



Frauenarbeit der EVLKS, Hauptstraße 23, 01097 Dresden

Hauptstraße 23, 01097 Dresden
Dreikönigsforum | Haus der Kirche
Tel.: 0351 / 8124-231
Fax: 0351 / 8124-249
E-Mail: gudrun.gebauer@evlks.de
www.frauenarbeit-sachsen.de

Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt der Frauenarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Stand: 12. Februar 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Ansprech- und Meldestellen im Landeskirchenamt sowie zuständige Personen unserer Einrichtung
2. Um wen es geht – Zielgruppen dieses Gewaltschutzkonzeptes
3. Grundorientierung
4. Grundhaltung zur Sexualität
5. Organisationsstruktur
6. Gesetzliche Grundlagen
7. Prävention
8. Verdacht, Verdachtseinschätzung, Fallklärung und Intervention
9. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement
10. Aufarbeitung und Rehabilitation
11. Evaluierung und Überarbeitung
12. Gewaltschutzkonzept zur Kenntnisnahme
13. Quellen

Einführung

Mit der Erstellung dieses Schutzkonzeptes vor sexualisierter Gewalt übernehmen wir Verantwortung für den Schutz von Personen vor Gewalt. Sexuelle Übergriffe durch Erwachsene an Erwachsenen, Kindern oder Jugendlichen, gegenüber Teilnehmenden an unseren Angeboten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen zu großem Leid, das ein Leben lang Beeinträchtigungen nach sich ziehen kann. Dem gilt es unbedingt vorzubeugen.

Daher hat das Team der Frauenarbeit der EVLKS dieses Schutzkonzept gemeinschaftlich erstellt. Wir verschafften uns im Kontakt mit der Männerarbeit der EVLKS Klarheit bezüglich der Zielgruppe (hauptsächlich weibliche / männliche Erwachsene). Welche Relevanz hat das von der Synode der EVLKS beschlossene Verfahren zur Erstellung von Schutzkonzepten gegenüber dieser Personengruppe? Es geht bei Gewaltschutz nicht nur um Kinder und Jugendliche – alle Menschen haben ein Recht auf Schutz vor allen Formen von Gewalt innerhalb der EVLKS. Die Arbeit am Schutzkonzept hat die Sensibilisierung gegenüber der Problematik vorangebracht.

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

Die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens 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
Ev.-Luth. Landeskirchenamt
Lukasstraße 6
01069 Dresden
Telefon: 0351 4692-106
Telefon Mobil: 0151 40724968
E-Mail: ansprechstelle@evlks.de

Präventionsbeauftragte/r

Cornelia Seltmann
Prävention sexualisierter Gewalt in der EVLKS für Einrichtungen und Werke
Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsen
Lukasstraße 6, 01069 Dresden
Tel: 0351 4692105
E-Mail: cornelia.seltmann@evlks.de

Kriseninterventionsteam

Als Kriseninterventionsteam in unseren Einrichtungen sind bestimmt: Je ein/e Mitarbeitender/in von EEB, Frauen- und Männerarbeit und die/der Leitende der Einrichtung. Der/die Leitende der Einrichtung ist verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des Schutzkonzeptes. Die u.g. Kontaktpersonen arbeiten mit den o.g. Fachstellen eng zusammen:

Name	Vorname	Einrichtung	Verantwortungsbereich	Telefon	E-Mail
Dr. Panzig	Erik	EVLKS	¹ ²	0351-8124-210	erik.panzig@evlks.de
Schmerschneider	Sabine	EEB Sachsen		0351-8124-220	sabine.schmerschneider@evlks.de
Seimer	Michael	Männerarbeit		0351-8124-250	michael.seimer@evlks.de
Rühle	Peggy	Frauenarbeit		01714973360	peggy.ruehle@evlks.de

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

¹ Überprüfung des Eingangs von Erweiterten Führungszeugnissen / Schulung zum Verhaltenskodex bei Neueinstellung binnen 2 Monaten nach Dienstbeginn

² Veranlassung der Evaluation des Konzeptes (alle 3 Jahre) / Veranlassung der Neuauflage des Konzeptes (alle 5 Jahre) / Einberufung des Kriseninterventionsteams



Folgende Zuständigkeiten für das Kriseninterventionsteam legen wir fest:

- Weitergabe von Informationen und Material
- Information über das Konzept der Einrichtung gegenüber neuen Mitarbeitenden
- Verantwortung für die Unterzeichnung des Verhaltenskodex (die/der Leitende der Einrichtung)
- Kontaktpflege zu Ansprechpartnern/innen in der EVLKS
- Erstkontakt für die Annahme von Verdachtsfällen (Vermutungen und Beschwerden)

