

Schutzkonzept - zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Bildungseinrichtungen am Aus-, Fort- und Weiterbildungszentrum

Klosterhof St. Afra

Freiheit 16

01662 Meißen

Pastoralkolleg der EVLKS

Ehrenamtsakademie der EVLKS

Institut für Seelsorge und Gemeindepraxis

Inhaltsverzeichnis

1. Kontaktüberblick
2. Einführung
3. Unsere Grundorientierungen
 - 3.1 Aufgaben und Zielgruppen
 - 3.1.1 Pastoralkolleg (PK)
 - 3.1.2 Institut für Seelsorge und Gemeindeentwicklung (ISG)
 - 3.1.3 Ehrenamtsakademie (EaA)
 - 3.2 Selbstverständnis unserer Arbeit
 - 3.3 Grundhaltung zur Sexualität
4. Organisationsstruktur der Einrichtungen am Klosterhof St. Afra Meißen
5. Gesetzliche Grundlagen
6. Prävention
 - 6.1 Potential- und Risikoanalyse
 - 6.2 Verhaltenskodex
 - 6.3 Erweitertes Führungszeugnis
 - 6.4 Abstinenz- und Abstandsgebot
 - 6.6 Fort- und Weiterbildung
 - 6.6 Schutz in der digitalen Welt
7. Verdacht, Verdachtseinschätzung, Fallklärung und Intervention
 - 7.1 Verdachtseinschätzung
 - 7.2 Meldung eines Verdachts
 - 7.3 Intervention
8. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement
 - 8.1 Achtsamkeitskultur
 - 8.2 Allgemeines Beschwerdemanagement
 - 8.3 Beschwerdebearbeitung.
9. Aufarbeitung und Rehabilitation von Betroffenen
10. Aufarbeitung und Rehabilitation von falsch Beschuldigten
11. Evaluierung und Überarbeitung
12. Umsetzung und Einführung
13. Ansprech- und Meldestellen im Landeskirchenamt sowie zuständige Personen am Klosterhof St. Afra in Meißen

Anlagen 1

Risikoanalyse (Räume)

1 Kontaktüberblick

Hier sind die wichtigsten Kontakte in einem Überblick dargestellt. Es soll klar sein, an wen sich Betroffene in einen akuten Fall sexualisierter Gewalt wenden können. Eine ausführliche Beschreibung verschiedener Anlaufmöglichkeiten sind unter Punkt 12 zu finden.

**Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth.
Landeskirche Sachsens**

Anja Philipp
Lukasstraße 6
01069 Dresden
Telefon: 0351 4692-106
E-Mail: ansprechstelle@evlks.de

**Ansprechstelle im Verdachtsfall für Fälle sexualisierter Gewalt am Aus-, Fort- und
Weiterbildungszentrum, Klosterhof St. Afra
Koordination und Verantwortung für Prävention und Schutzkonzept**

Joachim Wilzki
Freiheit 15
01662 Meißen
Telefon: 3521-470653
Mail: joachim.wilzki@evlks.de

Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt in der EVLKS

Heike Siebert
Landeskirchenamt Dresden
Lukasstraße 6
01069 Dresden
Telefon: 0341 35531-477
E-Mail: heike.siebert@evlks.de

**Kontaktpersonen am Aus-, Fort-, und Weiterbildungszentrum St. Afra Klosterhof
Nino Klingenberg (Verwaltungsmitarbeiter ISG)**

Freiheit 16
01662 Meißen
Telefon: 03521 4706-278
E-Mail: nino.klingenberg@evlks.de

Julia Winter (Hauswirtschaftsleiterin)

Freiheit 16
01662 Meißen
Telefon: 03521/4706-3
E-Mail: julia.winter@evlks.de

2 Einführung

Der Klosterhof ist das Bildungszentrum für ehrenamtlich und beruflich Tätige der
Landeskirche. Das Pastoralkolleg (PK), das Institut für Seelsorge und Gemeindeentwicklung
(ISG) und die Ehrenamtsakademie (EaA) verantworten auf spezifische, aber auch sich
ergänzende Art und Weise die Bildungsarbeit für verschiedene Zielgruppen.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde durch die drei Bildungseinrichtungen gemeinsam
erarbeitet. Die Bildungseinrichtungen wenden sich an unterschiedliche Zielgruppen und
haben spezifische Aufgabenfelder. Wir teilen aber ein gemeinsames Bildungsverständnis
und stimmen konzeptionelle Entwicklungen untereinander ab. Einrichtungsübergreifende
Anliegen wie das Schutzkonzept, werden gemeinsam entwickelt und umgesetzt.
Die Bildungseinrichtungen stimmen sich darüber eng mit dem Tagungshaus des
Klosterhofes ab.

