

AKTIV GEGEN GEWALT



Rahmenschutzkonzept

zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Impressum

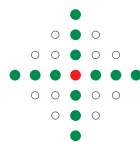
Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens
Lukasstr. 6, 01069 Dresden
www.evlks.de

Redaktion: Steuerungsgruppe »Prävention, Intervention und Hilfe«; Jonas Göbel, Tobias Graupner, Heike Siebert, Beate Tschöpe, Hans-Peter Vollbach, Kathrin Wallrabe, Georg Zimmermann

Hinweis: Dieser Text richtet sich an alle Menschen unabhängig ihrer geschlechtlichen Identität. Personenbezeichnungen werden grammatikalisch in der weiblichen und / oder männlichen Form verwendet.

Dank: Wir danken der Evangelischen Kirche im Rheinland für die Genehmigung, einige Textpassagen aus der Handreichung »Aktiv gegen Sexualisierte Gewalt. Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland« übernehmen zu dürfen.

Stand: 09/22 | Titelbild: Brandon Moralis |
Foto Landesbischof: © EVLKS (Kestel)



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

Liebe Schwestern und Brüder,

dass unsere kirchlichen Räume Schutzräume sind, in denen Kinder und Erwachsene keinen Schaden erleiden, das ist mir persönlich ein Herzensanliegen und das ist für unsere Kirche von zentraler Bedeutung. Nur in geschützten Räumen kann Glauben wachsen und Vertrauen in Gott und die Menschen gestärkt werden.

Mit diesem Rahmenschutzkonzept setzen wir als Landeskirche die Standards für ein achtungsvolles und sensibles Miteinander in unserer Kirche. Das Rahmenschutzkonzept soll alle Kirchengemeinden und Einrichtungen unserer Landeskirche dabei unterstützen, ihre Räume zu sicheren Orten für Menschen jeden Alters, insbesondere aber für Kinder und Jugendliche, zu machen. Es soll dazu dienen, dass Gewalt und sexualisierte Gewalt in unserer Landeskirche nicht verschwiegen werden und Betroffene die notwendige Hilfe und Unterstützung erfahren. Mit den Maßnahmen, die in diesem Rahmenschutzkonzept beschrieben sind, sollen alle Menschen – diejenigen, die Angebote unserer Kirche wahrnehmen, aber auch diejenigen, die als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende solche Angebote verantwortlich gestalten – geschützt und in ihren Rechten gestärkt werden.

Betroffene, mit denen ich immer wieder spreche, wünschen sich auch eine veränderte Kultur in unserer Kirche. Sie soll beispielhaft dafür sein, was unserem Glauben entspricht:

*»Bemühe dich um Gerechtigkeit,
Ausübung des Glaubens, den Glauben selbst,
Liebe, Standhaftigkeit und Freundlichkeit.«*

(1. Tim 6, 11)

Trotz dieses Bemühens muss uns bewusst sein: Dort, wo Menschen miteinander arbeiten, wird nicht immer alles gut sein. Sexualisierte Gewalt geschieht häufig in einem vertrauten Umfeld – das macht sie so gefährlich. Diese Gefahr müssen wir ernstnehmen und ihr konsequent begegnen!

Das Rahmenschutzkonzept schafft die Grundlage für die Erstellung trügerspezifischer Schutzkonzepte und ist damit ein wichtiger Leitfaden für die Umsetzung einer Verpflichtung, die in unserer Landeskirche verbindlich geregelt ist. Ich bitte Sie, dass Sie die Arbeit am Schutzkonzept mit großer Sorgfalt und hohem Verantwortungsbewusstsein angehen. Dies wird Zeit und Kraft kosten – aber es ist gut investierte Zeit und Kraft. Denn ein solches Schutzkonzept ist ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit in den Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen. Wir wollen damit Gewalt verhindern und dort, wo sie doch geschieht, diese schnell erkennen und beenden können. Das Schutzkonzept gibt allen haupt- und ehrenamtlich Verantwortlichen in unserer Kirche Handlungssicherheit im Umgang mit Fällen von Gewalt und zeigt in Kirche und Gesellschaft, dass wir unsere Verantwortung wahrnehmen und gemeinsam gegen alle Formen von Gewalt konsequent vorgehen. Die Haltung der Achtsamkeit, die Wertschätzung und der Respekt gegenüber Schutzbefohlenen, die sich in einem solchen Schutzkonzept widerspiegeln, werden unseren Umgang miteinander positiv verändern.

Schon jetzt danke ich allen, die sich der anstehenden Aufgabe stellen. Sie tragen entscheidend dazu bei, dass unsere Gemeinden und Einrichtungen sichere Orte werden. Das ist unser gemeinsames Ziel!



Tobias Bilz

Landesbischof der Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens

Einleitung

Prävention – Intervention – Hilfe

Diese Begriffe umschreiben in Kurzform die Maßnahmen der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung zum Thema sexualisierte Gewalt.

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept beschreibt die Grundlagen aktiver Präventions- und Interventionsarbeit und bezieht sich auf die Grundlagen der geltenden Rechtsprechung, des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens und der entsprechenden Rechtsverordnungen.

In allen Bereichen unserer Arbeit müssen Schutzkonzepte strukturell verankert werden.

Bereiche unserer Arbeit sind alle Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Werke, Dienste und Einrichtungen unabhängig von ihrer Rechtsform. In diesem Rahmenschutzkonzept fassen wir alle diese Bereiche unter dem Begriff kirchliche Träger zusammen.

Übergeordnetes Ziel ist es, in unserer Kirche eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Schutzbefohlenen zu vertiefen und zu leben. Durch diese Kultur soll sexualisierte Gewalt möglichst verhindert und wo sie doch geschieht, frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Alle kirchlichen Träger sollen einen Schutzbereich für die uns anvertrauten Menschen bieten. Dazu gehört auch der Schutz vor weiteren Formen der Gewalt.

»Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen ... vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren.«

(Siehe dazu: Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens die Präambel sowie § 3 und § 4 Abs. 1.)

Im Sinne dieser gesetzlichen Grundlage umfasst das Rahmenschutzgesetz die Rechte und den Schutz aller Schutzbefohlenen in unterschiedlichen Macht- und Abhän-

gigkeitsverhältnissen als minderjährige oder volljährige Teilnehmende in Angeboten aller kirchlichen Träger, als minderjährige oder volljährige ehrenamtliche Mitarbeitenden und alle hauptamtlichen Mitarbeitenden.

Sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 der Richtlinie der 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 sexuelle 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.