2. Um wen es geht – Zielgruppen des Gewaltschutzkonzeptes in Werken und Einrichtungen

In Ergänzung zur Rahmenkonzeption agieren wir grundsätzlich als Werke und Einrichtungen der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens mit Menschen im Erwachsenenalter ab 18 Jahre. Wir richten uns in Formaten der Begegnung, Bildung und Freizeitgestaltung hauptsächlich an Erwachsene aber auch an Einzelpersonen ab 14 Jahren und Kinder in Begleitung von Erwachsenen (z.B. Mütter mit Kindern, Großmütter mit Enkeln).

Unsere Konzeption nimmt Bezug auf folgende Personengruppen:

- Teilnehmende in Fortbildungen (Formate sind Seminare, Kurse, Fachtage etc. mit unterschiedlichen Zahlen an Teilnehmenden an unterschiedlichen Orten)
- Teilnehmende bei Rüstzeiten/Freizeiten (Einzelpersonen)
- Kinder und Jugendliche und deren Eltern und Großeltern an unterschiedlichen Orten
- Referent*innen (freie Mitarbeitende, nicht festangestellt; tätig mit bzw. ohne die Anwesenheit von Hauptamtlichen)
- Mitarbeitende
- Ehrenamtlich Tätige
- Klient*innen im telefonischen, digitalen und schriftlichen Kontakt

3. Unsere Grundorientierung

Wir selbst bzw. unsere Teilnehmenden begleiten Menschen auf unterschiedliche Weise auf ihrem Lebensweg durch religionspädagogische, theologische, politische und gesundheitliche Bildung, Beratung und Begleitung zur Beantragung von Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahmen, Veranstaltungen in Verbindung mit religiösen Handlungen und Freizeitgestaltung mit Mutter-Kind-Interaktion. Nur durch Vertrauen können Menschen in ihrer Persönlichkeit wachsen. Es ist den haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden bewusst, dass sie eine große Verantwortung für die Persönlichkeitsentwicklung tragen. Wir achten Teilnehmende in ihrer Geschlechtlichkeit, in ihrer Lebensführung und in ihren Wertvorstellungen, solange sie keine anderen Menschen ausgrenzen bzw. diskriminieren. Wir orientieren uns dabei am *Beutelsbacher Konsens* (siehe Anlage).

Als Querschnittsthemen verantworten wir Bildungsinhalte, die die Identität von Menschen stärken und zu deren Bewusstseinsbildung beitragen. Unsere Angebote erfüllen die Rahmenbedingungen einer ganzheitlichen und gleichzeitig auf Schutz der Person ausgerichteten Bildung und Begegnung (siehe Risikoanalyse).

4. Grundhaltung zur Sexualität

Die Sexualität ist ureigener Ausdruck der Lebendigkeit des Menschen und betrifft psychosoziale, biologische und emotionale Belange. Wir wollen dafür Sorge tragen, dass das Thema Sexualität kein Tabuthema ist. Eine wertgeschätzte und akzeptierte Persönlichkeit, die uns in unserer Bildungs-, Begegnungs- und Beratungsarbeit wichtig ist, ist auch eine, deren körperliches, emotionales und soziales Wohlbefinden in Bezug auf die eigene Sexualität geachtet wird. Somit ist es uns wichtig, Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Ausrichtung, willkommen zu heißen und uns für ihre Rechte einzusetzen. Wir schließen jegliche Formen der Diskriminierung aus.

Des Weiteren ist es uns bewusst, dass Sexualität ein Querschnittsthema des gesamten menschlichen Daseins darstellt und Bestandteil von Bildung, Begegnung und Beratung ist. In dieser Weise achten wir



auf den Schutz der Intimität von Teilnehmenden und Klient*innen. Dies gilt auch für Referent*innen, Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige.

5. Organisationsstruktur

Die Frauenarbeit ist eingebunden in die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens (EVLKS) 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 als Anlage. Wir verantworten eigene Bildungs-, Begegnungs- und Beratungsangebote in und außerhalb Sachsens.

6. 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 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.

Die gesamte Richtlinie findet sich hier: [Geltendes Recht: 1.50 Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt \(Gewaltschutzrichtlinie\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Kirche in Deutschland \(kirchenrecht-ekd.de\)](#)

7. Prävention

Innerhalb der Dynamik von Bildungs-, Begegnungs- und Beratungsangeboten kann es zu Äußerungen kommen, welche ausgrenzend, diskriminierend und sexualisierend sind. Wir sehen uns in der Verantwortung, solche Äußerungen abzuwenden und sich diesbezüglich deutlich zu positionieren. 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 rechtfertigt. Sind im Arbeitskontext Mitarbeitende und Teilnehmende (ob im Rahmen unserer Arbeit oder in ihrem persönlichen Bereich) betroffen, sind die Präventionsbeauftragten unsere nächsten Ansprechpartnerinnen (siehe Kapitel 1).