Ziel ist es, dass Mitarbeitende und Gäste des Klosterhofes einheitliche Regelungen zur
Prävention und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vorfinden und dadurch
Handlungssicherheit entsteht.

Für Beschwerdemanagement, Verdachtsverfolgung und Intervention gibt es gemeinsame Handlungspläne.

3 Unsere Grundorientierungen

3.1 Aufgaben und Zielgruppen

3.1.1 Grundorientierungen - Aufgaben und Zielgruppen des Pastoralkollegs

Das Pastoralkolleg Meißen dient der Fortbildung in geistlicher Gemeinschaft für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche, die zu uns kommen, um auf ihrem Weg inne zuhalten, sich theologisch fortzubilden, ihre Kenntnisse aufzufrischen und ihre Kompetenzen zu erweitern. Vor allem in den Kollegs der Kirchenbezirke und in Kollegs zu Aufgaben der Führung und Leitung bieten wir die Möglichkeit, berufsübergreifende Zusammenarbeit zu vertiefen und an alle gemeinsam angehenden Themen zu arbeiten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den berufsbiographischen Angeboten für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Mitte und am Ende der Dienstzeit

Das Pastoralkolleg ist außerdem der Ort für die Fortbildung der Prädikantinnen und Prädikanten sowie der berufsbegleitenden Qualifizierung von Religionspädagoginnen und -pädagogen sowie von Gemeindepädagoginnen und -pädagogen zum Prädikantendienst.

Unsere Formate reichen von kurzen Studentagen über Wochenendseminare, mehrmodulige Veranstaltungen bis zu siebentägigen Kollegs.

Das Thema sexualisierte Gewalt ist für den Umgang miteinander und im Blick auf das Zusammenleben über einen auch längeren Zeitraum und nicht zuletzt auch angesichts der großen Bedeutung von Austausch, Kommunikation und öffentlicher Rede relevant und gleichzeitig Bestandteil unserer Bildungsarbeit. Geschützte Räume und Vertraulichkeit sind von grundlegender Bedeutung.

Unsere spezifischen Zielgruppen sind

- Pfarrerinnen und Pfarrer im aktiven Dienst und im Ruhestand
- Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter im Verkündigungsdienst, vor allem in der Dienstgemeinschaft der Kirchenbezirke
- Vorsitzende von Pfarrkonventen
- Prädikantinnen und Prädikanten und Berufstätige auf dem Weg zum Prädikantendienst

3.1.2 Grundorientierungen - Aufgaben und Zielgruppen des ISG

Das Institut für Seelsorge und Gemeindepraxis Meißen ist eine unselbständige Ausbildungseinrichtung der EVLKS. In ihm wird einerseits der theologische Nachwuchs der Landeskirche ausgebildet und begleitet, sowie andererseits verschiedene Ausbildungsformate für Seelsorge sowohl für eben diesen Nachwuchs als auch darüber hinaus für andere kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. In der Hauptsache richtet sich das Angebot des Institutes an hauptamtlich Beschäftigte, einige Kursangebote sind aber auch für ehrenamtlich Engagierte.

Die Mitarbeitenden des Institutes nehmen regelmäßig an Weiterbildungen zum Bereich des präventiven Umgangs mit sexualisierter Gewalt teil, ebenso finden in den Vikariats-Ausbildungskursen regelmäßig Studentage dazu statt, darüber hinaus ebenso zu dem speziellen Thema der Kindeswohlgefährdung..

In allen Angeboten des Institutes von Ausbildung bis hin zu Lehrsupervisionen ist diese Arbeit angewiesen auf eine vertrauensvolle und verlässliche Arbeitsatmosphäre, für deren sensible Aufrechterhaltung die Mitarbeitenden verantwortlich sind und sich dabei gegen jegliche Form von Gewalt engagieren.

3.1.3 Grundorientierungen - Aufgaben und Zielgruppen der Ehrenamtsakademie

Die Ehrenamtsakademie unterstützt Gemeinden bei der Arbeit mit Ehrenamtlichen, bietet Hilfe bei der Entwicklung der Organisationsstruktur und veranstaltet Weiterbildungen und Seminare für ein konkretes Engagement in der Gemeinde. Wir richten uns an Erwachsene die ehrenamtlich und beruflich in Gemeinden, der Diakonie und bei anderen Trägern tätig

sind. Häufig sind die Personen Multiplikatoren und Multiplikatorinnen in ihrem Bereich. Das Thema sexualisierte Gewalt ist deshalb für den Umgang miteinander relevant und gleichzeitig Bestandteil unserer Bildungsarbeit (**Kompetenzort**). Darüber hinaus fragt das Schutzkonzept nach sensiblen Bereichen in denen die Ehrenamtsakademie selbst Möglichkeiten und Gelegenheiten für sexualisierte Gewalt bietet (**Präventionsort**). Angebote der EaA haben einen persönlichkeitsbildenden und lebensbiografischen Anspruch, deshalb ist eine geschützte und vertrauliche Atmosphäre Grundvoraussetzung für unsere Arbeit.

