte Gewalt vorliegt, sondern auch das Abstinenzgebot verletzt ist. (Die Verletzung des Abstinenzgebotes impliziert aber umgekehrt nicht immer sexualisierte Gewalt).

Um einzuordnen, ob das Abstandsgebot verletzt ist braucht es weitere Angaben. Denn das Abstandsgebot soll sicherstellen, dass das individuelle körperliche Nähe- und Distanzempfinden geachtet wird.

Mit der Kategorie „Unangemessenes Verhalten“ werden Handlungen erfasst, die noch nicht die Schwelle der sexualisierten Gewalt überschreiten und im Rahmen des professionellen Handelns unerwünscht sind. Unangemessenen Verhaltensweisen werden mit Normen, Regeln und Sensibilisierung begegnet.

Richtig ist Antwort 1 und 2: Ja, C. übt sexualisierte Gewalt nach dem KGSsG aus und Ja, C. verletzt das Abstinenzgebot (§4 KGSsG)

Die Reaktionen auf ein unangemessenes Verhalten durch vorgesetzte Personen können unterschiedlich ausfallen - Es bleibt ein Spielraum bei den Sanktionsmöglichkeiten. Bei unangemessenem Verhalten besteht keine Meldepflicht gegenüber der Meldestelle. Das ist bei sexualisierter Gewalt anders: Hier besteht die Meldepflicht gegenüber der Meldestelle. Der Unterschied zwischen sexualisierter Gewalt nach dem KGSsG und unangemessenem Verhalten zeigt sich also auch in den Handlungspflichten für den*die Mitarbeiter*in. Was eine unangemessene Verhaltensweise ist, wird sich mit der Zeit auch durch Verhaltenskodizes fachlich füllen und konkretisieren.

Beispiel 2

In einem Seelsorgegespräch offenbart die Person, die Seelsorge in Anspruch nimmt, der Pfarrerin ihre Liebe.

Frage:
Gibt es einen Konflikt mit dem Kirchengesetz?

- Ja, die Frau übt sexualisierte Gewalt nach dem KGSsG gegenüber der Pfarrerin aus.
- Ja, die Frau verletzt das Abstinenzgebot gegenüber der Pfarrerin (§4 KGSsG).
- Ja, die Frau verletzt das Abstandsgebot gegenüber der Pfarrerin (§4 KGSsG).
- Ja, die Frau verhält sich unangemessen nach §2 Absatz 4 KGSsG gegenüber der Pfarrerin.

- Nein, es gibt keinen Konflikt nach dem Kirchengesetz.
- Ich bin mir unsicher. Ich nehme mein Beratungsrecht in Anspruch und rufe (anonym) bei der Meldestelle an.

Erläuterungen für die Einschätzung zum Beispiel 2:

Die Pflichten aus dem KGSsG richten sich an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Eine Verpflichtung von Gemeindegliedern, Besucherinnen und Besuchern sowie Teilnehmenden erfolgt durch das Gesetz nicht. Dies ist ein relevanter Unterschied, der sich auf Handlungs- und Meldepflichten auswirkt. Darum treffen die ersten vier Antwortmöglichkeiten nicht zu, da sich die Pflichten in §2 und §4 ausschließlich an die Mitarbeitenden richten.

Richtig ist darum nur Antwort 5: „Nein, es gibt keinen Konflikt nach dem Kirchengesetz.“

Professionell verhält sich die Pfarrerin, wenn sie nach dem Liebesgeständnis transparent macht, dass es sich bei dem Seelsorgeverhältnis um keine private Beziehung handelt. Sollte eine Liebesbeziehung in beidseitigem Interesse sein, so gilt es das Seelsorgeverhältnis zu beenden. Anderenfalls wäre das Abstinenzgebot verletzt.

Das bedeutet nicht, dass die Teilnehmer*innen aus den kirchlichen Angeboten sich zu jeder Zeit grenzenlos verhalten dürfen. Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz werden Mitarbeiter*innen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt.

Inwieweit sich die Pfarrerin unwohl fühlt, geht aus dem Beispiel nicht hervor. Grenzen verlaufen individuell. Es kann sein, dass die Pfarrerin persönliche Grenzen verletzt sieht. Dass die persönlichen Grenzen der Pfarrerin gewahrt bleiben, kann jedoch genauso zutreffend sein.

Beispiel 3

Beim Ringen und Raufen mit den 12-Jährigen spielt der Mitarbeiter mit.

Frage:

Gibt es einen Konflikt mit dem Kirchengesetz?