7.1 Potential- und Risikoanalyse

Hierzu gilt es, sich am Rahmenschutzkonzept „Aktiv gegen Gewalt“ an Anlage 2 (Risiko für die Gemeinde) zu orientieren. Sind wir als Referent*innen in Kirchgemeinden, in Gästehäusern oder anderen Veranstaltungsräumen tätig, gilt das örtliche Schutzkonzept. Eine eigene Analyse erfolgt regelmäßig durch das Team der Frauenarbeit. Wir nehmen die unterschiedlichen Gegebenheiten wahr und haben risikobehaftete Örtlichkeiten jeweils im Fokus. In den Angeboten mit Kindern und Jugendlichen ist uns die besondere Sorgfaltspflicht bewusst (z.B. Berührung mit Respekt®).

7.2 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 unserer Einrichtung sind verpflichtet, den Verhaltenskodex der EVLKS zur Kenntnis zu nehmen und nach erfolgter Schulung zu unterzeichnen. Bei Neueinstellungen erfolgt die Unterzeichnung nach entsprechender Schulung innerhalb von drei Monaten.

Der Text findet sich auch digital unter www.evlks.de/handeln (Prävention, Intervention und Hilfe bei sexualisierter Gewalt). Die erfolgte Teilnahme an der Schulung wird von der Dienststellenleitung dokumentiert.

Für freie Mitarbeitende (Honorarkräfte) und ehrenamtlich Tätige regeln wir, dass diese sich mit ihrem Verdacht an eine unserer Kontaktpersonen wenden sollen. Alle freien Mitarbeitenden wissen über das Vorhandensein eines Gewaltschutzkonzeptes und haben es zur Kenntnis bekommen. Mit dem Honorarvertrag werden bei erstmaligem Engagement die Leitlinien, das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex mitgesendet. Hier ist bei der Form der Belehrung und bei der Schulung auf Verhältnismäßigkeit zu achten.

7.3 Erweitertes Führungszeugnis

Es besteht die Pflicht, dass alle Mitarbeitenden 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. Die Dienststellenleitung trägt die Verantwortung für die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses der Mitarbeitenden. Sie nimmt Einsicht in das Führungszeugnis und dokumentiert die Einsichtnahme. Nach Einsicht wird es der betreffenden Person wieder zur Verfügung gestellt.

7.4 Abstinenz- und Abstandsgebot

Der Frauenarbeit ist die Persönlichkeitsbildung wichtig. Diese ist geprägt von Beziehung, das heißt ganzheitlicher Bildung, welche Interaktionen einschließt. Somit können Körperarbeit und -kontakt untereinander Elemente sein. Aus diesem Grund sehen wir uns in der Verantwortung, die verschiedenen Vorstellungen von Teilnehmenden bezüglich Nähe und Distanz zu akzeptieren. Wir setzen Methoden der Bildung reflektiert ein.

7.5 Fort- und Weiterbildung

Die verantwortlichen Kontaktpersonen (siehe Kapitel 1) haben die Pflicht, sich regelmäßig zum Thema Gewaltschutz fortzubilden. Sie stehen in engem Kontakt zu den fachberatenden Stellen und den Kontaktpersonen anderer Werke und Einrichtungen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, einmalig an einer Fortbildung (zum Thema Gewaltschutz) teilzunehmen. Dies ist zu dokumentieren. In Dienstberatungen der Frauenarbeit klären die Kontaktpersonen zum Thema auf bzw. informieren über Entwicklungen in der EVLKS.