Deutlich wird hier, dass sexualisierte Gewalt verschiedene Formen haben kann. Neben sexualisierter körperlicher Gewalt wie z. B. unerwünschte sexuell bestimmte Berührungen oder Vergewaltigung, gibt es auch Formen, bei denen kein direkter Körperkontakt zwischen Tätern oder Täterin und den Betroffenen eine Rolle spielt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Person einer anderen pornografische Bilder schickt, ohne dass diese das möchte. Es kann sich aber auch dadurch ausdrücken, dass eine Person eine andere Person unter Druck setzt, an sich selbst oder dritten Personen sexuelle Handlungen durchzuführen oder diese zwingt, bei sexuellen Handlungen zuzusehen. Ferner gibt es Formen verbaler sexualisierter Gewalt, die sich durch Sprache oder Laute (z. B. Stöhnen) zeigt.

Sexualisierte Gewalt kann im direkten Kontakt, aber auch medial bzw. online geschehen. Sie stellt immer eine Grenzverletzung dar und beinhaltet das Ausnutzen von Macht durch körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Überlegenheit.

Sexualisierte Gewalt ist häufig mit anderen Formen von Gewalt verbunden. Wenn Minderjährige betroffen sind, müssen außerdem weitere fachliche Standards, Verfahren und Handlungsleitfäden beachtet werden, die dem Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII gerecht werden. Darum kann der Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht isoliert betrachtet werden, sondern muss den Schutz vor anderen Formen von Gewalt und den Schutz des Kindeswohls einbeziehen.

Grundsätzlich sind für die Landeskirche alle maßgeblichen staatlichen Gesetze für den Kinder- und Jugendschutz verpflichtend.

Was ist ein Schutzkonzept?

»Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus institutionellen und pädagogischen Maßnahmen sowie einer Kultur des Respekts und der Wertschätzung [...]. Sie umfassen Handlungspläne sowie konzeptionelle Elemente und basieren auf einem partizipativen und prozessorientierten Grundverständnis von Prävention und Intervention. Schutzkonzepte gehen damit über einzelne und isolierte Präventionsmaßnahmen hinaus und nehmen die Einrichtung sowohl als Schutzraum (kein Tatort werden) als auch als Kompetenzort wahr, an dem [Menschen Hilfe erhalten, die von einer Verletzung gegen ihre sexuelle Selbstbestimmung betroffen sind].«

(Auszug aus der Vereinbarung der Evangelischen Kirche in Deutschland und dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, 2016).

Zielgruppen von Schutzkonzepten:

Das Rahmenschutzkonzept ist Orientierungs- und Handlungsgrundlage für Personen,

- die Verantwortung in Leitungsgremien tragen sowie Schutzkonzepte zu erstellen haben,
- die sich darüber informieren möchten, auf welche Weise die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens ihren Schutzauftrag wahrnimmt.

Trägerspezifische Schutzkonzepte sind Handlungsgrundlage für

- Betroffene und deren Angehörige,
- alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden,
- Personen, die als Verdächtige im Fokus stehen,
- Personen, die Hinweise geben (möchten) und
- Personen, die bei der Aufklärung von Fällen Verantwortung übernehmen.

Das Rahmenschutzkonzept umfasst verschiedene Bausteine. Jeder Baustein ist gleich wichtig und nur zusammen bilden die Bausteine die Basis für die Gestaltung eines Schutzraumes.

1	VERANKERUNG IM LEITBILD BZW. IN DER KONZEPTION	5
2	POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE	5
3	HAUPT- UND EHRENAMTLICH TÄTIGE	6
	3.1 Schutzauftrag	7
	3.2 Abstinenz- und Abstandsgebot	7
	3.3 Schulung und Fortbildung	7
	3.4 Verhaltenskodex	7
	3.5 Meldepflicht	7
	3.6 Tätigkeitsausschluss und erweiterte Führungszeugnisse	7
4	UMGANG MIT SCHUTZBEFOHLENNEN	8
5	FEHLERKULTUR UND BESCHWERDEVERFAHREN	9
	5.1 Fehlerkultur	9
	5.2 Beschwerdeverfahren	10
6	VERDACHT, FALLKLÄRUNG UND INTERVENTION	11
	6.1 Verdachtseinschätzung	11
	6.2 Meldung eines Verdachts	11
	6.3 Intervention	12
	6.4 Kindeswohlgefährdung	13
7	REHABILITIERUNG	14
	7.1 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten	14
	7.2 Rehabilitierung von Betroffenen	15
8	EVALUATION UND MONITORING	15
9	WEITERE HINWEISE UND INFORMATIONEN	15
	9.1 Aufarbeitung	15
	9.2 Unterstützungsleistungen und unabhängige Kommission	16
	9.3 Fachstellen	16
	9.4 Materialsammlung	17
10	Anhang	18

BAUSTEINE

Das Rahmenschutzkonzept stellt einen Orientierungsrahmen dar. Jeder Träger muss sein eigenes Schutzkonzept entwickeln und dabei die strukturellen und individuellen Spezifika berücksichtigen. Wie ein Schutzkonzept genau aussieht, hängt sehr davon ab, für welchen Träger es gilt. Die (Weiter-)Entwicklung und fortlaufende Thematisierung

von Schutzkonzepten ist Leitungsaufgabe. Schutzraum zu werden und zu bleiben ist ein dynamischer Prozess, der von allen Beteiligten mitgestaltet werden muss.

Das Schutzkonzept muss allen Interessierten leicht und in geeigneter Form zugänglich gemacht werden.

Im Folgenden werden die Bausteine erläutert.

1

VERANKERUNG IM LEITBILD BZW. IN DER KONZEPTION

Ziel:

Das Selbstverständnis, dass Kirche ein Schutzraum ist, in dem alle Menschen vor sexualisierter und anderen Formen von Gewalt geschützt werden, ist im Leitbild, in der Konzeption o. ä. verankert.

Die Verankerung an zentraler Stelle im Leitbild, in der Konzeption o. ä. verdeutlicht die Wichtigkeit, die dem aktiven Schutz vor sexualisierter und anderen Formen von Gewalt zugesprochen wird.

2

POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE

Ziel:

Stärken und Schwachstellen des Trägers wurden erkannt und aufgeschrieben. Das Ergebnis dient der weiteren Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken müssen beseitigt bzw. so weit wie möglich reduziert werden.

Bei Trägern mit mehreren Organisationseinheiten muss zuerst eine Auflistung der Arbeitsbereiche erfolgen, die in die Analyse einbezogen werden müssen.

(Beispiel Kirchgemeinden: Welche Angebote gibt es? Kindergruppen, Jugendgruppen, Freizeiten, Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden, Besuchsdienst, Chor, Instrumentalunterricht usw.)