1. Ja, der Mitarbeiter übt sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz aus.
2. Ja, der Mitarbeiter verletzt das Abstinenzgebot.
3. Ja, der Mitarbeiter verletzt das Abstandsgebot.
4. Evtl. verletzt der Mitarbeiter das Abstandsgebot.
5. Ja, der Mitarbeiter verhält sich unangemessen nach §2 Absatz 4 KGSsG.
6. Nein, es gibt keinen Konflikt nach dem Kirchengesetz.
7. Ich bin unsicher. Ich nehme mein Beratungsrecht in Anspruch und rufe (anonym) bei der Meldestelle an.

Erläuterungen für die Einschätzung zum Beispiel 3:

Durch das Abstandsgebot wird festgehalten, dass Mitarbeitende das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten haben. Entscheidender Maßstab ist das Empfinden des Gegenübers, nach dem sich die Distanzzone bemisst. Was eine angenehme Distanzzone ist, unterscheidet sich von Person zu Person. Beim Ringen und Raufen findet ein enger Körperkontakt statt. Dieser kann von manchen Kindern als unangenehm empfunden werden, sodass ggf. das Abstandsgebot verletzt ist.

Darum ist Antwort 4 richtig: Evtl. verletzt der Mitarbeiter das Abstandsgebot.

Damit sexualisierte Gewalt im Sinne des KGSsG vorliegt, muss das Verhalten unerwünscht und sexuell bestimmt sein. Aus den gegebenen Informationen geht nicht hervor, dass das Mitspielen sexuell bestimmt ist. Solange dazu keine Informationen vorliegen, lässt sich nicht eindeutig sagen, ob sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz vorliegt bzw. ob das Abstinenzverbot verletzt ist. Bei Unsicherheiten ist es immer eine gute Idee, sich anonym von der Meldestelle beraten zu lassen.

Unangemessene Verhaltensweisen nach dem Kirchengesetz sind solche, die noch keine sexualisierte Gewalt darstellen. „Ringen und Raufen“ ist ein körperbezogenes Spiel, bei dem es unweigerlich zu Körperkontakt kommt. Mit Blick auf Strategien von Täter*innen kann man zu der Einschätzung kommen, dass das Mitspielen einer mitarbeitenden Person „Unangemessenes Verhalten“ nach dem KGSsG darstellt. Verhindern könnte man diese Situation, indem man Regularien zum Mitspielen in einem Verhaltenskodex aufstellt.

Möglicherweise erinnert Sie eines der Fallbeispiele an eine Situation, die Sie miterlebt haben oder von der Ihnen erzählt wurde. Sollten Sie unsicher sein, ob Sie Kenntnis von einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, lassen Sie sich von der Meldestelle beraten. Jeder Verdacht bedarf einer individuellen Einschätzung unter Berücksichtigung des Gesamtkontextes.

Beispiel 4

Presbyter H. schickt ungefragt der Gemeindegemeindefest eine WhatsApp mit pornographischem Inhalt (Dick Pic). Die Gemeindegemeindefest ist verstört.

Frage:

Gibt es einen Konflikt mit dem Kirchengesetz?

1. Ja, der Presbyter übt sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz aus.
2. Ja, der Presbyter verletzt das Abstinenzgebot.

3. Ja, der Presbyter verletzt das Abstandsgebot.
4. Evtl. verletzt der Presbyter das Abstandsgebot.
5. Ja, der Presbyter verhält sich unangemessen nach §2 Absatz 4 KGSsG.
6. Nein, es gibt keinen Konflikt nach dem Kirchengesetz.
7. Ich bin unsicher. Ich nehme mein Beratungsrecht in Anspruch und rufe (anonym) bei der Meldestelle an.

Erläuterungen für die Einschätzung zum Beispiel 4:

Sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierte Gewalt liegt dann vor, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Es wird in der Definition darauf hingewiesen, dass sexualisierte Gewalt verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten bzw. in Form des Unterlassens geschehen kann, wenn der Täter oder die Täterin für deren Abwendung einzustehen hat (siehe dazu auch Frage 3 *Was ist sexualisierte Gewalt?*).

Eine Handlung ist sexuell bestimmt, wenn sie nach ihrem äußeren Erscheinungsbild für das allgemeine Verständnis sexualbezogen ist. Das können unerwünschte sexuelle Handlungen sein (wie ein Kuss auf den Mund) und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmten körperlichen Berührungen (z.B. das Berühren von primären und sekundären Geschlechtsteilen), Bemerkungen sexuellen Inhalts (z.B. Erzählungen über erotische Phantasien) sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Um von sexualisierter Gewalt nach dem Kirchengesetz zu sprechen, muss also das Kriterium der Unerwünschtheit erfüllt sein. Ebenso muss das Verhalten sexuell bestimmt sein. Aus dem Beispiel wird deutlich, dass der Austausch der Nachricht mit dem Dick Pic nicht einvernehmlich verlief.

Insofern ist das Kriterium der Unerwünschtheit erfüllt. Zugleich weist es einen sexuellen Bezug auf. H. übt somit sexualisierte Gewalt im Sinne des KGSsG aus.

