

Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserer Einrichtung

Evangelische Erwachsenenbildung Sachsen – Landesstelle

01097 Dresden, Hauptstraße 23

www.eeb-sachsen.de

Inhaltsverzeichnis

Einführung

- 1. Ansprech- und Meldestellen im Landeskirchenamt sowie zuständige Personen unserer Einrichtung**
- 2. Um wen es geht – unsere Zielgruppen**
- 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 Rehabilitation**
 - 9.1 Umgang mit von Gewalt betroffenen Personen
 - 9.2 Umgang mit von Falschbeschuldigung betroffenen Personen
 - 9.3 Umgang mit Gewalt ausübenden Personen
- 10. Evaluierung und Überarbeitung**
- 11. Gewaltschutzkonzept zur Kenntnisnahme**

Anhang: Risikoanalyse

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 Evangelischen Erwachsenenbildung Sachsen (EEB) in einem längeren Prozess gemeinschaftlich dieses Schutzkonzept erstellt.

Wir verschafften uns im Kontakt mit anderen Bildungswerken Klarheit bezüglich der Altersgruppe der Erwachsenen: Welche Relevanz hat das von der Synode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens 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 Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (EVLKS). Die Arbeit am Schutzkonzept hat die Sensibilisierung gegenüber der Problematik vorangebracht.

Über alle konkreten Maßnahmen hinaus ist für das Team der EEB eine offene Kommunikation maßgebend. Der/die Leitende der Einrichtung ist verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des Schutzkonzeptes.

1. Ansprech- und Meldestellen 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
Lukasstraße 6
01069 Dresden
Telefon: 0351 4692-106
E-Mail: anja.philipp@evlks.de

Für unsere Einrichtung ist als Präventionsbeauftragte Cornelia Seltmann vom Landeskirchenamt eingesetzt:

Cornelia Seltmann
Prävention sexualisierter Gewalt in der EVLKS für Einrichtungen und Werke
Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsen
Lukasstraße 6, 01069 Dresden
Tel: 0351 4692-105
E-Mail: cornelia.seltmann@evlks.de

Als **Kontaktpersonen** in unseren Einrichtungen sind bestimmt: Je ein/e Mitarbeitender/in von EEB, Frauen- und Männerarbeit und die/der Leitende der Einrichtung. Die Kontaktpersonen arbeiten mit den Fachstellen eng zusammen. Dazu gibt es Kontrollaufgaben durch Personen in der Sachbearbeitung:

Name	Vorname	Einrichtung	Verantwortungsbereich	Telefon	Email
Dr. Panzig	Erik	EEB Sachsen	Überprüfung des Eingangs von Erweiterten Führungszeugnissen / Schulung zum Verhaltenskodex bei Neueinstellung ¹ / Veranlassung der Evaluation des Konzeptes (alle 3 Jahre) / Veranlassung der Neuauflage des Konzeptes (alle 5 Jahre) ²	8124-210	erik.panzig@evlks.de
Schmer-schneider	Sabine	EEB Sachsen		8124-220	sabine.schmer-schneider@evlks.de
Seimer	Michael	Männerarbeit der EVLKS		8124-250	michael.seimer@evlks.de
Rühle	Peggy	Frauenarbeit der EVLKS		8124-231	peggy.ruehle@evlks.de

Die 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 binnen 2 Monate nach Dienstbeginn

² Sowie: Einberufung des Kriseninterventionsteams

Folgende Zuständigkeiten für die Kontaktpersonen 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 Ansprechpartner*innen in der EVLKS
- Erstkontakt für die Annahme von Verdachtsfällen (Vermutungen und Beschwerden)

2. Um wen es geht – unsere Zielgruppen

In Ergänzung zur Rahmenkonzeption agieren wir als Werke und Einrichtungen der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens mit Menschen im Erwachsenenalter ab 18 Jahren.

Wir richten uns in Formaten der Begegnung, Bildung und Freizeitgestaltung an Erwachsene. Dabei haben wir, wenn es um den Schutz der Person geht, Erwachsene mit Behinderung, im höheren Alter und Erwachsene mit psychischen Erkrankungen besonders im Blick.

