Schutzkonzept der Kirchgemeinde St. Thomas

5. März 2026

Hinweis zur textlichen Form:

- Zur leichteren Lesbarkeit wird in diesem Text das generische Maskulinum verwendet. Es sind stets alle Menschen aller geschlechtlichen Identitäten gemeint.
- Im Text werden nur die Formen hauptamtlicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter genannt. Mitarbeiter im Nebenamt sind unter hauptamlichen Mitarbeitern mitgemeint.

Inhaltsverzeichnis

1 Selbstverständnis der Kirchgemeinde St. Thomas **4**

2 Gliederung der Kirchgemeinde **5**
2.1 Strukturen . . . 5
2.2 Kontakte und Zuständige Personen . . . 6

3 Schutzauftrag und Gesetzliche Grundlagen **7**
3.1 Begriffsbestimmungen und Definitionen . . . 7
3.2 Schutzauftrag . . . 8
3.3 Gesetzliche Grundlagen . . . 8
3.4 Abstinenz- und Abstandsgebot . . . 8
3.5 Meldepflicht . . . 9

4 Prävention **10**
4.1 Ziele der Prävention . . . 10
4.2 Prävention als Prozess . . . 10
4.3 Risiko- und Potentialanalyse . . . 11
4.4 Erweitertes Führungszeugnis . . . 12
4.5 Verhaltenskodex und Pflichten . . . 12
4.6 Verhaltensampel . . . 12
4.7 Präventive Strukturen . . . 13
4.8 Schulung und Weiterbildung . . . 14
4.9 Sexualpädagogisches Konzept . . . 14
4.10 Informationsabende . . . 16
4.11 Dokumentation . . . 16

5 Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren **17**
5.1 Fehlerkultur . . . 17
5.2 Beschwerdeverfahren . . . 18

6 Verdacht, Fallklärung und Intervention **20**
6.1 Verdachtseinschätzung . . . 20
6.2 Meldung eines Verdachts durch Beschwerdebeauftragte . . . 20
6.3 Intervention . . . 21
6.3.1 Zuständige Stelle . . . 21
6.3.2 Kriseninterventionsteam der Gemeinde St. Thomas . . . 21

7 Rehabilitierung **22**
7.1 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten . . . 22
7.2 Rehabilitierung von Betroffenen . . . 23

8 Evaluation, Monitoring und Weiterentwicklung **24**

9 Anhang **25**
9.1 Verhaltenskodex . . . 25
9.2 Verhaltensampel . . . 28
9.2.1 Umgang Kinder / Jugendliche / Schutzbefohlene untereinander . . . 28
9.2.2 Darstellung für den Aushang – Umgang Kinder / Jugendliche / Schutzbefohlene untereinander . . . 29
9.2.3 Umgang Mitarbeiter mit Kindern / Jugendlichen / Schutzbefohlenen und anderen Mitarbeitern . . . 30
9.2.4 Darstellung für den Aushang – Mitarbeiter mit Kindern / Jugendlichen / Schutzbefohlenen und anderen Mitarbeitern . . . 32
9.3 Kindeswohlgefährdung . . . 33
9.4 Handlungsplan und Beschwerdeweg . . . 39
9.4.1 Verfahrensablauf der Stadt Leipzig . . . 41
9.4.2 Handlungsleitfaden . . . 43
9.5 Persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation . . . 50
9.6 Beschwerde- und Dokumentationsbogen . . . 52

Kapitel 1

Selbstverständnis der Kirchgemeinde St. Thomas

Als Kirchgemeinde sind wir dem biblischen Menschenbild verpflichtet, nach dem jeder Mensch, gleich welchen Alters oder Geschlechts, als Geschöpf Gottes eine eigene unantastbare Würde hat. Dabei kommt dem Auftrag, die Schwachen und Abhängigen zu schützen, eine besondere Bedeutung zu. Unser Umgang miteinander ist geprägt von Respekt, Achtsamkeit und Wertschätzung.

Dies gilt in besonderem Maß gegenüber Minderjährigen und Schutzbefohlenen. Damit sind insbesondere Kinder und Jugendliche sowie alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen gemeint, alle die an Angeboten teilnehmen oder mitarbeiten.

In der Kirchgemeinde ist die Achtung persönlicher und sexueller Grenzen gegenüber allen Personen, insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und sonstigen Schutzbefohlenen, unverzichtbare Grundlage unserer Arbeit. Wir erkennen die Rechte von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nach den UN-Kinderrechtskonventionen sowie dem Grundgesetz ausdrücklich an.

Wir sind Schutzraum für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene. Schutzbefohlene sind auch Personen, die sich mit seelsorgerlichen oder geistlichen Bedürfnissen an Mitarbeiter wenden oder von Mitarbeitern als Menschen mit solchen Bedürfnissen erkannt werden. Sie können in besonderer Weise verletzlich, und damit schutzbedürftig sein.

Deshalb setzten wir uns dafür ein, dass kein Kind, Jugendlicher oder Schutzbefohlener Betroffener von physischer, psychischer, emotionaler oder sexualisierter Gewalt wird oder bleibt. Wir erkennen die Sexualität von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen als Gabe Gottes an und schützen diese Personen vor Sexualisierung und sexualisierter Gewalt. Wir sehen die sexuelle Selbstbestimmung eines jeden einzelnen Menschen als unabdingbar an. Wir bestärken Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene darin, ihre eigene Grenzsetzung wahrzunehmen und diese aufzuzeigen. Wir schaffen den Rahmen zur Beachtung dieser Grenzen. Dazu dient dieses Schutzkonzept.

Kapitel 2

Gliederung der Kirchgemeinde

2.1 Strukturen

Dieses Schutzkonzept umfasst alle Tätigkeitsbereiche der Kirchgemeinde St. Thomas. Es werden alle Personen, Veranstaltungen und Tätigkeitsformen sowie alle Räume in den Blick genommen.

Mit Blick auf die strukturelle Vielfalt ist die Kirchgemeinde St. Thomas mit ihren etwa 4.100 Mitgliedern Träger der folgenden Einrichtungen und Arbeitsbereiche:

- Gottesdienste in St. Thomas und Lutherkirche
- Kinderkirche
- Kindergottesdienst
- Konfirmandenunterricht
- Junge Gemeinde
- VCP-Pfadfinderstamm Eisvogel
- Besuchsdienst, Kirchcafé
- Singschule St. Thomas (Kleine und Große Kurrende, Jugendkantorei und Kantorei, Bachschwalben, Bachkehlchen und Bachfinken)
- Weitere musikalische Gruppen: Blockflötenensemble, Posaunenchor der Thomaskirche, Gospelchor, Tanzkreis
- Gesprächskreise und Seniorengruppen
- Rüstzeiten der verschiedenen Gruppen und weitere Ausflüge von Gruppen, z.B. Samstagspilgern

Mit all diesen Strukturen sind physische Räume und Personen, sowohl Haupt-/ als auch Ehrenamtliche verbunden. Ein weiterer wichtiger Bereich sind aber auch die virtuellen Räume, in denen Menschen mit einander Kontakte pflegen und in Austausch stehen, z.B Emails und Soziale Medien. Auch diese digitalen Räume unterliegen der Betrachtung, Analyse und Wirkung dieses Schutzkonzepts.

Die **Risikoanalyse** 4.3 setzt sich mit den spezifischen Risiken bei dem Kontakt mit Minderjährigen und Schutzbefohlenen in den verschiedenen Räumen, Kontexten und Tätigkeitssituationen detailliert auseinander und wird regelmäßig aktualisiert. Zum Beispiel wurden bei der bereits durchgeführten Risikoanalyse folgende mögliche Risikobereiche identifiziert:

- Räumlichkeiten, die nicht direkt zugänglich oder verwinkelt und schwer einsehbar sind,
- 1:1-Situationen zwischen Betreuern und Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen,

- Ausflüge und Rüstzeiten, besonders mit Übernachtungssituationen,
- unübersichtliche Gruppen- und Spielsituationen mit Körperkontakt.

Konkrete Empfehlungen und Handlungsanweisungen für die jeweilige Veranstaltung/Aktivität werden aus dem Schutzkonzept abgeleitet und die Betreuer werden durch den jeweils verantwortlichen Leiter eingewiesen (Weitere Details siehe 4.3).

2.2 Kontakte und Zuständige Personen

In diesem Schutzkonzept ist von verschiedenen Funktionsträgern auf verschiedenen Ebenen die Rede. An dieser Stelle wird eine Übersicht über alle konkreten Personen im Zusammenhang mit dem Schutzkonzept gegeben.

Funktion	**Name**	**Telefon**	**E-Mail**
Pfarramtsleiter Region VII	Pfr. Michael Zemmrich	+49 34205-88388	michael.zemmrich@evlks.de
1. Thomaspfarrer	Pfr. Dr. Janning Hoenen	+49 341 222 24-110	hoenen@thomaskirche.org
Beschwerdebeauftragte (St. Thomas)	Ute Hennig	+49 1715742619	ute.hennig@kabelmail.de
Präventionsbeauftragter (Kirchenbezirk) und InsoFa	Tobias Graupner	+49 341 212009530 +49 176 41818678	Tobias.Graupner@evlks.de
Meldestelle im LKA	Anja Philipp	+49 351 4692-106	ansprechstelle@evlks.de
KV-Vorsitzender St. Thomas	Stefan Hüneburg	+49 157 71333355	stefanhueneburg@aol.com
Verwaltungsleitung St. Thomas	David Philippi	+49 341 222 24-0	verwaltung@thomaskirche.org

Beschwerdebeauftragte: Ute Hennig und Dr. Janning Hoenen
Kriseninterventionsteam: Ute Hennig und Dr. Janning Hoenen

Kapitel 3

Schutzauftrag und Gesetzliche Grundlagen

3.1 Begriffsbestimmungen und Definitionen

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

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

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

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

Schutzbefohlene im Sinne des § 225 StGB sind Personen unter 18 Jahren sowie solche Personen, die aufgrund Gebrechlichkeit, Krankheit oder einer Behinderung 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. Erziehungsberechtigte, 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.

Hauptamtlich Tätige sind Personen, die beruflich oder für ihre Ausbildung für den Träger tätig werden, z. B.: Gemeindepädagogen, Kirchenmusiker, Pädagogen, Verwaltungsmitarbeiter, Hausmei-

ster und Kirchner, Pfarrer, kirchliche 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.

3.2 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.

3.3 Gesetzliche Grundlagen

Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes (BKiSchG) am 1. Januar 2012 wurde der Kinderschutz in Deutschland in seiner Bedeutung und Notwendigkeit bestärkt.

Das Recht auf Beratung und Übermittlung von Informationen durch Geheimnisträger bei Kindeswohlgefährdung ist bei den benannten Berufsgruppen für den Kirchenbezirk relevant. Bei § 4 Abs. 1 Punkt 6 BKiSchG fallen unter den Berufsgruppen Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen, auch staatlich anerkannte Gemeinde- und Religionspädagogen sowie Lehrer.

Nach § 8a SGB VIII ist von der öffentlichen Jugendhilfe in Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die nach dem Sozialgesetzbuch Leistungen erbringen, sicherzustellen, dass der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung entsprechend wahrgenommen wird. Die inhaltliche Intention des Schutzauftrages der Kindeswohlgefährdung ist in die Arbeit aufzunehmen und umzusetzen.

Um den Schutz für Kinder und Jugendliche optimal zu gewährleisten, steht nach § 8b SGB VIII, den Einrichtungen Beratung und Begleitung zur Wahrung des Kindeswohls zur Verfügung. Durch die Benennung eines Präventionsbeauftragten sowie einer Stellvertreterin stehen ausgebildete Fachkräfte im Kinderschutz und zugleich insoweit erfahrene Fachkräfte (InsoFa) für Beratungen zur Verfügung.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, weitere Berater von verschiedenen Organisationen in Anspruch zu nehmen. Eine Liste der möglichen Ansprechpartner steht im ”Leipziger Leitfaden für Kinderschutz – Verfahrensablauf und Informationswege bei vermuteter Kindeswohlgefährdung”.

Die Gewaltschutzverordnung (GewSchVO) der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens ergänzt die gesetzlichen Grundlagen um ein Kirchengesetz, das den Kinder- und Jugendschutz um den Blick auf schutzbefohlene Erwachsene erweitert. Um den Schutz vor Gewalt für alle drei Personengruppen zu gewährleisten, müssen alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzeigen und den Verhaltenskodex sowie die daraus entstehenden Pflichten unterschreiben und einhalten.

Bei akuter Gefährdung sind unverzüglich die Polizei (110) oder der Rettungsdienst (112) einzuschalten.

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter besteht die Pflicht zur Meldung an die Meldestelle der Landeskirche.

3.4 Abstinenz- und Abstandsgebot

In vielen Bereichen kirchlicher Arbeit gibt es besondere Vertrauensverhältnisse, die zu Macht und Abhängigkeit führen können – insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungskontexten.

Dort gilt das **Abstinenzgebot**. Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher **verboten** sind.

