



Gewaltschutzkonzept der Evangelischen Akademie Sachsen

Inhaltsverzeichnis

1. Ansprech- und Meldestellen im Landeskirchenamt sowie zuständige Personen unserer Einrichtung
2. Um wen es geht – Zielgruppen des Gewaltschutzkonzeptes in Werken und Einrichtungen
3. Unsere Grundorientierung
4. Grundhaltung zur Sexualität
5. Organisationsstruktur
- 5.1 Gesetzliche Grundlagen
6. Prävention
- 6.1 Potential- und Risikoanalyse
- 6.2 Verhaltenskodex
- 6.3 Erweitertes Führungszeugnis
- 6.4 Abstinenz- und Abstandsgebot
- 6.5 Fort- und Weiterbildung
- 6.6 Schutz in der digitalen Welt
7. Verdacht, Verdachtseinschätzung, Fallklärung und Intervention
8. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement
- 8.1 Allgemeines Beschwerdemanagement
- 8.2 Beschwerdebearbeitung
9. Aufarbeitung und Rehabilitierung
- 9.1 Rehabilitierung von Mitbetroffenen
- 9.2 Umgang mit dem Täter/der Täterin
10. Evaluierung und Überarbeitung
11. Gewaltschutzkonzept zur Kenntnisnahme
- Quellen
- Anlagen

Einführung

Der/die Leitende der Einrichtung ist verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des Schutzkonzeptes.

1. Ansprech- und Meldestelle im Landeskirchenamt sowie zuständige Personen unserer Einrichtung

Die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens (EVLKS) hat zur Bearbeitung des Themas hinsichtlich von Prävention und Intervention folgende Ansprechpartner*innen:

Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt in der EVLKS

Heike Siebert
Landesjugendpfarramt Sachsens
Caspar-David-Friedrich-Straße 5
01219 Dresden

Telefon: 0341 35531-477
E-Mail: heike.siebert@evlks.de

Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EVLKS

Anja Philipp
Lukasstraße 6
01069 Dresden

Telefon: 0351 4692-106
E-Mail: ansprechstelle@evlks.de

Für unsere Einrichtung gibt es eine Präventionsbeauftragte:

Heike Siebert

Telefon: 0341 35531-477
E-Mail: heike.siebert@evlks.de

Als **Kontaktpersonen** in der Evangelischen Akademie Sachsen sind folgende Personen bestimmt: Der Leiter der Einrichtung und zwei Mitarbeitende. Die Kontaktpersonen arbeiten mit den Fachstellen eng zusammen.

Name	Vorname	Telefon	Email
Bickhardt	Stephan	0351 8124-310	stephan.bickhardt@evlks.de
Kurzke	Christian	0351 8124-318	christian.kurzke@evlks.de
Siegel	Claudia	0351 8124-311	claudia.siegel@evlks.de

Die Kontaktpersonen stehen bei auftretenden Fällen unter Schweigepflicht. Eine Entbindung von ihrer Schweigepflicht besteht nur in Abstimmung mit den o. g. Fachstellen sexualisierter Gewalt in der EVLKS.

Folgende Zuständigkeiten für die Kontaktpersonen sind festgelegt:

- Weitergabe von Informationen und Material an Mitarbeitende der Dienststelle
- Berechtigung zur Einsicht in das Erweiterte Führungszeugnis
- Information über das Konzept der Einrichtung gegenüber neuen Mitarbeitenden
- Kontaktpflege zu Ansprechpartner*innen in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
- Erstkontakt für die Annahme von Verdachtsfällen (Vermutungen und Beschwerden)
- regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes – jeweils nach vier Jahren

Unberührt bleibt die Ansprechbarkeit der Mitarbeitendenvertretung.