Die trägerspezifischen Zielgruppen sind:

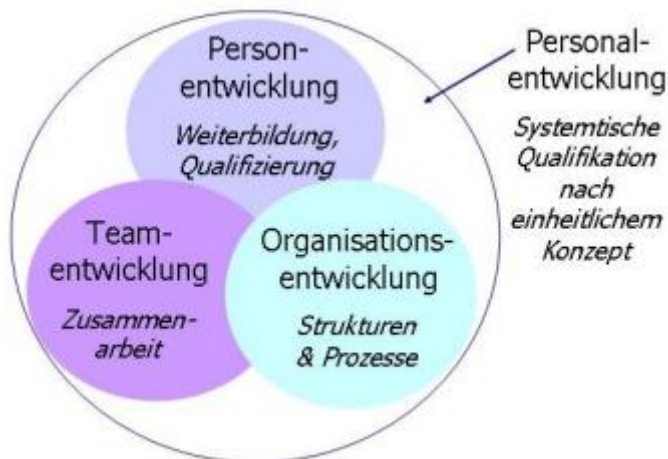
- Ehrenamtlich und beruflich Tätige die an Aus- und Fortbildungen teilnehmen (Formate sind Seminare, Kurse, Fachtage)
- Teilnehmende bei Klausuren für Leitungsgruppen (Kirchenvorstände; Ausschüsse)
- Mitarbeitende in der Verwaltung, der Bildungsarbeit und Referent*innen
- Gruppen die Beratungen der AG Gemeindeberatung anfragen (Unterstützung bei der Organisationentwicklung)
- Gruppen die die Fachberatung der EaA anfragen

3.2 Selbstverständnis und leitende Bilder unserer Arbeit

Wir orientieren uns am christlichen Menschenbild und an erwachsenenpädagogischen Grundsätzen. Transparente Strukturen, subjektorientierte Bildungsformate, partizipative Kommunikation und die Stärkung von Selbstwirksamkeit sind Grundpfeiler unserer Arbeit.

Weiterbildungsangebote haben einen persönlichkeitsbildenden und ganzheitlichen Anspruch.

Wir orientieren uns am Modell der systemischen Personalentwicklung, welche drei Ebenen verbindet:



Auf Grund dieses Modells wurden Standards unserer Arbeit entwickelt. Beispielhaft sind folgende aufgeführt:

- Die fachliche Kompetenz und die persönlich/individuelle Entwicklung werden gleichwertig gefördert und aufeinander bezogen. (Subjektorientierung der Weiterbildung)
- Es wird dabei auf die Ausgewogenheit von Theorie und Praxis geachtet.
- Es werden Fähigkeiten und Fertigkeiten weiterentwickelt, die sie für ihre freiwillige oder berufliche Arbeit benötigen.
- Die Referenten und Referentinnen verfügen über fundierte Kenntnisse bzw. besondere Qualifikationen und über ausreichend praktische Erfahrungen

207 • Die Veranstaltungen schaffen einen Raum für geistliche Erfahrungen

208 Das Schutzkonzept wird zukünftig mit diesem Konzept stärker verbunden. Die systemische
209 Perspektive, die Orientierung an der Person und die Einbindung in Teamentwicklung lassen
210 viele Berührungspunkte zur Gestaltung des Schutzkonzeptes erkennen. Die Beschäftigung
211 mit dem Schutzkonzept vergewisserte das Bildungskonzept und fügte eine weitere
212 Dimension hinzu.

213

214

215 **3.3 Grundhaltung zur Sexualität**

216

217 Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag,
218 Menschen in unserem Wirkungskreis vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde
219 zu bewahren. Sexualität ist grundlegender Teil und wichtiger Ausdruck jedes menschlichen
220 Lebens. Jeder Mensch sucht, findet und gestaltet daher diese für sich selbst. Daraus folgt,
221 dass alle Menschen einen Anspruch haben auf Gegenkommen und Akzeptanz, der
222 Zwang, Druck, Ablehnung oder Abgrenzung nicht kennt.

223 Wir achten und respektieren daher in unseren Einrichtungen die sexuelle Souveränität eines
224 jeden Menschen. Daher werden wir sowohl bei den Vorbereitungen als auch in den
225 Veranstaltungen selbst diesen Respekt zum Thema werden lassen. Dies vor allem als Teil
226 unserer Bildungsverantwortung, die auch die Prävention vor sexualisierter Gewalt beinhaltet.