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

3.5 Meldepflicht

Haupt- und Ehrenamtliche haben eine Meldepflicht. Sie müssen einen begründeten Verdacht auf **sexualisierte Gewalt** oder einen Verstoß gegen das **Abstinenzgebot** durch Mitarbeiter der Kirchgemeinde an die Meldestelle im Landeskirchenamt melden, siehe 2.2

Die genauen Handlungsabläufe in den unterschiedlichen Fällen eines Verdachts oder einer Feststellung von Fehlverhalten werden in diesem Schutzkonzept in den Kapiteln 5 und 6 beschrieben und in den Handlungsleitfäden unter 9.4

Haupt- und Ehrenamtliche können sich vor einer Meldung 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 (siehe 9.3) besteht für die pädagogischen Fachkräfte der jeweiligen Einrichtung eine Pflicht zum Einbeziehen einer *insoweit erfahrenen Fachkraft* (INSOFA), 2.2

Kapitel 4

Prävention

4.1 Ziele der Prävention

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene stehen im Mittelpunkt des Gewaltschutzes in der Kirchgemeinde St. Thomas. Den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern und den Zielgruppen wird mit Wertschätzung gegenübergetreten. Die persönlichen Grenzen werden geachtet.

Prävention dient der Vorbeugung gegenüber Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, aber nicht ausschließlich. Sie umfasst ebenso die Sensibilisierung für emotionale, körperliche und strukturelle Gewaltformen.

Wesentliche Ziele der Präventionsarbeit sind:

- Schaffung sicherer Räume für Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene
- Stärkung von Selbstbestimmung und Partizipation
- Entwicklung einer achtsamen Haltung im gesamten Gemeindeleben
- Klare Rollen und Verantwortungsbewusstsein bei hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern durch entsprechend förderliche Strukturen und Prozesse
- Förderung einer offenen Kommunikationskultur über Grenzen, Nähe und Distanz

Alle Mitarbeiter 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 ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

4.2 Prävention als Prozess

Prävention ist kein einmaliger Akt, sondern ein fortlaufender Prozess, der kontinuierliche Reflexion, Qualifizierung und Verankerung im Alltag erfordert. Sie bezieht haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter ebenso ein wie die Teilnehmer kirchlicher Angebote. Insbesondere bedarf es:

- klar definierter und transparent kommunizierter Strukturen und Prozesse, die Verantwortlichkeiten regeln und eine Kontrolle Einzelner sicherstellen,
- der Anbindung und Führung von ehrenamtlichen Mitarbeitern durch hauptamtlich Mitarbeiter,
- eines strukturierten Onboardingprozesses, der sicherstellt, das neue ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter über die Inhalte des Schutzkonzeptes Bescheid wissen und sicher im Umgang mit den sich daraus ergebenden Anforderungen sind,

- regelmäßiger Fortbildungen und Schulungen für alle Mitarbeiter
- einer transparenten Kommunikation gegenüber Erziehungsberechtigten, Sorgeberechtigten und Teilnehmern
- einer kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung bestehender Schutzstrukturen.

4.3 Risiko- und Potentialanalyse

Die konkreten Konzepte der Prävention bauen auf einer Risiko- und Potentialanalyse auf. Diese hat die Überprüfung aller Arbeitsbereiche und der Organisation der Gemeinde St. Thomas im Blick. Das Ergebnis dient der weiteren Arbeit. Ziel ist es, durch eine umfangreiche und kontinuierliche Analyse mögliche Stärken und Schwächen zu erkennen und folglich nötige Schritte zur Behebung einzuleiten sowie konkrete Konzepte der Prävention zu entwickeln.

Die Risikoanalyse bezieht sich auf verschiedene „Räume" und Arbeitsbereiche. Neben den *physischen Räumen* werden auch *Kommunikationsräume* (Gesprächskultur, Fehlerkultur, Beschwerdewege) und *virtuelle Räume* (Soziale Medien etc.) analysiert. Für eine gelingende Umsetzung des Schutzkonzeptes ist die Analyse der Information und Kommunikation von zentraler Bedeutung (Information aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter, Teilnehmer und Schutzbefohlenen über die Struktur deren Einrichtung, deren Regelungen.) In einem eigenen **Ordner *Schutzkonzept*** sind für alle Mitarbeiter alle Ergebnisse der Raum- und Risikoanalyse hinterlegt.

Die Erstellung einer Risikoanalyse erfordert die Beteiligung aller Mitwirkenden an den verschiedenen Arbeitsbereichen der Gemeinde, der Mitarbeiter, der Erwachsenen und vor allem der Kinder und Jugendlichen und ihrer Erziehungsberechtigten. Der Blick der Kinder und Jugendlichen ist wichtig, Erwachsene haben einen anderen Blick.

Die Risikoanalyse ist ein fortwährender Prozess, welcher in festgelegten Abständen kontrolliert und aktualisiert wird. So wie die verschiedenen Arbeitsbereiche der Gemeinde einer kontinuierlichen Veränderung in Strukturen und Personen unterworfen sind, ist auch die Risiko- und Potentialanalyse stetig zu wiederholen.

Im Rahmen der bereits durchgeführten Risikoanalysen wurden bereits folgende mögliche Risikobereiche identifiziert:

- Räumlichkeiten, die nicht direkt zugänglich oder verwinkelt und schwer einsehbar sind,
- 1:1-Situationen zwischen Betreuern und Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen,
- Ausflüge und Rüstzeiten, besonders mit Übernachtungssituationen,
- unübersichtliche Gruppen- und Spielsituationen mit Körperkontakt,
- nicht ausreichende Anbindung und Führung von ehrenamtlichen Mitarbeitern durch hauptamtliche Mitarbeiter.

Aus diesen spezifischen Risikoanalysen leiten sich folgende allgemeine Empfehlungen ab:

- Das Raumkonzept wird überprüft, evtl. werden Zugangswege und Beleuchtung überarbeitet, z. B. Treffen im öffentlichen Raum und gemeinsamer Zugang zu den Räumlichkeiten.
- 1:1-Situationen werden weitgehend vermieden. Sollte das nicht möglich sein (notwendige Einzel- oder Seelsorgegespräche,...) wird das Setting möglichst offen gestaltet, ohne die Vertraulichkeit des Gespräches einzuschränken
- Bei Rüstzeiten wird darauf geachtet, dass sowohl männliche als auch weibliche Betreuer dabei sind. Wenn das Betreten der Zimmer der Kinder/Jugendlichen nötig wird, dann nur nach vorherigem Anklopfen und durch Betreuer des gleichen Geschlechts, möglichst 4-Augen-Prinzip. Betreuer übernachten nicht mit Kindern oder Jugendlichen in einem Zimmer.
- Niemand wird zur Teilnahme an Aktivitäten (z.B. Spielen) gezwungen, persönliche Grenzen werden respektiert.

- Anbindung und Führung von ehrenamtlichen Mitarbeitern, insbesondere in Tätigkeitsfeldern mit Schutzbefohlenen, wird sichergestellt.

Konkrete Handlungsanweisungen für die jeweilige Veranstaltung/Aktivität werden aus dem Schutzkonzept abgeleitet und die Betreuer werden durch den jeweils verantwortlichen Leiter eingewiesen.

4.4 Erweitertes Führungszeugnis

Jeder hauptamtliche Mitarbeiter muss bei der Einstellung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Dieses muss auf Anforderung der Dienststelle alle fünf Jahre erneuert werden.

Mit der Veröffentlichung im Amtsblatt 11/22 am 10.06.2022 der Landeskirche trat die Gewaltschutzverordnung in Kraft.

Seitdem müssen **alle Mitarbeiter** (haupt- und ehrenamtlich Tätige) ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (regelmäßig alle 5 Jahre). Diese werden im 4-Augen-Prinzip mit dem Verwaltungsleiter überprüft und die Einsichtnahme dokumentiert:

- Für alle Beschäftigten im Haupt- und Nebenamt im Verkündigungsdienst: durch den Pfarramtsleiter (siehe 2.2).
- Für alle weiteren Beschäftigten im Haupt- und Nebenamt der Inhaber der 1. Pfarrstelle an St. Thomas (siehe 2.2).
- Für ehrenamtliche Mitarbeiter erfolgt die Einsichtnahme und Dokumentation durch den Inhaber der 1. Pfarrstelle an St. Thomas.

Die Ablage der Dokumentation erfolgt in dem Ordner *Schutzkonzept*.

Klarstellung bzgl. ehrenamtlich Tätigen: *Einmalige und punktuelle Hilfen von Privaten im Rahmen kirchlicher Aufgaben (z.B. Hilfen bei Transporten, Auf-/Abbau Gemeindefest u.ä.) unterliegen damit nicht dem Schutzkonzept in dem Sinne, dass von diesen Personen ein erweitertes Führungszeugnis oder eine Unterzeichnung des Verhaltenskodex gefordert wird. Bei diesen Ausnahmen ist jedoch von allen Teilnehmenden und insbesondere hauptamtlich Beschäftigten darauf zu achten, dass während der Hilfe ein Gruppenkontext gewahrt wird und 1:1-Situationen zwischen anwesenden Personen und Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen vermieden werden.*

4.5 Verhaltenskodex und Pflichten

Der Verhaltenskodex (9.1) dient als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang in einem angemessenen Verhältnis von Nähe und Distanz. Die Einhaltung des Verhaltenskodex bietet Kindern und Jugendlichen Schutz vor Übergriffen und Mitarbeitern Schutz vor falschem Verdacht.

Alle hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich Tätigen müssen den Verhaltenskodex sowie die Pflichten unterzeichnen. Dies geschieht nach einer ca. 90-minütigen Schulung. Der unterschriebene Verhaltenskodex wird der Personalakte beigefügt. Für Ehrenamtliche erfolgt die Dokumentation und Ablage in dem Ordner *Schutzkonzept*.

4.6 Verhaltensampel

Die Verhaltensampeln sind ein Ansatz der Gewaltprävention. Über sie wird das im Umgang miteinander erwünschte und unerwünschte Verhalten wiedergegeben und transparent vor Augen geführt. Sie dienen der klaren Ziehung von Verhaltensgrenzen. In der Regel dürfte unter den Mitgliedern und Besuchern unserer Gemeinden ein breiter Konsens darüber bestehen, was als erwünschtes und unerwünschtes Verhalten anzusehen ist. Dieser Konsens soll durch die Verhaltensampel in eine klare und transparente Form überführt werden. Die enthaltene Aufzählung ist dabei niemals vollständig.

Eine regelmäßige Ergänzung und Überprüfung sind sehr wichtig. Die Verhaltensampeln dieses Schutzkonzeptes befinden sich im Anhang 9.2. Es handelt sich um zwei sich ergänzende Verhaltensampeln: Die erste bezieht sich auf den Umgang der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen untereinander. Die zweite bezieht sie sich auf den Umgang von Mitarbeitern gegenüber Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und anderen Mitarbeitern. Den haupt- und ehrenamtlichen Personen, welche Arbeiten mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen verantworten, werden die Verhaltensampeln für ihre ständige Arbeit als Material zur Verfügung gestellt. Es wird von diesen Personenkreisen gefordert, dass sie die Inhalte der Ampel zur Wirkung bringen. Die Kirchgemeinde sorgt dafür, dass diese in den betreffenden Räumen ausgehängt werden.

4.7 Präventive Strukturen

Für den Bereich der Kirchgemeinde St. Thomas sind folgende Schutzfaktoren vor grenzüberschreitendem und übergriffigem Verhalten vorhanden:

- Ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz ist wesentliches Qualitätsmerkmal der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien und ist Teil des Berufsverständnisses der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter.
- **Information und Aufklärung**: Alle Mitarbeiter werden über das Schutzkonzept und ihre Verantwortung im Rahmen des Kinderschutzes aller zwei Jahre in Form einer dokumentierten Belehrung (in bspw. einer Dienstberatung) informiert und belehrt.
- **Einführung und Belehrung von neuen Mitarbeitern**: Alle neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter erfahren eine Einführung (*Onboarding*) in ihre Tätigkeit, insbesondere in das Schutzkonzept.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter, insbesondere jene im Umgang mit Schutzbefohlenen, werden durch hauptamtliche Mitarbeiter angeleitet und geführt.
- **Schulung und Qualifizierung**: Im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen werden haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter regelmäßig zum angemessenen Umgang mit Minderjährigen, zum Umgang mit Grenzverletzungen und zur Prävention von sexualisierter Gewalt geschult.
- Die Mitarbeiter sind sich ihrer Verpflichtung zur Verschwiegenheit und deren Grenzen bewusst.
- Mitarbeiter im schulischen Religionsunterricht unterstehen zusätzlich den Schutzkonzepten und jeweiligen Vorschriften für öffentliche Schulen im Freistaat Sachsen. Entsprechend unterstehen Mitarbeiter in der Ausbildung des Thomanernachwuchses auch dem Schutzkonzept der Grundschule forum thomanum.
- **Stärkung von Kindern und Jugendlichen**: Sie sollen ermutigt werden, ihre eigenen Grenzen wahrzunehmen, Nein zu sagen, sich Hilfe zu holen und ihre Rechte zu kennen.
- Grundlage des Schutzkonzeptes ist es, dass alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeiter das erweiterte Führungszeugnis vorlegen und den sog. Verhaltenskodex nach einer entsprechenden Schulung unterschreiben.
- **Kommunikation und Transparenz**: Erziehungsberechtigte und Angehörige von Schutzbefohlenen werden über das Schutzkonzept und Ansprechpersonen regelmäßig informiert. Bei öffentlichen Veranstaltungen werden Awareness-Aspekte (z. B. Ansprechperson bei Fragen/ Unwohlsein) kommuniziert.