Mithilfe einer Abfrage / eines Fragebogens / eines Gesprächs werden die Menschen, die uns anvertraut sind, einbezogen.

Bei der Potenzialanalyse wird gefragt:

- Welche Präventions- und Schutzmaßnahmen gibt es bereits?
- Welche Potenziale gibt es?
- Sind diese Potenziale des Trägers oder der Einrichtung bereits bekannt?
- Was funktioniert bereits sehr gut?

Bei der Risikoanalyse wird gefragt:

- Welche bereits bekannten Grenzüberschreitungen sind schon passiert?
- Sind uns schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können, bekannt?
- Welche Schritte sollten beachtet werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
- Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen sind dafür notwendig?

Wichtig ist:

- Vertretungen aller Akteurinnen und Akteure bei den Trägern müssen an der Potenzial- und Risikoanalyse beteiligt werden. Je nach kirchlichem Träger sind das z. B. Gemeindejugendkonvent, Elternbeirat, Mitarbeitervertretung, Chorvertretung, Musikausschuss.

Folgende Schritte sind notwendig:

- Durchführung von Befragungen und Hospitationen (z. B. von Fachkräften, Kindern und Jugendlichen, Sorgeberechtigten und Kooperationspartnern), um den Stand der Dinge zu erfahren, die bereits gut funktionieren.
- Überprüfen von Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufen auf Risiken bzw. Schwachstellen, die Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

Die Analyse bezieht sich auf verschiedene »Räume«:

- physische Räume (z. B. Gruppenraum, Keller, Treppenhaus, Toiletten, Garten, usw.),
- Kommunikationsräume (z. B. Gesprächskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur, usw.),
- strukturelle Räume (z. B. Konzepte, Verfahrenswege, Nähe- und Distanzgewohnheiten usw.) und
- virtuelle Räume (z. B. Social Media, Videokonferenzen, Messengerdienste usw.)

Bei der Analyse müssen unter anderem folgende Aspekte beachtet werden:

1. Arbeitsabläufe und Strukturen: Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse usw.). Wie entstehen Vertrauensverhältnisse? Welche Risiken können dadurch entstehen?
2. Auf allen Ebenen des Trägers wird das Wissen über sexualisierte Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben.
3. Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) werden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
4. Informationsmanagement (Information aller hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Teilnehmenden und Schutzbefohlenen über die Struktur der Einrichtung, vorhandene Regelungen, Mitarbeitende etc.). Wo bestehen noch Unsicherheiten? Wo treten ungute Gefühle auf?
5. Welche Gefahren gibt es in virtuellen Räumen?
 - Sind Informationen zu virtuellen Räumen berücksichtigt und in der Einrichtung bekannt?
 - Welche rechtlichen Konsequenzen gibt es?
 - Was können Betroffene selbst tun?

Weitere Aspekte müssen je nach örtlicher Gegebenheit und Angebotsstruktur beachtet werden. (siehe Anlage 2)

3

HAUPT- UND EHRENAMTLICH TÄTIGE

Ziel:

Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Sie sind sensibilisiert und geschult in den Grundlagen der Präventionsarbeit, haben den Verhaltenskodex unterschrieben, kennen das Beschwerdeverfahren und den Interventionsplan und haben in der Regel ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Das Schutzkonzept nimmt alle Personen in den Blick, die für den kirchlichen Träger tätig werden.

- Hauptamtlich Tätige sind Personen, die beruflich oder für ihre Ausbildung für den Träger tätig werden, z. B.: Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen, Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, Pädagoginnen/Pädagogen, Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Hausmeisterinnen/Hausmeister, Pfarrerinnen/Pfarrer, kirchliche Beamtinnen und Beamte, Auszubildende, Personen im Praktikum, im Freiwilligendienst und Honorarkräfte.
- Ehrenamtlich Tätige sind alle Personen, die freiwillig und unentgeltlich kirchliche Ämter oder Aufgaben wahrnehmen oder sonst an kirchlichen Angeboten nicht allein als Teilnehmende mitwirken.

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.

(Siehe dazu: Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens § 4 Abs. 2.)

Das Abstandsgebot besagt, dass alle Haupt- und Ehrenamtlichen das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten und dementsprechend Rücksicht nehmen müssen.

3.3 Schulung und Fortbildung

Ziele aller Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema sexualisierter und anderer Formen von Gewalt sind eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Ferner bieten Schulungssituationen den Raum, die eigene Haltung zu reflektieren. Alle Haupt- und Ehrenamtlichen müssen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt und anderen Grenzüberschreitungen verfügen. Je nach Aufgabenbereich werden einige Mitarbeitende vertieft fortgebildet. Ein gutes Fortbildungskonzept zum Thema sexualisierte Gewalt dient als vertrauensbildende Maßnahme. Die Mitarbeitenden wissen, an welche Personen sie sich im Bedarfsfall wenden können und fühlen sich handlungssicher.

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.

(siehe Anlage 1)

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).

(Siehe dazu Bundeskinderschutzgesetz und SGB VIII § 8a und 8b)

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 im erweiterten Führungszeugnis eingetragen wird. Dazu müssen die kirchlichen Anstellungsträger regelmäßig das erweiterte Führungszeugnis einsehen. Alle Haupt- und Ehrenamtlichen müssen raller fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen – unabhängig von ihrer Tätigkeit.

Im Schutzkonzept oder im Einzelfall können bestimmte Tätigkeiten von der Vorlagepflicht ausgenommen werden. Das Schutzkonzept muss sich mit den unterschiedlichen Bereichen ehrenamtlicher Tätigkeit auseinandersetzen und beurteilen, für welche Tätigkeiten eine Einsicht in das Führungszeugnis nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen nicht erforderlich ist.

Weitere Informationen und Musterschreiben finden Sie im Intranet der Landeskirche: portal.evks.de/fuehrungszeugnis

4

UMGANG MIT SCHUTZBEFOHLENIEN

Ziel:

Der Umgang mit Schutzbefohlenen ist in einem Konzept festgelegt.

Der Umgang mit Schutzbefohlenen wird konzeptionell festlegt, um wichtige Elemente in der alltäglichen Arbeit zu sichern. Besonders bedeutsam ist dabei der Aspekt der Partizipation, denn durch Partizipation werden Schutzbefohlene in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer 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.

Es gilt, in der alltäglichen Bildungsarbeit für Schutzbefohlene je nach Alter, Entwicklungsstand und persönlichen Möglichkeiten, präventive Elemente und sexualpädagogische Bildung zu verstetigen.

