Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Ev.-Luth. Kirchgemeinde Am Großen Stein Seifhennersdorf

Das Wichtigste zuerst: Ansprechpartner

Liegt ein begründeter Verdacht von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende der Landeskirche vor, haben alle haut- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden – ggf. auch anonym – Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich der Meldestelle zu melden oder die Meldung zu veranlassen. Die Meldestelle leitet die weiteren Schritte ein.

Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EVLKS:

Anja Philipp
Lukasstraße 6
01069 Dresden
Telefon: 0351 4692106
E-Mail: ansprechstelle@evlks.de

Sollten Sie grenzüberschreitendes Verhalten erlebt oder beobachtet haben, können Sie sich an den Vorsitzenden des Kirchenvorstandes wenden:

Pfarrer Michael Müller, Beschwerdebeauftrager in der Kirchgemeinde
Rumburger Str. 38, 02782 Seifhennersdorf
m.mueller@evlks.de, 035842 20 37 48

Ansprechbar ist ebenfalls:

Carina Emmerich, Verwaltungsmitarbeiterin der Kirchgemeinde
Rumburger Str. 38, 02782 Seifhennersdorf,
carina.emmerich@evlks.de , 03586 40 42 90

Sollten Sie als Gast oder Gemeindeglied begründeten Verdacht auf sexualisierte im Kontext der Kirchgemeinde haben, wenden Sie sich bitte ebenso an den Beschwerdebeauftragten oder wenden Sie sich an die Ansprech- und Meldestelle.

Wenn möglich verwenden Sie bitte den Beschwerdebogen im Anhang.

Hilfestellung bei der Meldung eines Verdachtsfalls gibt die Präventionsbeauftragte im Kirchenbezirk Löbau-Zittau:

Anke Eichhorn, Präventionsbeauftragte im Kirchenbezirk
Hauptstr. 75
02791 Oderwitz
Mobil: 0151 67134500
E-Mail: anke.eichhorn@evlks.de

Eine Meldung bei den genannten Ansprechpartnern ersetzt nicht eine evtl. notwendige Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste zuerst: Ansprechpartner....1
0 Vorbemerkungen....3
1 Verankerung im Leitbild....3
2 Potenzial- und Risikoanalyse....3
2.1 Weitere Maßnahmen....5
3 Haupt- und Ehrenamtlich Tätige: Verhaltensgrundlagen....6
3.1 Schutzauftrag....6
3.2 Abstinenz- und Abstandsgebot....6
3.3 Schulung und Fortbildung....6
3.4 Verhaltenskodex....6
3.5 Meldepflicht....6
3.6 Tätigkeitsausschluss und erweiterte Führungszeugnisse....7
4 Umgang mit Schutzbefohlenen....8
4.1 Partizipation und Mitbestimmung....8
4.2 Bildungsarbeit....8
5 Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren....9
5.1 Fehlerkultur....9
5.2 Beschwerdewege....10
5.3 Beschwerdeverfahren....10
6 Verdacht, Fallklärung und Intervention....10
6.1 Fallklärung....11
6.2 Das Interventionsteam....11
6.3 Interventionsplan....12
7 Rehabilitierung....12
7.1 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten....12
7.2 Rehabilitierung von Betroffenen....13
7.3 Institutionelle Aufarbeitung....13
8 Evaluation und Monitoring....14
9 Anhang....15
Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens....15
Beschwerdebogen....16
Begriffsklärungen....17

0 Vorbemerkungen

Das Schutzkonzept orientiert sich am Rahmenschutzkonzept der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens (Stand:09/22) sowie an der Verordnung zur Ausführung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Gewaltschutzverordnung − GewSchVO, Amtsblatt 11/22 vom 10.6.22).

Bei der Mitwirkung des Schutzkonzeptes gilt entsprechend GewSchVO: „Unbeschadet der Verantwortung der jeweiligen Leitung sind an der Erarbeitung und Aktualisierung der Präventionsmaßnahmen zu beteiligen:a) die Adressaten kirchlicher Angebote, insbesondere Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen sowie deren Sorgeberechtigte,b) die zuständigen Präventionsbeauftragten."

Aus Gründen der Leserlichkeit ist an einigen Stellen in diesem Dokument die männliche Form gebraucht worden. Gedacht ist aber an alle betreffende Menschen.

1 Verankerung im Leitbild

Sollte unsere Kirchgemeinde in Zukunft ein Leitbild erarbeiten, ist das Schutzkonzept dort zu verankern.

2 Potenzial- und Risikoanalyse

Als Kirchgemeinde sind wir entprechend 1 Kor 12 und Röm 12 eine **einladende und dynamische Gemeinschaft** an der unterschiedlichste Menschen teilhaben. In vielen Fällen ist daher nur schwer zwischen ehrenamtlichem Engagement und passivem Besuch zu unterscheiden. Dieser der Kirche inhärente Charakter birgt das Risiko, dass auch Menschen mit problematischen Neigungen und Absichten Teil des Gemeindelebens sein oder werden können. Allerdings liegt in dem offenen Charakter der Kirchgemeinde auch ein Schutzpotenzial. Einladungskultur und Transparenz erschweren die Schaffung von abgeschotteten Bereichen. Damit dieses Potenzial eine Schutzwirkung entfalten und aus implizitem Wissen explizites Wissen werden kann, muss das Thema Grenzüberschreitungen in der Kirchgemeinde thematisiert werden.

