



Konzept zum
Schutz vor sexualisierter Gewalt
für das
Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung
der Evangelischen Kirche von Westfalen

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Leitbild	3
3. Selbstverständnis und Selbstverpflichtung	4
3.1 Grundsätze	4
3.2 Verhaltenskodex	5
3.3 Führungszeugnis	7
3.4 Schulung und Prävention	7
4. Beschwerdewege im Zusammenhang mit der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung	8
5. Intervention und Krisenplan	9
5.1 Information der Meldestelle und der Institutsleitung	9
5.2 Bildung eines Interventionsteams	10
5.3 Verhalten gegenüber Beschuldigten	10
5.4 Prüfung der Einschaltung von strafrechtlichen Ermittlungen	10
5.5 Hilfen für Betroffene	11
5.6 Beschwerdebearbeitung, gegebenenfalls mit Öffentlichkeitsarbeit	11
5.7 Rehabilitation fälschlich beschuldigter Personen	11
5.8 Dokumentation	11
6. Aufarbeitung von Fällen im IAFW	12
7. Evaluation	12
8. Anhang	12
8.1 Analyse der Potenzial- und Risikofaktoren	12
8.2 Regeln für die Nutzung von Tagungshäusern	13
8.3 Beschwerden bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungs- gesetz (AGG) und bei grenzüberschreitendem Verhalten	13
8.4 Selbstverpflichtung	14
<i>Selbstverpflichtungserklärung für externe Mitarbeitende des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW (IAFW)</i>	<i>14</i>
<i>Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW (IAFW)</i>	<i>15</i>

1. Einleitung

Die Arbeit des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung (IAFW) geschieht im Auftrag der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) und in Verantwortung vor Gott.

Die Menschen, die hier arbeiten, und die, mit denen wir zu tun haben, sollen das Institut als sicheren Ort (safe space) und als Schutzraum erleben. Wir möchten uns und anderen mit Respekt, Vertrauen und Achtsamkeit begegnen, individuelle Grenzen respektieren und schützen und in unserer Arbeit sowohl strukturell wie auch persönlich die in unserem Schutzkonzept zum Ausdruck kommenden Grundsätze zum Schutz vor sexualisierter Gewalt klar und eindeutig zur Geltung bringen.

Wenn hier auch nicht explizit formuliert, so gelten diese Grundsätze sinngemäß auch für unseren Umgang mit allen anderen Formen von Gewalt und Verletzungen persönlicher Integrität.

2. Leitbild

Als Institut der Evangelischen Kirche von Westfalen zur praktisch-theologischen Aus-, Fort- und Weiterbildung qualifizieren wir beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirche für ihren Dienst und stärken sie in ihrer fachlichen, spirituellen und personalen Kompetenz. Es ist uns wichtig, in unserem Arbeiten und Zusammenwirken glaubwürdig zu sein. Dabei leben wir aus der Hoffnung, dass Gottes Geist uns trägt.

Aus diesem Leitbild heraus machen wir uns die **Grundsätze der EKvW** zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu eigen:

1 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 2 Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.

3 Die Evangelische Kirche von Westfalen setzt sich mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein; gemeinsam wirken sie auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. 4 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.

(Präambel des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, [KGSSG](#) v. 18.11.2020)

3. Selbstverständnis und Selbstverpflichtung: Grundsätze

Auch wenn im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW Kinder und Jugendliche eher selten oder nur indirekt zur Zielgruppe gehören, teilen wir diese Verantwortung und beziehen diese auch auf alle Menschen, die sich in Abhängigkeiten durch ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis, ein Ausbildungs- oder Weiterbildungsverhältnis oder in einer Seelsorge- oder Beratungssituation befinden.

„Das hohe Maß an Vertrauen, das der seelsorgenden Person durch die Klienten entgegengebracht wird, bedingt eine besonders hohe Gefahr der Verletzlichkeit der Ratsuchenden und kann zu einem Macht- und Abhängigkeitsverhältnis führen.“

([Erläuterungen](#) zur Präambel des KGsG, 6. Seelsorgesituationen)

3. Selbstverständnis und Selbstverpflichtung

3.1 Grundsätze

Wir halten uns in unserem Dienst im IAFW und im Verhältnis zu den Menschen, mit denen und für die wir arbeiten, an folgende Grundsätze¹:

Schutz: Wer die Angebote des IAFW wahrnimmt oder im Rahmen dieser Angebote oder im IAFW als mitarbeitende Person tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt² zu schützen.

