Schutzkonzept der Kirchgemeinde St. Thomas – Kurzversion

Diese Kurzversion ersetzt nicht das vollständige Schutzkonzept. Verhaltenskodex, Verhaltensampeln, Handlungsleitfäden für konkrete Verdachtsfälle sowie alle Formulare (Beschwerdebogen, Dokumentationsbogen etc.) finden sich ausschließlich im Anhang des Originaldokuments (ab S. 25) und sind im Ernstfall dort nachzuschlagen.

1. Selbstverständnis der Kirchgemeinde

Die Kirchgemeinde St. Thomas versteht sich dem biblischen Menschenbild verpflichtet: Jeder Mensch hat als Geschöpf Gottes eine unantastbare Würde. Besondere Verantwortung besteht gegenüber Minderjährigen und anderen Schutzbefohlenen – dazu zählen auch Erwachsene, die sich mit seelsorgerlichen Anliegen an Mitarbeitende wenden. Ziel ist ein Schutzraum, in dem niemand physische, psychische, emotionale oder sexualisierte Gewalt erfährt. Die sexuelle Selbstbestimmung jedes Menschen wird als unabdingbar anerkannt; das Schutzkonzept bildet den Rahmen, um persönliche Grenzen zu wahren.

2. Gliederung der Kirchgemeinde

Strukturen: Das Konzept gilt für alle rund 4.100 Mitglieder sowie alle Einrichtungen und Arbeitsbereiche – u. a. Gottesdienste, Kinder- und Konfirmandenarbeit, Junge Gemeinde, Pfadfinderstamm,

Singschule und weitere musikalische Gruppen, Besuchsdienst sowie digitale Räume (E-Mail, soziale Medien). Eine Risikoanalyse identifiziert besonders sensible Situationen: schwer einsehbare Räume, 1:1-Situationen zwischen Betreuenden und Kindern/ Jugendlichen, Freizeiten mit Übernachtung sowie unübersichtliche Gruppensituationen mit Körperkontakt.

Kontakte und zuständige Personen:

Funktion	Name	Kontakt
Pfarramtsleiter Region VII	Pfr. Michael Zemmrich	+49 34205-88388
1. Thomaspfarrer	Pfr. Dr. Janning Hoenen	+49 341 222 24-110
Beschwerdebeauftragte	Ute Hennig	+49 1715742619
Präventionsbeauftragter/InsoFa (Kirchenbezirk)	Tobias Graupner	+49 341 212009530 +49 176 41818678
Meldestelle im Landeskirchenamt	Anja Philipp	+49 351 4692-106
KV-Vorsitzender St. Thomas	Stefan Hüneburg	+49 157 71333355
Verwaltungsleitung St. Thomas	David Philippi	+49 341 222 24-0

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

3. Schutzauftrag und gesetzliche Grundlagen

Grenzverletzungen (oft unbeabsichtigt) unterscheiden sich von sexuellen Übergriffen und Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§ 171 ff. StGB), die stets vorsätzlich und geplant geschehen. Schutzbefohlene sind laut § 225 StGB Personen unter 18 Jahren sowie hilflose Personen, gegenüber denen ein besonderes Fürsorge- oder Obhutsverhältnis besteht.

Rechtliche Grundlagen sind u. a. das Bundeskinderschutzgesetz (seit 2012), §§ 8a/8b SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung, Beratungsanspruch) sowie die Gewaltschutzverordnung (GewSchVO) der Landeskirche Sachsens. Alle Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und den Verhaltenskodex unterschreiben.

Es gilt ein Abstinenzgebot (sexuelle Kontakte in Vertrauens-/ Seelsorgebeziehungen sind unzulässig) und ein Abstandsgebot (Nähe-Distanz-Empfinden des Gegenübers ist zu achten).

Meldepflicht: Bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot durch Mitarbeitende besteht Meldepflicht an die Meldestelle der Landeskirche; Anonymität der meldenden Person wird gewahrt. Bei akuter Gefährdung: Polizei (110) oder Rettungsdienst (112).

4. Prävention

Prävention ist ein fortlaufender Prozess, kein einmaliger Akt. Ziele sind sichere Räume, gestärkte Selbstbestimmung, klare Rollen und eine offene Kommunikationskultur über Nähe und Distanz.