Maßnahme: Das Thema Grenzüberschreitungen gehört i**n der Christenlehre und im Konfirmandenunterricht zum Curriculum** und wird dort altersgerecht einmal aller drei Jahre (Christenlehre) bzw. einmal aller zwei Jahre (Konfiunterricht) thematisiert. Die Fragestellung „Wo kann ich mir Hilfe holen?" soll dabei ebenfalls eine Rolle spielen. Auch im Kirchenvorstand wird das Thema mindestens einmal pro Legislatur besprochen. Gelegentliche Veröffentlichenungen in den Kirchennachrichten sind empfohlen.

Ein zweiter Bereich, der erheblich Risikofaktoren birgt, ist der mitunter zu wohlwollende Umgang miteinander. Fehlverhalten von Mitarbeitern wird toleriert, weil „man ja selbst auch nicht alles richtig macht." **Missverstandene Nächstenliebe** führt dazu, nicht so genau hinzuschauen und die jesuanische Aufforderung zur Vergebung, wird mitunter als Druckmittel eingesetzt. Bei all dem muss das Bewusstsein dafür wachsen, dass sich selbst erfahrenes Fehlverhalten auch gegen weitere Menschen und insbesondere gegen Schutzbefohlene richten könnte.

Maßnahme: Vorgesetzte sind verpflichtet **grenzüberschreitendes Verhalten von Mitarbeitern anzusprechen**. Gegebenenfalls sind arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Andere Faktoren wie sonstiges positives Verhalten des Mitarbeiters oder dessen angebliche Unverzichtbarkeit dürfen

kein Hinderungsgrund für diese Maßnahmen sein. Das ist in den Kirchenvorständen so bekannt und klar zu machen.

Ein weiteres Spezifikum der kirchgemeindlichen Arbeit besteht darin, dass viele Mitarbeiter häufig allein und mitunter an unterschiedlichsten **Arbeitsplätzen** arbeiten.

In einer **Umfrage** unter Kindern, Konfirmanden und Jugendlichen in unserer Kirchgemeinde hat sich gezeigt, dass einem erheblichen Teil keine Vertrauenspersonen bekannt sind und dass Ihnen mitunter auch nicht bekannt ist, wo sie Hilfe holen können. Fast alle Kinder und Jugendlichen wünschten sich allerdings keine weiteren Informationen zum Thema. Das zeigt, dass das Interesse zum Thema vergleichsweise gering ausfällt.

Maßnahme: In den Pfarrhäusern sind durch A**ushänge die Mitarbeiter** (möglichst mit Fotos soweit datenschutzrechtlich in Ordnung) bekannt zu machen. Bei der Anmeldung zu Aktionen die Kirchgemeinde im Kinder- und Jugendbereich, insbesondere bei Elternabenden zum Konfirmandenunterricht, ist auf das Schutzkonzept aufmerksam zu machen.
Desweiteren sind durch Aushänge Hilfsangebote bekannt zu machen.

In derselben Umfrage konnten keine negativen Auffälligkeiten zum Unwohlsein in Gemeinderäumen festgestellt werden. Besonders wohl fühlen sich die Konfirmanden demnach im Außengelände und in der Kirche. Die Konfirmanden fühlten sich in ihren Grenzen respektiert.

In der Risiko- und Potentialanalyse ist auch auf die Räumlichkeiten einzugehen. Veranstaltungen der Kirchgemeinde Am Großen Stein finden zum allergrößten Teil in eigenen Gebäuden statt. Das sind:

Kreuzkirche Seifhennersdorf, Pfarrhaus Seifhennersdorf, Christuskirche Leutersdorf, Friedhofskapelle Leutersdorf, Pfarrhaus Leutersdorf, Nikolaikirche Spitzkunnersdorf, Pfarrhaus Spitzkunnersdorf.

Darüber hinaus nutzt die Kirchgemeinde noch weitere kleinere Gebäude. Das sind insbesondere Schuppen und Garagen im Pfarrgarten Seifhennersdorf, Friedhofshalle in Seifhennersdorf, Friedhofsschuppen und Toilette in Leutersdorf, Friedhofshalle und Büro in Spitzkunnersdorf.

Maßnahme: Grundsätzlich gilt in **Räumlichkeiten der Kirchgemeinde**:

Der Aufenthalt mit Schutzbefohlenen soll immer in Gruppen von mindestens drei Menschen stattfinden.

Wenn sich mehrere Menschen in den Räumlichkeiten aufhalten, sind diese nie zu verschließen.

Ist der Aufenthalt zu zweit aufgrund der spezifischen Situation (Seelsorgegespräch, Einzelunterricht) nicht vermeidbar, ist die Situation möglichst transparent zu handhaben. Andere haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter und wenn möglich auch Eltern sind darüber zu informieren.

Für individuelle Gespräche sollten öffentliche Orte gewählt werden.

Nicht genutzte Räume sind zu verschließen.

Toiletten sind als sensible Orte besonders im Blick zu behalten.

Das Mitnehmen von Schutzbefohlenen in private Räumlichkeiten ist im dienstlichen Kontext möglichst zu unterlassen. Im privaten Kontext ist hier größtmögliche Sensibilität und Transparenz geboten.