Begleitpersonen von minderjährigen oder behinderten Teilnehmenden bei Kollegs oder anderen Veranstaltungen sollten auf das Schutzkonzept hingewiesen und um dessen Beachtung aufgefordert werden.

Respekt: Als Mitarbeitende des IAFW sehen wir uns im Umgang untereinander und mit den Teilnehmenden unserer Veranstaltungen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen zu einem achtsamen und verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz und möglichen Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen verpflichtet.

Abstinenz und Abstand: Deshalb gelten für unseren Dienst sowohl das sogenannte Abstinenzgebot wie auch das Abstandsgebot.

- Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig.
- Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten.

¹ Vgl. [Kirchengesetz](#) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, § 4.

² Das IAFW verwendet in diesen Grundsätzen einen eingeschränkten Gewaltbegriff, der sich ausschließlich auf sexualisierte Gewalt bezieht.

3.2 Verhaltenskodex

Aus diesen Grundsätzen ergibt sich folgender Verhaltenskodex, auf den in den Veranstaltungen explizit hingewiesen und von dem erwartet wird, dass sich Mitarbeitende, Teilnehmende und Begleitpersonen von minderjährigen oder behinderten Teilnehmenden danach richten:

Gestaltung von Nähe und Distanz: Mitarbeitende und Teilnehmende gehen verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um und respektieren die individuellen Grenzempfindungen ihres Gegenübers. Dabei achten sie auch auf ihre eigenen Grenzen. Sie sind sich der bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse insbesondere in Aus- und Fortbildungszusammenhängen und Beratungs- oder Seelsorgesituationen bewusst, nutzen sie im beruflichen wie auch im privaten Kontext nicht aus und lassen sich darauf ansprechen.

Sie achten darauf, dass Einzelne nicht bevorzugt werden und damit in mögliche Abhängigkeitsverhältnisse geraten oder bestehende Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt werden.

Angemessenheit von Körperkontakt: Vor jedem möglichen Körperkontakt wird der Grundsatz CHOICE-VOICE-EXIT mit allen Beteiligten besprochen.

Die Einzelnen sollen immer die Wahl, eine Stimme und einen Ausweg haben:
... die Wahl (CHOICE), ob sie sich in eine Situation hineinbegeben wollen,
... eine Stimme (VOICE), um ihre Interessen deutlich machen zu können,
... einen Ausweg (EXIT), um aus einer Situation her austreten zu können.

Bei möglichen Übungssituationen, in denen ein zeitlich begrenzter Körperkontakt den Lernprozess unterstützen kann, wird dieser erläutert und das Einverständnis der betreffenden Person eingeholt. Das Einverständnis kann jederzeit widerrufen und situativ entschieden werden. Falls in Veranstaltungen Übungen mit Körperkontakt geplant sind, wird bereits in der Ausschreibung darauf aufmerksam gemacht und auf die Wahlmöglichkeiten hingewiesen.

Beachtung der Intimsphäre: Informationen über Teilnehmende und Mitarbeitende werden vertraulich behandelt und der persönliche Lebensbereich des Gegenübers geachtet. Mitarbeitende gehen keine sexuellen Kontakte mit ihnen anvertrauten Menschen ein.

Sorge für den angemessenen Umgang mit Räumlichkeiten und Dynamiken: Leitungspersonen sorgen bei Veranstaltungen bereits im Vorfeld für die nötige Klärung und Transparenz, wie die angemessene Raumnutzung oder Unterbringung organisiert sein wird. Dazu gehören insbesondere Einzelzimmer bei Angeboten mit Übernachtungen.

Im Lauf der Veranstaltung wirken Teilnehmende wie Leitungspersonen grenzverletzenden Gruppendynamiken entgegen.

3. Selbstverständnis und Selbstverpflichtung: Verhaltenskodex

Einzelgespräche in geschlossenen oder uneinsichtigen Räumen werden nur mit Zustimmung des Gegenübers geführt. Auf Wunsch wird nach einem anderen, für das Gegenüber angemessenen, Gesprächssetting gesucht. Dabei gilt weiterhin, dass die Grenzen der verantwortlichen Person ebenfalls berücksichtigt bleiben.