4.8 Schulung und Weiterbildung

Ein zentraler Baustein des Schutzkonzepts ist die kontinuierliche Schulung und Weiterbildung aller haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter. Ziel dieser Maßnahmen ist es, ein vertieftes Bewusstsein für die Themen sexualisierte Gewalt, Grenzachtung und Kinderschutz zu schaffen, mögliche Gefährdungslagen zu erkennen und im Verdachtsfall sicher und angemessen handeln zu können.

Alle Mitarbeiter müssen über ein grundlegendes Wissen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Grenzverletzungen verfügen. Dieses Basiswissen ist Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Personen.

Der Erfolg der Präventionsarbeit hängt maßgeblich von der inneren Haltung der Mitarbeiter sowie der Sensibilisierung innerhalb der Gemeinden ab. Es ist deshalb unser Ziel, die Umsetzung des Schutzkonzeptes in der Tiefe des Gemeindelebens zu verankern und die Handlungsfähigkeit aller Beteiligten zu stärken.

Regelmäßiger Zugang zu Schulungen und Weiterbildungsangeboten ist dafür unabdingbar. Die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) verpflichtet alle hauptamtliche Mitarbeiter zur eigenverantwortlichen Weiterqualifizierung.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung der sexualpädagogischen Präventionsarbeit. Neben der fachspezifischen Fortbildung für Mitarbeiter entsprechend ihrer jeweiligen Arbeitsfelder wird für den Bereich Kinderschutz eine wiederkehrende Vertiefung und Reflexion angestrebt.

Für ehrenamtliche Mitarbeiter sollen Schulungen zu den Themen Grenzachtung, Kinderschutz und Prävention mindestens im zweijährigen Rhythmus angeboten werden. Diese dienen der nachhaltigen Sensibilisierung und dem Aufbau von Handlungskompetenz. Die Planung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Präventionsbeauftragten des Kirchenbezirks. Die regelmäßige Thematisierung des Schutzkonzepts in Dienstberatungen sichert zusätzlich die Wirksamkeit, Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Maßnahmen. Alle Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen sollen zukünftig in einem strukturierten Weiterbildungskonzept zusammengefasst werden. Dieses beinhaltet in Bezug auf dieses Schutzkonzept:

1. *Ziele der Weiterbildung hinsichtlich des Schutzkonzepts*:
   Die Schulungen und Fortbildungen verfolgen folgende Ziele:
   - Sensibilisierung für Formen von Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt
   - Erkennen von Risiken und Grenzverletzungen im Arbeitsalltag
   - Handlungssicherheit im Verdachtsfall
   - Verankerung des Schutzkonzepts im gesamten Gemeindeleben
   - Kontinuität und Qualitätssicherung der Präventionsarbeit
2. *Dokumentation und Nachweis*:
   Die Einhaltung des Weiterbildungskonzepts wird über die zentrale Verwaltung dokumentiert. Dazu gehören:
   - Erfassung der Teilnahme an Schulungen
   - Rückmeldung an Präventionsbeauftragte
   - Anpassung des Konzepts bei Bedarf

4.9 Sexualpädagogisches Konzept

Das sexualpädagogische Konzept ist integraler Bestandteil des gemeindepädagogischen Gesamtkonzepts und findet sowohl in der täglichen Arbeit als auch in speziellen thematischen Angeboten Beachtung.

Wo immer wir mit Menschen zu tun haben – unabhängig von Alter oder Lebenssituation – begegnen wir auch dem Thema Sexualität. Sie ist ein grundlegender Bestandteil menschlicher Identität,

Ausdruck von Lebensenergie und prägt uns körperlich, seelisch und sozial in allen Lebensphasen – von der Geburt bis ins hohe Alter.

Sexualität ist kein Thema, dem Erwachsene neutral gegenüberstehen. Es gibt keinen „neutralen" Standpunkt zu Sexualität. Wer Kinder und Jugendliche begleitet, benötigt ein reflektiertes Verständnis der eigenen Haltung zur Sexualität. Nur auf dieser Basis ist eine respektvolle und altersgerechte sexualpädagogische Begleitung möglich.

Ziel der sexualpädagogischen Arbeit ist es, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter zu befähigen, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene dabei zu unterstützen, ihre eigene Sexualität als Teil einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung zu begreifen.

Wirkdimensionen sexueller Bildung

- Sie schafft Wissen,
- macht sprachfähig,
- enttabuisiert – ermöglicht, offen zu sprechen,
- benennt und verdeutlicht Rechte,
- sensibilisiert für persönliche Grenzen,
- stärkt ein positives Körperbewusstsein.

Ziele sexueller Bildung

- *Wissensvermittlung und Kompetenzstärkung*
  Wer gut informiert ist, kann Grenzverletzungen und übergriffiges Verhalten besser erkennen und benennen. Sexualpädagogik vermittelt Wissen über den eigenen Körper, über gesunde Sexualität und über rechtliche Grundlagen. Dabei kommen altersgerechte, verständliche Materialien und ggf. leichte Sprache zum Einsatz.
- *Sprachfähigkeit fördern*
  Offen über Sexualität sprechen zu können, stärkt das Vertrauen und hilft, auch schwierige Themen anzusprechen. Dabei ist es wichtig, eine angemessene Sprache zu lernen, mit der Körper, Intimes und Sexualität respektvoll benannt werden können – als Voraussetzung, um etwaige Grenzverletzungen zu erkennen und zu melden.
- *Selbstbestimmung stärken*
  Sexuelle Bildung hilft, eigene Wünsche, Werte und Grenzen zu erkennen, zu reflektieren und zu kommunizieren. Das stärkt die Fähigkeit zur Selbstbestimmung in Beziehungen und Lebensgestaltung.
- *Rechte und Grenzen vermitteln*
  Eine rechtebasierte Sexualpädagogik benennt sowohl Schutz- als auch Sexualrechte und klärt über das Verhältnis von Bedürfnissen und Grenzen auf – immer in altersgerechter Weise.

Folgende Handlungsansätze ergeben sich in der Gemeinde St. Thomas:

- Sensibilisierung und Fortbildung der Mitarbeiter in sexualpädagogischen Themen
- Fachliche Weiterqualifizierung von Mitarbeitern in pädagogischen Kontexten im Bereich sexueller Bildung und entsprechende Zusammenarbeit mit externen Fachstellen
- Stärkung der Kompetenz und Sprachfähigkeit, sensible und angemessene Antworten auf sexualpädagogische Fragen zu geben, die das Alter, den Bildungsstand, die Erfahrung wie auch die kulturelle und religiöse Herkunft der Fragenden berücksichtigen

- Zusammenarbeit mit Fachstellen und Erziehungsberechtigten, um eine ganzheitliche Bildung zu gewährleisten
- Förderung der Bereitschaft und Kompetenz von Mitarbeitern in pädagogischen Kontexten, Fragen zu Sexualität offen aufzugreifen
- Begleitung von Kindern und Jugendlichen in der Auseinandersetzung mit Identität, Sexualität und Beziehung

4.10 Informationsabende

Eine wirksame Präventionsarbeit basiert auf Information, Transparenz und Beteiligung. Deshalb legt das vorliegende Schutzkonzept einen besonderen Fokus auf die Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten. Ein bewährtes Format zur Einbindung der Sorgeberechtigten ist ein Informationsabend (z. B. Elternabend). Zu Beginn eines neuen Schuljahres bietet sich die Möglichkeit, Erziehungsberechtigte umfassend über Inhalte, Ziele und Maßnahmen des Schutzkonzeptes zu informieren. In diesem Rahmen können Fragen geklärt, Anliegen besprochen und Rückmeldungen aufgenommen werden. Darüber hinaus fördert dieser Abend auch eine aktive Beteiligung der Erziehungsberechtigten, etwa durch gezielte Nachfragen zu eventuellen Auffälligkeiten oder zur Raumanalyse in Gemeinderäumen. Auf diese Weise werden Erziehungsberechtigte zu wichtigen Partnern und Mitträgern des Anliegens: dem Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt. Eine aktive, informierte Elternschaft unterstützt das Schutzkonzept nicht nur inhaltlich, sondern trägt dessen Haltung auch in andere Lebensbereiche weiter.

4.11 Dokumentation

Zur Sicherstellung von Verbindlichkeit und Nachvollziehbarkeit ist eine sorgfältige Dokumentation erforderlich. Diese kann z. B. in Form eines Gruppentagebuchs oder durch digitale, geschützte Systeme erfolgen. Festgehalten werden sollen:

- Beschwerdebögen
- Teilnahme an Belehrungen und Schulungen
- Anmeldebögen mit Kontakt- und Notfallinformationen
- Einwilligungen, ob und wie Minderjährige zu Angeboten kommen und gehen dürfen und Angaben zu abholberechtigten Personen (bei minderjährigen Teilnehmenden)
- Einwilligungen zur Anfertigung und Verwendung von Foto- und Bildmaterial
- Datenschutz-Einwilligungen gemäß DSG-EKD
- Nachweise über durchgeführte sexualpädagogische Präventionsangebote

Die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben bei Aufbewahrung und Einsichtnahme ist verbindlich zu gewährleisten.

Kapitel 5

Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

Um einen wirksamen und umfassenden Schutz für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene zu gewährleisten, ist eine gelebte Kultur der Achtsamkeit von zentraler Bedeutung. Diese Kultur wird nicht verordnet, sondern entsteht im täglichen Miteinander aller Beteiligten, d.h. Mitarbeiter, Teilnehmer und Gemeindeglieder gleichermaßen. Sie wird im Umgang miteinander sichtbar und erfahrbar. Kultur ist dabei nicht statisch, sondern entwickelt sich dynamisch und prozesshaft. Sie bildet sich aus gemeinsam geteilten Werten, Normen, Haltungen und Wahrnehmungen, die sich in alltäglichen Handlungen und Entscheidungen ausdrücken. Eine Kultur der Achtsamkeit erkennt die Bedürfnisse und Grenzen jedes einzelnen Menschen an und nimmt insbesondere den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Personen in den Fokus. Diese Kultur zeigt sich in:

- achtsamem und respektvollem Verhalten im Alltag,
- einer hohen Sensibilität für Grenzverletzungen und Machtmissbrauch,
- der Bereitschaft zur Selbstreflexion und zum Lernen,
- der Verantwortungsübernahme aller Beteiligten für das Wohlergehen der Schutzbefohlenen,
- einer klaren Haltung gegen jede Form von Gewalt.

Die Etablierung und Pflege einer solchen Kultur ist eine gemeinsame Aufgabe und Voraussetzung für die glaubwürdige Umsetzung des Schutzkonzeptes. Sie schafft einen sicheren Rahmen, in dem Vertrauen wachsen kann – ein Fundament für jede Form kirchlicher Bildungs- und Beziehungsarbeit.

5.1 Fehlerkultur

Entgegen der Annahme, dass Fehler ausschließlich auf individuelles Fehlverhalten zurückzuführen sind, bedeutet Achtsamkeit, nicht nach Schuldigen zu suchen, sondern systemische Zusammenhänge zu erkennen. Wir verstehen die Entstehung von Fehlern als Zusammenspiel zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und menschlichem Handeln. Ziel ist es, Risiken zu identifizieren, die bestimmte Fehler oder Probleme begünstigen, und diese systematisch zu analysieren und zu beheben.

Ein alleiniger Fokus auf individuelles Fehlverhalten führt oft dazu, dass strukturelle Ursachen unbeachtet bleiben und sich Fehler wiederholen. Stattdessen gilt es, die Kontexte zu beleuchten, in denen Probleme entstehen, und gezielt an deren Verbesserung zu arbeiten.

Eine tragfähige Fehlerkultur trägt dazu bei, frühzeitig Probleme zu erkennen und professionell damit umzugehen. Sie schafft Vertrauen und Sicherheit, sodass alle Mitarbeitern Beobachtungen, Unsicherheiten oder eigene Fehler offen ansprechen können, ohne Angst vor vorschnellen Sanktionen. Dabei ist klar: Fehler dürfen benannt werden, müssen aber auch bearbeitet werden.

Eckpunkte einer konstruktiven Fehlerkultur

- Die Fehlerkultur ist allen Mitarbeitern bekannt und wird im Alltag gelebt.
- Fehlverhalten wird erkannt, thematisiert und in seiner Auswirkung auf Schutzbefohlene reflektiert.
- Fehler werden als Chance zur Weiterentwicklung betrachtet.
- Ursachen und Zusammenhänge werden sachlich und lösungsorientiert analysiert.
- Korrektur- und Präventionsmaßnahmen werden erarbeitet, umgesetzt und regelmäßig überprüft.
- Mitarbeiter, die Fehler eingestehen, erhalten Unterstützung und keine vorschnellen Schuldzuweisungen.
- Schwerwiegendes oder wiederholtes Fehlverhalten zieht arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen nach sich.

Diese Fehlerkultur bildet die Grundlage für ein professionelles Beschwerdemanagement. Anregungen, Kritik und Beschwerden von Kindern, Jugendlichen, Erziehungsberechtigten und Mitarbeitern werden als wertvolles Feedback verstanden. Sie helfen, Prozesse zu hinterfragen, zu verbessern und weiterzuentwickeln. Ein offenes Beschwerdeklima ermutigt zur angstfreien Mitwirkung und Partizipation. Alle Mitarbeiter tragen Verantwortung für dieses Klima der Offenheit und des gegenseitigen Respekts.