Im ländlichen Raum ist es auch immer wieder notwendig, dass ehren- oder hauptamtliche Mitarbeiter Jugendliche im privaten PKW befördern. Die oben genannten Maßnahmen für Räumlichkeiten gelten für **Fahrzeuge** analog. Es wird empfohlen – auch zum Schutz vor falschen Anschuldigungen – die Fahrten mit einer entsprechenden Handy-App (zum Beispiel Open Track) als gpx-Track aufzuzeichnen. Für die Mitnahme im Fahrzeug ist immer die explizite Zustimmung des Schutzbefohlenen einzuholen. Die Situation sollte möglichst transparent gehandhabt werden und mit Zustimmung der Eltern erfolgen.

Desweiteren veranstaltet die Kirchgemeinde sog. **Rüstzeiten**. Hierfür gelten die Bestimmungen für Haupt- und Ehrenamtlich Tätige (siehe „3 Haupt- und Ehrenamtlich Tätige: Verhaltensgrundlagen“).

Maßnahme: Die älteren Teilnehmer (ab 15 Jahre) sind mit dem Verhaltenskodex der EVLKS bekannt zu machen.

Die Kirchgemeinde als System braucht jemanden, der sie von Zeit zu Zeit an das Schutzkonzept samt seinen Maßnahmen erinnert.

Maßnahme: Zur Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung des Schutzkonzeptes soll ein Mitglied des Kirchenvorstandes beauftragt werden. Seine Aufgabe besteht vor allem darin einmal jährlich die Einhaltung der Maßnahmen abzufragen und einzufordern. Dieser **Schutzkonzeptbeauftragte** nimmt primär eine Kontroll- und Erinnerungsfunktion gegenüber den hauptamtlichen Mitarbeitern und dem Kirchenvorstand wahr. Außerdem ist er Teil des Interventionsteams.

In der Kirchgemeinde wie im Alltag werden wir immer wieder Menschen mit problematischer Sexualpräferenz begegnen.

Maßnahme: Wir sind uns dessen bewusst und weisen auf Programme zur Prävention aufseiten möglicher Täter hin, wie zum Beispiel „kein täter werden“.

Auch in unserer Kirchgemeinde ist in der Vergangenheit ein Fall sexualisierter Gewalt durch einen hauptamtlichen Mitarbeiter passiert. Das macht uns betroffen und bewusst, dass das Undenkbare geschehen kann. Vertrauen wurde missbraucht und macht deutlich, dass Kirche als Ort des vertrauensvollen Miteinanders ausgenutzt werden kann.

Maßnahme: Betroffene erhalten die Möglichkeit, sich mithilfe eines Aufrufs an die Ansprech- und Meldestelle für sexualisierte Gewalt oder eine unabhängige Beratungsstelle für sexualisierte Gewalt zu wenden. Auch Gesprächsangebote mit der Pfarrperson werden in diesem Aufruf unterbreitet. Es wird ein Gemeindeabend zu Täterstrategien angeboten.

2.1 Weitere Maßnahmen

- Unbekannte Personen auf dem Pfarrgelände oder in den Gemeindehäusern werden freundlich und bestimmt nach dem Grund ihres Aufenthalts angefragt.
- Bei Sanitärräumen und WCs soll auf blickdichte Fenster (oder die Anbringung von Vorhängen oder Fensterfolien) geachtet werden.
- Dunkle, unbeleuchtete Orte machen unsicher. Daher ist auf ausreichende Beleuchtung, z.B. mittels Bewegungsmelder zu achten.

- Mit Bildern und Videos gehen wir sensibel. Wir achten die Persönlichkeitsrechte und benutzen gestufte Einwilligungserklärungen zur Verwendung von Fotos und Videos.

3 Haupt- und Ehrenamtlich Tätige: Verhaltensgrundlagen

3.1 Schutzauftrag

Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder in der Kirche tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen. Haupt- und Ehrenamtliche tragen Verantwortung für den Schutz von Menschen in der Kirche und stehen selbst unter diesem Schutz.

3.2 Abstinenz- und Abstandsgebot

In vielen Bereichen kirchlicher Arbeit gibt es besondere Vertrauensverhältnisse, die zu Macht und Abhängigkeit führen können – insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten. Dort gilt das Abstinenzgebot. Es bedeutet, dass sexuelle **Kontakte mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind**. Das Abstandsgebot besagt, dass **alle Haupt- und Ehrenamtlichen das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten und dementsprechend Rücksicht nehmen müssen.**(Siehe dazu: § 4 Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt)

3.3 Schulung und Fortbildung

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter der Kirchgemeinde nehmen an Schulungen zum Nähe-Distanzverhalten, zur grenzachtenden Kommunikation und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und den damit verbundenen Rechten und Pflichten teil. Der Pfarramtsleiter hat die Teilnahme zu dokumentieren.

Insbesondere vor Rüstzeiten sind Ehrenamtliche und aktive Teilnehmer mit dem Thema des grenzüberschreitenden Verhaltens und der sexualisierten Gewalt vertraut zu machen. Grundlage hierfür ist der Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (siehe Anhang).

Ehrenamtlich Tätige sind alle Personen, die freiwillig und unentgeltlich kirchliche Ämter oder Aufgaben wahrnehmen oder sonst an kirchlichen Aktivitäten nicht allein als Teilnehmende mitwirken.

Haupt- und Ehrenamtliche Mitarbeiter unterzeichnen den Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens.