227

228 Sexuelle Gesundheit und Selbstbestimmung setzen eine positive und respektvolle Haltung
229 zur Sexualität voraus. Die im Schutzkonzept beschriebenen Maßnahmen richten sich
230 präventiv gegen sexualisierte Gewalt, aber fördern einen selbstbestimmten Umgang mit
231 Sexualität als Gabe Gottes.

232

233 **4 Organisationsstruktur der Einrichtungen am Klosterhof**

234

235 Der Klosterhof ist das Bildungszentrum für ehrenamtlich und beruflich Tätige der
236 Landeskirche. Die EaA, das PK und das ISG verantworten auf spezifische, aber auch sich
237 ergänzende Art und Weise die Bildungsarbeit für verschiedene Zielgruppen. Das
238 Tagungshaus trägt Verantwortung für den Tagungsbetrieb und die organisatorischen Abläufe
239 am Klosterhof. Der Klosterhofrat ist das Leitungsgremium in dem die vier
240 Einrichtungsleitenden und das Landeskirchenamt konzeptionelle und strategische Fragen
241 beraten. Die drei Bildungseinrichtungen sind unselbstständige Einrichtungen der
242 Landeskirche und in ihren Aufgaben verschiedenen Dezernaten zugeordnet. Die
243 Zuständigkeit für das Pastoralkolleg und das Institut liegen im Dezernat 3. Die Fachaufsicht
244 über die Ehrenamtsakademie liegt im Dezernat 1 und die Dienstaufsicht im Dezernat 3. Wir
245 haben damit eine differenzierte Leitungsstruktur, die Missbrauchsfälle strukturell eher
246 erschwert.

247

248 Die drei Bildungseinrichtungen erarbeiteten das Schutzkonzept und setzen es gemeinsam
249 um. Sie agieren in enger Abstimmung mit dem Tagungshaus. Für Beschwerdemanagement,
250 Verdachtsverfolgung und Intervention gibt es gemeinsame Handlungspläne.

251

252 **5 Gesetzliche Grundlagen**

253

254 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen
255 Landeskirche Sachsens vom 11. Juli 2021 ABL. 2021 S. A210

256

257 Verordnung zur Ausführung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in
258 der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Gewaltschutzverordnung –
259 GewSchVO vom 5. April 2022 ABL. A 106 / Jahrgang 2022 – Nr.

260 11

261

Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 18. Oktober 2019 (ABl.EKD S. 270 i.d.F. der Berichtigung ABl.EKD 2020 S. 25)

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

Begriffserläuterungen

Auszüge aus § 2 der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt:

§2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) Nach dieser Richtlinie ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tötlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat.

Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere dann unerwünscht, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuelle bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag entgegenzutreten.

Uns ist bewusst, dass sexualisierte Gewalt verschiedene Formen haben kann. Neben unerwünschten sexuell bestimmten Berührungen bis hin zur Vergewaltigung, gibt es auch Formen, bei denen Betroffenen Grenzverletzungen erfahren durch unangemessenes Verhalten, durch Sprache und mediale Übergriffe z.B. durch Bilder.

Sexualisierte Gewalt kann im direkten Kontakt, aber auch medial bzw. online geschehen. Sie stellt immer eine Grenzverletzung dar und beinhaltet das Ausnutzen von Macht durch körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Überlegenheit. (Rahmenschutzkonzept Seite 3)

6 Prävention

„Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, ... vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren.“

(§ 1 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens)

Als Bildungsträger innerhalb der Landeskirche ergibt sich daraus eine besondere Verantwortung. Das vorliegende Schutzkonzept dient der Weiterentwicklung einer Kultur der Achtsamkeit, zeigt Handlungswege bei Beschwerde und Verdachtsfällen und beschreibt Maßnahmen, um den Klosterhof als sicheren Ort zu gestalten.

Das Konzept wurde in enger Zusammenarbeit mit dem ehemaligen Präventionsbeauftragten am TPI Herrn Schmerschneider und in fachlicher Unterstützung der Präventionsbeauftragten Frau Siebert erarbeitet.

6.1 Potential- und Risikoanalyse

Potentialanalyse

In den letzten Jahren nahm die Sensibilität für die verschiedenen und oft verdeckten Formen sexualisierter Gewalt deutlich zu. Allen Mitarbeitenden ist bewusst, dass es sich bei sexualisierter Gewalt in seinen vielfältigen Formen nicht um Einzelfälle, sondern um strukturelle und immer gegenwärtige Formen eines möglichen Missbrauchs geht.