Disziplinarische Maßnahmen: Bei Fehlverhalten ist die betreffende Person sachlich und klar auf den Verhaltenskodex des IAFW sowie auf mögliche Konsequenzen hinzuweisen. Es wird geprüft, an welchem Punkt die Leitung und gegebenenfalls weitere Personen, zum Beispiel eine Fachberatung, einzubeziehen sind. Wer auf einen Regelverstoß aufmerksam macht, hat keine Nachteile zu befürchten.

Sprache, Wortwahl, Kleidung: Teilnehmende und Mitarbeitende pflegen eine wertschätzende Kommunikation miteinander. Sexualisierte oder abwertende Sprache unterbleibt. Ebenso ist sexualisiertes und abwertendes Verhalten untersagt. Während der Arbeitszeit wird angemessene Kleidung getragen.

Bei Veranstaltungen im Ausland oder in ökumenischen Kontexten wird schon in der Einladung auf angemessene Kleidung hingewiesen.

Andere Personen in der Einrichtung: Mitarbeitende des IAFW sind aufmerksam für Menschen, die sich in der Einrichtung und auf dem Gelände aufhalten und informieren die entsprechenden Stellen, wenn sie auffälliges Verhalten wahrnehmen:

- IAFW: Die Mitarbeitenden des IAFW sind während der Geschäftszeiten in den Gebäudeteilen G3 (Altbau), G4 (Neubau EG) und im Gebäude hinter der Rezeption (Altbau) zu finden.
- Tagungsstätte Haus Villigst: Rezeption 02304 755-0; die Haushandwerker sind bei **nächtlichen** Notfällen über das Telefon, das an der Rezeption bereitsteht, unter der Durchwahl 110 zu erreichen (02304 755 110).

Nutzung von Medien und Umgang mit sozialen Netzwerken: Mitarbeitende und Teilnehmende verpflichten sich, bei der Nutzung aller Medien das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht am eigenen Bild zu wahren. Sie achten auf eine gewalt- und diskriminierungsfreie Nutzung der Medien.

Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex: Im Fall einer Übertretung des Verhaltenskodex darf alles, was beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende in diesem Zusammenhang sagen oder tun, zur Klärung des Sachverhaltes den entsprechenden Verantwortlichen gegenüber offengelegt werden. Mitarbeitende sorgen zeitnah für eine Klärung der Situation. Bei meldepflichtigen Vorgängen ist die Meldestelle zu kontaktieren, was ausdrücklich auch ohne Rücksprache mit der Leitung erwünscht und erlaubt ist.

3.3 Führungszeugnis

Alle hauptamtlich Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Einstellung und dann spätestens nach Ablauf von fünf Jahren regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis gemäß §30a BZRG und §72a SGB VIII vorzulegen. Alle Mitarbeitenden der landeskirchlichen Einrichtungen müssen ein erweitertes Führungszeugnis im Original beim Landeskirchenamt vorlegen und es dann zurückerhalten. Die Einsicht wird dokumentiert.

Ehrenamtliche und nebenamtliche Beschäftigte (z.B. Referent*innen, Kursleitungen) müssen ebenfalls ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorlegen, wenn Art, Intensität und Dauer des Kontakts eine hohe Gefährdungslage anzeigen. Dies ist in jedem Fall bei Veranstaltungen mit Übernachtungen gegeben. Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis sind vom IAFW zu tragen. Die Einsicht durch die Leitungsverantwortlichen erfolgt vor der Veranstaltung. Näheres regelt das KGSSG in §5.

3.4 Schulung und Prävention

Im IAFW werden für unterschiedliche Personengruppen differenzierte Möglichkeiten zur Aus-, Fort-, und Weiterbildung angeboten. Mitarbeitende erhalten eine Grundschulung zum Thema „sexualisierte Gewalt“ nach dem EKD-Konzept „hinschauen-helfen-handeln“.

Die Institutsleitung überprüft die Durchführung und Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Fortbildungen, wie sie in diesem Schutzkonzept vorgesehen sind.

Führungskräfte wurden bei der Erarbeitung des institutionellen Schutzkonzepts einbezogen. Sie sind verantwortlich für die Durchführung von Reflexionsangeboten und das Einbringen des Themas in die Jahresdienstgespräche. Sie behalten den Überblick über die Teilnahme an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeitenden zu dieser Thematik.

Bei Bewerbungsgesprächen werden das Schutzkonzept und das Thema sexualisierte Gewalt in der Kirche standardmäßig eingebracht.