5.2 Beschwerdeverfahren

Ein wesentlicher Pfeiler der Kultur der Achtsamkeit ist die Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten, also einer Beteiligungskultur. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene können sich den Mitarbeitern gegenüber ausgeliefert fühlen. Ein solches Gefühl des Ausgeliefertseins darf in der EVLKS und damit in der Kirchgemeinde keinen Platz haben. Ziel muss es sein, sie in ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Selbstwirksamkeitsüberzeugung zu stärken. Das dienst auch ihrem Schutz.

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene haben ein Anrecht darauf, darin befähigt zu werden, sich selbstsicher im Alltag mit Erwachsenen und auch mit Mitarbeitern auseinanderzusetzen 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.

Ein Beschwerdesystem verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt Schutzbefohlene vor unprofessionellem Handeln und / oder bewusstem Fehlverhalten. Das Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise des Umgangs mit Beschwerden in der Kirchgemeinde. Es schafft transparente und sichere Arbeitsstrukturen. Es beinhaltet einen Umsetzungsplan sowie eine entsprechende Prüfung und Auswertung. Beschwerdeführer können Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, Erziehungsberechtigte, Mitarbeiter oder Kooperationspartner sein. Ziel der Bearbeitung ist es, die Zufriedenheit der Beschwerdeführer wiederherzustellen. Beschwerdewege sind gekennzeichnet von:

- Transparenz über Ansprechpersonen und das Verfahren des Beschwerdeweges (An wen kann ich mich wenden? Was können Anlässe sein? Was passiert mit meiner Beschwerde?)
- 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.
- Zeitnahe Rückmeldung, wenn die Person, die die Beschwerde einreicht, das wünscht.

Einfachheit des Beschwerdeweges

Wichtig ist:
Wir verstehen Beschwerden als konstruktive Kritik. Beschwerden sollen systematisch zügig und sachorientiert bearbeitet werden. Die aufgrund von Beschwerden ergriffenen Maßnahmen dienen der Weiterentwicklung der Qualität des Zusammenwirkens in der Kirchgemeinde. Mitarbeiter und die Leitung sind für Beschwerden offen und gehen mit ihnen angemessen um. Allen möglichen Beschwerdeführern ist bekannt, wie und wo sie sich beschweren können. Dies wird auch im Umgang miteinander sichtbar. Auch anonymen Beschwerden gehen wir ernsthaft nach.

Beschwerdemöglichkeiten sind auf verschiedenen Ebenen angesiedelt, um ein niederschwelliges Angebot zu schaffen, das leicht erreichbar bzw. nutzbar ist. Die Kirchgemeinde St. Thomas hat ein **Team von Beschwerdebeauftragten**, bestehend aus

- Thomaspfarrer Dr. Janning Hoenen,
- Ute Hennig, Kirchvorsteherin und ehrenamtliche Mitarbeiterin.

Die Kontaktdaten finden sich unter 2.2. Ein Formular findet sich als Beschwerdebogen im Anhang 9.6.

Achtung: Im Falle von Meldungen von Verdacht oder Feststellung von Fehlverhalten hinsichtlich sexualisierter Gewalt gibt es spezielle Verfahren, siehe dazu Kapitel 6.

Kapitel 6

Verdacht, Fallklärung und Intervention

Bei einem Verdachtsfall oder einer Beschwerde mit weitreichenden Anschuldigungen verhilft der Abschnitt 9.4 im Anhang. In ihm sind die jeweiligen Handlungsleitfäden aufgeführt und die korrekte Vorgehensweise beschrieben.

Achtung: Es ist wichtig, in einem Verdachtsfall umgehend Sachverhalte und Beobachtungen persönlich und schriftlich zu fixieren! Diese Aufzeichnungen dienen der Sicherung der persönlichen Reflexion und gehören allein der beobachtenden oder meldenden Person. Unter 9.5 im Anhang findet sich zur Unterstützung ein Formular zur *Sach- und Reflexionsdokumentation*.

Die nachfolgenden Abschnitte beziehen sich darauf, wie die Beschwerdebeauftragten sowie alle hauptamtlichen Mitarbeitern bei eigenem Verdacht auf ein Grenzüberschreitendes Verhalten sowie bei Meldung eines Verdachtsfalls reagieren, insbesondere wann eine Meldung eines Verdachtsfalls an die verantwortliche Stelle der Landeskirche erfolgen muss.

6.1 Verdachtseinschätzung

Es ist nicht leicht einzuschätzen, ob ein Verhalten Grenzen überschreitet oder ob bestimmte Anhaltspunkte eine Meldung an zuständige Stellen rechtfertigen. Verschiedene Stellen in der Landeskirche helfen bei der Einschätzung eines Verdachts. Auch der Austausch zwischen hauptamtlichen Mitarbeitern und Beschwerdebeauftragten ist wichtig.

Grundsätzlich gilt:

- **Bei akuter Gefährdung ist unverzüglich die Polizei (110) oder der Rettungsdienst (112) einzuschalten.**
- **Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter besteht die Pflicht zur Meldung an die Meldestelle der EVLKS.**

Sind Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene betroffen, kann man sich an den *Präventionsbeauftragten* (siehe 2.2) wenden. Er berät bei Verdachtsfällen, die nicht kirchliches Personal betreffen (z. B. Gewalt in Familien, Gewalt im sozialen Umfeld, Gewalt unter Kindern und Jugendlichen).

In jedem Verdachtsfall - ob aus eigener Wahrnehmung oder auf Grund einer Meldung/ Beschwerde - ist eine Dokumentation mittels des Dokumentationsbogens vorzunehmen durch den haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitern bzw. Beschwerdebeauftragten der Kirchgemeinde vorzunehmen (siehe 9.6).

6.2 Meldung eines Verdachts durch Beschwerdebeauftragte

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

Vorgehen verantwortlich.

Der Präventionsbeauftragte kann bei der Meldung eines Verdachtes an die jeweils zuständige Stelle helfen.

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt insbesondere durch Mitarbeiter besteht die Pflicht zur Meldung an die Meldestelle der Landeskirche (§ 8 Gewaltschutzrichtline EKD). Die Identität von meldenden Personen wird dabei vertraulich behandelt. Die Meldestelle setzt die verantwortliche Stelle in Kenntnis, die die weitere Fallklärung übernimmt.

Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung besteht ebenfalls eine Meldepflicht der pädagogischen Fachkräfte der jeweiligen Einrichtung an eine insoweit erfahrene Fachkraft (InsoFa) (§ 8a, 8b SGB VIII) und den Präventionsbeauftragten des Kirchenbezirks.

6.3 Intervention

6.3.1 Zuständige Stelle

Mit der Meldung wird der Verdacht der verantwortlichen Stelle bekannt. Zuständig ist grundsätzlich der kirchliche Träger, bei dem die verdächtigte Person haupt- oder ehrenamtlich tätig ist. Es kommt auf das konkrete Dienst- oder Arbeitsverhältnis an.

Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter oder Ehrenamtliche erfolgt die Meldung an die Meldestelle im Landeskirchenamt.

Ist die verdächtigte 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 Teilnehmern eines Gemeindeausflugs zu einem Vorfall, ist die Leitung der Kirchgemeinde zuständig.

6.3.2 Kriseninterventionsteam der Gemeinde St. Thomas

Im Kirchenbezirk Leipzig gibt es einen Präventionsbeauftragten und eine stellvertretende Präventionsbeauftragte. Sie helfen dabei, die richtige Stelle für den konkreten Fall zu finden. Sie haben die Funktion eines ≫Lotsen im System≪. Sie dürfen zugleich im Kriseninterventionsteam mitwirken.

Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter oder Ehrenamtliche berät die Ansprech- und Meldestelle 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). Die Zuständigen (Beschwerdebeauftragte) agieren in einem Verdachtsfall nicht allein, sondern in einem Team, das je nach Fall verschiedene Ebenen und Professionen bündelt. Die Zuständigen sind in der Tabelle 2.2 aufgeführt. 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 und ist grundsätzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die zuständige Stelle der Landeskirche bleibt für den Fall und die Umsetzung konkreter Maßnahmen verantwortlich und ist für die Einberufung des Interventionsteams zuständig.

Kapitel 7

Rehabilitierung

7.1 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

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.
- Unterstützung bei einem Arbeitsplatzwechsel für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die Person das wünscht.
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden 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 Rehabilitierung von Betroffenen

Die Rehabilitierungsstrategie muss auch die Rehabilitierung von Betroffenen mit einbeziehen. Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls von der Kirchgemeinde St. Thomas 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.

Kapitel 8

Evaluation, Monitoring und Weiterentwicklung

Das vorliegende Schutzkonzept wird grundsätzlich alle zwei Jahre auf die Notwendigkeit von Anpassungen und Aktualisierungen hin überprüft. Verantwortlich hierfür ist der Kirchenvorstand. Dieser ist dabei auch auf die Hinweise der Haupt- und Ehrenamtlichen angewiesen.

Es sind von den verschiedenen Standorten Veränderungen in der Raum-/Objektstruktur (Risikoanalyse), erhebliche Veränderungen bei der Angebots- und Gruppenstruktur sowie hauptamtlich Tätige (Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit, wenn möglich) zu erfassen und an die Gemeindeverwaltung jährlich bis jeweils zu den Sommerferien weiterzuleiten.

Die Einarbeitung neuer Sachstände erfolgt bis Ende Oktober, welcher unmittelbar auf die Erfassung folgt.

Anpassungen als Reaktion auf akute Entwicklungen und Ereignisse sind immer möglich und müssen als Bedarf gemeldet werden.

In der Startphase ab 2026 ist das Schutzkonzept als noch in Entwicklung zu betrachten und sowohl Erziehungsberechtigte als auch Mitarbeiter sind aufgefordert, Änderungsbedarf anzuzeigen und somit letztlich zu einer positiven Entwicklung beizutragen. Das Schutzkonzept unterliegt einem ständigen Weiterentwicklungsprozess.

Neue Mitarbeiter in der Gemeinde sind zum vorliegenden Schutzkonzept zu belehren, es ist ausdrücklich Grundlage vor allem für die Arbeit und den Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie anderweitig Schutzbefohlenen.

Kapitel 9

Anhang

9.1 Verhaltenskodex

Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

Anlage 1 (zu § 3 GewSchVO)

Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens

1. Ich verpflichte mich, bei meiner Tätigkeit im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens darauf zu achten, dass keine Grenzverletzungen verbaler und körperlicher Art und keine sexualisierte oder körperliche Gewalt stattfinden können.
2. Ich unterlasse abwertendes, diskriminierendes, sexistisches und gewalttätiges verbales und 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 (zu § 3 GewSchVO)

Pflichten bei Übernahme einer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss
(§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Gewaltschutzrichtlinie)

Für eine Einstellung oder sonstige Übernahme einer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer der folgenden Straftaten nach dem Strafgesetzbuch verurteilt worden ist:

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung

§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind

§ 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern

§ 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

§ 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§ 180a Ausbeutung von Prostituierten

§ 181a Zuhälterei

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§ 183 Exhibitionistische Handlungen

§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses

§ 184 Verbreitung pornographischer Inhalte

§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte

§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte

§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte

§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen

§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution

§ 184g Jugendgefährdende Prostitution

§ 184i Sexuelle Belästigung

§ 184j Straftaten aus Gruppen

§ 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen

§ 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild

§ 201a Abs. 3 Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen

§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen

§ 232 Menschenhandel

§ 232a Zwangsprostitution

§ 232b Zwangsarbeit

§ 233 Ausbeutung der Arbeitskraft

§ 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung

§ 234 Menschenraub

§ 235 Entziehung Minderjähriger

§ 236 Kinderhandel

Abstinenz- und Abstandsgebot
(§ 4 Gewaltschutzrichtlinie)

Obhutsverhältnisse, wie sie insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit einschließlich der Bildungsarbeit für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen entstehen, verpflichten zu einem verantwortungsvollen und vertrauensvollen Umgang mit Nähe und Distanz.

Sexuelle Kontakte zu Personen innerhalb einer Seelsorge- und Vertrauensbeziehung sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

Bei der beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit ist das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt (§ 8 Gewaltschutzrichtlinie)

Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben haupt- oder ehrenamtlich Tätige Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich der Melde- und Ansprechstelle zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). Die Erfüllung der Meldepflicht ist ihnen unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von der Melde- und Ansprechstelle beraten zu lassen.

Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht, bleiben unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

Name	Vorname	Geburtsdatum	Datum	Unterschrift

9.2 Verhaltensampel

9.2.1 Umgang Kinder / Jugendliche / Schutzbefohlene untereinander

ROTE AMPEL

Dieses Verhalten ist immer falsch!