2. Um wen es geht – Zielgruppen des Gewaltschutzkonzeptes

In Ergänzung zur Rahmenkonzeption agieren wir als Einrichtung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens hauptsächlich mit Menschen im Erwachsenenalter ab 18 Jahren. Wir richten uns in Formaten der Begegnung und akademischen Bildung an Erwachsene. Dabei haben wir bei entsprechenden Veranstaltungen den Schutz von Kindern und Jugendlichen besonders im Blick. Unser Schutzkonzept nimmt Bezug auf folgende Personengruppen:

- Teilnehmende in allen Veranstaltungsformaten (in der Regel Erwachsene, aber auch Minderjährige)
- Kooperationspartner*innen
- Mitwirkende (Referierende, Podiumsdiskussionsteilnehmende, Lesende, etc.)
- Personen, die unterstützende Tätigkeiten bei Veranstaltungen leisten (z. B. Catering, Einlassdienst u. ä.)
- Mitarbeitende der Evangelische Akademie Sachsen einschließlich volljährige oder minderjährige Mitarbeitende im Bereich FSJ
- Sonstige Personen, die sich in unseren Diensträumen während der Dienstzeit der Mitarbeitenden aufhalten

Wir sind uns bewusst, dass bereits im Bewerbungsverfahren für zukünftige Mitarbeitende auf das Schutzkonzept hinzuweisen ist. Neueinstellungen hängen von der Zustimmung zum bestehenden Schutzkonzept der Evangelischen Akademie Sachsen ab.

3. Unsere Grundorientierung

Die Arbeit der Evangelische Akademie Sachsen erfolgt auf der Grundlage ihres Statuts und ihrer Konzeption.

In Punkt 4 der Konzeption heißt es: „Wir laden ein, respektvoll, weltoffen und tolerant ins Gespräch zu kommen; eine wichtige Zielgruppe besteht dabei in den Kirchengemeinden unseres Landes mit ihrer vielfältigen Spiritualität. Ansinnen der Akademie ist es, Menschen zu begleiten, die ihren Glauben erklären wollen. Somit verleiht die Akademie ihrer Kirche Ausdruck, indem sie Fragen präzisiert und Antworten findet oder bereits an bestehende christliche Antworten erinnert. Es werden Problemlagen ebenso wie Gemeinsinn, Wertorientierung und Rechtsfragen thematisiert, um Zusammenhalt zu unterstützen und Veränderungen anzustoßen.“

Wir begleiten Menschen in unterschiedlicher Weise auf ihrem Lebensweg, so insbesondere durch akademische Bildungsarbeit. Dabei ist uns klar, dass Menschen nur durch Vertrauen in ihrer Persönlichkeit gestärkt werden können. Da Sexualität zum Menschsein dazugehört, ist den Mitarbeitenden der Akademie bewusst, dass Multiplikator*innen eine große Verantwortung für die Persönlichkeitsentwicklung tragen.

Mit Querschnittsthemen verantworten wir Bildungsinhalte, die die Identität von Menschen stärken und zu deren Bewusstseinsbildung beitragen. So bieten wir für Multiplikator*innen „Handwerkszeug“ in Form von Didaktik und Methodik an, um mit jungen Menschen aber auch Erwachsenen zu arbeiten. Das heißt, dass wir Multiplikator*innen dafür sensibilisieren, Menschen in ihrer gesamten Persönlichkeitsentwicklung zu stärken und den Wunsch aller nach Intimität zu achten. Lebendigkeit in der Begegnung erfordert ein Schutzbewusstsein, dass Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung geachtet werden.

Die Veranstaltungen der Akademie werden präventiv geprüft und entsprechen den Anforderungen einer ganzheitlichen und gleichzeitig auf den Schutz der Person ausgerichteten akademischen Bildungsarbeit.

Veranstaltungen mit Teilnehmenden im Kinder- und Jugendalter werden hinsichtlich des Themas, der Altersgruppe und der Räumlichkeiten besonders geprüft und ggf. geeignete Maßnahmen ergriffen.