Als Institut für Aus- Fort und Weiterbildung bieten wir regelmäßig Formate für beruflich wie ehrenamtlich Tätige an, in denen es um Sensibilisierung und den Umgang mit Auswirkungen von sexualisierter Gewalt in „irritierten Systemen“ geht. Dabei achten wir auf einen traumasensiblen Umgang mit dem Thema und den Teilnehmenden.

4. Beschwerdewege im Zusammenhang mit der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung

Im Falle eines Verdachts handeln Mitarbeitende des IAFW bei Hinweisen oder Vermutungen immer in betroffenenorientierter Haltung.

Meldungen werden als notwendige Hinweise gesehen, die auf einen Missstand aufmerksam machen, der überprüft werden muss.

Das Meldeverfahren verläuft folgendermaßen³:



³ Vgl. Interventionsleitfaden der EKvW, Seite 11. [Download](#).

5. Intervention und Krisenplan⁴

5.1 Information der Meldestelle und der Institutsleitung

Im Falle eines Verdachts auf grenzverletzendes oder sexualisiertes Verhalten oder eine Verletzung des Abstinenzgebots ist unverzüglich die Meldestelle der EKvW (bzw. die Meldestellen der zuständigen Landeskirchen) zu informieren. Dies kann auch in einem ersten Schritt anonym geschehen.

Betroffene können unabhängig von der Meldestelle der EKvW kostenlos und anonym auch bei der zentralen Anlaufstelle der evangelischen Kirche und der Diakonie Hilfe suchen: www.anlaufstelle.help, Telefon: 0800 5040112.

Beruflich und ehrenamtlich arbeitende Personen der Evangelischen Kirche von Westfalen sind verpflichtet, einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich der Meldestelle mitzuteilen. Dazu gehören Name der meldenden Person und Ort oder Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt passiert ist, sowie Zeitpunkt und Details zum Sachverhalt.

Die Adresse der Meldestelle lautet:

Fachstelle für Prävention und Intervention
Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld
Telefon: 0521 594 381, Email: Meldestelle@ekvw.de

Menschen, die unter dem Schutz des Seelsorgegeheimnisgesetzes stehen (meistens ordinierte Pfarrpersonen), sind nur im ausdrücklichen Kontext der Seelsorge von der Meldepflicht ausgenommen. Für Beratungen im beruflichen Kontext oder Supervision gilt diese Ausnahme nicht (Ausnahme: Beratungsstellen).

Die Meldestelle wird sich im ersten Schritt einen Überblick über die Gesamtsituation verschaffen und eine Einschätzung vornehmen. Sie berät auch anonym, wenn Meldende die Beobachtungen oder Vorfälle nicht einordnen können oder wollen. Dies gilt sowohl für Mitarbeitende des IAFW als auch für Teilnehmende und Kursleitungen. An erster Stelle steht dabei der Schutz der Betroffenen, aber auch die Begleitung der Beschuldigten und der Systeme, in denen sie arbeiten. Erst danach werden konkrete Interventionsschritte eingeleitet.

⁴ Siehe auch Interventionsleitfaden der EKvW: [Download](#).

Handelt es sich um einen Meldefall nach KGSsG, wird dieser Fall von der Meldestelle an die Leitung des IAFW weitergeleitet und ein Interventionsteam gebildet.

5.2 Bildung eines Interventionsteams

Dem Interventionsteam gehören in der Regel an:

- a) Leitung des IAFW,
- b) externe Fachberatung,
- c) in Krisenkommunikation geschulte*r Öffentlichkeitsbeauftragte*r (Kontakt über gep GmbH / Fachstelle für sexualisierte Gewalt in der EKvW oder der EKD),
- d) ggf. Arbeitsrechtler*in oder Disziplinarrechtler*in,
- e) ggf. eine vom IAFW bestimmte Person für geschäftsführende Begleitung (Terminkoordination, Dokumentation und Dokumentenpflege).

Liegt ein Verdachtsfall bezüglich Pfarrpersonen oder Kirchenbeamten vor, wird das Landeskirchenamt tätig, und das Interventionsteam wird nach dort geltendem Standard gebildet.

5.3 Verhalten gegenüber Beschuldigten

Gegen Mitarbeitende, die sexuell übergriffig wurden, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen vorgegangen. In der Regel wird die beschuldigte Person vom Dienst freigestellt. Der beschuldigten Person kann auferlegt werden, sich vom Dienstort fernzuhalten. Eine Versetzung als mildere Maßnahme kommt nur ausnahmsweise in Frage. Im Fall einer Freistellung werden der beschuldigten Person mögliche Ansprechpartner*innen genannt, die sie begleiten können, insbesondere im Hinblick auf arbeitsrechtliche Fragen, seelsorgerliche, beraterische und supervisorische Anliegen sowie therapeutische Begleitung.