3.4 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens dient allen Haupt- und Ehrenamtlichen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert zentrale Regelungen und Pflichten zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und anderen Grenzüberschreitungen. Zu Beginn einer Tätigkeit setzen sich alle Haupt- und Ehrenamtlichen im Rahmen einer Schulung mit den Inhalten und Anliegen des Verhaltenskodex auseinander und unterzeichnen diesen.

3.5 Meldepflicht

Haupt- und Ehrenamtliche haben eine Meldepflicht. Sie müssen einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Meldestelle im

Landeskirchenamt melden. Sie können sich zuvor bei der Ansprechstelle beraten lassen, ob es sich bei ihrem Verdacht um einen meldepflichtigen Fall handelt. Bei Beratung und Meldung wird die Anonymität der meldenden Person garantiert. Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung besteht für die pädagogischen Fachkräfte der jeweiligen Einrichtung eine Pflicht zum Einbeziehen einer »insoweit erfahrenen Fachkraft« (INSOFA) Ehrenamtliche teilen einen Verdacht auf Kindeswohlgefährdung an die jeweilige zuständige Fachkraft mit. Diese entscheidet das weitere Vorgehen.

3.6 Tätigkeitsausschluss und erweiterte Führungszeugnisse

Für eine haupt- oder ehrenamtliche Tätigkeit kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die nach staatlichen Vorschriften zu einem Ausschluss von der Kinder- und Jugendarbeit führt (§ 72a SGB VIII, siehe auch Amtsblatt 11/22). Dazu müssen die kirchlichen Anstellungsträger regelmäßig das erweiterte Führungszeugnis einsehen. Alle Haupt- und Ehrenamtlichen müssen aller fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen – unabhängig von ihrer Tätigkeit. Im Schutzkonzept oder im Einzelfall können bestimmte Tätigkeiten von der Vorlagepflicht ausgenommen werden.

Von der Vorlagepflicht sind ausgenommen:

- Personen unter 18 Jahren, die nicht eigenständig Gruppen leiten. (Begründung: Ehrenamtliche, die keine Verantwortung in Leitungsgremien tragen und/oder eigenständig Gruppen leiten und unter 18 Jahre alt sind, werden in besonderer Weise begleitet. Ihr Verhalten und mögliche Grenzverletzungen werden reflektiert und besprochen.Im begründeten Verdachtsfall kann schon ab dem vollendeten 14. Lebensjahr einFührungszeugnis zur Vorlage gefordert werden.)
- Ehrenamtlich Tätige, die im Kontext der Gemeinde nicht oder nur punktuell mit Kindern oder Jugendlichen in Kontakt treten und keine Leitungsfunktion ausüben. Dazu zählen folgende Personen, sofern sie darüber hinaus nicht eine entsprechende Tätigkeit ausüben:
    - Chormitglieder (außer Chorleiter) (Chormitglieder gelten nicht als ehrenamtlich Tätige)
    - Mitarbeitende im Besuchsdienst (Begründung: Mitarbeitende im Besuchsdienst besuchen nur ältere Menschen und kommen daher in ihrer ehrenamtlichen Funktion nur am Rand mit Minderjährigen in Kontakt)
    - Teilnehmer an Arbeitseinsätzen (Begründung: Arbeitseinsätze finden nur selten statt und die Teilnahme erfolgt ohne Anmeldung)
    - Personen, die bei Getränke-, Essensausgabe und/oder in der Küche mithelfen (z.B. bei einem Gemeindefest), da das Fest öffentlich ist, meist unter freiem Himmel stattfindet und die Personen nicht allein sind.
    - Personen, die Artikel für den Gemeindebrief schreiben, da sie beim Schreiben keinen Kontakt zu Schutzbefohlenen haben.
    - Personen, die Gemeindebriefe verteilen, da sie meist allein unterwegs sind.

Entsprechend GewSchVO §2(3) gilt: „Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist beschränkt auf Personen, die beruflich mit der Personalverwaltung für die Einrichtung betraut sind. Gespeichert werden darf nur das Datum des Führungszeugnisses, das Datum der Einsichtnahme und die Information, ob das Führungszeugnis einen Eintrag enthält, der zu einem Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss nach § 5 Gewaltschutzrichtlinie führt.“

Für hauptamtliche Mitarbeiter hat der Vorsitzende des Kirchenvorstandes die erweiterten Führungszeugnisse einzufordern und einzusehen, soweit nicht eine andere Stelle zuständig ist.

Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern hat derjenige hauptamtliche Mitarbeiter, der die Ehrenamtlichen betreut, das erweiterte Führungszeugnis einzufordern.

Der Vorsitzende des Kirchenvorstandes, der stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstandes und der Pfarramtsleiter sind zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse berechtigt.

Die Einsichtnahme ist entsprechend der landeskirchlichen Regelungen zu dokumentieren. Formulare und vorgefertigte Anschreiben der Landeskirche sollen verwendet werden.

Weitere Informationen und Musterschreiben finden Sie unter: www.evlks.de/fuehrungszeugnis

4 Umgang mit Schutzbefohlenen

4.1 Partizipation und Mitbestimmung

Durch Partizipation werden Schutzbefohlene in ihrem Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit gestärkt. Sie erfahren sich als mitgestaltende Persönlichkeiten mit eigenen Rechten und Pflichten. Das Machtgefälle zwischen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden wird dadurch abgeschwächt und das Abhängigkeitsverhältnis wird geringer. Dies geschieht in und bei den verschiedenen Gruppen, Aktionen und Veranstaltungen unserer Gemeinde durch bewusste Beteiligung und Mitbestimmung der jeweilig Teilnehmenden (z. B. Feedbackbögen – je nach Alter und Veranstaltung angepasst, gemeinsame Vorbereitungen, transparente Kommunikationswege).