4. Grundhaltung zur Sexualität

Teilnehmende an unseren Angeboten achten wir in ihrer Geschlechtlichkeit, in ihrer Lebensführung und in ihren Wertvorstellungen, solange sie keine anderen Menschen ausgrenzen bzw. diskriminieren. Wir beachten dabei den Beutelsbacher Konsens. Dazu heißt es: "Trotz vielfältiger Polarisierung und Polemik riss auch in den siebziger Jahren das Gespräch über die Grundlagen und Zielsetzungen politischer Bildung zwischen den Fachleuten nicht ab. Von den vielen Tagungen auf Bundes- und Länderebene erlangte die der Baden-Württembergischen Landeszentrale für politische Bildung im schwäbischen Beutelsbach 1976 eine besondere Bedeutung.

Hans-Georg Wehling hielt dort die Gemeinsamkeiten der streitenden Autoren in drei Punkten fest. Sie wurden als "Beutelsbacher Konsens" für das weitere Gespräch wirksam. Kurz gefasst lauteten die drei Elemente dieses Konsenses: Überwältigungsverbot (keine Indoktrination); Beachtung kontroverser Positionen in Wissenschaft und Politik im Unterricht; Befähigung der Schüler, in politischen Situationen ihre eigenen Interessen zu analysieren. Minimalkonsens hieß - was allen Beteiligten klar war -, dass Dissens in Wissenschaft und Politik und also auch in politischer Bildung selbstverständlich ist. Es ging daher nicht um einen Konsens zwischen den konkurrierenden Konzepten politischer Bildung, sondern um Regeln für die pädagogische Praxis, die unter einem öffentlichen Auftrag steht. In diesem Sinne wurde das, was als Minimalkonsens formuliert war, von den am Gespräch Beteiligten in der Folge akzeptiert. Der Theorienstreit verlor damit an Bedeutung für praktizierte politische Bildung, insoweit diese die pragmatisch formulierten Regeln des Konsenses achtete."

(Bernhard Sutor: Politische Bildung im Streit um die "intellektuelle Gründung" der Bundesrepublik Deutschland, Externer Link: Aus Politik und Zeitgeschichte: Politische Bildung (B 45/2002))

5. Organisationsstruktur

Die Evangelische Akademie Sachsen ist eingebunden in die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens und damit vernetzt mit anderen Werken und Einrichtungen, um einem hohen Anspruch an Bildung und Begegnung gemeinsam gerecht zu werden.

Das Organigramm unserer Einrichtung findet sich auf der Homepage.

Damit sind auch Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten aller Mitarbeitenden benannt.

5.1 Gesetzliche Grundlagen

Sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wie folgt:

§2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) Nach dieser Richtlinie 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 die Täterin oder der Täter 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 Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere dann unerwünscht, 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. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht, 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.

6. Prävention

Wir sehen uns in der Verantwortung, ausgrenzende, diskriminierende, sexualisierende Äußerungen abzuwenden und uns diesbezüglich deutlich zu positionieren. Sensibilität in Bezug auf mögliche Grenzüberschreitungen streben wir im Arbeitsalltag und bei Veranstaltungen an.

Die Fachstelle Prävention der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens (siehe Kapitel 1) bietet Hilfestellungen an, wenn zum Beispiel nicht leicht einzuschätzen ist, ob ein Verhalten Grenzen überschreitet oder ob bestimmte Anhaltspunkte eine Meldung an die zuständigen Stellen rechtfertigen. Sind im Arbeitskontext Kinder oder Jugendliche (ob im Rahmen unserer Arbeit oder in ihrem persönlichen Bereich) betroffen, sind die Präventionsbeauftragten die nächsten Ansprechpartner*innen (siehe Kapitel 1).

6.1 Potential- und Risikoanalyse

Die Evangelische Akademie Sachsen hat eine Risikoanalyse bezüglich der Mitarbeitenden, der Zielgruppen und der Räumlichkeiten vorgenommen. Das Ergebnis befindet sich in der Anlage 4.

In den Arbeitsabläufe besteht Risikopotential beim gemeinsamen Arbeiten an einem Schreibtisch in den Büroräumen. Auf das Distanzbedürfnis einzelner muss Rücksicht genommen werden.

Die Nutzung des Archives ist der Bürogemeinschaft jeweils mündlich mitzuteilen.