Unsere Konzeption nimmt Bezug auf folgende Personengruppen:

- Teilnehmende in Aus-, Fort- und Weiterbildungen (Formate sind Seminare, Kurse, Fachtage etc. mit unterschiedlichen Zahlen an Teilnehmenden an unterschiedlichen Orten)
- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende der Einrichtung
- Referent*innen (Freie Mitarbeitende, nicht festangestellt; tätig mit bzw. ohne die Anwesenheit von Hauptamtlichen)

3. Unsere Grundorientierung

Wir verweisen auf die Leitlinien der EEB Sachsen: [2022 Leitlinien EEB Sachsen.pdf \(eeb-sachsen.de\)](#).

Menschen im Erwachsenenalter achten wir 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.

Als 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 Menschen aller Generationen zu arbeiten. Das heißt, dass wir Multiplikator*innen dafür sensibilisieren, Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu stärken.

Das bedeutet, dass unsere Angebote bestimmte Rahmenbedingungen erfüllen, die daraufhin geprüft werden müssen, ob sie präventiv den Anforderungen einer ganzheitlichen und gleichzeitig auf Schutz der Person ausgerichteten Bildung und Begegnung entsprechen (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 Bildungsarbeit 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 und Begegnung ist. In dieser Weise achten wir auf den Schutz der Intimität von Teilnehmenden. Dies gilt auch für Referent*innen, Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige.

5. Organisationsstruktur

Die EEB Sachsen 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 unter [Organigramm EEB 24.indd \(eeb-sachsen.de\)](#). Wir verantworten ein eigenes Bildungsangebot an Standorten in Dresden und Sachsen.

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.

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 \(kirchenrecht-ekd.de\)](#)

6. Prävention

Innerhalb unserer Angebote haben wir den Anspruch, Bildung und Begegnung ganzheitlich und interaktiv zu gestalten.

Innerhalb der Dynamik von Bildungs- und Begegnungsangeboten kann es zu Äußerungen kommen, welche ausgrenzend, diskriminierend und sexualisierend sind. Wir sehen uns in der Verantwortung, solche Äußerungen abzuwenden und uns diesbezüglich deutlich zu positionieren.

Betroffene Personen wenden sich an den/die Präventionsbeauftragte/n unserer Bildungseinrichtung (siehe Kapitel 1). 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.

6.1 Potential- und Risikoanalyse

Unsere Arbeit konzentriert sich auf Bildung und Begegnung zu vielfältigen Themen aus evangelischer Perspektive. In unterschiedlichen Settings und Formaten kommen Menschen zu kürzeren und längeren Arbeitsphasen zusammen, auch auswärts in Tagungshäusern mit Übernachtung. Diese besondere Arbeitsform nutzen wir für eine intensive Beschäftigung mit Inhalten, für den Austausch mit anderen Menschen und als Auszeit vom Alltag.

Damit ist bereits ein Fundament gelegt für unsere Intentionen und konkreten Planungen. Es geht immer um die Bedürfnisse und den Schutz der Person, wenn wir über Pausenzeiten, kreative Phasen der Auseinandersetzung mit Inhalten oder die Nutzung anderer Bildungsorte nachdenken.

Eine offene Kommunikation ist uns sehr wichtig. Wir wirken unter Einsatz der Methoden der Erwachsenenbildung darauf hin, dass Teilnehmende die Verantwortung für sich selbst und für andere übernehmen, dass sie Bedürfnisse und Störungen bezüglich von Rahmenbedingungen äußern. Gleiches gilt für die Mitarbeitenden in diversen Arbeitszusammenhängen.

Dieses Eingeeübtsein nehmen wir mit in die konzeptionellen Überlegungen und in die Praxis zum Schutz vor sexueller und anderer Gewalt.

Hierzu gilt es, sich im Rahmenschutzkonzept „Aktiv gegen Gewalt“ an Anlage 2 (Risiko für die Gemeinde) zu orientieren. Eine Analyse ist durch das Team im Jahr 2023 erfolgt und wurde am 27. Februar 2024 im Protokoll festgehalten. Sie befindet sich im Anhang.

Bei Bildungsformaten vor Ort gilt das entsprechende Schutzkonzept des Veranstalters.

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 unserer Einrichtung sind verpflichtet, eine Schulung zu besuchen, den Verhaltenskodex der EVLKS zur Kenntnis zu nehmen und zu unterzeichnen. Bei Neueinstellungen

geschieht dies innerhalb der ersten 3 Arbeitsmonate. Dazu wird die Landeskirche entsprechende Schulungen zur Verfügung stellen.