Durch die Vermittlung des Themas in vielfältigen Bildungszusammenhängen (eigenständiges Lernfeld; Fallberatung; informelle Gespräche; Schulungen) ist die eigene Sensibilität gewachsen und ein breites und differenziertes Verständnis über sexualisierte Gewalt entstanden.

Bei der Konzeption von Aus-, Weiterbildungen und Kursangeboten wird versucht, die Leitung weiblich und männlich zu besetzen. In der Regel sind mehrere Personen für eine Gruppe verantwortlich und die Leitung durch eine Einzelperson ist die seltene Ausnahme.

Der Verhaltenskodex wurde mit allen Mitarbeitenden besprochen und sexualisierte Gewalt wird bei Weiterbildungen thematisiert. Erweiterte Führungszeugnisse liegen von allen Mitarbeitenden vor und werden alle fünf Jahre aktualisiert (siehe auch Punkt 6.3

„Erweitertes Führungszeugnis“)

Die Mitarbeitenden wurden in den Prozess der Entstehung des Schutzkonzeptes eingebunden. Alle Mitarbeitenden wurden bzw. werden bei Neueinstellungen zum Thema geschult und müssen den Verhaltenskodex unterschreiben.

Risikoanalyse

Bisher sind uns keine Grenzüberschreitungen oder schwierige Situationen bekannt. Es wurden Gespräche mit allen Mitarbeitenden geführt und diese bei der Erarbeitung der Risikoanalyse ebenfalls einbezogen. Bewusst wurden auch Menschen gefragt, die nur kurzzeitig mitarbeiten bzw. in einer Projektstelle angestellt waren. Exemplarisch wurden Menschen einbezogen, die als Teilnehmende Aus- und Weiterbildungen besuchten. Uns interessierte, welche Gefahrenpunkte sie sehen und ob sie sich in den verschiedenen Bildungsformaten immer sicher und geschützt fühlten.

6.1.1 Risikoanalyse Räumlichkeiten (außen und innen)

Die Risikoanalyse wurde eng mit dem Tagungshaus abgestimmt. Die Risikoanalyse der Tagungsräume, sowie der Übernachtungsräume und des Klosterareals ist im Schutzkonzept des Tagungshauses ausgeführt und beschrieben. Die Bildungseinrichtungen sind einbezogen und an der Weiterentwicklung beteiligt. Es wird jährlich in der Dienstberatung mit den Bereichsleitungen aktualisiert.

Die hier aufgeführte Risikoanalyse der Bildungseinrichtungen bezieht sich auf die Räumlichkeiten, die durch die Einrichtungen unmittelbar genutzt werden (Büroräume; Lage u.ä.)

Das Risiko wird auf Grund der Zielgruppen und der Bildungsformate (Erwachsenenbildung) als überwiegend gering eingeschätzt. Auch die Lage der Räume und die öffentliche Zugänglichkeit mindern das Risiko. Gleichzeitig bleibt es ein Anliegen sensibel und aufmerksam bei der Planung von Veranstaltungen und bei der Organisation der Arbeit darauf zu achten und z.B. Referenten und Referentinnen darauf aufmerksam zu machen.

Siehe Anlage 1 (Das ausgefüllte Exemplar ist bei der Ehrenamtsakademie hinterlegt. Für die Veröffentlichung wurde aus Datenschutzgründen die Anlage leer gelassen.)

6.1.2 Risikoanalyse Konzept

Die Einrichtungen haben spezifische Standards für die Arbeit schriftlich festgehalten. Die Konzepte verfolgen einen partizipativen und kompetenzorientierten Ansatz. In allen Konzepten wird der Dreiklang von Organisationsentwicklung, Personentwicklung und Teamentwicklung entfaltet und aufeinander bezogen.

Im Bereich der persönlichen Entwicklung nimmt es die gesamte Person in den Blick und arbeitet mit kommunikativen Methoden (Gesprächsgruppen) und auch mit Körperübungen. Durch Schulungen und Weiterbildungen sind die Kursleitenden aufmerksam für einen sensiblen Umgang mit Nähe und Distanz. Das Wohlfühlklima bestimmen immer die Teilnehmenden.

Datenschutzbestimmungen und der Umgang mit Fotoaufnahmen werden entsprechend der kirchlichen Regelungen umgesetzt und sind den Mitarbeitenden bekannt.

Maßnahmen:

Die Standards der Einrichtungen werden in den nächsten drei Jahren überarbeitet. Die Zusammenarbeit wird strukturell verankert und die Leitungsverantwortung gebündelt und konzeptionell neu ausgerichtet. Das Thema Prävention und Schutz vor sexualisierte Gewalt wird dadurch noch stärker als gemeinsame Aufgabe verankert und als wesentlicher Bestandteil der Leitungsverantwortung verankert.