Im Blick auf den Reisedienst der Mitarbeitenden gilt sowohl das Schutzkonzept der Evangelischen Akademie Sachsen als auch das Schutzkonzept des jeweiligen Kooperationspartners, mit dem die Veranstaltung durchgeführt wird.

Bei der Durchführung von Veranstaltungen gilt das Schutzkonzept des jeweiligen Veranstaltungsortes bzw. des Trägers der Räumlichkeiten. Darüber hinaus halten wir fest, dass Studienleitung und Tagungssekretariat vorab Räumlichkeiten sowie Teilnehmende und Referierende hinsichtlich möglicher Risiken betrachten müssen. Bei Bedarf ist die Leitung der Akademie zu informieren und Schutzmaßnahmen einzuleiten. Für Kooperationspartner und Referierende gilt das Schutzkonzept der Evangelischen Akademie.

Gleiches gilt für digitale Veranstaltungen. Hier ist besonders sensibel auf verbale Äußerungen zu achten.

Personen mit Leitungsaufgaben machen sich bewusst, dass es keine Abhängigkeitsverhältnisse und Vertrauensverletzungen geben darf.

Die Dienststellenordnung der Evangelischen Akademie Sachsen ist hier hilfreich zu betrachten und bestimmt den Organisationsablauf und das Informationsmanagement.

6.2 Verhaltenskodex

Die EVLKS hat einen Verhaltenskodex formuliert, welcher verpflichtend für alle Mitarbeitenden gilt. „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.“ („Verhaltenskodex“ in: Aktiv gegen Gewalt, S. 18)

Alle Mitarbeitenden und das FSJ sind verpflichtet an einer Schulung zum Verhaltenskodex der EVLKS teilzunehmen und diesen im Nachgang zu unterzeichnen. Bei Neueinstellungen hat die Schulung innerhalb von drei Monaten nach Anstellungsbeginn stattzufinden. Dies gilt auch für Mitarbeitende im FSJ. Der Text findet sich auch digital unter www.evlks.de/handeln (Prävention, Intervention und Hilfe bei sexualisierter Gewalt).

Alle Honorarkräfte wissen über das Vorhandensein eines Gewaltschutzkonzeptes und haben es zur Kenntnis bekommen.

Mit dem Honorarvertrag wird auf die Leitlinien, das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex (außer Punkt 10) hingewiesen. Erstansprechbar bei Veranstaltungen sind Studienleitende und weitere Mitarbeitende der Evangelischen Akademie Sachsen.

6.3 Erweitertes Führungszeugnis

Es besteht die Pflicht, dass alle Mitarbeitenden und das FSJ ein „Erweitertes Führungszeugnis“ vorlegen. Dies gilt auch bei Neueinstellungen von Personal.

Die Erstellung eines Führungszeugnisses wird vom Dienstgeber bezahlt.

Es hat fünf Jahre Gültigkeit und muss nach Ablauf dieser Zeit neu beantragt werden.

Wie beschrieben, haben nur die in Kapitel 1 autorisierten Personen und das Landeskirchenamt das Recht auf Einsicht in das Führungszeugnis.

Nach Einsicht im Landeskirchenamt wird es vernichtet oder der betreffenden Person zurückgegeben.

6.4 Abstinenz- und Abstandsgebot

Wir sehen uns in der Verantwortung, die verschiedenen Vorstellungen von Teilnehmenden bezüglich dem Nähe- und Distanzverhältnis zu akzeptieren. Wir setzen Methoden der akademischen Bildungsarbeit reflektiert ein.

6.5 Fort- und Weiterbildung

Die verantwortlichen Kontaktpersonen (siehe Kapitel 1) haben die Pflicht, sich spätestens nach fünf Jahren zum Thema Gewaltschutz fortzubilden. Sie stehen in Kontakt zu den fachberatenden Stellen.

Alle Mitarbeitenden und das FSJ sind verpflichtet, einmalig an einer Fortbildung (zum Thema Gewaltschutz) teilzunehmen. Dies ist zu dokumentieren.