7.6 Schutz in der digitalen Welt

Uns ist bewusst, dass durch die Digitalisierung Filme und Fotos sexualisierter Gewalt zunehmend Verbreitung finden. Digitale Medien erleichtern Grenzverschiebungen, fördern und fordern die Selbstdarstellung (digitaler Exhibitionismus) und verändern das Beziehungsleben. Diese fundamentale Veränderung durch die digitalen Medien bietet einen Nährboden für sexualisierte Gewalt. Insbesondere die schnelle und unregulierte Weitergabe von (eigenem und fremdem) Bildmaterial auf mobilen Geräten beinhaltet Gefahren. Personenbezogene Daten der digitalen Kommunikation (Fotos, Telefonnummern und E-Mail-Adressen) werden von uns nur nach Rücksprache, d.h. auf ausdrücklichen Wunsch der Teilnehmenden für die Bildung gemeinsamer Gruppen (z.B. Fahrgemeinschaften) oder für die Verwendung zum Zweck der Öffentlichkeitsarbeit weitergegeben. Das Zeigen oder Verbreiten pornografischer und anderer sexualisierter Inhalte ist verboten. Wir sehen uns verpflichtet zu intervenieren und ggf. die Angelegenheit zur Anzeige zu bringen. Für eine bewusste Auseinandersetzung mit den vielfältigen Problemlagen bemühen wir uns um Aufklärung und Bildung im Kontext unserer Arbeitsbereiche.

8. Verdacht, Verdachtseinschätzung, Fallklärung und Intervention

Dass sexueller Missbrauch oft durch strukturelle Bedingungen ermöglicht wird, die es Menschen erschweren, ihren Verdacht zu äußern, ist uns bewusst. Uns ist gleichzeitig bewusst, dass es schwer ist, einzuschätzen, ob ein Verdachtsfall sexualisierter Gewalt vorliegt.

Daher ist zu fragen, ob es sich zunächst um eine Grenzverletzung handelt. Grenzverletzungen können verbal, die Überschreitung eines (mutmaßlichen) Nähe-Distanz-Gefühls und die Überredung zu Handlungen sein. In solchen Fällen sehen wir uns verpflichtet, mit der distanzüberschreitenden Person zu sprechen und sie mit der eigenen Wahrnehmung zu konfrontieren. Bei klar grenzverletzenden Verhaltensweisen bzw. Wiederholungsfällen ist eine weitere Person (Kontaktperson) hinzuzuziehen. Danach ist zu entscheiden, ob es sich um einen Verdachtsfall handelt.

Grenzverletzungen können also Auffälligkeiten und Signale sein, die es rechtfertigen, einen Verdacht zu artikulieren. In unserem Bereich können das beispielsweise sein:

- die Weitergabe von Telefonnummern, bei denen vorher kein Einverständnis gegeben wurde
- die Überredung, bestimmte Serviceleistungen anzunehmen, obwohl das Gegenüber die Ablehnung nonverbal oder verbal zeigt (Mitnahme im PKW, Begleitung auf einem Weg, Einladung an einen unbestimmten Ort, Ankündigung von Geschenken)
- das Überschreiten der körperlichen Distanz über den (mutmaßlichen) Willen des Gegenübers hinaus (körperliche Nähe, Berührung)
- verbale Grenzüberschreitungen
- aktiv oder passiv aggressives Verhalten
- die Nichtbeachtung von Argumenten oder Wünschen einer Person, die Schutz einfordert.

Aus diesem Grund ist es wichtig, dass der/die Mitarbeiter/in (auch der/die Honorarmitarbeiter/in) mit einem Verdacht zunächst mit der Kontaktperson unserer Einrichtung den Sachverhalt erörtert.

Uns steht zur Verfügung: „Was tun bei Verdacht auf Gewalt? Handlungsleitfäden der Ev.-Luth.

Landeskirche Sachsens“ (2023). Unsere Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich mit dem Handlungsleitfaden vertraut zu machen. Bei begründetem Verdacht besteht eine Meldepflicht an die Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EVLKS.

Unterstützend, beratend und klärend steht uns im Landeskirchenamt die Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt zur Seite, deren Aufgabe es ist, im Fall eines Verdachts einbezogen zu werden. Dazu zählt die Einschätzung, ob es sich um eine strafbare Handlung im Sinne des Strafgesetzbuches handelt. Zu dieser Einschätzung sind weder die Kontaktpersonen noch Präventionsbeauftragten (siehe Kapitel 1) befugt.

Bei begründetem Verdacht besteht eine Meldepflicht an die Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EVLKS. Wir verstehen unter „begründet“ konkrete unmissverständliche Anhaltspunkte für einen Verdacht (z.B. durch Beobachtung, Anwesenheit, unmissverständliche Darstellung eines Falls durch eine betroffene Person).

Zur Verdachtseinschätzung stimmen sich die Kontaktpersonen mit dem Kriseninterventionsteam ab. Das Kriseninterventionsteam besteht aus dem/der Leiter*in der drei Werke Frauenarbeit, Männerarbeit und EEB und einer Kontaktperson aus je einer Einrichtung. Die Interventionsgruppe soll bei hinreichendem Verdacht den Fall zur weiteren Klärung an die Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt im Landeskirchenamt weitergeben und sich dort beraten.