Bis zum 31.12.2027 überarbeiten die Bildungseinrichtungen ihre bisher eigenständigen Bildungskonzepte und führen diese weiter zusammen. Das Schutzkonzept wird dabei einheitlich eingearbeitet.

6.1.3 Risikoanalyse Information

Maßnahmen: Am Klosterhof ist bis zum 31.12.2025 ein Beschwerderecht eingeführt. Es wird eine übersichtliche Darstellung des Beschwerdeweges geben und darüber bei der Dienstberatung aller Mitarbeitenden informiert. Gleichzeitig wird ein Notfallablauf erstellt und vorgestellt. Die Ansprechpersonen werden dabei benannt.

Bei der Dienstberatung wird auch der Umgang mit einem Verdachtsfall an Hand der Anlage 4 Persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation vorgestellt sowie die Anlagen 5 des Rahmenschutzkonzeptes der Landeskirche.

6.1.4 Risikoanalyse Personalverantwortung

Mitarbeitenden der Bildungseinrichtungen arbeiten in unterschiedlichen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereichen. Dienst- und Fachaufsicht sind auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Dezernaten verortet. Bis auf die Verwaltungsstellen gibt es keine unmittelbare Diensthierarchie. Abhängigkeitsverhältnisse sind dadurch kaum gegeben.

Regelmäßige Teamgespräche und Dienstberatungen sorgen für eine offene und fehlerfreundliche Atmosphäre. Das Arbeitsklima und die Art der Kommunikation werden dabei thematisiert. Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt sind verbindlich und werden in regelmäßigen Abständen realisiert.

Maßnahmen: Das Schutzkonzept wird bei Neueinstellungen vorgestellt und erläutert. Es wird ein physischer Ablageort im Büro der Verwaltung eingerichtet, in dem relevante Informationen und das Schutzkonzept ausliegen. Es gibt in der Dateiablage unter Ablage H einen Ordner in dem Material zum Thema einsehbar ist. Unter anderem gibt es eine Zusammenstellung von weiterführenden Links z.B. zu Homepage der EVLKS. Links: EVLKS - interessiert: Prävention und Material zum Thema Prävention. Die Hinweise unter Punkt 9.4 Materialsammlung des Rahmenschutzkonzeptes sind aufgenommen. Regelmäßige Teamgespräche und Dienstberatungen sorgen für eine offene und fehlerfreundliche Atmosphäre. Das Arbeitsklima und die Art der Kommunikation sind dabei ausdrücklich Thema.

6.2 Verhaltenskodex

Bei der Erarbeitung der Konzeption wurde der Verhaltenskodex thematisiert. Er ist auch explizites Thema bei der Aus- und Fortbildung.

„Der Verhaltenskodex der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens dient allen Haupt- und Ehrenamtlichen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert zentrale Regelungen und Pflichten zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und anderen Grenzüberschreitungen.“ („Verhaltenskodex“ in: Aktiv gegen Gewalt, S. 18)
Alle angestellten Mitarbeitenden sind verpflichtet, den Verhaltenskodex der EVLKS zur Kenntnis zu nehmen und zu unterzeichnen.
Eine zertifizierte Schulung zum Verhaltenskodex fand am 06. November 2024 statt und wurde dokumentiert. Alle Mitarbeitenden haben aktenkundig daran teilgenommen bzw. eine Ergänzungsveranstaltung besucht. Bei Neueinstellungen sind das Schutzkonzept und die Erläuterung des Verhaltenskodexes ein wesentlicher Bestandteil der Einarbeitung. Das Gespräch wird dokumentiert und die Mitarbeitenden unterschreiben die Einführung und Unterweisung. Zuständig für die Gespräche und die Dokumentation sind die Leitenden der Einrichtungen entsprechend den zugewiesenen Stellen im Stellenplan.

Die Schulung wird alle drei Jahre erneuert. Die Leitung sorgt für eine entsprechende Weiterbildung und trägt alle Kosten.

6.3 Erweitertes Führungszeugnis

Mitarbeitenden haben das Führungszeugnis im Landeskirchenamt als anstellender Behörde vorzulegen. Die Vorlage des Führungszeugnisses wird in der Personalakte im Landeskirchenamt vermerkt.
Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben haben alle Mitarbeitenden ihr Führungszeugnis vorgelegt. Die Einsichtnahme wurde in den Personalakten vermerkt. Eine erneute Vorlage des Führungszeugnisses erfolgt nach fünf Jahren.
Auch hier regelt sich die Zuständigkeit nach den Personen die im Stellenplan den jeweiligen Einrichtungen zugeordnet sind.