In Teamsitzungen unserer Einrichtung klären die Kontaktpersonen zum Thema auf bzw. informieren über Entwicklungen in der EVLKS.

6.6 Schutz in der digitalen Welt

Durch die Digitalisierung finden Filme und Fotos sexualisierter Gewalt zunehmend Verbreitung. Sowohl beim Arbeiten in und für die Evangelische Akademie Sachsen als auch im Rahmen unserer Angebote haben diese keinen Platz. Darauf achten die Mitarbeitenden der Evangelischen Akademie Sachsen bei Veranstaltungen und in der Begleitung der Referierenden.

Die Weitergabe von personenbezogenen Daten kann nur mit vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der betreffenden Person erfolgen.

Teilnehmende und Mitarbeitende werden vorab darauf hingewiesen, wenn Fotos und Filmaufnahmen von Veranstaltungen gemacht werden. Alle haben die Möglichkeit, einer Veröffentlichung zu widersprechen.

Digitale Veranstaltungen und Konferenzen stehen unter dem gleichen Schutz wie präsentische Veranstaltungen. Es gilt, besonders sensibel zu sein gegenüber verbalen Äußerungen, die Menschen verletzen können. Ebenso muss auch diesbezüglich die Chatfunktion beobachtet werden.

7. Verdacht, Verdachtseinschätzung, Fallklärung und Intervention

Uns ist bewusst, dass es schwer einzuschätzen ist, ob eine Grenzverletzung oder ein Verdachtsfall sexualisierter Gewalt vorliegen. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden zunächst mit der/den Kontaktperson(en) unserer Einrichtung den Sachverhalt erörtert. Die Kontaktperson entscheidet, ob eine Mitteilung an die Ansprech- und Meldestelle erfolgt.

Bei begründetem Verdacht besteht eine Meldepflicht an die Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EVLKS. Diese leitet und verantwortet das weitere Vorgehen.

Darüber hinaus steht uns orientierend der Handlungsleitfaden „Was tun bei Verdacht auf Gewalt? Handlungsleitfäden der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens“ (2023) zur Verfügung. Unsere Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich mit den Handlungsleitfäden vertraut zu machen.

Des Weiteren ist es uns bewusst, dass es bei unseren Angeboten vorkommen kann, dass es zur Schilderung persönlicher Erfahrungen kommen kann, bei denen Gewalthandlungen oder Missbrauch zur Sprache kommen. Es ist unsere Aufgabe, dafür sensibel zu sein und auf Hilfsangebote hinzuweisen.

Die Dokumentation im Blick auf Grenzverletzungen und Verdachtsfälle erfolgt gesondert und vertraulich seitens der Kontaktpersonen und der Ansprech- und Meldestelle nach den Standards der EVLKS.

8. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement

Reflektiert mit Fehlern umzugehen bedeutet, Strukturen des eigenen Werkes und das Verhalten einzelner Menschen in diesen Strukturen im Bedarfsfall anzusprechen. Somit wird die Basis geschaffen, möglichem Fehlverhalten konstruktiv und sachlich nachzugehen.

Daraus schlussfolgern wir, dass Verdachtsfällen nachgegangen werden muss und wir uns dabei Hilfe und Unterstützung außerhalb unserer Einrichtung suchen.

Wir regeln im Falle der Meldung eines Verdachtsfalles das Vorgehen im sogenannten Beschwerdemanagement.

8.1 Allgemeines Beschwerdemanagement

Im Beschwerdemanagement werden allgemeine Beschwerden (Kritik, Missstand), die Mitarbeitende oder Teilnehmende vorbringen, bearbeitet.

In der Evangelischen Akademie Sachsen ist die Mitarbeitendenvertretung dafür zuständig. Das Einreichen von Beschwerden erfolgt persönlich oder gemäß dem beigefügten Musterbogen an die Mitarbeitendenvertretung.

In „Aktiv gegen Gewalt“ steht ein Musterbogen für die Meldung zur Verfügung (S. 26) – siehe Anlage 2 und 3.