Durch das Abstinenzgebot soll sicher gestellt werden, dass besondere Macht- und Vertrauensverhältnisse nicht zur Befriedigung der stärkeren Partei ausgenutzt werden. Berufliche Abhängigkeitsverhältnisse sind jedoch von dem Abstinenzgebot nicht mitumfasst. Somit ist diese Kategorie Abstinenzgebot in diesem Beispiel ohnehin nicht relevant.

Das Abstandsgebot bezieht sich auf die individuelle körperliche Distanzzone. Da die sexualisierte Gewalt im medialen Raum stattfindet, kann keine körperliche Grenze im physischen Sinne übertreten werden. Gleichwohl findet natürlich eine emotionale Grenzüberschreitung statt, die in dem Abstandsgebot jedoch nicht mit berücksichtigt ist.

Mit der Kategorie „Unangemessenes Verhalten“ werden Handlungen erfasst, die noch nicht die Schwelle der sexualisierten Gewalt überschreiten und im Rahmen des professionellen Handelns unerwünscht sind. Unangemessenes Verhalten werden mit Normen, Regeln und Sensibilisierung begegnet.

Richtig ist Antwort 1: Ja, der Mitarbeiter übt sexualisierte Gewalt nach dem Kirchengesetz aus.

Da das Beispiel klar der Kategorie sexualisierter Gewalt zuordbar ist, ist die Grenze der Unangemessenheit überschritten.

Die Reaktionen auf ein unangemessenes Verhalten durch vorgesetzte Personen können unterschiedlich ausfallen – es bleibt ein Spielraum bei den Sanktionsmöglichkeiten. Bei unangemessenem Verhalten besteht keine Meldepflicht gegenüber der Meldestelle. Das ist bei sexualisierter Gewalt anders: Hier besteht die Meldepflicht gegenüber der Meldestelle. Der Unterschied zwischen sexualisierter Gewalt nach dem KGSsG und unangemessenem Verhalten zeigt sich also auch in den Handlungspflichten für den*die Mitarbeiter*in. Was eine unangemessene Verhaltensweise ist, wird sich mit der Zeit auch durch Verhaltenskodizes fachlich füllen und konkretisieren.

Kein Raum für sexualisierte Gewalt – ein Motiv für alle Gemeinden

Um direkt in den Gemeinden auf die Meldepflicht nach dem Kirchengesetz aufmerksam zu machen, ist es notwendig, gezielt auf die Kontaktdaten der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen hinzuweisen.

Deshalb haben wir ein Plakat und eine Postkarte speziell für die Gemeinden in den Kirchenkreisen Bochum, Gelsenkirchen und Wattenscheid sowie Herne entwickelt.

Das Plakat gibt es auch als Druckvorlage in den Formaten A4 und A3 unter:



Postkarte zum Verteilen und Verschicken



Plakat A3 für die Gemeindehäuser

Weitere nützliche Adressen:

Präventionsstelle im Gestaltungsraum

Präventionsfachkraft Teresa Thater

Westring 26a
44787 Bochum
teresa.thater@ekvw.de
0234-962904-18

Verantwortlich für die Umsetzung des KGSsG im:

Kirchenkreis Bochum:

Synodalassessorin Diana Klöpfer

diana.kloepper@ekvw.de

Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid:

Synodalassessorin Dr. Elga Zachau

elga.zachau@ekvw.de

Kirchenkreis Herne:

Superintendentin Claudia Reifenberger

claudia.reifenberger@ekvw.de

Impressum:

Herausgeber: Ev. Kirchenkreise Bochum, Herne, sowie Gelsenkirchen und Wattenscheid

Entwurf und Layout: Jutta Pfeiffer,

Evangelische Kirche in Gelsenkirchen und Wattenscheid

Foto: DNK.PHOTO auf Unsplash

1. Auflage 2025

Präventionsstelle im Gestaltungsraum:



Zahlen

ca. 25%

der Fälle von **sexualisierter Gewalt** finden innerhalb des engsten Familienkreises statt.

ca. 50%

im **sozialen Nahraum** (zu dem auch Kirche zählen kann).

1-2

Kinder pro Schulklasse sind von sexualisierter Gewalt betroffen.

Der Großteil verübt sexuellen Missbrauch als Ersatzhandlung für unbefriedigende Lebenssituationen. Nur ca. 10% der Missbrauchshandlungen werden von Personen ausgeübt, die eine abnorme pädophile Neigung haben.

90 %

der **Bevölkerung** halten es für wahrscheinlich, dass sexuelle Gewalt vor allem in Familien stattfindet.

85%

der **Befragten in Deutschland** halten es für unwahrscheinlich oder ausgeschlossen, dass sexualisierte Gewalt in ihrer eigenen Familie stattfindet oder passieren kann.