Grundlage hierfür bilden das Kirchengesetz zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt:

<https://www.evks.de/Rechtssammlung/PDF/1.6.1-Gewaltschutzrichtlinie-EKD.pdf> und die Ausführungsverordnung https://www.evks.de/fileadmin/userfiles/EVLKS_interessiert/E_Handeln/Hilfe_und_Unterstuetzung/Kirchengesetz-zum-Schtz-vor-sexualisierter-Gewalt-in-der-EV-LKS-Amtsblatt-10-06-22.pdf

Der Verhaltenskodex ist digital unter www.evks.de/handeln zu finden (Prävention, Intervention und Hilfe bei sexualisierter Gewalt).

Freie Mitarbeitende (Honorarkräfte, Praktikant*innen) und ehrenamtlich Tätige werden über das Gewaltschutzkonzept unterrichtet. Mit dem Vertrag werden bei erstmaligem Engagement die Leitlinien, das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex mitgesendet. Eine angemessene Schulung erfolgt. Der Verhaltenskodex muss unterschrieben werden. Wir regeln, dass sich diese Personen bei Fragen oder einem Verdacht an eine unserer Kontaktpersonen wenden.

6.3 Erweitertes Führungszeugnis

Es besteht die Pflicht, dass alle hauptamtlichen 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. Nach Einsicht im Landeskirchenamt wird es der betreffenden Person wieder zur Verfügung gestellt.

6.4 Abstinenz- und Abstandsgebot

Der EEB Sachsen ist die Persönlichkeitsbildung wichtig. Sie 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 Erwachsenenbildung reflektiert ein.

Im Projekt „Ökologische Bildung“ (kaffeepause) werden die Teilnehmenden, Menschen mit Behinderungen, in besonderer Weise begleitet. In der Praxis der pädagogischen Arbeit wird darauf geachtet, dass die Projektmitarbeitenden immer zu zweit im Kontakt mit den Teilnehmenden sind. Die Begleitung zum Waschen und zur Toilette entfällt, da es die persönliche Assistenz

gibt. Vor Ort in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung wird außerdem das dort gültige Schutzkonzept in Anwendung gebracht.

6.5 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.

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

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, einmalig an einer Fortbildung (zum Thema Gewaltschutz) teilzunehmen. Dies ist zu dokumentieren. Schulungen zum Verhaltenskodex werden durch den/die Präventionsbeauftragt/e organisiert. Schulungen für Honorarkräfte werden je nach Umfang ihres Einsatzes einzeln oder in Gruppen geschult.

6.6 Schutz in der digitalen Welt

In der Praxis unserer Kursorganisation und -gestaltung achten wir auf den Datenschutz. Adressen, E-Mail-Adressen und Telefonnummern werden nicht automatisch herausgegeben und falls, dann nur im Einverständnis aller Teilnehmenden eines Seminars. In diesem Zusammenhang ist es möglich, Teilnehmende darauf hinzuweisen, dass eine privat eingerichtete Chatgruppe während eines Seminars nur zu Zwecken des darauf bezogenen Austauschs empfohlen wird.

Die Teilnehmenden mit geistiger Behinderung oder anderen Beeinträchtigungen im Projekt „kaffeepause“ bedürfen eines besonderen Schutzes und größerer Aufmerksamkeit.

Uns ist bewusst, dass durch die Digitalisierung Filme und Fotos sexualisierter Gewalt zunehmend Verbreitung finden. Das Zeigen oder Verbreiten pornografischer und anderer sexualisierter Inhalte in Zusammenhang mit Kindern und Jugendlichen ist verboten. Wird es uns im Rahmen unserer Bildungs- und Begegnungsangebote bekannt, sehen wir uns verpflichtet zu intervenieren und ggf. die Angelegenheit zur Anzeige zu bringen.

7. 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 oder 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 den Sachverhalt zunächst mit der Kontaktperson unserer Einrichtung 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.

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 die 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 im Kriseninterventionsteam ab. Sie besteht aus dem/der Leiter*in der drei Werke Frauenarbeit, Männerarbeit und EEB und einer Kontaktperson aus je einer Einrichtung. Das Kriseninterventionsteam 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.

8. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement

Unsere Praxis im Umgang mit allgemeinen Beschwerden ist im QESplus-Handlungsfeld „Beschwerdemanagement“³ beschrieben, die wir auf den (Verdachts-)Fall sexueller Gewalt übertragen: die Protokollierung von Situationen, deren Bearbeitung es bedarf.