Methoden und Ziele dieser Bildungsarbeit unterscheiden sich je nach Zusammensetzung der Gruppe der Schutzbefohlenen und Art des Trägers.

Folgende Ziele sind anzustreben:

- Schutzbefohlene kennen ihre Rechte.
- Schutzbefohlene halten Regeln ein.
- Schutzbefohlene sind sprachfähig, sie können sich ausdrücken. Sie kennen zum Beispiel die Bezeichnung der Geschlechtsorgane.
- Schutzbefohlene können ihren Körper und ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden.
- Schutzbefohlene wissen, an wen sie sich vertrauensvoll mit Fragen und Anliegen wenden können.
- Schutzbefohlene erfahren die Kultur der Achtsamkeit innerhalb des Trägers und prägen diese mit. Sie werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.
- Schutzbefohlene haben ein besseres Bewusstsein für ihre eigenen Grenzen.

ACHTUNG: Die Aspekte Partizipation, Sensibilisierung und sexualpädagogische Bildung sind bei Minderjährigen nicht nur im Hinblick auf die Schutzbefohlenen selbst relevant, sondern auch für deren Sorgeberechtigte. Auch dies gilt es, konzeptionell zu verankern.

Schutzbefohlene im Sinne des § 225 StGB sind Personen unter 18 Jahren sowie solche Personen, die aufgrund Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlos sind. Zudem muss ein Schutzverhältnis des Täters gegenüber dem Opfer bestehen. Das ist zum einen dann der Fall, wenn die Person seiner Fürsorge oder seiner Obhut untersteht (z.B. Eltern, Vormund, Betreuer). Des Weiteren liegt ein Schutzverhältnis vor, wenn die Person dem Hausstand des Täters angehört (z.B. Familienangehörige). Zudem besteht ein Schutzverhältnis auch dann, wenn die schutzbedürftige Person von dem Fürsorgepflichtigen der Gewalt des Täters überlassen worden oder ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet worden ist.

(siehe: Anlage 3: Übersicht Kindeswohlgefährdung)

5

FEHLERKULTUR UND BESCHWERDEVERFAHREN

Um einen umfassenden Schutz für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene bei kirchlichen Trägern, die für sie Verantwortung tragen, zu gewährleisten, ist die gelebte Kultur einer Kirchgemeinde oder anderen kirchlichen Trägers ausschlaggebend. Die Kultur kann als etwas verstanden werden, das von allen Beteiligten gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und ihrem alltäglichen Handeln hergestellt wird. Diese Kultur entsteht dynamisch und prozesshaft, sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die Akteurinnen und Akteure von kirchlichen Trägern grundsätzlich miteinander teilen.

Eine Kultur in Kirchgemeinden, die explizit auf den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ausgerichtet ist, lässt sich dabei als eine »Kultur der Achtsamkeit« beschreiben.

Diese zeichnet sich insbesondere durch zwei Elemente aus: Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren.

5.1 Fehlerkultur

Entgegen der Annahme, dass Fehler ausschließlich auf ein individuelles Verhalten zurückzuführen sind, heißt Achtsamkeit, eben gerade nicht die Schuld nur bei Einzelpersonen zu suchen. Vielmehr wird die Kirchgemeinde bzw. der kirchliche Träger als Ganzes in den Blick genommen. Achtsamkeit bedeutet in diesem Sinne, die Entstehung von Fehlern als ein Zusammenspiel von gemeindlichen Strukturen und menschlichem Handeln zu begreifen und Risiken zu identifizieren, die Fehler im System begünstigen. Es gilt, die Kontexte, in denen Fehler auftauchen, zu analysieren und die Bedingungen, die einen Fehler oder ein Problem begünstigt haben, zu beseitigen. Lenkt man seine Aufmerksamkeit stattdessen auf »einzelne Schuldige«, so bleiben jene Bedingungen weiter bestehen und es ist nur eine Frage der Zeit, bis dasselbe oder ein ähnliches Problem erneut auftritt.

Ziel:

Es ist eine Fehlerkultur etabliert, die es ermöglicht, frühzeitig Probleme zu melden, diese zu analysieren und dann gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Für alle Personen ist es möglich, Beobachtungen und Fehler zu melden bzw. einzugestehen, weil sie sicher sein können, dass nach der Meldung nach professionellen Standards gehandelt wird.

Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren. Im Rahmen des Schutzkonzeptes wird die Fehlerkultur aufgenommen. Sie beschreibt ein positives und vertrauensvolles Miteinander sowie einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Betont wird, dass eine gute Fehlerkultur den wichtigen Aspekt der konstruktiven Kritik beinhaltet.

- Die Fehlerkultur ist im Rahmen des Schutzkonzeptes allen Mitarbeitenden bekannt und vertraut, da diese »gelebt« wird.
- Fehlverhalten wird erkannt und es gibt ein Wissen über Auswirkungen auf Schutzbefohlene.
- Fehler werden (auch) als Chance zur Weiterentwicklung betrachtet.
- Ursachen und Entstehungszusammenhänge werden sachlich analysiert.
- Es werden entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen entwickelt. Umsetzung und Anwendung werden überprüft und reflektiert.
- Wer Fehler macht, kann darüber sprechen und erhält Unterstützung.
- Schwerwiegendes oder wiederholtes Fehlverhalten hat (dienst- und arbeitsrechtliche) Folgen.

5.2 Beschwerdeverfahren

Einen wesentlichen Pfeiler einer Kultur der Achtsamkeit stellt die Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten, genauer gesagt von einer Beteiligungskultur, dar. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene können sich den Mitarbeitenden gegenüber ausgeliefert fühlen. Ein solches Erleben des Ausgeliefertseins darf in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens und allen ihren Strukturen keinen Platz haben.

Vielmehr gilt es, sie in ihrem Selbstbewusstsein und in ihren Selbstwirksamkeitsüberzeugungen zu stärken, das letztlich auch ihrem Schutz dienlich ist. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene haben ein Anrecht darauf, darin befähigt zu werden, sich selbstsicher im Alltag mit Erwachsenen und auch mit Mitarbeitenden auseinander zu setzen und Beschwerden formulieren zu können. Das bedeutet auch Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene dazu anzuleiten, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und eigene sowie fremde Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und artikulieren zu können.

Ziel:

Ein Beschwerdesystem verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt Schutzbefohlene vor unprofessionellem Handeln und / oder bewusstem Fehlverhalten.

Ein Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umganges mit Beschwerden in der Organisation und schafft so klare und sichere Arbeitsstrukturen. Es beinhaltet einen konsequenten Umsetzungsplan sowie eine entsprechende Prüfung und Auswertung.