4.2 Bildungsarbeit

Kinder, Jugendliche und andere Schutzbedürftige sollen lernen, eigene sowie fremde Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und zu artikulieren, und werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.

Pädagogische Fachkräfte handeln aktiv oder passiv, bewusst oder unbewusst – sexuelle Bildung findet auf jeden Fall statt. Durch eigene Prägung, Persönlichkeit und das Bewusstsein für die eigene Sexualität sendet jeder verbale oder nonverbale Signale. Daher ist unserer Kirchgemeinde wichtig sexuelle Bildung zu thematisieren sowie diese zu reflektieren.

Der Mensch ist ein sexuelles Wesen, von Anfang an. Sexualität ist ein Lebensthema; die sexuelle Entwicklung läuft nicht einfach als biologisches Programm ab, sondern findet im Prozess in der Auseinandersetzung mit anderen Menschen statt. Auf dieser Basis ist eine behutsame und reflektierte sexualpädagogische Begleitung möglich und nötig.

Sexuelle Bildung wirkt in verschiedene Richtungen:

- Schafft Wissen
- Macht sprachfähig
- Enttabuisiert – gibt die Erlaubnis, aus- und anzusprechen
- Benennt und verdeutlicht Rechte
- Sensibilisiert für Grenzen

Ziele der sexuellen Bildung sind:

- Wissen und daraus Kompetenz und Klarheit zu erlangen

- Sprachfähigkeit herzustellen
- Selbstbestimmung zu erreichen
- Fördert ein positives Körperbewusstsein

Das Beschwerdeverfahren in der Kirchgemeinde wird entsprechend niedrigschwellig gestaltet.

In regelmäßigen Gruppen wird informiert, an wen sich Kinder und Jugendliche vertrauensvoll mit Fragen und Anliegen wenden können.

Auch die Problematik von digitalen Räumen wird altersspezifisch thematisiert und nicht ausgeblendet. Jugendliche sollen darüber hinaus lernen mit digitalen Inhalten, insbesondere mit Bildern und Videos, sensibel umzugehen.

Ein wertschätzender Umgang mit dem Thema Sexualität trägt dazu bei, sprachfähig zu werden, Wünsche und Grenzen zu kommunizieren und mögliche Grenzverletzungen benennen zu können.

5 Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

Ziel: Es wird eine Fehlerkultur etabliert, die es möglich macht, frühzeitig Probleme zu melden, zu analysieren und gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Ein Beschwerdesystem dient der Reflexion und Verbesserung des professionellen Handelns und soll vor unprofessionellem Handeln und /oder bewusstem Fehlverhalten schützen.

Auch, wer einen Verdacht auf grenzüberschreitendes Verhalten hat, weiß, wohin er oder sie sich wenden kann.

5.1 Fehlerkultur

Für alle Personen ist es möglich, Beobachtungen und Fehler zu melden bzw. einzugestehen, weil sie sicher sein können, dass nach einer Meldung nach professionellen Standards gehandelt wird.

Eine gute Fehlerkultur beschreibt ein positives und vertrauensvolles Miteinander sowie einen respektvollen und wertschätzenden Umgang und beinhaltet zugleich den wichtigen Aspekt der konstruktiven Kritik. Dabei gilt es, die Aufmerksamkeit nicht auf „einzelne Schuldige“ zu lenken, sondern die Kontexte, in denen Fehler auftauchen, zu analysieren und die Bedingungen, die einen Fehler oder ein Problem begünstigt haben, zu beseitigen.

Zur Fehlerkultur gehört:

- Fehlverhalten wird erkannt und es gibt ein Wissen über Auswirkungen auf Schutzbefohlene.
- Fehler werden auch als Chance zur Weiterentwicklung betrachtet.
- Bei Auftreten von Fehlern wird geprüft, ob diese institutionell begünstigt wurden und es werden entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen entwickelt. Umsetzung und Anwendung werden überprüft und reflektiert.
- Wer Fehler macht, kann darüber sprechen und erhält Unterstützung.
- Fehler und schwerwiegendes oder wiederholtes Fehlverhalten werden unterschieden. Letzteres hat dienst- und arbeitsrechtliche Folgen.
- Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren.

5.2 Beschwerdewege

Die Möglichkeit der Beschwerde steht allen offen. Eine Beschwerde kann mündlich oder schriftlich, per E-Mail, Brief oder einen Musterbeschwerdebogen vorgebracht werden. Muster-Beschwerdebögen (siehe Anlage) liegen in der Verwaltungszentrale und den Pfarrämtern aus.

Die Beschwerdewege werden auf unserer Homepage bekannt gemacht. Auf der Homepage findet man hierfür einen „Kontakt"-Button. Kinder, Jugendliche und Erwachsene werden im Rahmen der kirchlichen Unterweisung und über Aushänge über die Beschwerdemöglichkeiten in der Kirchgemeinde informiert.