5.4 Prüfung der Einschaltung von strafrechtlichen Ermittlungen

Das Kirchengesetz definiert sexualisierte Gewalt deutlich weitfassender als das Strafgesetzbuch. Aus diesem Grund sollte bedacht werden, ob der vorliegende Sachverhalt auch eine Straftat nach den Maßstäben des Strafgesetzes darstellen könnte. Einschätzungen zu möglichen Verjährungen von Taten obliegt der Staatsanwaltschaft. Könnte ein strafrechtlich relevanter Sachverhalt vorliegen und haben die Betroffenen nichts gegen eine Einschaltung der Strafverfolgung, sollte diese immer eingeschaltet werden.

5.5 Hilfen für Betroffene

Betroffenen und deren Angehörigen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören seelsorgliche und therapeutische Hilfen. Diese Möglichkeit besteht auch, wenn der Fall verjährt oder die beschuldigte Person verstorben ist. Bei der Gewährung von Hilfen für Betroffene ist gegebenenfalls eng mit anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten wie der Geschäftsstelle der unabhängigen Kommission und der Fachstelle der EKvW.

In allen Fällen kann die Fachstelle der EKvW hinzugezogen werden, sowie auch das Hilfesystem der Fachstelle zum Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS)⁵.

5.6 Beschwerdebearbeitung, gegebenenfalls mit Öffentlichkeitsarbeit

Sofern ein öffentliches Interesse besteht, wird die Öffentlichkeit in Abstimmung mit den Öffentlichkeitsbeauftragten der Landeskirche und unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten durch die Institutsleitung in angemessener Weise informiert. Das Interventionsteam agiert pro-aktiv und berät sein Vorgehen mit in Krisenkommunikation geschulten Fachleuten. Mögliche staatsanwaltliche Anordnungen müssen berücksichtigt werden.

5.7 Rehabilitation fälschlich beschuldigter Personen

Erweist sich ein Vorwurf oder Verdacht als falsch, werden die notwendigen Schritte unternommen, um den guten Ruf der fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person wieder herzustellen. Insbesondere ist auf die Gruppen Bezug zu nehmen, die im Lauf des Verfahrens informiert wurden. Ziel der Rehabilitation ist die vollständige Wiederherstellung der beruflichen Reputation einer fälschlich beschuldigten Person.

Es ist zu berücksichtigen, dass es eine Einstellung von staatlichen Ermittlungen geben kann und dennoch das KGsSG greift. Arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen können weiterhin folgen.

5.8 Dokumentation

Während des Verfahrens verbleiben die Unterlagen bei der zuständigen Führungskraft und beim Interventionsteam. Danach: Unabhängig davon, ob sich der Verdacht zerschlägt oder erhärtet, verbleiben alle für die Aufklärung relevanten Unterlagen anschließend bei der Leitung des IAFW.

⁵ Link: www.fuvss.de.

6. Aufarbeitung von Fällen im IAFW

Die Aufarbeitung von Fällen ist wichtiger Bestandteil des Einsatzes gegen sexualisierte Gewalt. Das Leid der Betroffenen muss anerkannt und aus Fällen muss gelernt werden. Die Frage nach begünstigenden Faktoren ist zu klären und ebenso der Blick auf die Hilfen, die ausgeblieben sind. Der Interventionsleitfaden der EKvW sieht drei Bereiche der Aufarbeitung vor: Die individuelle Aufarbeitung für einzelne Personen und Betroffene, die institutionelle Aufarbeitung als strukturelle Auseinandersetzung des Systems und die gesellschaftliche Aufarbeitung, um sexualisierte Gewalt sichtbar zu machen.

7. Evaluation

Das Schutzkonzept wird regelmäßig, immer im Zusammenhang mit einer Fallbearbeitung und spätestens nach Ablauf von drei Jahren überprüft und weiterentwickelt.

8. Anhang

8.1 Analyse der Potenzial- und Risikofaktoren

Im Frühjahr 2023 wurde eine umfassende Potenzial- und Risikoanalyse im IAFW unter Beteiligung aller Mitarbeitenden erhoben und ausgewertet.