Ein Beschwerdeverfahren sollte auf verschiedenen Ebenen angesiedelt werden. Wichtig ist ein niederschwelliges Angebot, das leicht erreichbar bzw. nutzbar ist und auch anonym verwendet werden kann. Dabei ist zu beachten, dass bei weitreichenden Anschuldigungen oder auf Wunsch der oder des Meldenden ein Weg zu einer erweiterten Beschwerde möglich gemacht werden muss.

Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht und bekannt sein. Das Beschwerdeverfahren muss Kindern und Jugendlichen, Schutzbefohlenen, Sorgeberechtigten und Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.

Beschwerdewege sind gekennzeichnet von:

- Anonymität der Person, die die Beschwerde einreicht, wenn sie anonym bleiben möchte.
- Sanktionsfreiheit für die Person, die die Beschwerde einreicht.
- Unbefangenheit der Person, die die Beschwerde bearbeitet.
- zeitnaher Rückmeldung, wenn die Person, die die Beschwerde einreicht, das wünscht.
- Einfachheit des Beschwerdewegs.

Wichtig ist:

- Beschwerden werden als konstruktive Verfahren von allen Beteiligten akzeptiert und genutzt.
- Alle sind über das Beschwerdeverfahren informiert und kennen die Verfahrensweisen.
- Alle Mitarbeitenden gehen verantwortungsvoll und reflektiert mit ihrer Rolle, mit Macht und ihrer Einflussnahme um.
- Alle kennen ihre Rechte und die Möglichkeit zur Beteiligung und Beschwerde und werden dazu aktiv aufgefordert und ermutigt.

ACHTUNG: Im Falle sexualisierter Gewalt gibt es spezielle Verfahren – siehe dazu Kapitel 6.

(siehe Anlage 5a und 5b)

6

VERDACHT, FALLKLÄRUNG UND INTERVENTION

Ziel:

Wer einen Verdacht auf grenzüberschreitendes Verhalten hat, weiß wohin er oder sie sich wenden kann, um den Verdacht einzuschätzen. Bei einem begründeten Verdacht werden die verantwortlichen Stellen informiert und handeln nach festgelegten Handlungsleitfäden.

HINWEIS:

Beratungsmöglichkeiten, Meldewege und Handlungsleitfäden können sich je nach Konstellation unterscheiden. Folgende Fragen helfen bei der Unterscheidung:

- **Besteht ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt?**
- **Ist die verdächtige Person in der Kirche haupt- oder ehrenamtlich tätig?**
 - »» Bei Fällen sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende und Ehrenamtliche ist die Melde- und Ansprechstelle im Landeskirchenamt zuständig. Sie berät vertraulich bei der Verdachtseinschätzung, nimmt die Meldung entgegen und veranlasst das weitere Vorgehen.
- **Wer hat einen Verdacht: eine haupt- oder ehrenamtliche oder eine andere Person?**
 - »» Haupt- und Ehrenamtliche haben eine Meldepflicht. Sie müssen sich bei einem begründeten Verdacht an die Meldestelle im Landeskirchenamt wenden oder die Meldung veranlassen.
- **Sind Minderjährige betroffen?**
 - »» Bei Kindern und Jugendlichen gelten zusätzliche Schutzvorschriften. Bei der Fallklärung werden die pädagogischen Fachkräfte aktiv und es muss eine Kinderschutzfachkraft (insoweit erfahrene Fachkraft) einbezogen werden (ggf. auch das Jugendamt).

6.1 Verdachtseinschätzung

Häufig ist es nicht leicht einzuschätzen, ob ein Verhalten Grenzen überschreitet oder ob bestimmte Anhaltspunkte eine Meldung an die zuständigen Stellen rechtfertigt. Verschiedene Stellen in der Landeskirche helfen bei der Einschätzung eines Verdachts.

Bei jedem Kirchenbezirk gibt es eine Präventionsbeauftragte oder einen Präventionsbeauftragten. Sie helfen dabei, die richtige Stelle für den konkreten Fall zu finden. Sie haben die Funktion eines »**Lotsen im System**«. Name und Kontaktdaten der Präventionsbeauftragten sollen daher leicht zugänglich und möglichst vielen Personen bekannt sein.

- »» Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende oder Ehrenamtliche berät die Ansprechstelle im Landeskirchenamt. Die Beratung erfolgt vertraulich.
- »» Sind Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene betroffen, kann man sich an die Präventionsbeauftragten wenden. Sie sind insbesondere die richtigen Ansprechpartner, wenn kein kirchliches Personal verdächtigt wird (z. B. Gewalt in Familie oder sozialem Umfeld, Gewalt unter Kindern und Jugendlichen).

6.2 Meldung eines Verdachts

Liegen nach der Voreinschätzung ausreichende Anhaltspunkte für eine Grenzüberschreitung vor, wird der Verdacht der verantwortlichen Stelle gemeldet. Sie ist dann für das weitere Vorgehen verantwortlich.

Die Präventionsbeauftragten können bei der Meldung eines Verdachtsfalls an die jeweils zuständige Stelle helfen.

Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende oder Ehrenamtliche erfolgt die Meldung an die Meldestelle im Landeskirchenamt. Die Identität der meldenden Person wird dabei vertraulich behandelt.

Die Meldestelle setzt die verantwortliche Stelle in Kenntnis, die die weitere Fallklärung übernimmt.

WICHTIG: Haupt- und Ehrenamtliche sind zur Meldung an die Meldestelle im Landeskirchenamt verpflichtet.

Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung wendet man sich an die pädagogischen Fachkräfte der jeweiligen Einrichtung oder den Präventionsbeauftragten. Sie sind verpflichtet, die notwendigen Schritte einzuleiten und die Leitung zu informieren.

6.3 Intervention

6.3.1 Zuständige Stelle

Mit der Meldung wird der Verdacht der verantwortlichen Stelle bekannt. Sie übernimmt das weitere Verfahren.

Zuständig ist grundsätzlich der kirchliche Träger, bei dem die verdächtige Person haupt- oder ehrenamtlich tätig ist. Es kommt auf das konkrete Dienst- oder Arbeitsverhältnis an.

Beispiele:

Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und -beamte

»» Landeskirche (Landeskirchenamt)

Angestellte des Kirchenbezirks

»» Kirchenbezirk (Superintendentin / Superintendent)

Ehrenamtliche

»» Einrichtung, in der die verdächtige Person tätig geworden ist (Leitung)

Ist die verdächtige Person **nicht** haupt- oder ehrenamtlich für die Kirche tätig, richtet sich die Zuständigkeit nach dem Bezug der betroffenen Person oder des Vorfalls: Kommt es z. B. zwischen Teilnehmenden eines Gemeindeausflugs zu einem Vorfall, ist die Leitung der Kirchengemeinde zuständig.