- Risiko- und Potentialanalyse: wird regelmäßig unter Einbeziehung von Mitarbeitenden, Kindern, Jugendlichen und Erziehungsberechtigten durchgeführt und fortlaufend aktualisiert. Empfehlungen betreffen u. a. Raumkonzepte, Vermeidung von 1:1-Situationen, gemischtgeschlechtliche Betreuung bei Freizeiten und die Anleitung Ehrenamtlicher durch Hauptamtliche.
- Erweitertes Führungszeugnis: alle 5 Jahre erneuert, Einsichtnahme im 4-Augen-Prinzip dokumentiert.
- Verhaltenskodex: nach ca. 90-minütiger Schulung von allen Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen zu unterschreiben.
- Verhaltensampeln (im Anhang) visualisieren erwünschtes/unerwünschtes Verhalten – sowohl unter Kindern/Jugendlichen als auch zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen.
- Präventive Strukturen: regelmäßige Information und Schulung (alle zwei Jahre), Onboarding neuer Mitarbeitender, Begleitung Ehrenamtlicher durch Hauptamtliche, Transparenz gegenüber Erziehungsberechtigten.
- Schulung und Weiterbildung: kontinuierliche Sensibilisierung für Grenzachtung und Kinderschutz; Ehrenamtliche mindestens alle zwei Jahre, koordiniert mit dem Präventionsbeauftragten des Kirchenbezirks.
- Sexualpädagogisches Konzept: fördert Wissen, Sprachfähigkeit, Selbstbestimmung und Kenntnis von Rechten und Grenzen – altersgerecht und in Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und Fachstellen.
- Informationsabende (z. B. Elternabende) informieren Erziehungsberechtigte über Inhalte und Ansprechpersonen des Schutzkonzepts.
- Dokumentation: u. a. Beschwerdebögen, Schulungsteilnahmen, Anmelde- und Notfalldaten, Einwilligungen (Bildmaterial, Datenschutz) werden verbindlich und datenschutzkonform geführt.

5. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

Eine Kultur der Achtsamkeit sucht nicht nach Schuldigen, sondern nach strukturellen Ursachen von Fehlern. Fehler dürfen benannt werden, müssen aber bearbeitet werden; schwerwiegendes oder wiederholtes Fehlverhalten hat arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen.

Das Beschwerdeverfahren steht Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen, Erziehungsberechtigten, Mitarbeitenden und Kooperationspartnern offen. Kennzeichen: Transparenz über Ansprechpersonen und Ablauf, Anonymitätsmöglichkeit, Sanktionsfreiheit für Beschwerdeführende, Unbefangenheit der Bearbeitenden und zeitnahe Rückmeldung. Zuständig sind die Beschwerdebeauftragten (Dr. Janning Hoenen, Ute Hennig); ein Formular liegt im Anhang bei. Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt gilt ein gesondertes Verfahren (Kapitel 6).

6. Verdacht, Fallklärung und Intervention

Jeder Verdachtsfall ist zu dokumentieren (persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation, siehe Anhang). Grundsätze:

- Bei akuter Gefährdung sofort Polizei (110) oder Rettungsdienst (112) einschalten.
- Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende besteht Meldepflicht an die Meldestelle der Landeskirche.
- Der Präventionsbeauftragte berät bei Fällen außerhalb kirchlichen Personals (z. B. familiäre Gewalt).

Meldeweg: Nach Voreinschätzung meldet die Beschwerdebeauftragte einen begründeten Verdacht an die zuständige landeskirchliche Stelle; diese übernimmt die weitere Fallklärung. Bei Kindeswohlgefährdung besteht zusätzlich Meldepflicht an eine insoweit erfahrene Fachkraft (InsoFa).

Intervention: Zuständig ist grundsätzlich der Träger, bei dem die verdächtigte Person tätig ist. Ein Kriseninterventionsteam (mit Präventionsbeauftragten) unterstützt als beratende, zur Verschwiegenheit verpflichtete Instanz; die endgültige Verantwortung für Maßnahmen liegt bei der zuständigen landeskirchlichen Stelle.

7. Rehabilitierung

Falsch Beschuldigte: Stellt sich ein Verdacht als unbegründet heraus, greifen Maßnahmen wie Sensibilisierung Beteiligter, Unterbindung weiterer Verbreitung des Verdachts, externe Beratung/Supervision sowie Unterstützung bei Wiedereingliederung oder ggf. Arbeitsplatzwechsel.

Betroffene: Personen, die sich nach einem Vorfall zurückziehen, sollen wissen, dass ihre Entscheidung respektiert wird und eine Rückkehr jederzeit möglich ist. Wurde einer Meldung zunächst nicht geglaubt oder nicht angemessen nachgegangen, erhalten die Betroffenen eine Erklärung und Entschuldigung sowie Transparenz über die weitere Bearbeitung.

8. Evaluation, Monitoring und Weiterentwicklung

Das Schutzkonzept wird grundsätzlich alle zwei Jahre durch den Kirchenvorstand auf Aktualisierungsbedarf überprüft, unter Einbeziehung der Rückmeldungen von Haupt- und Ehrenamtlichen. Änderungen bei Räumen, Angeboten oder Personal werden jährlich bis zu den Sommerferien erfasst und bis Ende Oktober eingearbeitet. Anpassungen aufgrund akuter Ereignisse sind jederzeit möglich. Da sich das Konzept seit 2026 in der Startphase befindet, sind Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende ausdrücklich aufgerufen, Änderungsbedarf zu melden. Neue Mitarbeitende werden verbindlich in das Schutzkonzept eingewiesen.

Hinweis: Diese Kurzversion ersetzt nicht das vollständige Schutzkonzept. Verhaltenskodex, Verhaltensampeln, Handlungsleitfäden für konkrete Verdachtsfälle sowie alle Formulare (Beschwerdebogen, Dokumentationsbogen etc.) finden sich ausschließlich im Anhang des Originaldokuments (ab S. 25) und sind im Ernstfall dort nachzuschlagen.