Das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung gliedert sich in folgende Fachbereiche:

- Gemeinsames Pastoralkolleg
- Gottesdienst und Kirchenmusik
- Supervision und Personalberatung
- Zentrum Seelsorge
- Geistliche Begleitung

Die Fachbereiche werden durch die Verwaltung unterstützt.

In jedem Fachbereich kommt es zu Kontakten mit Einzelnen oder Gruppen, so dass Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse betrachtet wurden. Ebenso spielen die Frage von Vertrauensverhältnissen und die Berücksichtigung von Nähe und Distanz eine große Rolle.

8. Anhang

Das IAFW nutzt in Haus Villigst oder anderen Tagungsstätten Räume für Veranstaltungen oder Beratungen. Hier muss jeweils mit den Beteiligten für ein sicheres Setting gesorgt werden.

Vor diesem Hintergrund hat das IAFW im Jahr 2022 eine Risikoanalyse erstellt und sämtliche vom IAFW genutzten Arbeits- und Veranstaltungsräume in Haus Villigst in Augenschein genommen. Die Geschäftsführung der Tagungsstätte wurde auf Schwachstellen mit Gefährdungspotential aufmerksam gemacht und gebeten, diese zu beheben.

8.2 Regeln für die Nutzung von Tagungshäusern

Während Veranstaltungen und Beratungen des IAFW gelten folgende Regeln:

- Teilnehmende wie Referent*innen werden von den für die Durchführung Verantwortlichen vor Beginn jeder Veranstaltung auf die Beachtung des Schutzkonzeptes hingewiesen.
- Bei einem Setting von zwei Personen werden möglichst nur Räume genutzt, die von außen einsehbar sind. Bei Beratungsgesprächen wird mit den Teilnehmenden geklärt, in welchem Raumsetting sie arbeiten möchten. Sie wählen den Platz, auf dem sie sitzen möchten.
- Alle Räume werden nach Ende jeder Veranstaltung abgeschlossen.
- Bei Veranstaltungen, die digital durchgeführt werden, macht die Kursleitung darauf aufmerksam, dass auch in persönlichen Chats eine respektvolle Kommunikation erwartet wird.
- Bei externen Veranstaltungen werden die Schutzkonzepte von anderen Häusern berücksichtigt.

8.3 Beschwerden bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und bei grenzüberschreitendem Verhalten

Bei Grenzüberschreitungen oder Fehlverhalten unter den Mitarbeitenden oder den Nutzer*innen der Angebote des IAFW gelten die [Verfahrenswege für interne Beschwerden](#).



8.4 Selbstverpflichtung

Selbstverpflichtungserklärung für externe Mitarbeitende des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW (IAFW)

Name: _____

Das Schutzkonzept des IAFW zur Prävention sexualisierter Gewalt in der aktuell geltenden Form ist mir zugänglich gemacht worden und bekannt.

Hiermit verpflichte ich mich, im Sinne dieses Schutzkonzeptes alles mir Mögliche zu tun, um zu einer Kultur des grenzachtenden Umgangs beizutragen.

Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als externe Mitarbeiter*in in der Kirche bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit mir anvertrauten Menschen nicht.

Ich weiß um meine kirchengesetzliche Pflicht, auch unklare Verdachtsfälle zu melden, und zwar direkt bei der landeskirchlichen Meldestelle. Diese wird ggfs. die Leitung informieren, um Wege zu finden, den Verdacht zu erhärten oder zu entkräften.

Ich verpflichte mich zur Einhaltung des Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt des IAFW.

Unterschrift

Ort, Datum



Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW (IAFW)

Name: _____

Das Schutzkonzept des IAFW zur Prävention sexualisierter Gewalt in der aktuell geltenden Form ist mir zugänglich gemacht worden und bekannt.

Hiermit verpflichte ich mich, im Sinne dieses Schutzkonzeptes alles mir Mögliche zu tun, um zu einer Kultur des grenzachtenden Umgangs beizutragen.

Ich wirke aktiv an den im Konzept beschlossenen Interventions- und Präventionsmaßnahmen mit.

Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in in der Kirche bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit mir anvertrauten Menschen nicht.

Ich weiß um meine kirchengesetzliche Pflicht, auch unklare Verdachtsfälle zu melden, und zwar direkt bei der landeskirchlichen Meldestelle. Diese wird gegebenenfalls die Leitung informieren, um Wege zu finden, den Verdacht zu erhärten oder zu entkräften.

Unterschrift

Ort, Datum