5.3 Beschwerdeverfahren

Beschwerdesystem verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die Schutzbefohlenen vor unprofessionellem Handeln und/oder bewusstem Fehlverhalten. Beschwerden können, wenn gewünscht, anonym bleiben. Außerdem ist für die Person, die Beschwerde einreicht, Sanktionsfreiheit gesichert. Eine zeitnahe Rückmeldung (spätestens innerhalb sieben Tage) muss an die Person, die Beschwerde eingereicht hat, erfolgen, wenn die Person das wünscht. Auf der Homepage der Kirchgemeinde wird außerdem eine Beschwerdemöglichkeit eingerichtet.

6 Verdacht, Fallklärung und Intervention

Jede Person, die einen Verdacht auf grenzüberschreitendes Verhalten gesehen oder davongehört hat, geht diesem nach. Dabei kann die Person das grenzüberschreitende Verhaltenselbst erlebt, beobachtet oder davon gehört haben.Dabei ist wichtig zu unterscheiden:

- Besteht Verdacht auf sexualisierte Gewalt?
- Ist die verdächtige Person in der Kirche haupt- oder ehrenamtlich tätig?
- Sind Minderjährige betroffen?
- Handelt es sich um eine Kindeswohlgefährdung?

Die Person, die den Verdacht vermutet, handelt nach den Handlungsleitfaden der EVLKS. Um den Verdacht besser einschätzen zu können, berät sich die Person. Dabei anonymisiert sie den Fall und hält den Datenschutz ein. Folgende Personen können bei der Verdachtseinschätzung helfen:

Bei **Kindeswohlgefährdung**: Insoweit erfahrene Fachkräfte (siehe: Liste der Insoweit erfahrenen Fachkräfte im Landkreis Görlitz), dabei soll der Orientierungskatalog zur Hilfe genommen werden (https://sfws-goerlitz.de/kindeswohlgefaehrdung/orientierungskatalog/). Der Verfahrensweg bei Kindeswohlgefährdung ist Landkreis abhängig und ist hier zu finden: https://sfws-goerlitz.de/kindeswohlgefaehrdung/verfahrenswege/

Bei **Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch ehrenamtlich oder hauptberuflich Mitarbeitende**:

- Ansprechstelle des Landeskirchenamtes, Anja Philipp; Lukasstr. 6, 01069 Dresden Telefon: 0351 4692-106 E-Mail: ansprechstelle@evlks.de

Allgemeine Beratung: Präventionsbeauftragte des Kirchenbezirkes Löbau-Zittau: Anke

Eichhorn; 0151 67134500; anke.eichhorn@evlks.de

6.1 Fallklärung

Liegen nach der Voreinschätzung ausreichend Anhaltspunkte für eine Grenzüberschreitung vor, wird der Verdacht an die Verantwortlichen Stellen gemeldet. Für die Fallklärung sind die Verfahrenswege des Landkreises Görlitz zu nutzen (bei Kindeswohlgefährdung, s.o.) und/oder die Handlungsleitfäden der Landeskirche. Sind Minderjährige beteiligt, wird eine Insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen.

Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende erfolgt die Meldung an die Meldestelle im Landeskirchenamt. Haupt- und Ehrenamtliche sind zur Meldung an die Meldestelle im Landeskirchenamt verpflichtet.

Meldestelle des Landeskirchenamtes, Anja Philipp; Lukasstr. 6, 01069 Dresden
Telefon: 0351 4692-106 E-Mail: ansprechstelle@evlks.de

Die Identität der meldenden Person wird dabei vertraulich behandelt. Die Meldestelle setzt die verantwortliche Stelle in Kenntnis, die die weitere Fallklärung übernimmt.

Die Leitung der Kirchgemeinde, d. h. der Vorsitzende des Kirchenvorstandes ist fallführend verantwortlich. Sie beruft das Interventionsteam ein. Sie ist bei einem begründeten Verdacht für die Fallklärung und alle Interventionsschritte und die Aufarbeitung verantwortlich.

Die Leitung kann gegebenenfalls schon während der Zeit der Fallklärung dienstrechtliche Maßnahmen wie Beurlaubung der verdächtigen Person anordnen.

6.2 Das Interventionsteam

Im Sinne aller Beteiligten ist es im Verdachtsfall wichtig, Ruhe zu bewahren. Das Interventionsteam besteht aus unterschiedlichen Personen mit verschiedenen Kernkompetenzen. Die zuständigen Personen agieren gemeinsam und mit unterschiedlichen Professionen. Das sichert eine zügige, professionelle und besonnene Verdachtsklärung zugunsten der Betroffenen.

Die Aufgabe des Interventionsteams besteht darin, als beratende Instanz zu wirken.

Die Leitung der Kirchgemeinde bleibt für den Fall und die Umsetzung konkreter Maßnahmen verantwortlich und ist für die Einberufung des Interventionsteams zuständig.