6.4 Abstinenz- und Abstandgebot

Es wurde über den Schutzauftrag und das Abstinenz- und Abstandgebot informiert und beraten. Ausdrücklich wurde darauf hingewiesen, dass das Distanzempfinden des Gegenübers in jedem Fall bestimmend ist. An verschiedenen Situationen wurde „durchgespielt“, was dies in der Praxis unsere Weiterbildungen bedeutet.

6.5 Schulung und Fortbildung

Sensibilisierung für das Thema und Handlungssicherheit im Verdachtsfall sind zentrale Inhalte für uns selbst auch in unserer Rolle als Leitende in Aus- und Fortbildungsveranstaltungen. Es wurde überlegt in welchen Curricula das Thema aufgenommen werden kann (Seelsorgeausbildung, Pastoralkollegs, Fortbildung Führen-Leiten-Entwickeln; Basisinformation für Kirchenvorstände; Ausbildung für Lektoren und Prädikantinnen).

6.6 Geistlicher Missbrauch

Viele Bildungsformate zielen darauf, Menschen in ihrem Glaubensleben zu begleiten und die biblisch theologische Kompetenz zu stärken. Deshalb sind sie für geistlichen Missbrauch zu sensibilisieren.
Neben sexualisierte Gewalt ist geistlicher Missbrauch ein schwerwiegendes Fehlverhalten, da es Menschen in ihrer Glaubenshaltung verletzt und die frohe Botschaft verzerrt. Die

Aufarbeitung der Missbrauchsfälle in unserer Landeskirche zeigt, dass geistlicher Missbrauch tiefe Verletzungen verursacht und Menschen oft keine vertrauensvolle Glaubenshaltung mehr entwickeln können. Alle Formen der Lebensübergabe durch manipulierte Überzeugungsstrategien sind nicht zu rechtfertigen, eine reflektierte und historisch-kritische Bibelauslegung ist zu fördern, die Kompetenz sachgerecht und theologisch fundiert zu argumentieren ist weiter zu entwickeln.

6.7 Schutz in der digitalen Welt

In vielen Lebensbereichen des modernen Menschen werden zunehmend Arbeitsprozesse, Kommunikationswege, Freizeitgestaltung und Konsumverhalten durch digitale Angebote verändert. Dabei ergeben sich vor allem durch algorithmisch gesteuerte oder durch künstliche Intelligenz (artificial intelligence) kreierte digitale Bereiche eine bisher nicht gekannte Vielfältigkeit der Möglichkeiten. Verbunden damit steigt jedoch auch im Gegenzug die missbräuchliche Nutzung dieser Bereiche stark an. So im Bereich der Verletzung von Namens-, Persönlichkeits- und Selbstbestimmungsrechten.

Dabei tritt sexualisierte Gewalt im digitalen Raum in der Regel durch folgende kurz benannte Formen auf:

- Cybergrooming (annähern / anbahnen),
- Sexting (erotische / sexuelle Textnachrichten)
- Sextortion (Erpressung und Bloßstellung),
- sexualisierte Peergewalt (Übergriffe / Gewalt unter Kindern und Jugendlichen gleichen Alters),
- Sharegewaltigung (digitale Verbreitung von sexueller Gewalt)
- Livestream-Missbrauch

Um den Gefahren sexualisierter Gewalt vorzubeugen, sensibilisieren wir Menschen für die Risiken von sexueller Gewalt im digitalen Raum und über die verschiedenen Formen von Missbrauch.

Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema sexuelle Gewaltprävention im digitalen Raum werden regelmäßig angeboten, damit Mitarbeitende die Anzeichen erkennen und angemessen reagieren können.

Es wird über technischen Sicherheitsmaßnahmen wie Filter und Sicherheitseinstellungen, informiert, um den Zugang zu unangemessenen Inhalten zu blockieren und die Privatsphäre zu schützen. Es wird eng mit der Jugendarbeit kooperiert, um Erfahrungen der Jugendarbeit für die Bildungsarbeit mit Erwachsenen zu nutzen.

Die Mitarbeitenden haben in all diesen Dingen Vorbildfunktion! Sie haben die Verantwortung, sich selbst an die hier postulierten Werte und Normen zu halten. Was für die analoge Kommunikation gilt, gilt ebenso für die Kommunikation im digitalen Raum.

7 Verdacht, Verdachtseinschätzung, Fallklärung und Intervention



Im Schutzkonzept wurden bisher geeignete Präventionsmaßnahmen beschrieben. Aber was ist zu tun, wenn es einen Verdacht auf sexuelle Gewalt gibt? Die betroffene Person muss frei und ohne falsche Rücksichtnahme einen Vorfall prüfen können.

532 Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende oder
533 Ehrenamtliche berät auch die Ansprechstelle im Landeskirchenamt. Die Beratung erfolgt
534 vertraulich.