- Intimsphäre nicht beachten
- Persönliche Grenzen überschreiten
- Schmusen und Kuscheln, wenn jemand das nicht möchte
- an den Penis, die Hoden, den Po, die Vulva und die Brust fassen
- etwas in den Po, in den Penis, Mund, Nase, ins Ohr oder die Vagina stecken
- „Nein", „Stopp" oder körperliches Abwenden nicht respektieren
- Aggressives Verhalten/ Gewalt
- Psychische Gewalt
- Anschreien
- Schlechtmachen (vor anderen)
- Diskriminieren (aufgrund von Aussehen, Verhalten, …)
- Ausschließen
- körperliche, sprachliche und intellektuelle Überlegenheit ausnutzen
- Betreten der Schlafräume nach der Nachtruhe
- Drogen konsumieren
- Fotografieren und Filmen von Kindern und Jugendlichen
- pornografische Produkte konsumieren
- sexistische und rassistische Gesänge

GELBE AMPEL

Dieses Verhalten ist nicht erwünscht, kann aber passieren.

- Auslachen
- Spitznamen geben, wenn jemand das nicht möchte
- nicht helfen, wenn jemand Hilfe benötigt
- nicht an Regeln und Hausordnung halten
- Mit Lebensmitteln verschwenderisch, maßlos und respektlos umgehen

GRÜNE AMPEL

Dieses Verhalten ist richtig und wünschenswert.

- Respektvoller Umgang mit Kindern, Jugendlichen und gegenüber Pädagog/-innen/ Mitarbeitende
- Die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen achten
- sich gegenseitig Helfen und Unterstützen
- körperliche Nähe beruht immer auf gegenseitigem Einverständnis
- Kinder und Jugendliche sagen nachdrücklich „Nein" oder „Stopp" und verteidigen damit ihre Grenzen gegenüber anderen
- Hinschauen
- wohlwollende und wertschätzende Sprache
- Konflikte ohne Gewalt lösen

9.2.2 Darstellung für den Aushang – Umgang Kinder / Jugendliche / Schutzbefohlene untereinander

	Verhalten ist erwünscht: • Respektvoller Umgang untereinander • Privatsphäre achten • Gegenseitiges Helfen und Unterstützen • Grenzen setzen und respektieren • Wohlwollende und wertschätzende Sprache • Gewaltfreie Konfliktlösung
	Verhalten ist nicht erwünscht, aber kann auftreten: • Auslachen • Ungewollt Spitznamen geben • Hilfe unterlassen • Regeln missachten • Lebensmittel verschwenden
	Dieses Verhalten ist immer falsch: • Intimsphäre missachten • Etwas in Körperöffnung stecken • Grenzen missachten (Nein, Stopp usw.) • Aggressives Verhalten / Gewalt • Psychische Gewalt • Diskriminieren • Erniedrigen • Drogen konsumieren • Fotografieren von Kindern und Jugendlichen • Pornografische Produkte konsumieren • Sexistische und rassistische Gesänge • Überlegenheit ausnutzen

9.2.3 Umgang Mitarbeiter mit Kindern / Jugendlichen / Schutzbefohlenen und anderen Mitarbeitern

ROTE AMPEL

Dieses Verhalten ist immer falsch! Dafür können Mitarbeiter*innen angezeigt und bestraft werden.

- alle Formen sexueller Grenzverletzungen/ Gewalt
- Intimsphäre missachten
  - falsches Nähe-Distanz-Verhalten (Umarmen, „körpernahe" Begrüßung, auf den Schoß nehmen, …)
  - an Penis, Hoden, Po, Vulva, Brust anfassen
  - etwas in den Po, in den Penis, Mund, Nase oder ins Ohr, die Vagina stecken
  - Streicheln
  - Küssen
  - Kosenamen verwenden
- Aggressives Verhalten/ Gewalt
  - Schlagen
  - Schubsen
  - am Arm ziehen
  - körperliche Misshandlung
  - körperliche Strafen
  - Einsperren
- Misshandeln Psychische Gewalt
  - Angst machen
  - Drohen
  - Anschreien
  - Quälen
  - Bloßstellen
  - Vorführen
  - grundlos Beschuldigen
  - Beleidigen
  - Demütigen
  - Erniedrigen
  - Abwerten
  - Ignorieren
- Diskriminieren (Rassismus, Sexismus, …)
- Zimmer ohne Anklopfen betreten - Privatsphäre nicht beachten
- Dusch- und Waschräume ohne Anklopfen betreten - Privatsphäre nicht beachten
- Bedürfnisse missachten
- Vertrauen brechen Schweigepflicht brechen
- körperliche, sprachliche und intellektuelle Überlegenheit ausnutzen
- Verhaltensweisen, die die Würde verletzen
- Stopp-Signal nicht beachten
- Diebstahl
- Kinder und Jugendliche mit dem privaten Handy fotografieren
- kein kindgerechter/ jugendgerechter Medieneinsatz (Filme, Videospiele, Bücher)
- Fotos von Kindern und Jugendlichen ohne Fotoerlaubnis in soziale Netzwerke oder ins Internet stellen
- Aufsichtspflicht verletzen
- Drogen und Alkohol während der Aufsichtspflicht konsumieren
- Kontakte zu Kindern und Jugendlichen über soziale Netzwerke und Messenger-Dienste mit dem privaten Handy

GELBE AMPEL

Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen **nicht förderlich**. **Es ist nicht erwünscht**, kann aber passieren.

- Respektloses Verhalten
- Unachtsamkeit gegenüber Kindern und Jugendlichen
- Sozialer Ausschluss
- Räumliche Isolation
- Auslachen
- Schadenfreude
- nicht zuhören
- Loben und Belohnen ohne Sachbezug Aggressionen in Wort/ Tat
- grobes Festhalten
- Überforderung/ Unterforderung der Kinder und Jugendlichen

Forts. Umgang Mitarbeiter mit Kindern / Jugendlichen / Schutzbefohlenen u.a. Mitarbeitern

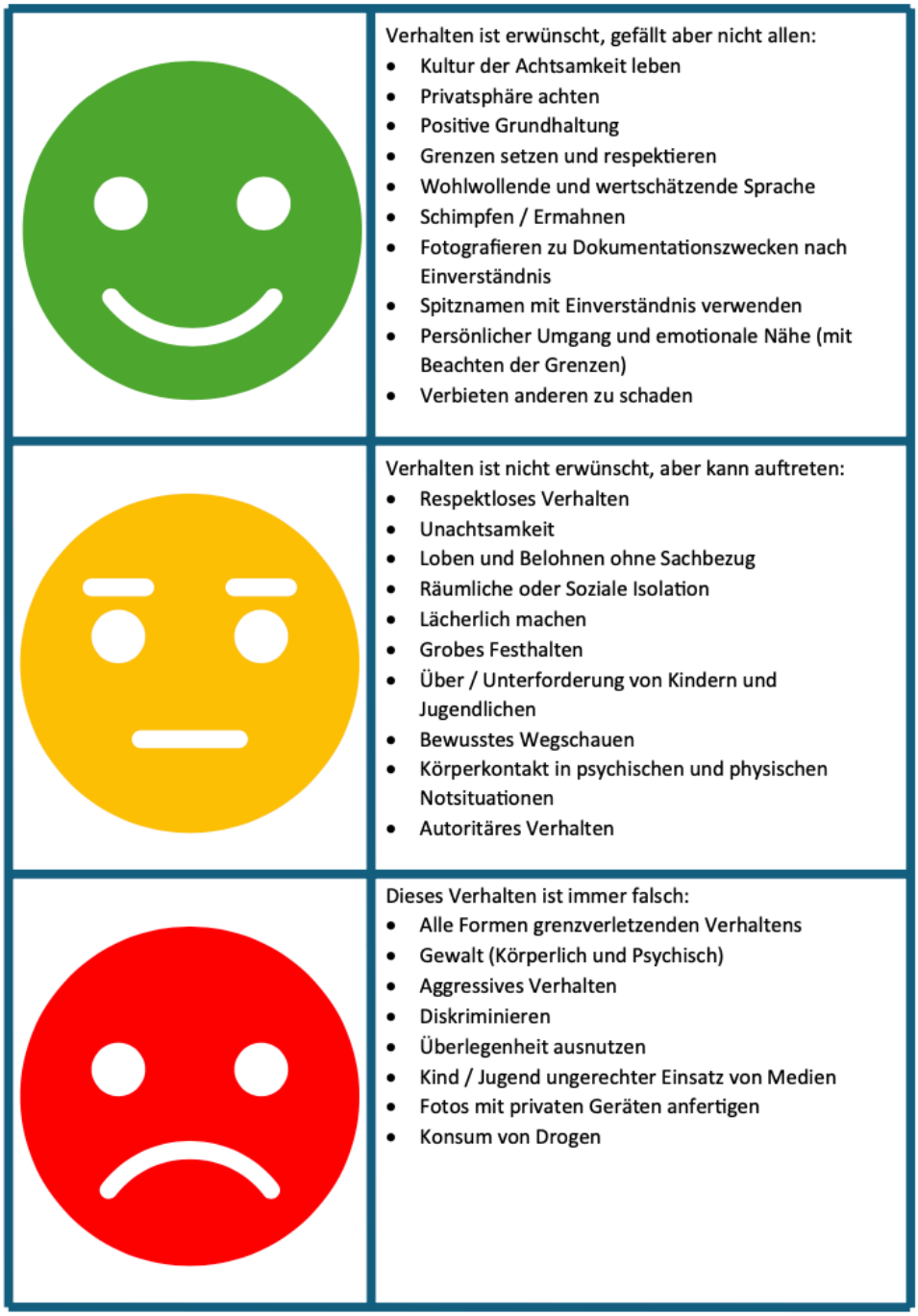
- Lächerlich machen
- ironische Sprüche
- Stigmatisieren
- Keine Regeln festlegen
- willkürlich Regeln ändern
- autoritäres Verhalten
- nicht ausreden lassen
- Wecken mit Körperkontakt (über Schulterbereich hinaus)
- Körperkontakt bei psychischen und physischen Notsituationen
- Absprachen nicht einhalten
- Beleidigen
- Bewusstes wegschauen
- Anschnauzen

GRÜNE AMPEL

Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig und wünschenswert, gefällt Kindern und Jugendlichen **aber nicht immer**.

- eine Kultur der Achtsamkeit leben
- positive Grundhaltung gegenüber Kindern und Jugendlichen
- wertschätzender Umgang
- Respekt haben und Fair sein
- aktive Beteiligung der Kinder und Jugendlichen
- Gefühlen Raum geben und Ernst nehmen
- persönlicher Umgang und emotionale Nähe (soweit persönliche Grenzen nicht überschritten werden)
- positives Menschenbild
- Ausreden lassen
- Zuhören
- vorbildliche Sprache – höflich, wohlwollend und wertschätzend
- Absprachen einhalten
- Spitznahmen nur mit Einverständnis verwenden
- verlässliche Strukturen
- gutes Vorbild sein
- konsequent sein
- Dusch- und Waschräume nur nach lautem Klopfen/ Rufen betreten
- Fotografieren und Filmen ausschließlich zu Dokumentationszwecken mit dem Einverständnis der Eltern und nur mit dienstlichen Fotoapparaten/ Handys
- Kindern und Jugendlichen das Rauchen verbieten
- Zeit und Geduld haben
- Über Kinder aus pädagogischen Gründen reden
- Schimpfen/ Ermahnen
- Was mit den Eltern ausmachen und die Kinder darüber informieren
- Bestimmen, sich an die Regeln zu halten
- Verbieten, anderen zu schaden
- nicht gegen den Willen der Kinder und Jugendlichen handeln – es sei denn sie gefährden sich oder andere
- bei Bedarf trösten (auf Nähe-Distanz achten)
- Zimmer nur nach lautem Klopfen/ Rufen betreten

9.2.4 Darstellung für den Aushang – Mitarbeiter mit Kindern / Jugendlichen / Schutzbefohlenen und anderen Mitarbeitern



Verhalten ist erwünscht, gefällt aber nicht allen:

- Kultur der Achtsamkeit leben
- Privatsphäre achten
- Positive Grundhaltung
- Grenzen setzen und respektieren
- Wohlwollende und wertschätzende Sprache
- Schimpfen / Ermahnen
- Fotografieren zu Dokumentationszwecken nach Einverständnis
- Spitznamen mit Einverständnis verwenden
- Persönlicher Umgang und emotionale Nähe (mit Beachten der Grenzen)
- Verbieten anderen zu schaden

Verhalten ist nicht erwünscht, aber kann auftreten:

- Respektloses Verhalten
- Unachtsamkeit
- Loben und Belohnen ohne Sachbezug
- Räumliche oder Soziale Isolation
- Lächerlich machen
- Grobes Festhalten
- Über / Unterforderung von Kindern und Jugendlichen
- Bewusstes Wegschauen
- Körperkontakt in psychischen und physischen Notsituationen
- Autoritäres Verhalten

Dieses Verhalten ist immer falsch:

- Alle Formen grenzverletzenden Verhaltens
- Gewalt (Körperlich und Psychisch)
- Aggressives Verhalten
- Diskriminieren
- Überlegenheit ausnutzen
- Kind / Jugend ungerechter Einsatz von Medien
- Fotos mit privaten Geräten anfertigen
- Konsum von Drogen

9.3 Kindeswohlgefährdung

Das *Kindeswohl* ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Er wird in einer Vielzahl von Gesetzen benannt: Sozialgesetzbuch, Familienrecht, Adoptionsrecht, Jugendhilferecht, Recht von Scheidungsfolgen usw. Er umschreibt das gesamte Kindeswohl und bezieht sich auf alle Bereiche menschlichen Lebens. Ein unbestimmter Rechtsbegriff bedeutet, dass er im jeweiligen Fall konkretisiert und erläutert werden muss. Kurz gefasst liegt eine Kindeswohlgefährdung dann vor, wenn:

- Erziehungsberechtigte ihre Sorge als solche missbrauchen
- Kinder vernachlässigt werden
- Eltern unverschuldet als Eltern versagen
- Dritte, z. B. Mitarbeiter oder auch andere Kinder, sich gegenüber einem Kind missbräuchlich verhalten.