8.2 Beschwerdebearbeitung

Der/die Beschwerdebeauftragte/r leitet die Beschwerde an die Leitung (Akademiedirektor/in, Stellvertretung, Direktionssekretariat) weiter. Mit Sorgfalt und Achtsamkeit gegenüber der/den betroffenen Personen/en wird das weitere Vorgehen besprochen.

9. Aufarbeitung einer Falschbeschuldigung

Im Falle einer Falschbeschuldigung von Personen und Trägern ist es notwendig, eine Strategie zu entwickeln, welche die in diesem Zusammenhang stehenden Personen vor weiterer Falschbehauptung schützt.

Das heißt,

- Sensibilisierung aller Beteiligten über die Folgen der Falschbeschuldigung
- Erkennen der Motivlage bezüglich der Falschbeschuldigung
- Unterbindung des weiteren Verbreitens des Verdachtes
- Inanspruchnahme von Supervision und weiterer externer Beratung für alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Betroffene, Familien etc.)
- Unterstützung bei der Wiedereingliederung der zu Unrecht beschuldigten Person an ihrem Arbeitsplatz oder die Schaffung einer anderen Arbeitsmöglichkeit
- Sorgfältiger Umgang mit Fehlinterpretation im Meldefall
- Bewusstseinschärfung für nicht aufklärbare Vorfälle

(siehe auch: „Aktiv gegen Gewalt“, S. 14)

9.1 Rehabilitierung von Betroffenen

Es ist uns bewusst, dass sexueller Missbrauch oft ermöglicht wird, indem es Bedingungen gibt, welche einen Missbrauch befördern.

Menschen, welche diesbezüglich Vermutungen haben oder die sich in ihrer Einschätzung sicher sind, die aber aus verschiedenen Gründen entsprechende Stellen nicht informieren, schaffen solche Bedingungen.

Unter dem Begriff „Betroffene“ sind folgende Personen gemeint, die im Fall unserer Rehabilitationsstrategie berücksichtigt werden:

- Direkt betroffene Personen sind solche, gegenüber denen der Vorwurf des Missbrauchs gemacht wurde. Jedoch konnte die Tatsache nicht belegt werden.
- Indirekt betroffene Personen sind solche, welche z. B. verwandtschaftlich mit der verdächtigten Person in Verbindung stehen oder aus dem unmittelbaren Umfeld stammen.
- Weitere Personen sind solche, welche einen konkreten Fall als Zeug*innen miterlebt haben, Kenntnis über einen Fall gewonnen, die einen Verdacht artikuliert haben und deren Mitteilung nicht nachgegangen wurde.

Unsere Rehabilitationsstrategie umfasst folgende Handlungsempfehlungen gegenüber betroffenen Personen:

- Eingeständnis des Versäumnisses der Einrichtung
- Entschuldigung für die Missachtung der richtigen Einschätzung der Situation
- Beratung arbeitsrechtlicher Maßnahmen mit dem Landeskirchenamt
- Anerkennung des verantwortlichen Handelns der Person

- Zuerkennung von Respekt und Dank wegen sensibler Wahrnehmung und eingesetzten Engagements

10. Evaluation und Überarbeitung

Das Schutzkonzept wird im Zeitrahmen von fünf Jahren durch die Leitungsgruppe überprüft, um es neuen Entwicklungen anzupassen. Das trifft z. B. zu, wenn es bezüglich von Personen und Verantwortlichen in der EVLKS zu Veränderungen oder es zu neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen kommt.

11. Gewaltschutzkonzept zur Kenntnisnahme

In unserer Einrichtung ist dieses Konzept von allen Mitarbeitenden zur Kenntnis genommen. Es wurde in einem gemeinsamen Prozess entwickelt. Hinweise der Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt in der EVLKS und der Mitarbeitendenvertretung wurden berücksichtigt.