Interventionsteam unserer Kirchgemeinde setzt sich zusammen aus:

- Pfarramtsleitung
- Vorsitzender des Kirchenvorstandes
- Schutzkonzeptbeauftragter des Kirchenvorstandes
- Präventionsbeauftragte des Kirchenbezirks
- Insoweit erfahrene Fachkraft des Kinderschutzbundes Regionalverband Zittaus (nur wenn Minderjährige betroffen sind) (Tel: 03583 79 18 450), https://sfws-goerlitz.de/kindeswohlgefaehrdung/insoweit-erfahrene-fachkraft/
- Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende / Ehrenamtliche zusätzlich:
    - Superintendent / Superintendentin

- Leiterin / Leiter des Regionalkirchenamtes
- Beauftragte / Beauftragter für Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenbezirks

6.3 Interventionsplan

Folgende Schritte werden beim Interventionsplan bedacht:

- Einschätzung und Beurteilung des gemeldeten Verdachtes
- Schutzmaßnahmen für die betroffenen Personen (das sind u.a. auch Zeugen),
- Unterstützung, Vermittlung von Hilfs- und Beratungsangeboten
- Beteiligung und Information von betroffenen Personen und weiteren Beteiligten
- Prüfung und Umsetzung arbeitsrechtlicher Schritte
- Umgang mit Öffentlichkeit und Medien
- Zusammenarbeit mit der Meldestelle: Information, Verlaufsmeldungen,
- Abschlussbericht
- Schritte zur Aufarbeitung
- Ggf. Schritte zur Rehabilitation, wenn sich ein Verdacht nicht bewahrheitet
- Durchgängige Dokumentation
- Abschluss der Fallbearbeitung; Reflektion/Evaluation für die Präventionsarbeit

Für die Dokumentation der Fallbearbeitung findet sich ein Musterbogen im Anhang, der bei Bedarf zu erweitern ist.

Die Dokumentation wird nach Abschluss der Intervention sicher im Pfarramt verwahrt.

7 Rehabilitierung

7.1 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

Eine Vermutung, die eindeutig als falsch bezeichnet werden kann, kann unterschiedliche Ursachen haben:

- Äußerungen und/oder Beobachtungen können falsch interpretiert werden. Solche Fehlinterpretationen müssen transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.
- Eine Person wurde bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt, weil sie der oder dem Beschuldigten schaden wollte. Ist die Person minderjährig, die falsch beschuldigt hat, besteht die Pflicht, die Situation und die damit resultierenden Folgen mit dem Kind oder der/dem Jugendlichen zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu entwickeln. Handelt es sich um falsche Beschuldigungen durch Erwachsene, kann dies strafrechtliche Folgen haben.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen, ihre Familien und den kirchlichen Träger. Aber auch wertschätzende Rückmeldung an den Beschuldigenden im Falle einer Fehlinterpretation, dass es gut ist, aufmerksam zu sein.
- Unterbindung der Weiterverbreitung des Verdachtes.
- Klarstellung, dass es sich um Fehlinterpretationen gehandelt hat, gegenüber dem Kreis der Personen, die von der Falschbeschuldigung erfahren haben.
- gegebenenfalls Inanspruchnahme von Teamsupervision oder anderen externen Beratungsangeboten.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht beschuldigten Person an ihrem Arbeitsplatz.
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die Person das wünscht.

Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

7.2 Rehabilitierung von Betroffenen

Sollte es zu Grenzverletzungen oder Formen sexualisierter Gewalt gekommen sein, ist das Gespräch mit der betroffenen Person zu suchen. Neben Unterstützungsangeboten seitens der Kirchgemeinde und ihrer Mitarbeitenden sind gegebenenfalls auch externe Beratung, Supervision und / oder seelsorgerlicher Begleitung zu empfehlen und zu vermitteln.

Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Kirchgemeinde zurückziehen oder sich abwenden, sollen in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe und die Entscheidung akzeptiere, sie aber jederzeit willkommen sind.

Stehen am Ende einer Fallklärung Aussage gegen Aussage, so müssen beide Seiten rehabilitiert werden. Die Leitung hat die Aufgabe, zu vermitteln.

Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen (zunächst) nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, brauchen eine Rückmeldung und Erklärung, warum der Verdacht nicht ernstgenommen worden, sowie eine angemessene Entschuldigung. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird.

Alle Maßnahmen der Rehabilitation werden vollständig von der Leitung dokumentiert.

7.3 Institutionelle Aufarbeitung

Nach jedem Interventionsfall müssen sich hauptamtliche Mitarbeiter und der Kirchenvorstand fragen, ob es innerhalb der Kirchgemeinde Strukturen gibt, die das grenzverletzende Verhalten, die (sexualisierte) Gewalt oder den falschen Verdacht bzw, die Fehlinterpretation begünstigt haben und ob Gegenmaßnahmen getroffen werden können.

Außerdem müssen die Handlungsabläufe nach jedem Fall geprüft und ggf. angepasst werden.

8 Evaluation und Monitoring

Ziel: Das Schutzkonzept entspricht den neusten Standards und ist der Situation in der Kirchgemeinde angepasst. Alle Angaben von verantwortlichen Personen sind aktualisiert.

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Das Schutzkonzept ist darum in einem Zeitraum von 3-5 Jahren zu überprüfen und gegebenenfalls an aktuelle Entwicklungen und Standards anzupassen. Bei Wechsel von im Schutzkonzept benannten verantwortlichen Personen ist die Veränderung unmittelbar auf dem separaten Datenblatt einzutragen.

Der Schutzkonzeptbeauftragte hat Evaluation, Monitoring und ggf. Weiterentwicklung beim Kirchenvorstand einzufordern.

Letztlich verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes ist der Kirchenvorstand.

Dieses Schutzkonzept wurde vom Kirchenvorstand am 7. Oktober 2026 beschlossen und gilt rechtsverbindlich für alle hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden der Kirchgemeinde Am Großen Stein Seifhennersdorf.