Eine Gefährdung des körperlichen, geistigen oder seelischen Wohls sowie des Vermögens eines Kindes ist in § 1666 Abs. 1 BGB definiert.

Katja Sturm (Fachreferentin Kinderschutzbund Sachsen) definiert umfassender:
„Kindeswohlgefährdung ist eine gewaltsame körperliche, geistige und / oder seelische Schädigung, die in Familien (inklusive sozialem Umfeld) oder Institutionen geschieht und zu Verletzungen, Entwicklungsstörungen oder sogar zum Tode führen und damit das Wohl und die Rechte eines Kindes beeinträchtigen oder bedrohen kann. Die Gefährdung geschieht bewusst oder unbewusst. Es wird zwischen Misshandlung und Vernachlässigung unterschieden. Kinder und Jugendliche können aber auch indirekt durch das Miterleben von Gewalt zwischen Erwachsenen (z. B. Eltern) betroffen sein."

Heranwachsende sind auf den Schutz und die Geborgenheit durch Erwachsene angewiesen. Das Erleben direkter und indirekter Gewalt im nahen Umfeld hat immer Auswirkungen und Folgen für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Für sie kann dies ein schwerer Eingriff in das Gefühl eigener Sicherheit bedeuten. Diese Erfahrungen können traumatisch sein und auch psychische Störungs- und Krankheitsbilder hervorrufen. Die Folgen sind umso gravierender, wenn die Gefährdung von nahestehenden Personen ausgeht.

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)

Sexualisierte Gewalt

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

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)

V.2 Nähere Erläuterung der Formen von Kindeswohlgefährdung[1]

Vernachlässigung

Vernachlässigung ist die „andauernde oder wiederholte Unterlassung fürsorglichen Handelns der sorgeverantwortlichen Personen (Eltern und andere von ihnen autorisierte Personen), welche zur Sicherstellung der seelischen und körperlichen Versorgung eines Kindes notwendig wäre.“[2]

Wenn den Lebensbedürfnissen eines Kindes/ Jugendlichen über einen längeren Zeitraum nicht nachgekommen wird, kann von einer Vernachlässigung (auch im Sinne der Mangelversorgung) gesprochen werden. Es handelt sich hierbei um eine gravierende Beziehungsstörung zwischen der sorgeberechtigten Person und dem Kind. Je jünger das Kind ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer bleibenden Störung bzw. deren Auswirkung.

Passive Vernachlässigung	Aktive Vernachlässigung
Ist oftmals das Ergebnis von Überforderung oder Unkenntnis. Sie entsteht aufgrund von mangelnder Einsicht, Nichterkennen der Bedürfnisse oder aber durch unzureichende Handlungsideen der sorgeberechtigten Personen.	Sorgeberechtigte erkennen den Mangel, schaffen aber keine Abhilfe, nehmen keine Hilfe an oder führen die Vernachlässigung bewusst herbei. Es handelt sich hierbei um eine wissentliche Verweigerung von Handlungen, die die kindlichen Grundbedürfnisse befriedigen.
Beispiele: Alleinlassen der Kinder über einen unangemessenen langen Zeitraum, Vergessen von Vorsorgeleistungen, unzureichende Pflege, Mangelernährung usw.	Beispiele: mangelnde Versorgung, unzureichender Schutz, unzureichende Liebe, Zuneigung, Mangelernährung usw.

Misshandlung

Misshandlung bedeutet das Zufügen jeglicher Art von Gewalt (physisch, psychisch) unabhängig der verbundenen Intention. Oftmals gehen diese mit Vernachlässigung und sexualisierter Gewalt einher.

Physische Misshandlung	psychische Misshandlung
Mit Absicht Verletzungen herbeiführen oder bewusst in Kauf nehmen.	Verhaltensweisen oder Vorfälle, die dem Kind das Gefühl geben, es sei wertlos, ungewollt, schlecht. Das Verhalten tritt so oft auf, dass es zur Eltern-Kind-Beziehung gehört.

[1] Vgl. Sturm, Katja. Schutzkonzepte. Handout. S. 12f.
[2] Schone, R., Gintzel, U., Jordan, E., Kalscheuer, M., Münder, J.: Kinder in Not. Vernachlässigung im frühen Kindesalter und Perspektiven der Sozialen Arbeit. S. 21.

Beispiele: Schläge, Tritte, Verbrennungen, Vergiftungen, Schütteln, Einklemmen	Beispiele: verbale Abwertung des Kindes, Beschimpfungen, Verspotten, Stigmatisierung als Sündenbock, Isolierung, Einsperren, Drohungen, Ignorieren, Kind zu strafbarem oder selbstzerstörerischen Verhalten veranlassen, Kind in die Rolle eines Erwachsenen drängen, Überbehütung, unschlüssige widersprüchliche Verhaltensweisen

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Erwachsener (Jugendlicher) seine Machtstellung gegenüber dem Kind ausnutzt und sie benutzt, um seine eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Sexuelle Handlungen finden gegen den Willen der Kinder/ Jugendlichen statt bzw. können die Betroffenen aufgrund ihrer körperlichen, geistigen, seelischen Unterlegenheit nicht zustimmen. Die Verantwortung für die sexuelle Tat liegt immer beim Erwachsenen.

Körperliche sexualisierte Gewalt	**Seelische sexualisierte Gewalt**
Das sind körperliche Handlungen mit oder ohne Körperkontakt.	Darunter versteht man anzügliche oder beleidigende Bemerkungen und Witze über den Körper oder die Sexualität eines Kindes.
Beispiele: Küssen, Manipulieren der Geschlechtsorgane, Sexualverkehr, das Einführen von Körperteilen oder Gegenständen in Körperöffnungen, Zuschauen bei Selbstbefriedigung usw.	Beispiele: altersunangemessene Gespräche über Sexualität, zugänglich machen von pornographischen Darstellungen, Nacktheit von Tätern/ Betroffenen

Eine **Sonderform sexualisierter Gewalt** ist die pornografische Ausbeutung von Kindern/ Jugendlichen, der Zwang zur Prostitution oder sexualisierte Gewalt in den modernen Medien.

Häusliche Gewalt

Unter häuslicher Gewalt versteht man Gewalthandlungen zwischen Erwachsenen, von denen das Kind/ der Jugendliche in der Regel mit betroffen ist.

Beispiele: Miterleben von gewalttätigen Auseinandersetzungen (emotionale körperliche und sexuelle Gewalthandlungen) zwischen den Eltern und/oder anderen Bezugspersonen, schlagen, treten, stoßen, beschimpfen, drohen, beleidigen, demütigen, verhöhnen, entwerten, Vergewaltigungen des/der Partner*in.

V.3 Indikatoren[3]

Mögliche Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdung:

Das Spektrum möglicher Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdung ist groß. Die nachfolgend aufgeführten Anhaltspunkte sind keine abschließende Auflistung, sie erfassen nicht alle denkbaren Gefährdungssituationen. Indikatoren-Listen können helfen, mögliche Kindeswohlgefährdung zu erkennen, wenn sie nicht als Checklisten missverstanden werden. Die Unterscheidung von schlechten Lebenslagen und wirklicher Gefährdung ist dabei stets, im Einzelfall mit Experten von außen zu treffen.

Grundsätzlich gilt: Jeder mögliche Fall von Kindeswohlgefährdung bedarf einer sensiblen und individuellen Prüfung.

Physische Erscheinung

- Massive oder wiederholte Zeichen von Verletzungen (z. B. Blutergüsse, Striemen, Narben, Knochenbrüche, Verbrennungen) ohne erklärbare unverfängliche Ursache bzw. häufige Krankenhausaufenthalte aufgrund von angeblichen Unfällen
- Unversorgte Wunden
- Falsche und/ oder unzureichende Ernährung (Über- oder Untergewicht)
- Essstörungen
- Fehlende Körperhygiene (unangenehmer Geruch, …)
- Mehrfach völlig witterungsunangemessene oder völlig verschmutzte Kleidung
- Körperliche Entwicklungsverzögerung

Psychische Erscheinung

- Apathisch
- Traurig
- Aggressiv
- Schreckhaft
- Ängstlich
- Chronische Müdigkeit
- Eingeschränkte Reaktion auf optische oder akustische Reize
- Gedächtnisstörungen
- Konzentrationsschwäche

Verhalten

- distanzloses Verhalten
- Missachtung von Grenzen und Regeln
- fehlender Blickkontakt
- Selbstverletzungen
- Auffällige sexuelle Sprache (Beschreibung von Erwachsenensexualität)
- Auffälliges Sexualverhalten (ohne Grenzen zu beachten)
- Wiederholtes apathisches oder stark verängstigtes Verhalten des Kindes
- Äußerungen des Kindes, die auf Misshandlungen, sexuellen Missbrauch oder Vernachlässigung hinweisen
- Offensichtlich schulpflichtige Kinder bleiben ständig oder häufig der Schule fern
- Sich schuldig fühlen für das Verhalten der Eltern oder anderer Bezugspersonen

[3] Vgl. Sturm, Katja. Schutzkonzepte. Handout. S. 15f.

- Delinquentes Verhalten
- Weigerung des Kindes/ Jugendlichen, nach Hause zu gehen

Verhalten der Erziehungspersonen der häuslichen Gemeinschaft

- Wiederholte oder schwere Gewalt zwischen den Erziehungspersonen
- Nicht ausreichende oder völlig unzuverlässige Bereitstellung von Nahrung
- Massive oder häufige körperliche Gewalt gegenüber dem Kind (z. B. Schütteln, Schlagen, Einsperren)
- Häufiges massives Beschimpfen, Ängstigen oder Erniedrigen des Kindes
- Gewährung des unbeschränkten Zugangs zu gewaltverherrlichenden oder pornografischen Medien
- Verweigerung der Krankheitsbehandlung oder der Förderung behinderter Kinder
- Isolierung des Kindes (z. B. Kontaktverbot zu Gleichaltrigen)

Familiäre Situation

- Obdachlosigkeit
- Kleinkind wird häufig oder über einen längeren Zeitraum unbeaufsichtigt oder in Obhut offenkundig ungeeigneter Personen gelassen
- Kind wird zur Begehung von Straftaten oder sonst verwerflichen Taten eingesetzt (z. B. Diebstahl, Bettelei)

Persönliche Situation der Erziehungspersonen

- stark verwirrtes Erscheinungsbild (führt Selbstgespräche, reagiert nicht auf Ansprache)
- häufig berauscht und/ oder benommen bzw. eingeschränkte steuerungsfähige Erscheinung, die auf massiven, verfestigten Drogen-, Alkohol- bzw. Medikamentenmissbrauch hindeutet

Wohnsituation

- Wohnung ist stark vermüllt, völlig verdreckt oder weist Spuren äußerer Gewaltanwendung auf (z. B. stark beschädigte Türen)
- Nichtbeseitigung von erheblichen Gefahren im Haushalt (z. B. durch defekte Stromkabel oder Steckdosen, Herumliegen von „Spritzenbesteck“)
- Fehlen einer kindgerechten Ausstattung der Wohnung (kein eigener Schlafplatz, kein Spielzeug, …)

Weitere Anhaltspunkte

- psychische Erkrankung der Eltern
- drogenbelastete Familien
- „Helikoptereltern“
- Adipositas, Anorexie
- Leistungsdruck
- die Gabe von leistungssteigernden Medikamenten
- rituelle Gewalt in Familien und familiären Umfeld

9.4 Handlungsplan und Beschwerdeweg

Die folgenden Handlungsleitfäden beziehen sich auf Kapitel 6 im **»Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens«**.

Abhängig von betroffener Person, Verdachtsperson und Art der Gewalt gilt es zu entscheiden, welcher Handlungsleitfaden anzuwenden ist:

Betroffene Person	Art der Gewalt	
Minderjährige Person	**alle Formen von Gewalt** (Verdacht auf Kindeswohlgefährdung)	**4.** Es gilt der **Handlungsleitfaden des jeweiligen Landkreises** sowohl im Verdachtsfall (ich vermute etwas, habe etwas wahrgenommen) als auch im Mitteilungsfall (jemand hat sich mir anvertraut). Weitere Hinweise siehe Kapitel 4.
	Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende	zusätzlich: **1.** **Handlungsleitfaden bei vermuteter sexualisierter Gewalt gegen Minderjährige durch Mitarbeitende**
	Gewalt unter Kindern / Jugendlichen	zusätzlich: **2.** **Handlungsleitfaden bei vermuteter Kindeswohlgefährdung unter Kindern / Jugendlichen (Peergewalt)**
Erwachsene Person	**Alle Formen von Gewalt**	**3.** **Handlungsleitfaden bei Verdacht auf Gewalt gegenüber Erwachsenen**

9.4.1 Verfahrensablauf der Stadt Leipzig

Das Netzwerk „Kinderschutz und frühe Hilfen" ist in Zusammenarbeit mit dem ASD der Stadt Leipzig und dem Beratungsnetzwerk freier Träger für die Vorgehensweisen beim Kinderschutz zuständig.