Innerhalb des kirchlichen Trägers ist die jeweilige Leitung zuständig:

Kirchengemeinde / Kirchspiel »» Kirchenvorstand

Kirchengemeindebund »» Vorstand

Kirchenbezirk »» Kirchenbezirksvorstand

6.3.2 Interventionsteam

Die zuständige Stelle agiert in einem Verdachtsfall nicht allein, sondern in einem Team, das je nach Fall verschiedene Ebenen und Professionen bündelt. Das sichert eine zügige, professionelle und besonnene Verdachtsklärung zugunsten der Betroffenen. Die Arbeit im Team entlastet auch die Verantwortlichen der jeweiligen Einrichtungsleitung.

Das Interventionsteam agiert als beratende Instanz. Die zuständige Stelle bleibt für den Fall und die Umsetzung konkreter Maßnahmen verantwortlich und ist für die Einberufung des Interventionsteams zuständig.

Die Zusammensetzung des Interventionsteams soll unabhängig möglicher Verdachtsfälle im Schutzkonzept festgelegt werden, damit bei einer Meldung das Team unverzüglich zusammentreten kann. Die jeweiligen Personen sollen wissen, dass sie in einem Verdachtsfall im Interventionsteam tätig werden.

Das Interventionsteam sollte aus mindestens 3 und höchstens 6 Personen bestehen. Unterschiedliche Konstellationen verlangen unterschiedliche Zusammensetzungen.

Beispiel für ein Interventionsteam einer Kirchengemeinde:

- »» Vertretung der Einrichtungsleitung (z. B. ein bis zwei Personen mit Vorsitz oder stellvertretendem Vorsitz im Kirchenvorstand, Pfarramtsleitung)
- »» Präventionsbeauftragte / Präventionsbeauftragter

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende / Ehrenamtliche zusätzlich:

- »» Superintendent / Superintendentin
- »» Leiterin / Leiter des Regionalkirchenamtes
- »» Beauftragte / Beauftragter für Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenbezirks

Sind Minderjährige betroffen, ist zusätzlich einzubeziehen:

- »» Kinderschutzfachkraft (insoweit erfahrene Fachkraft)

6.3.3 Interventionsplan

Die zuständige Stelle arbeitet mit dem Interventionsteam nach einem festgelegten Interventionsplan. Er hilft bei einem Verdacht auf sexualisierte und andere Formen von Gewalt schnell und professionell zu handeln. Die Beteiligten erhalten Handlungssicherheit und der Schutz der Betroffenen wird gewährleistet.

Der Interventionsplan enthält insbesondere folgende Schritte:

- Einschätzung und Beurteilung des gemeldeten Verdachtes
- Schutzmaßnahmen für die Betroffenen, Unterstützung, Vermittlung von Hilfs- und Beratungsangeboten
- Beteiligung und Information von Betroffenen und weiteren Beteiligten
- Prüfung und Umsetzung arbeitsrechtlicher Schritte
- Prüfung und ggf. Meldung an Strafverfolgungsbehörden und andere Behörden (z. B. Jugendamt)
- 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

6.4 Kindeswohlgefährdung

Bei einem Verdacht auf Gewalt gegen Kinder und Jugendliche gelten bei Trägern der freien Jugendhilfe zusätzlich die mit Jugendämtern vereinbarten Handlungsleitfäden. Mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft ist zu klären, ob eine Kindeswohlgefährdung vorliegt.

(siehe Anlage 3)

7

REHABILITIERUNG

7.1 Rehabilitation von falsch Beschuldigten

Ziel:

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, liegt eine Strategie vor, durch die die oder der zu Unrecht Beschuldigte und gegebenenfalls auch der Träger rehabilitiert werden.

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.
- Unterbindung der Weiterverbreitung des Verdachtes.
- 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.
- Erkennen der Motivlage und des dahinter liegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnen der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person.
- Klarstellung, dass es sich um Fehlinterpretationen gehandelt hat, gegenüber dem Kreis der Personen, die von der Falschbeschuldigung erfahren haben.
- Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

7.2 Rehabilitation von Betroffenen

Die Rehabilitierungsstrategie muss auch die Rehabilitation von Betroffenen mit einbeziehen.

Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls vom Träger zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe und die Entscheidung selbstverständlich akzeptiere, aber dass sie jederzeit wieder zurückkommen können.

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

8

EVALUATION UND MONITORING

Ziel:

Das Schutzkonzept entspricht den neusten Standards und ist stets passgenau. Alle Angaben von verantwortlichen Personen sind aktualisiert.

Die Arbeit mit Schutzbefohlenen ist einem ständigen Wandel unterworfen. Das bedeutet gleichsam, dass Schutzkonzepte immer wieder neu auf Entwicklungen überprüft und eventuell verändert werden müssen. Empfohlen wird ein Zeitraum von 3 bis 5 Jahren. Bei Wechsel von im Schutzkonzept benannten verantwortlichen Personen ist die Veränderung unmittelbar einzutragen. Sinnvoll ist ein separates Datenblatt im Schutzkonzept, auf dem die verantwortlichen Personen und weitere Adressen (wie z. B. Beratungsstellen) aufgelistet sind.

Ein wirkungsvoller Schutz kann nur stattfinden, wenn er sich an die aktuellen Gegebenheiten anpassen lässt.

Die Arbeit mit dem Schutzkonzept muss ausgewertet, bewertet und fachgerecht beurteilt werden. Das Schutzkonzept muss dann weiterentwickelt oder angepasst werden. Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes muss klar geregelt sein. Hier ist die/der Präventionsbeauftragte einzubeziehen.

Wichtig:

- Benennung einer Arbeitsgruppe, die den Prozess bewusst begleitet, betreut und deren Mitglieder mit entsprechenden Themen vertraut sind,
- konsequente Weiterentwicklung des Themas,
- Schaffung einer Kultur der Kompetenz, des Vertrauens und der Sicherheit,
- Möglichkeit der Einbindung von Personen, die nicht im Entstehungsprozess mitwirken konnten,
- Aufnahme der Ergebnisse von Aufarbeitungsprozessen und
- Anpassung an aktuelle Standards.

9

WEITERE HINWEISE UND INFORMATIONEN

9.1 Aufarbeitung

Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalles von sexualisierter Gewalt ein ebenso wichtiges Instrument. Die Ergebnisse der Aufarbeitung fließen unmittelbar in die Fortschreibung der Schutzkonzepte ein.