Dresden, den 10.06.2025

Quellen

„Aktiv gegen Gewalt“ Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, September 2022
Weitere Informationen zum Rahmenschutzkonzept www.evlks.de/rahmenschutzkonzept

„Was tun bei Verdacht auf Gewalt? Handlungsleitfäden der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens“ (2023)

Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/44830>

Anlagen

Anlage 1 – Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Anlage 1 zu § 3 GewSchVO)

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 können.
2. Ich unterlasse abwertendes, diskriminierendes, sexistisches und gewalttätiges verbales und non-verbales Verhalten. Ich achte darauf, dass auch andere Personen sich entsprechend verhalten.
3. Ich achte das Nähe- und Distanzempfinden meines Gegenübers, besonders die persönliche Intimsphäre und die persönlichen 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 schutzbedürftige Erwachsene will ich vor körperlichem und seelischem Schaden, Missbrauch jeder Art und Gewalt schützen.
6. Mir ist bewusst, dass in der Kirche besondere Vertrauensverhältnisse bestehen, die zu Abhängigkeit und Machtausübung führen können. Besonders anfällig sind die Beziehungen 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 Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig.
8. In keinem Fall werde ich meine Stellung ausnutzen zur Befriedigung meiner Bedürfnisse, für Grenzüberschreitungen 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 Verantwortliche ich mich wenden kann.
10. Ich bin im Rahmen einer Schulung zu diesem Verhaltenskodex auf die Regeln zum Umgang miteinander und besonders mit Schutzbefohlenen und meine Pflichten hingewiesen worden. 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 Tätigkeitsausschluss 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
------	---------	--------------	-------	--------------

Anlage 2 – Muster Beschwerdebogen

An:

Anschrift Träger

(Ortsangabe Beschwerdebriefkasten)

zu Händen:

☐ _____ (Beschwerdebeauftragte / Beschwerdebeauftragter)

☐ _____

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:

Anlage 3 – Muster Beschwerdedokumentation

Träger

Ort, Datum

Geschäftszeichen

Eingangsvermerk

Beschwerde vom:

Eingang:

Persönlich entgegengenommen von:

Zur Bearbeitung an:

Datum, Unterschrift

Bearbeitungsvermerk

Beschwerdeinhalt:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Wiedervorlage zur Überprüfung der Maßnahmen:

Datum, Unterschrift

Überprüfungsvermerk

Sachstand:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung an meldende Person:

Vorgang abgeschlossen / Wiedervorlage:

Datum, Unterschrift

Anlage 4 – Risikoanalyse der Evangelischen Akademie Sachsen

1. Personen

a) Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in der Evangelischen Akademie Sachsen?

	Ja	Nein
Kindergruppen		X
Kinderfreizeiten		X
Konfirmandengruppen		X
Konfirmandenfreizeiten		X
Jugendgruppen	X	
Jugendfreizeiten		X
Familienfreizeiten		X
Offene Arbeit	X	
Projekte	X	
Übernachtungen	X	
anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung	X	
musikalische Bildungsmaßnahmen		X
Singwochen / Probenwochenenden		X
Tagungen	X	
Studententag / Studienreisen	X	
analoge und digitale Veranstaltungen (auch hybrid)	X	

b) Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	Ja	Nein
Kinder unter 3 Jahren		X
Kinder bis 6 Jahre	X	
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen	X	
Erwachsene mit Behinderungen	X	
Kinder / Jugendliche / Erwachsene mit Fluchterfahrungen	X	
Hilfsbedürftige Menschen	X	

c) Gibt es Personen in Arbeits- und Abhängigkeitsverhältnissen?