Diese Fachgruppe für den Kinderschutz hat den „Leitfaden – Verfahrensablauf und Informationswege bei vermuteter Kindeswohlgefährdung" erarbeitet.

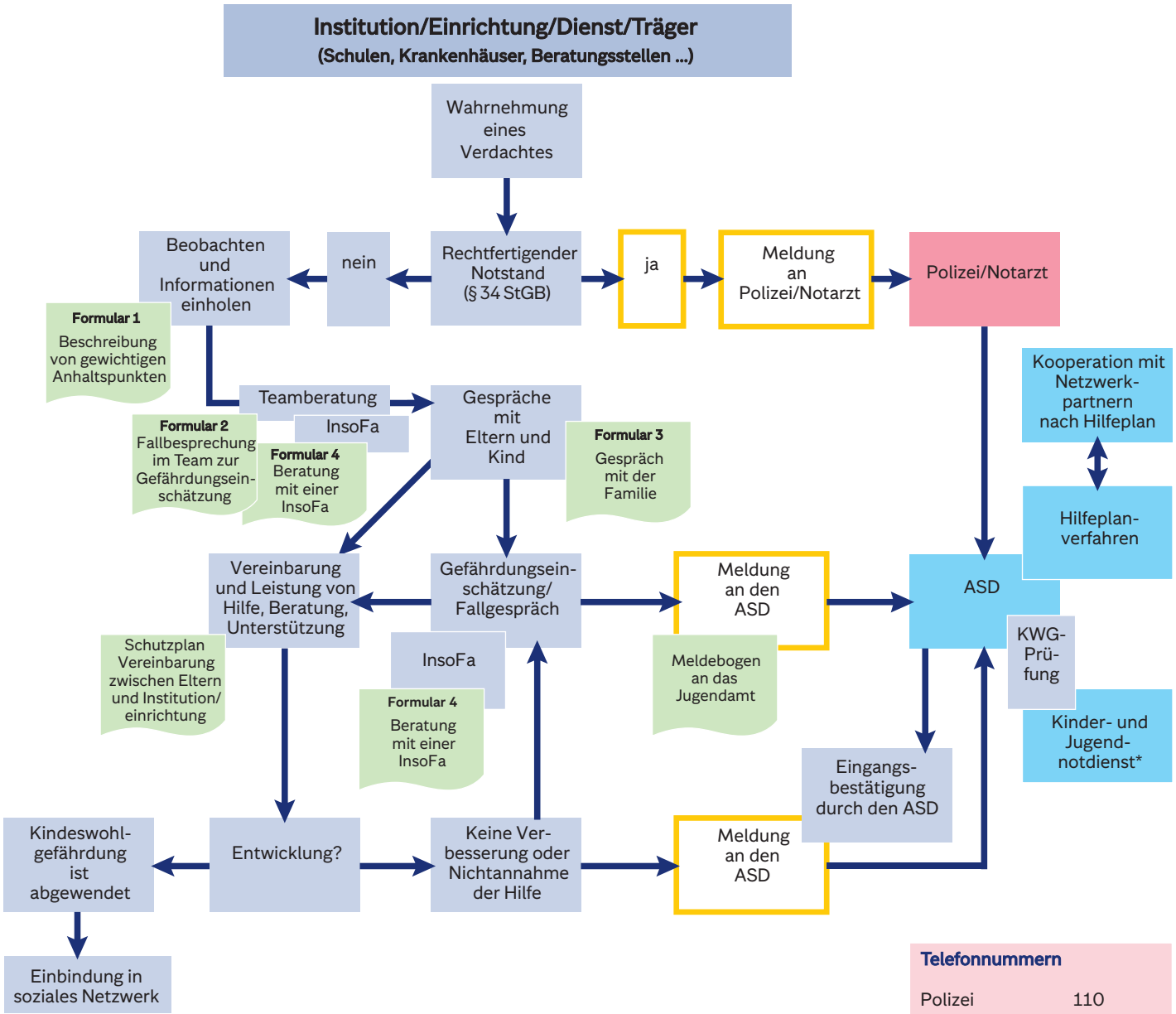
Amt für Jugend und Familie

Stadt Leipzig

Netzwerke für Kinderschutz SACHSEN Leipzig

Leitfaden
Verfahrensablauf und Informationswege bei vermuteter Kindeswohlgefährdung

April 2024



Legende:

- Organisationsinternes Verfahren
- Kontaktaufnahme zu externen Netzwerkpartnern
- Arbeitshilfe/ Formulare

*Meldungen über vermutete Kindeswohlgefährdung erfolgen an den ASD. Außerhalb der Öffnungszeiten sowie an Wochenenden und Feiertagen erfolgt die Meldung an den Kinder- und Jugendnotdienst.

Telefonnummern

Polizei	110
Rettungsdienst	112

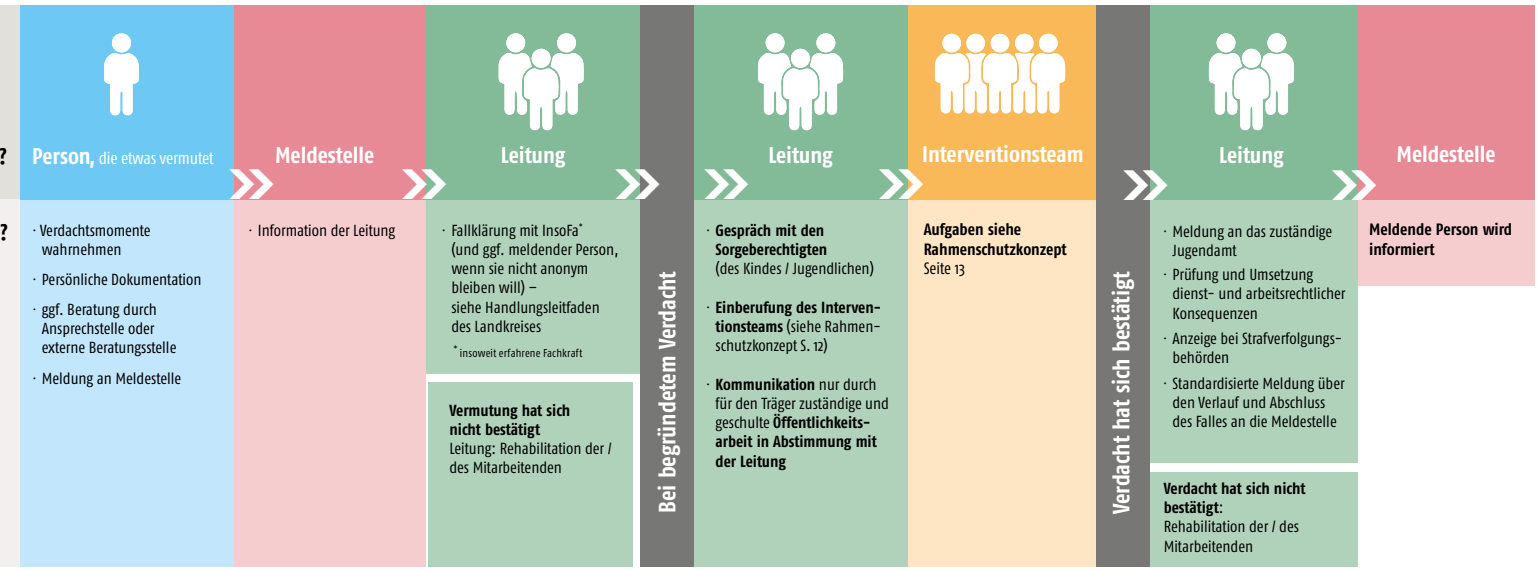
Allgemeiner Sozialdienst

Kindernotdienst	42 03 14 10
Jugendnotdienst	9 94 82 80

9.4.2 Handlungsleitfaden

1.

Handlungsleitfaden bei vermuteter sexualisierter Gewalt gegen Minderjährige durch Mitarbeitende

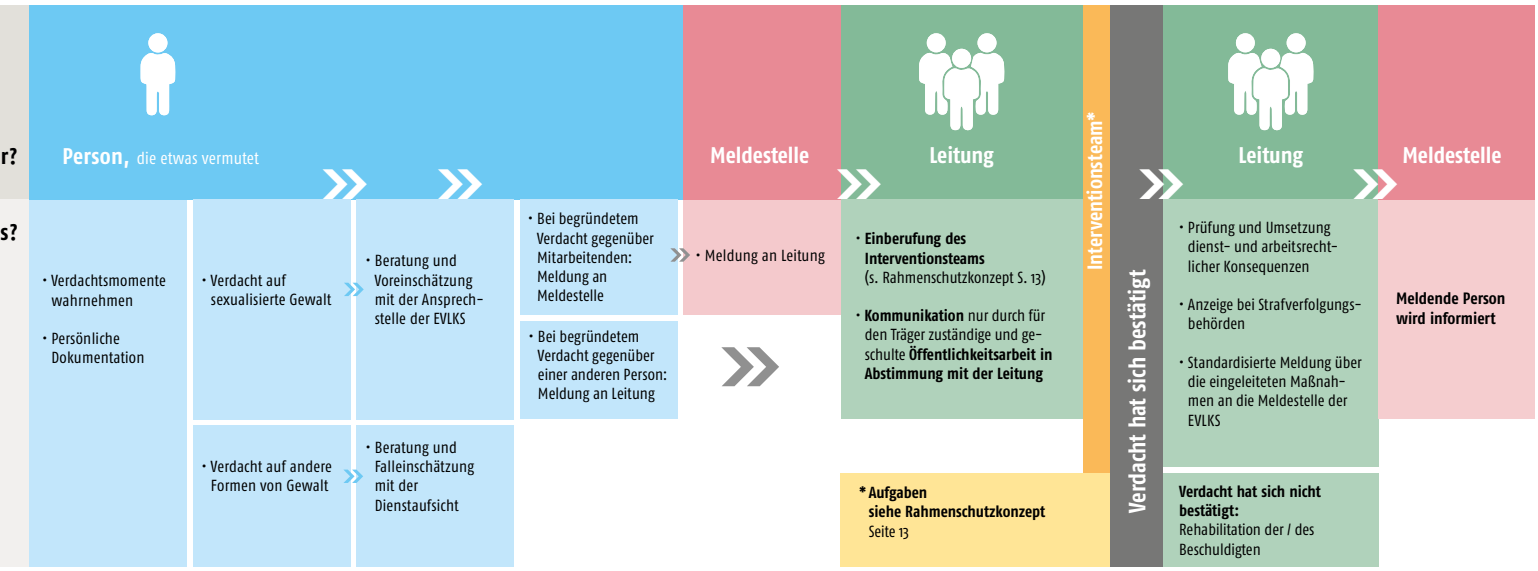


2.

Handlungsleitfaden bei vermuteter Kindeswohlgefährdung unter Kindern / Jugendlichen (Peergewalt)

3.

Handlungsleitfaden bei Verdacht auf Gewalt gegenüber Erwachsenen



4.

Vorgehensweisen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Inhaltsverzeichnis:

4.1 Verhalten im Verdachtsfall auf Kindeswohlgefährdung
4.2 Verhalten im Mitteilungsfall für Kindeswohlgefährdung
4.3 Bei (vermuteter) Tat durch eine Mitarbeitende / einen Mitarbeitenden des Teams

Bei akuter Gefährdung ist unverzüglich die Polizei (110) oder der Rettungsdienst (112) einzuschalten.

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende gilt zusätzlich der Handlungsleitfaden der EVLKS. Es besteht die Pflicht zur Meldung an die Meldestelle der EVLKS.

Wird eine Kindeswohlgefährdung vermutet, soll die insoweit erfahrene Fachkraft des Kirchenbezirks bzw. Landkreises hinzugezogen werden. Telefonnummern von Fachkräften und vielfältigen Hilfsangeboten sind bei den Jugendämtern der Landkreise zu erfahren. In der Regel haben Landkreise Beauftragte für Kinderschutz, die über Hilfsangebote informieren können.

Eine Kindeswohlgefährdung stellt unter bestimmten Voraussetzungen eine Straftat dar. Sobald eine Anzeige gestellt wurde, sind die betreffenden Behörden / Institutionen verpflichtet zu ermitteln. Es sollte also nicht unüberlegt und überstürzt gehandelt werden. Mit Informationen muss datenschutzkonform umgegangen werden.

Grundsätzlich sind alle Beobachtungen, Annahmen, Gespräche und Einschätzungen sowie deren Ergebnisse zu dokumentieren!

Sollte Mitarbeitenden auffallen, dass das Kindeswohl gefährdet sein könnte, kommt es auf eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Träger, der Familie und dem Jugendamt an. Oberste Priorität im Falle eines Verdachtes hat der Schutz des Kindes. Andeutungen oder Äußerungen, die eine Gefahr für das Kindeswohl vermuten lassen, sind in jedem Fall ernst zu nehmen. Bei jedem Verdacht muss der Träger informiert werden.

Die genauen Abläufe und Handlungsleitfäden im Falle eines Verdachts oder eines konkreten Vorkommnisses stellt der Landkreis zur Verfügung. Diese sind zwingend einzuhalten. Die Präventionsbeauftragten unterstützen und beraten in diesem Prozess.