Eine professionelle Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und auf Ebene der Institution dient sowohl den betroffenen Personen und deren Schutz, als auch der Aufdeckung struktureller Defizite der Institution und der Vermeidung weiterer Fälle von Gewalt.

9.1.1 Institutionelle Aufarbeitung:

Eine gute Aufarbeitung bietet die Chance, traumatisierte/betroffene Systeme wieder handlungsfähig zu machen und zu stabilisieren. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und der daraus resultierenden Handlungsabläufe und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung von bestehenden Strukturen kann nachhaltig eine Heilung und auch ein verbesserter Schutz vor sexualisierter Gewalt erreicht werden. Hierfür ist es notwendig, Fachkräfte von außen (z. B. Fachberatungsstellen) mit einzubeziehen, um Fehlerquellen eindeutiger identifizieren zu können. Eine gute Fehlerkultur und ein offener Umgang mit dem Geschehen bedeuten einen großen Schritt in der Qualitätssicherung der Arbeit.

9.1.2 Individuelle Aufarbeitung:

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

Wichtig:

- Identifizierung von Fehlerquellen und deren Behebung,
- Hinzuziehung von außenstehenden Fachkräften um einen erweiterten Blick auf das Geschehene zu erhalten,
- Hilfsangebote für direkt oder indirekt Betroffene,
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden,
- transparente und geregelte Verfahrensabläufe um Sicherheit und Nachhaltigkeit zu ermöglichen und
- Dokumentation des Geschehens sowie nachhaltige Bearbeitung und Begleitung.

9.2 Unterstützungsleistungen und unabhängige Kommission

Beratung und Informationen zu Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen sind bei der Ansprechstelle im Landeskirchenamt erhältlich.

Über entsprechende Anträge entscheidet eine unabhängige Kommission. Ihr gehören sachverständige Personen aus den Arbeitsbereichen Psychiatrie, Psychologie, Recht und Theologie an. Die Kommission ist nicht an Weisungen gebunden.

9.2.1 Materielle Unterstützungsleistungen

Erlittenes Leid und Unrecht kann nicht ungeschehen gemacht werden. Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens will mit der Hilfe finanzieller Leistungen zum Ausdruck bringen, dass sie das Leid der Betroffenen wahrnimmt und anerkennt. Dass eine Wiedergutmachung damit nicht möglich ist, steht außer Frage. Menschen, die in ihrer Kindheit oder Jugend sexualisierte Gewalt durch beruflich Mitarbeitende in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen der Landeskirche erlebt haben, können Anträge auf individuelle Anerkennungsleistungen stellen. Die Taten müssen verjährt sein und institutionelles Versagen vorliegen.

9.2.2 Nichtmaterielle Unterstützungsleistungen

Ein Seelsorgenetzwerk versteht sich als Ergänzung zu den therapeutischen Angeboten. Sexuelle Gewalt kann sich auch auf Glaubensfragen auswirken. Gewalterlebnisse im Bereich der Kirche werfen eine Reihe von Fragen auf, die einer besonderen theologischen bzw. seelsorglichen Kompetenz bedürfen, um belastende Erfahrungen aufzuarbeiten. Die Erfahrung, dass Gott zur Seite steht und stärkt, dass Gott ein Interesse am gelingenden Leben hat und mitleidet, wenn Menschen leiden, muss neu sichtbar werden. Seelsorgerlich Tätige können mit Opfern von sexualisierter Gewalt nach neuen Glaubenszugängen suchen, die sich von den gewaltfördernden und einschüchternden Glaubensinhalten der Täter unterscheiden.

Der Kontakt zu Seelsorgerinnen und Seelsorgern, die sich zu diesem Thema speziell weitergebildet haben, kann durch die Ansprechstelle im Landeskirchenamt vermittelt werden.

9.3 Fachstellen

9.3.1 Fachstelle Prävention

Die Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens unterstützt die Präventionsbeauftragten der Kirchenbezirke und Einrichtungen bei ihrer Präventionsarbeit, insbesondere bei der Entwicklung von Schutzkonzepten sowie bei der Begleitung entsprechender Prozesse. Sie bietet des Weiteren Fortbildungen, Kurse und Seminare u. a. zu den Themen Grenzverletzungen, Nähe und Distanz, Resilienz, sexualpädagogische Bildung sowie Kindeswohlgefährdung an. Ziel ist eine flächendeckende Bearbeitung des Themas auf allen Ebenen, in allen Gremien und in allen Arbeitsbereichen. Gleichzeitig werden alle Bausteine von Schutzkonzepten definiert und in den Blick genommen.

Die Ziele der Präventionsarbeit sind vielfältig und dienen der Vorbeugung von Grenzverletzungen und allen Formen von Gewalt. Es kann dabei keine Engführung der Prävention auf den alleinigen Fokus der sexualisierten Gewalt geben. Neue Studien belegen den Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Gewaltformen. Eine umfassende Bewusstseinsbildung wird begleitet von der Entwicklung fachlicher Handlungssicherheit.

Kontakt:

Fachstelle Prävention im Landesjugendpfarramt
Heike Siebert
(Systemische Einzel-, Paar- und Familientherapeutin
nach DGSF)
Caspar-David-Friedrich-Str. 5, 01219 Dresden
Tel.: 0341-35531477
E-Mail: heike.siebert@evlks.de

9.3.2 Ansprech- und Meldestelle

Die Ansprechstelle der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens berät (Leitungs-) Personen bei aktuellem begründetem Verdacht von sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende.

Die Ansprechstelle übernimmt die Klärung von Anliegen Betroffener von sexualisierter Gewalt. Sie nimmt Anträge Betroffener zur Anerkennung erlittenen Leides entgegen. Die unabhängige Kommission zur Anerkennung erlittenen Leids entscheidet über die Höhe der materiellen Unterstützung der Opfer.

Die Meldestelle erfasst (Verdachts-)Fälle sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende und dokumentiert die Bearbeitung des Falles.

Kontakt:

Ansprech- und Meldestelle im Landeskirchenamt
Kathrin Wallrabe
Lukasstr. 6, 01069 Dresden
Tel.: 0351-4692106, Weiterleitung zu Mobil: 0351-4692109
E-Mail: kathrin.wallrabe@evlks.de

9.4 Materialsammlung

Weitere Informationen sowie eine Materialsammlung sind im Internet unter <https://www.evlks.de/handeln/hilfe-und-unterstuetzung/praevention-intervention-und-aufarbeitung-sexualisierter-gewalt/> zusammengestellt:

- Rechtstexte
- Arbeitshilfen
- Handlungsleitfäden
- Organigramm zu Zuständigkeiten
- Formulare
- Hinweise auf Fortbildungen
- Weiteres Material



Zu empfehlen ist außerdem die Internetseite des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM). Hier handelt es sich um ein umfassendes Portal mit Informationen und Materialien sowie einer Adressdatenbank von Beratungsstellen.