	Ja	Nein
Hauptamtliche	X	
Ehrenamtliche	X	

2. Räumlichkeiten

a) Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

	Ja	Nein
Gemeindehäuser → als Veranstaltungsort	X	
Räume für Jugendliche		X
Räume für Kindergruppen		X
Kirchen → als Veranstaltungsort	X	
Orgelempore		X
Pfarrhaus		X
Büroräume	X	
Beratungsräume	X	
Musik- und Probenräume		X
Küche	X	
Toiletten	X	
Außengelände → am Veranstaltungsort	X	
Tagungshäuser → als Veranstaltungsort	X	
Veranstaltungsräume aller Art (keine eigenen)	X	

b) Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche? → Archiv, Keller	X	
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich NutzerInnen zurückziehen können?		X
Werden die oben genannten Räume zwischendurch kontrolliert?		X
Werden die Räume nach der Nutzung abgeschlossen?	X	
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?	X	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt haben und sich in den Räumen unbeaufsichtigt aufhalten? (Hausmeister, Reinigungskräfte)	X	
Werden Besucherinnen oder Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	X	
Werden die Räumlichkeiten vermietet?		X

c) Außenbereich

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück? → am Veranstaltungsort	X	
Außenbereiche sind je nach Veranstaltungsort vorhanden, daher sind keine allgemeingültigen und vorausschauenden Aussagen möglich		

3. Konzept

	Ja	Nein
Hat die Evangelische Akademie Sachsen ein Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		X
Gibt es ein Konzept für die Arbeit mit besonders schutzbedürftigen Menschen?		X
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		X
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden		X
Sind Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen, Regelungen für Nachtdienste, Feiertage und Ferienzeiten mit personeller Untersetzung in das Konzept einbezogen?		X
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen in der täglichen Arbeit? → Verhaltenskodex, Schutzkonzept	X	
Gibt es Konzepte zum Umgang mit dem Themenkomplex Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung, ggf. Sexualpädagogik etc.)?		X
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		X
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geschenken?		X
Wird jede Art von Kleidung der Mitarbeitenden toleriert?		X
Wird das Thema Datenschutz und Fotos im Konzept definiert?	X	
Ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und Schutzbedürftigen sowie der Mitarbeitenden beachtet?	X	
Gibt es eine Regelung zu Nähe und Distanz?	X	
Sind die Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht und im Konzept definiert? → siehe Dienststellenordnung und Organigramm	X	
Gibt es Regelungen zum Umgang mit virtuellen Räumen?	X	
Werden Kinderrechte regelmäßig thematisiert?		X

4. Zugänglichkeit der Informationen

	Ja	Nein
Kinder, Jugendliche, Schutzbedürftige und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?		X
An der Erstellung des Schutzkonzeptes sind diese Gruppen beteiligt?		X
Für alle Personen ist ein Beschwerdemanagement zugänglich?	X	
Informationsmanagement (Information der Betreuten über Struktur der Einrichtung / Regelungen, Mitarbeitenden etc.): Wo bestehen Unsicherheiten? Wo treten ungute Gefühle auf?	X	
Sind die Informationen und Beschwerdewege für alle verständlich? (Übersetzungen, leichte und geschlechtssensible Sprache, Piktogramme etc.)		X
Gibt es einen Notfallplan, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und erforderlichen Schritte konkret geklärt sind?	X	
Gibt es vertraute interne und externe Ansprechpersonen, die allen bekannt sind?	X	

5. Personalverantwortung / Strukturen

	Ja	Nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	X	
Gibt es ein Schutzkonzept?	X	
Ist das Schutzkonzept allen zugänglich?	X	
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	X	
Wird der Verhaltenskodex von allen Mitarbeitenden unterzeichnet?	erfolgt noch	
Werden Führungszeugnisse von Mitarbeitenden regelmäßig eingefordert?	X	
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (PfarrerInnen, Mitarbeitende mit Personalverantwortung) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	X	
Gibt es Fortbildungen für Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?	erfolgt noch	
Steht in der Institution entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	X	
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	X	
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitenden oder Aushilfen (FSJ) über bestehende Regeln informiert?	X	
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum Umgang mit Nähe und Distanz?	X	
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Intervenierte sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	X	
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke o. ä.?		X
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	X	
Gibt es Social-Media-Guidelines? → Für uns gilt die „Richtlinien für den Umgang in den sozialen Medien“ der EVLKS.	X	
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	X	
Gibt es persönliche Beziehungen, die zu Befangenheit bei Verdachtsfällen führen können?		X
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		X