Das Schutzkonzept ist auf der Internetseite der Kirchgemeinde vollständig einsehbar und kann in der Kirchgemeindeverwaltung in Printform erbeten werden.

9 Anhang

Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens

1. Ich verpflichte mich, bei meiner Tätigkeit im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens darauf zu achten, dass keine Grenzverletzungen verbaler und körperlicher Art und keine sexualisierte oder körperliche Gewalt stattfinden kön-nen.

2. Ich unterlasse abwertendes, diskriminierendes, sexistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten. Ich achte darauf, dass auch andere Personen sich entsprechend verhalten.

3. Ich achte das Nähe- und Distanzempfinden meines Gegen-übers, besonders die persönliche Intimsphäre und die per-sönlichen Grenzen der Scham. Ich nehme diese Grenzen bewusst wahr und respektiere sie.

4. Bei meiner Tätigkeit gestalte ich Beziehungen zu anderen Menschen transparent und mit positiver Zuwendung und einem verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz.

5. Mir anvertraute Kinder, Jugendliche und schutzbedürf-tige Erwachsene will ich vor körperlichem und seelischem Schaden, Missbrauch jeder Art und Gewalt schützen.

6. Mir ist bewusst, dass in der Kirche besondere Vertrauens-verhältnisse bestehen, die zu Abhängigkeit und Machtaus-übung führen können. Besonders anfällig sind die Be-ziehungen zu Minderjährigen und anderen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie Seelsorge-, Beratungs- und Dienstverhältnisse.

7. Sexuelle Kontakte zu Personen innerhalb einer Seelsorge- und Vertrauensbeziehung sind mit dem kirchlichen Schutz-auftrag unvereinbar und daher unzulässig.

8. In keinem Fall werde ich meine Stellung ausnutzen zur Befriedigung meiner Bedürfnisse, für Grenzüberschrei-tungen oder für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen.

9. Grenzüberschreitungen durch andere Personen nehme ich nicht hin. Ich spreche sie an und weiß, wo ich fachliche Unterstützung und Hilfe finde und an welche Verantwort-liche ich mich wenden kann.

10. Ich bin im Rahmen einer Schulung zu diesem Verhaltens-kodex auf die Regeln zum Umgang miteinander und beson-ders mit Schutzbefohlenen und meine Pflichten hingewiesenworden. Mir ist bewusst, dass ein Verstoß disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt bin, die zu einem Einstellungs- und Tätigkeits-ausschluss nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. Oktober 2019 führt.

Ich versichere, dass gegen mich derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.Ich verpflichte mich hiermit, diesem Verhaltenskodex zu entsprechen.

Name, Vorname | Geburtsdatum | Datum | Unterschrift

Beschwerdebogen

An:

Ev. Luth. Kirchgemeinde am Großen Stein Seifhennersdorf
Rumburger Str. 38
02782 Seifhennersdorf

zu Händen:

- ☐ _____(Beschwerdebeauftragte / Beschwerdebeauftrager)
- ☐ _____

Beschwerde / Mitteilung

Datum:

Was möchten Sie uns mitteilen?

Wie sollen wir mit Ihrer Meldung weiterarbeiten?

☐ → Ich möchte, dass die Sache zur Kenntnis genommen wird.

☐ → Ich möchte, dass die Sache bearbeitet wird.

☐ → Ich möchte über die Bearbeitung informiert werden.

☐ → Ich möchte mit jemandem darüber sprechen (z.B. Beschwerdebeauftragte/-beauftragter, Pfarrerin/Pfarrer, Präventionsbeauftragte/-beauftragter):

☐Ich möchte:

Soweit eine Rückmeldung gewünscht ist, wie können wir Sie erreichen?

Name:

Telefon:

Anschrift:

Mail:

Begriffsklärungen

A. Grenzverletzungen, die weder vorsätzlich noch fahrlässig begangen werden, verletzen im Einzelfall das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sind aber für eine Aufarbeitung im Gespräch geeignet. Hierzu bedarf es der Offenheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden, einer Atmosphäre wohlwollenden Vertrauens, einer Kultur der Achtsamkeit und eindeutiger Normen und Regeln.

B. Bei sexuellen Übergriffen werden bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards missachtet. Diese geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Die Widerstände der betroffenen Person werden bewusst übergangen. Bei sexuellen Übergriffen wird von Seiten des Kirchenbezirkes umgehend entsprechend dem Interventionsplan gehandelt.

C. Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die im 13. Abschnitt des StGB geregelt sind (§§ 171 StGB ff.), wie sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, etc., greifen straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen. Bei diesen Straftaten wird die Abhängigkeit des bzw. der Betroffenen ausgenutzt und diese bzw. dieser oft durch Androhung von Gewalt oder anderer Nachteile zum Schweigen verpflichtet. Sexueller Missbrauch ist immer eine geplante und bewusste Handlung. Die Motive für das strafrechtlich relevante Handeln können sehr unterschiedlich und vielfältig sein, sind aber immer in der Persönlichkeit des Täters bzw. der Täterin zu finden.

D. Sexualisierte Gewalt beinhaltet das Ausnutzen einer Machtposition und ermöglicht es dem Täter bzw. der Täterin, seine bzw. ihre Bedürfnisse zu befriedigen.