<https://beauftragte-missbrauch.de/>



10

Anhang

Anlage 1: Verhaltenskodex der Ev.-Luth. 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 nonverbales 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: Risikoanalyse für die Gemeinde

Diese Anlage dient als Arbeitshilfe zur Erstellung von trägerspezifischen Schutzkonzepten und lenkt den Blick auf die jeweiligen Zielgruppen des kirchlichen Trägers und die räumlichen Voraussetzungen.

1. Personen

a.) Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	Ja	Nein
Kinderkreis		
Kindergottesdienst		
Kinderbibelwoche		
Kinder- und Jugendchor		
Kindergruppen		
Konfigruppen		
Jugendgruppen		
Kinderfreizeiten		
Konfirmandenfreizeiten		
Jugendfreizeiten		
Familienfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte		
Finden Übernachtungen statt?		
anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung		
musikalische Bildungsmaßnahmen		
Singewochen, Probenwochenenden		
...		
...		

LEITFRAGEN:

Welche Risiken können daraus entstehen (Verantwortliche, weitere Mitarbeitende, Setting, Zeiten...)?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

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

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

c.) Gibt es weitere Personen in Arbeits- und Abhängigkeitsverhältnissen?

	Ja	Nein
Hauptberufliche		
Ehrenamtliche		

2. Räumlichkeiten

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

	Ja	Nein
Gemeindehaus		
Räume für Jugendliche		
Räume für Kindergruppen		
Kirche		
Orgelempore		
Pfarrhaus		
Büro		
Beratungsräume		
Musik- und Probenräume		
Küche		
Toiletten		
Außengelände (Garten, Friedhof, Spielplatz...)		
...		

LEITFRAGEN:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

b.) Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

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

c.) Außenbereich

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Werden Personen, welche nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		
Werden zum Beispiel Gemeindefeste, Osternacht, JG-Nacht, Planspiele auf dem Außengelände kontrolliert?		
Gibt es einen öffentlich nutzbaren Spielplatz auf dem Grundstück?		

3. Konzept

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

LEITFRAGEN:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

4. Zugänglichkeit der Informationen

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

LEITFRAGEN:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

5. Personalverantwortung / Strukturen

	Ja	Nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Schutzkonzept?		
Ist das Schutzkonzept allen zugänglich?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten ehrenamtlich Mitarbeitenden? Wird dabei das Thema »Schutz vor sexualisierter Gewalt« aufgenommen?		
Wird der Verhaltenskodex von allen ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden unterzeichnet?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer, Pfarrern oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung) zum Thema »Schutz vor sexualisierter Gewalt«?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema »Schutz vor sexualisierter Gewalt«?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema »Schutz vor sexualisierter Gewalt«?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, zum Umgang mit Nähe und Distanz?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Gibt es persönliche Beziehungen, die zu Befangenheit bei Verdachtsfällen führen können?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		

LEITFRAGEN:

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Wer ist dafür verantwortlich?

Bis wann muss das behoben sein?

Zur Vorlage am:

Anlage 3: Übersicht Kindeswohlgefährdung

Kindeswohlgefährdung

Kindesmisshandlungen (Handlungen)

Aktiv: meint Handlungen
Passiv: meint Unterlassungen

Körperliche / Physische Misshandlung

Die gezielte Anwendung von Gewalt gegen ein Kind, die zu körperlichen Verletzungen führt oder das Potential dazu hat.

Psychische (Emotionale / Seelische) Misshandlung

- Terrorisieren
- Isolieren
- Feindselige Ablehnung
- Ausnutzen
- Verweigern emotionaler Responsivität (Bereitschaft vor allem von Eltern, auf Interaktions- und Kommunikationsversuche eines Kindes einzugehen)

Jede sexuelle Handlung an / mit einem Kind, gegen seinen Willen oder der es auf Grund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wesentlich zustimmen kann.

Sexualisierte Gewalt

Vernachlässigung

Aktiv: Wissentliche Handlungsverweigerung
Passiv: Mangel an Einsicht oder Handlungsmöglichkeiten, Nichtwissen

Unterlassene Fürsorge

- Psychische Vernachlässigung
 - Ernährung
 - Hygiene
 - Obdach
 - Kleidung
- Emotionale Vernachlässigung (Zahn-) Medizinische Vernachlässigung Erzieherische Vernachlässigung

Unterlassene Beaufsichtigung

- Unzureichende Beaufsichtigung
- Aussetzen einer gewalttätigen Umgebung (Häusliche Gewalt)

Anlage 4: Persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation

Eine persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation ist notwendig, um Aussagen und Wahrnehmungen zeitnah zu sichern und sie auch in zeitlichem Abstand unverändert zur Verfügung zu haben.

Beide Bögen sind persönliche Dokumente, die getrennt voneinander und für andere unzugänglich aufzubewahren sind. Wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelt, sind diese Bögen ordnungsgemäß zu vernichten.

Sachdokumentation

Schriftliche Dokumentation ab der ersten Vermutung	
Beobachtung oder Mitteilung, genau und sachlich:	
Datum:	
Ort / Einrichtung / Institution	
Name/ Alter der betroffenen Person:	
Name / Alter der tatverdächtigen Person:	
Beziehungsstatus der Personen:	
Name von Zeugen, wenn vorhanden, nicht selber ansprechen!	
Name von weiteren Mitarbeitenden, wenn vorhanden, nicht selber ansprechen!	

Reflexionsdokumentation

Reflexion	
Persönliche Eindrücke:	
Alternative Erklärungsmöglichkeiten:	
Eigene Vermutungen und Hypothesen:	
Mögliche Unterstützung des/der Betroffenen aus dessen / deren Umfeld:	
Mögliche Gefahren für Betroffene durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen:	
Nächste Schritte:	
Reaktionen anderer bewirken bei mir:	
Was mir noch wichtig ist:	
Weiterleitung / Gespräch über diese persönliche Reflexion an folgende Vertrauensperson:	

Anlage 5a: 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, Pfarre-rin/Pfarrer, Präventionsbeauftragte/-beauftragter):
- Ich möchte: _____

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

Name:

Telefon:

Anschrift:

Mail:

Anlage 5b: 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



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