Des Weiteren ist es uns bewusst, dass es in Fort- und Weiterbildungen / unseren Angeboten vorkommen kann, dass Fallbeispiele aus den Arbeitsbereichen der Teilnehmenden vorgestellt oder persönliche Erfahrungen geschildert werden, welche beim ersten Hören anscheinend keinen Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt bzw. sexuellem Missbrauch haben, bei denen jedoch direkte/r oder versteckte/r Gewalt/ Missbrauch zur Sprache kommt. Es ist unsere Aufgabe, dafür sensibel zu sein und zu reagieren. Das heißt, gegebenenfalls im Gespräch mit der/m Teilnehmenden (eventuell unter vier Augen) zu erörtern, was genau vorliegt.

Bereits in Einstellungsgesprächen weisen wir auf die Gültigkeit unseres Gewaltschutzkonzeptes und den Verhaltenskodex hin, um unsere klare Haltung zu signalisieren. An dieser Stelle ist es eine Möglichkeit der Prävention.

9. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement

Positive Fehlerkultur kann nur entstehen, wenn die Strukturen des eigenen Werkes und das Verhalten einzelner Menschen in diesen Strukturen regelmäßig reflektiert werden. Somit wird die Basis geschaffen, 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, im Folgenden beschrieben.

9.1. Allgemeines Beschwerdemanagement

Im Beschwerdemanagement werden allgemeine Beschwerden (Unzufriedenheit, Kritik, Missstand), die Mitarbeitende oder Teilnehmende vorbringen, bearbeitet. Das Einreichen von Beschwerden erfolgt unter Bekanntgabe der meldenden Person an die Landesgeschäftsstelle der Frauenarbeit oder über den anonymen Weg (Meldestelle der EVLKS). Ein Musterbogen für die Meldung steht zur Verfügung (siehe „Aktiv gegen Gewalt“ Seite 26).

9.2. Beschwerdebearbeitung

Die Dienststellenleitung nimmt die Beschwerde entgegen. In personalrelevanten Fällen wird die Mitarbeitendenvertretung eingebunden. Mit Sorgfalt und mit Achtsamkeit der/den betroffenen Personen(en) gegenüber wird das weitere Vorgehen koordiniert. Die Beschwerde wird dokumentiert. Ein Muster zur Beschwerdedokumentation steht zur Verfügung (siehe „Aktiv gegen Gewalt“ Seite 27).

10. Aufarbeitung und Rehabilitierung

Die o.g. Interventionsgruppe begleitet auch nach Klärung eines Verdachtsfalles Aufgaben der Aufarbeitung und Rehabilitierung in unserem Team. Dabei sind mehrere Personengruppen im Blick zu haben:

10.1 Umgang mit von Gewalt betroffenen Personen

Direkt von Gewalt betroffenen Personen gegenüber braucht es zur Ermöglichung einer Aufarbeitung das Eingeständnis des Versäumnisses der Einrichtung.

10.2 Umgang mit Verdacht artikulierenden Personen

Im Zuge von Aufarbeitung und Rehabilitierung sind auch Personen in den Blick zu nehmen und zu unterstützen, die einen Verdacht artikuliert haben und denen (zunächst) nicht geglaubt oder deren Mitteilung nicht nachgegangen wurde. Diesen Personen sollte Respekt und Dank wegen sensibler Wahrnehmung und eingesetzten Engagements zuerkannt werden.

10.3 Umgang mit von Falschbeschuldigung betroffenen Personen

Im Falle einer Falschbeschuldigung von Personen und unserer Einrichtung ist es notwendig, eine Rehabilitationsstrategie zu entwickeln. Diese berücksichtigt sowohl direkt von Falschbeschuldigung betroffene Personen, denen gegenüber der Vorwurf des Missbrauchs gemacht wurde, sowie auch indirekt von Falschbeschuldigung betroffene Personen, welche z.B. verwandtschaftlich mit der



verdächtigten Person in Verbindung stehen oder aus dem unmittelbaren Umfeld stammen. In unserer Rehabilitationsstrategie orientieren wir uns an Kapitel 7. „Rehabilitierung“ („Aktiv gegen Gewalt“, S. 14).

11. Evaluation und Überarbeitung

Das Schutzkonzept wird im Zeitrahmen von 3 bis 5 Jahren 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.

12. Gewaltschutzkonzept zur Kenntnisnahme

In unserer Einrichtung ist dieses Konzept von allen Mitarbeitenden zur Kenntnis genommen. Es wurde in einem gemeinsamen Prozess entwickelt.

13. 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>