4.1 Verhalten im Verdachtsfall auf Kindeswohlgefährdung

Hilfreiche Schritte:

- Erscheint die Gefährdungssituation für ein Kind oder die Jugendliche / den Jugendlichen erheblich, ist es wichtig, zum Wohle des Kindes oder des / der Jugendlichen nicht den Kopf zu verlieren. Betroffene brauchen die Sicherheit, dass nicht voreilig, vielleicht sogar über ihren Kopf hinweg, sondern besonnen gehandelt wird.
- Überlegen, woher der Verdacht kommt: »Was nehme ich wahr?«
- Eigene Gefühle, die durch den Verdacht ausgelöst werden, erkennen und für sich dokumentieren.
- Anhaltspunkte für den Verdacht schriftlich festhalten. (Das Protokoll muss eine genaue Dokumentation des Verhaltens, der Beobachtungen, des Berichts der / des Betroffenen {wortwörtlich}, Datum, Uhrzeit enthalten).
- Beweissicherung ermöglichen (z. B. auf Möglichkeit der anonymen Spurensicherung hinweisen, Fotodokumentation, ...)
- Der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung belastet schwer und ist im Alleingang keinesfalls in all seinen Konsequenzen zu bewältigen. Das bedeutet im konkreten Fall: sich möglichst bald im Team oder bei anderen Kolleginnen und Kollegen vertrauensvoll Rat holen (Teamberatung). Haben andere ähnlich Beobachtungen gemacht? Wer könnte fachlich weiterhelfen? Was ist der nächste Schritt, ohne das Kind oder die Jugendliche / den Jugendlichen weiter zu belasten? Diskretion (Datenschutz) ist selbstverständlich. Achtung: Steht ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin unter Verdacht, ist das Team (und damit ggf. der / die Verdächtigte) **nicht** einzubeziehen! Dann Beratung von außen und / oder durch die nächst höhere Leitungsstelle suchen.
- Für das Kind bzw. die Jugendliche / den Jugendlichen da sein und ein Gespräch anbieten. Akzeptieren, wenn das Angebot abgelehnt wird.
- Das weitere Vorgehen grundsätzlich mit der / dem Betroffenen abstimmen.
- Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.
- Wenn im Austausch der Verdacht bestätigt wird, ist nach Information des / der Dienstvorgesetzten die Unterstützung von einer »insoweit erfahrenen Fachkraft« (InsoFa) zu suchen, die mit diesem Problemfeld betraut ist.
- Wird in einer Besprechung mit der InsoFa eine akute Kindeswohlgefährdung erkannt, muss eine Gefahrenanzeige beim Jugendamt erfolgen. Die Meldung muss durch die Leitung vorgenommen werden.
- Die Sorgeberechtigten sowie das Kind bzw. die / der Jugendliche sind hierbei einzubeziehen (altersgerechte Beteiligung, Aufklärung über Rechte), soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder der / des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

- Die Meldung an das Jugendamt erfolgt in der Regel schriftlich, bei Gefahr im Verzug kann zuerst telefonisch und dann schriftlich informiert werden.

- Nach der Meldung der Kindeswohlgefährdung ist das Jugendamt für das weitere Vorgehen verantwortlich.

Auf keinen Fall tun:
- Etwas im Alleingang unternehmen, sondern nach entsprechendem Handlungsleitfaden agieren.

- Sofort die Familie informieren.

- Den vermuteten Täter / die vermutete Täterin informieren.

- Unüberlegt und überstürzt die Polizei oder eine Behörde einschalten (es sei denn, es herrscht akute Gefahr).

Zunächst ist es wichtig, in enger Abstimmung mit einer InsoFa oder anderer externer Fachberatung zu klären, was das Beste für das betroffene Kind oder die Jugendliche / den Jugendlichen ist. Sobald die Polizei oder eine behördliche Einrichtung den Namen der Beteiligten erfährt, hat sie eine Ermittlungspflicht. Das kann den Betroffenen unter Umständen mehr schaden als ihnen helfen.

Sollte man mit einer Behörde Kontakt aufnehmen, ist eine anonymisierte Form der Fallschilderung möglich (z. B. ohne Namensnennung der Betroffenen). Die dokumentierten Anhaltspunkte helfen, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Es ist zum Beispiel bei einer möglichen Anzeige notwendig, Erzählungen der / des Betroffenen zeitlich genau wiedergeben zu können. Das Protokoll muss eine genaue Dokumentation des Verhaltens, der Beobachtungen, des Berichts der / des Betroffenen, Datum, Uhrzeit und Unterschrift der beteiligten Mitarbeitenden enthalten.

Bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Minderjährigen durch Mitarbeitende der Landeskirche besteht für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende eine Meldepflicht bei der Meldestelle der EVLKS.

4.2 Verhalten im Mitteilungsfall für Kindeswohlgefährdung

Wenn ein Kind oder ein Jugendlicher / eine Jugendliche von Gefährdungssituationen berichtet, so ist dies ein sehr großer Vertrauensbeweis. Nun ist es wichtig, das entgegengebrachte Vertrauen nicht zu enttäuschen, sondern dieser Person so gut es geht zu helfen. Zuhören ist zunächst wichtig, auch wenn man nicht sofort eine Lösung oder einen Ausweg weiß.

Hilfreiche Schritte:
- Ruhig bleiben und nicht überstürzt und unbedacht handeln!

- Eigene Gefühle klären.

- Dem Kind bzw. der / dem Jugendlichen zuhören, Glauben schenken und die Äußerungen ernst nehmen.

- Nichts versprechen, was man anschließend nicht halten kann, z. B. niemanden etwas davon zu erzählen. Es ist besser zu sagen: Da muss ich mir jetzt selbst erst einmal Rat holen. Alle weiteren Schritte sind mit der / dem Betroffenen abzustimmen.

- Der betroffenen Person versichern, dass sie an dem Geschehen keine Schuld hat und dass es richtig war, sich mitzuteilen. Keine Vorwürfe machen.

- Dem Kind bzw. der / dem Jugendlichen anbieten, jederzeit wieder ins Gespräch zu kommen. Akzeptieren, wenn das Angebot abgelehnt wird.

- Nicht versuchen, das Erzählte herunterzuspielen (bagatellisieren: z. B. »ist doch nicht so schlimm«) oder aufzubauschen.

- Einfach zuhören und versuchen zu verstehen, ohne zu werten. Es zählt nicht, wie es einem persönlich in der Situation ginge, sondern wie es der betroffenen Person geht.

- Dem Kind bzw. der / dem Jugendlichen vermitteln, dass man das Erzählte aushält. Wenn Kinder oder Jugendliche spüren, dass sie große Bestürzung, Angst, Panik oder übermäßige Betroffenheit auslösen, haben sie oft das Gefühl, den Gesprächspartner / die Gesprächspartnerin zu überfordern und ziehen sich dann wieder zurück.

Nach dem Gespräch:
- Das Gespräch vertraulich behandeln.

- Keine Entscheidungen über den Kopf des Kindes oder der / des Jugendlichen hinweg treffen, sondern das weitere Vorgehen mit ihm / ihr abstimmen.

- Aussagen und Situationen dokumentieren, dabei aber eigene Interpretationen vermeiden.

- Beweissicherung ermöglichen (z. B. auf Möglichkeit der anonymen Spurensicherung hinweisen, Fotodokumentation, ...)

- Nichts im Alleingang unternehmen, sondern Kontakt zu Kolleginnen / Kollegen oder einer Vertrauensperson aufnehmen. **Achtung:** Stehen Mitarbeitende unter Verdacht, dann **nicht** Kolleginnen / Kollegen kontaktieren, sondern Beratung von außen und bei der nächst höheren Leitungsstelle suchen.

- Bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Minderjährigen durch Mitarbeitende besteht für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende eine Meldepflicht bei der Meldestelle der EVLKS.

- Das weitere Vorgehen ist alters-, geschlechts- und entwicklungsbedingt und bedarf einer fachlichen Begleitung. Bei einer insoweit erfahrenen Fachkraft / Fachberatungsstelle müssen Beobachtungen und Eindrücke geschildert werden und man kann sich für den konkreten Fall beraten lassen.

- Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

Auf keinen Fall:
- Etwas im Alleingang unternehmen, sondern nach entsprechendem Handlungsleitfaden agieren.

- Sofort die Eltern gegen den Willen des Kindes bzw. der / des Jugendlichen informieren.

- Die mutmaßliche Täterin / den mutmaßlichen Täter informieren.

- Ein gemeinsames Gespräch mit Betroffenen und mutmaßlicher Täterin / mutmaßlichem Täter initiieren.

- Unüberlegt und überstürzt die Polizei oder eine Behörde einschalten (es sei denn, es herrscht akute Gefahr).

Ein zu schnelles Vorgehen beim Verdacht auf Kindeswohlgefährdung kann unter Umständen viel Schaden anrichten. Eine schnelle und schlecht vorbereitete Intervention oder unangemessene Nachfragen können das selbst errichtete Schutzgebäude der betroffenen Person zum Einsturz bringen und weitere Beeinträchtigungen für diese bedeuten. Andererseits haben Täterinnen und Täter die Gelegenheit, Beweise und Aufzeichnungen zu vernichten. Die Inanspruchnahme von qualifizierter Hilfe ist daher eine grundsätzliche Notwendigkeit.

Hilfreiche Interventionen brauchen eine gewisse Vorbereitungszeit, in der die Gefährdungssituation weiterbesteht. Dies auszuhalten und trotzdem achtsam im Sinne der betroffenen Person zu handeln, ist eine der schwierigsten Aufgaben für Begleitende.

4.3 Bei (vermuteter) Tat durch eine Mitarbeitende / einen Mitarbeitenden des Teams

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt gilt zusätzlich der Handlungsleitfaden der EVLKS. Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende beraten die Ansprechstelle der EVLKS oder andere externe Beratungsstellen. Es gilt für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende die Meldepflicht an die Meldestelle der EVLKS.

Sollte Mitarbeitenden unangemessenes Verhalten von anderen Mitarbeitenden auffallen, muss dies unbedingt – gegebenenfalls unter Hinzuziehung einer dritten Person – angesprochen werden. Die Leitung muss entscheiden, welche Konsequenzen sich daraus ergeben.

Hilfreiche Schritte:
- Ruhig bleiben und nicht überstürzt und unbedacht handeln!

- Überlegen, woher der Verdacht kommt: »Was nehme ich wahr?«

- Anhaltspunkte für den Verdacht schriftlich festhalten.

- Anonyme Beratung z. B. über das Hilfe-Telefon suchen, ohne den Verdacht öffentlich zu machen.

- Überlegen, wo Unterstützung und professionelle Hilfe geholt werden kann.

- Gespräch mit Dienstvorgesetzten suchen, ggf. unterstützt durch den Fachdienst, dabei Verdachtsmomente benennen und das weitere Vorgehen abstimmen.

- Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

Auf keinen Fall:
- Etwas im Alleingang unternehmen, sondern nach entsprechendem Handlungsleitfaden agieren.

- Den vermuteten Täter oder die vermutete Täterin informieren.

- Unüberlegt und überstürzt die Polizei oder eine Behörde einschalten (es sei denn, es herrscht akute Gefahr).

Die genauen Abläufe und Handlungsleitfäden im Falle eines Verdachts auf Kindeswohlgefährdung oder eines konkreten Vorkommnisses stellt der Landkreis zur Verfügung. Diese sind zwingend einzuhalten.

Die Präventionsbeauftragten unterstützen und beraten in diesem Prozess.

Kontakt:
Ansprech- und Meldestelle im Landeskirchenamt
Kathrin Wallrabe
Lukasstr. 6, 01069 Dresden
Tel.: 0351-4692106, Mobil: 0151-40724968
E-Mail: kathrin.wallrabe@evlks.de

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.

Stand: 01/24 | Titelbild: Brandon Morais

Gestaltung: Anne Konstanze Lahr & Andy Weinhold

9.5 Persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation

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:	

9.6 Beschwerde- und Dokumentationsbogen

An:
Ev. Luth. Kirchgemeinde St. Thomas

zu Händen:

- ☐ Dr. Janning Hoenen (Bescherdebeauftragter)
- ☐ Ute Hennig (Beschwerdebeauftragte)
- ☐ Tobias Graupner (Präventionsbeauftragter, Insoweit erfahrene Fachkraft)

Thomaskirchhof 18

04109 Leipzig

Beschwerde / Mitteilung

Datum:

Was möchten Sie uns mitteilen?

Wie sollen wir mit Ihrer Meldung weiterarbeiten?

- ☐ Ich möchte, dass die Sache zur Kenntnis genommen wird.
- ☐ Ich möchte, dass die Sache bearbeitet wird.
- ☐ Ich möchte über die Bearbeitung informiert werden.
- ☐ Ich möchte mit jemandem darüber sprechen (z. B. Beschwerdebeauftragte/-beauftragter, Pfarrerin/Pfarrer, Präventionsbeauftragte/-beauftragter):
- ☐ Ich möchte: _____

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

Name:

Telefon:

Anschrift:

Mail:

Beschwerdedokumentation

Träger Gemeinde St. Thomas

Ort, Datum:

Geschäftszeichen:

Eingangsvermerk

Beschwerde von:
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