Positive Fehlerkultur kann nur entstehen, wenn die Strukturen des eigenen Werkes und das Verhalten einzelner Menschen in diesen Strukturen regelmäßig reflektiert werden. In personalrelevanten Fällen wird die Mitarbeitendenvertretung eingebunden. Somit wird die Basis geschaffen, Fehlverhalten konstruktiv und sachlich nachzugehen.

Eine übergeordnete Beschwerdestelle wurde im Landeskirchenamt eingerichtet. Zusätzlich steht in „Aktiv gegen Gewalt“ ein Musterbogen zur Verfügung (S. 26).

³ Die EEB Sachsen ist nach dem Qualitätsmanagementsystem QESplus zertifiziert.

9. Aufarbeitung und Rehabilitation

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

9.1 Umgang mit von Gewalt betroffenen Personen

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

Im Zuge von Aufarbeitung und Rehabilitation 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.

9.2 Umgang mit von Falschbeschuldigung betroffenen Personen

Im Falle einer Falschbeschuldigung von Personen und Trägern ist es notwendig, eine Rehabilitationsstrategie zu entwickeln.

Diese berücksichtigt sowohl direkt von Falschbeschuldigung betroffene Personen, denen gegenüber der Vorwurf des Missbrauchs gemacht wurde. Jedoch konnte die Tatsache nicht belegt werden. Grund für einen Verdacht können Mobbing oder Verunglimpfung sein. Ebenfalls sind auch indirekt von Falschbeschuldigung betroffene Personen gemeint, 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).

9.3 Umgang mit Gewalt ausübenden Personen

Als kirchliche Einrichtung stellt sich uns auch die Frage des Umgangs mit einer gewaltausübenden Person. Auch ein Mensch, der sich schuldig gemacht hat, gehört grundsätzlich weiter einer Gemeinschaft an. Gegebenenfalls ist die Rückkehr in das Umfeld durch das Kriseninterventionsteam zu gestalten und zu begleiten.

Uns ist bewusst, alle beschriebenen Maßnahmen in engem Zusammenwirken mit den Ansprechstellen und anderen professionellen Beratungsangeboten zu bearbeiten.

10. Evaluation und Überarbeitung

Das Schutzkonzept wird im Zeitrahmen von 3-5 Jahren überprüft werden, 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.

Quellen:

„Aktiv gegen Gewalt“ Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, September 2022

Weitere Informationen zum Rahmenschutzkonzept www.evllks.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>

ANHANG

Risikoanalyse⁴

Im Ergebnis der Analyse durch das Team der EEB wurden folgende Risikofaktoren definiert:

1. Personen

Zielgruppen mit Schutzbedarf gibt es nicht in allen Fachbereichen.

b) 4 – Erwachsene mit Behinderungen (Teilnehmende des Projekts Kaffeepause)

b) 6 – Hilfs- bzw. unterstützungsbedürftige Menschen (ggf. für Alter/Generationen relevant)

2. Räumlichkeiten

a) 11 – Toiletten (geschlechtsneutrale Toiletten können zu Missverständnissen führen → Umgang damit: Gäste darauf hinweisen und Verwendung Besetztzeichen erklären, MA haben Schlüssel und können abschließen)

b) 1 – Nicht einsehbare Räume (Archiv, Lager 1+2 → Umgang: während Arbeiten in den Räumen Tür offen lassen)

⁴ Siehe Protokoll der Dienstberatung vom 27.02.2024

3. Konzept

- 2 – Konzept für schutzbedürftige Menschen (mit Mitarbeitenden der Kaffeepause extra Passus im Schutzkonzept besprechen)
- 3 – Konkrete Handlungsanweisungen für MA (siehe 8.)
- 9 – Geschenkeregulung (siehe 8.)
- 13 – Nähe/Distanz (siehe 6.4)
- 14 – Organisationsabläufe (siehe 8.)

4. Zugänglichkeit der Informationen

- 1 – Schutzbedürftige über ihre Rechte informieren (insbesondere für die TN des Projekts Kaffeepause beachten)
- 3 – Beschwerdemanagement (noch nicht ausreichend zugänglich, auf Homepage und in Teilnahmebedingungen/Teilnahmebrief leicht auffindbar machen; Thema leichte Sprache/Zugänglichkeit wird in AG Öffentlichkeit weiterbearbeitet)
- 6 – Notfallplan (vorhanden im Handlungsleitfaden der EVLKS – im Team anschauen und ggf. anpassen)

5. Personalverantwortung/Strukturen

- 9 – Fortbildungen für Hauptamtliche (siehe 6.4)
- 20 – Offene Kommunikationskultur (siehe 1.)