535 Sind Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene betroffen, kann man sich an die
536 Präventionsbeauftragten wenden. Sie sind insbesondere die richtigen Ansprechpartner,
537 wenn kein kirchliches Personal verdächtigt wird (z. B. Gewalt in Familie oder sozialem
538 Umfeld, Gewalt unter Kindern und Jugendlichen).

539 Die Zuständigen agieren in einem Verdachtsfall nicht allein, sondern in einem Team, das je
540 nach Fall verschiedene Ebenen und Professionen bündelt.

541

542 **Beratung eines Verdachtsfalls mit den Leitungspersonen**

543 Mitarbeitende des Klosterhofes können sich zunächst an die Leitung der Einrichtung
544 wenden, um die nächsten Schritte zu koordinieren. Oft ist es schwer einzuschätzen, ob ein
545 Verdachtsfall sexualisierter Gewalt vorliegt. Deshalb sollte bei einem Verdacht zunächst mit
546 der jeweiligen Leitungsperson am Klosterhof (Kontakte Kapitel 12) der Sachverhalt erörtert
547 werden. Die Leitungsperson hat dabei eine Art „Lotsenfunktion“ im System.

548

549 **Beratung eines Verdachtsfalls mit der Ansprechstelle**

550 Unabhängig davon hat jede Person das Recht, sich zur Einschätzung eines Vorfalles von
551 der [Ansprechstelle](#) oder anderen externen Fachstellen beraten zu lassen. Es bedarf dazu
552 keiner Mitteilung an die Dienststellenleitung. Die [Ansprechstelle](#) dient der Beratung von Per-
553 sonen (Mitarbeitende, Leitungspersonen und Betroffene) bei aktuellem Verdacht von sexuali-
554 sierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende.

555 Wenn sich der Verdacht auf eine Leitungsperson des Klosterhofes bezieht, oder die
556 Unabhängigkeit aus anderen Gründen in Zweifel stehen, ist die Ansprechstelle im
557 Landeskirchenamt eine ebenso neutrale und fachlich kompetente Anlaufstelle.

558

559 Es können auch externe Beratungseinrichtungen konsultiert werden. Die landeskirchliche
560 Ansprechstelle und die Beratungseinrichtungen sind unabhängig, da sie nicht in einem Ab-
561 hängigkeitsverhältnis mit der Landeskirche stehen, bzw. weisungsfrei arbeiten.

562 • [Opferhilfe Sachsen e.V.](#)

563 • [Mobiles Team zur Prävention sexuellen Missbrauchs "Shukura"](#)

564 • [Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt "Wildwasser Chemnitz e.V."](#)

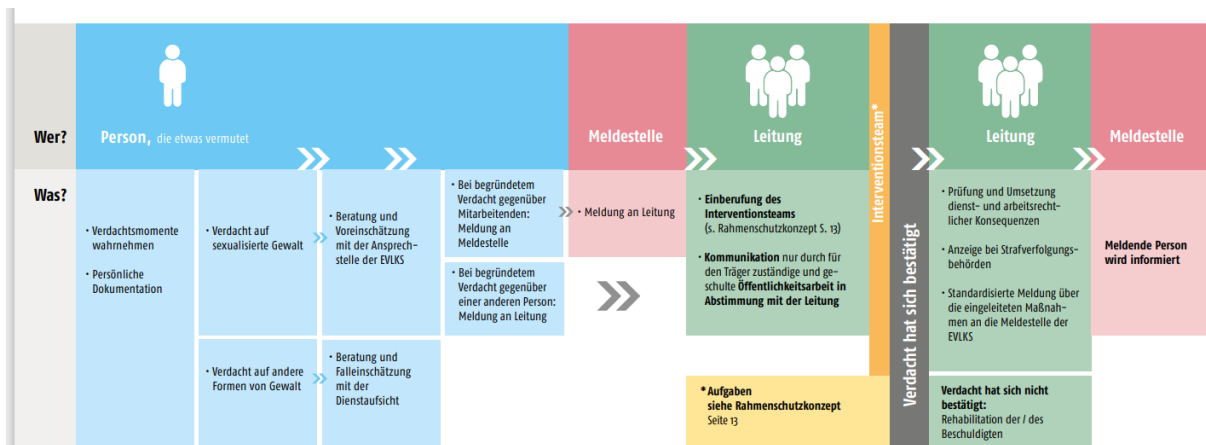
565 • [Zentrale Anlaufstelle für Betroffene sexueller Gewalt in Diakonie und Kirche](#)

566 • [Hilfetelefon Sexueller Missbrauch](#)

567

568 Die Bearbeitung von Verdachtsfällen ist neben dem Beschwerdeverfahren (Punkt 8.1) ein
569 wichtiges Element der Prävention und Früherkennung. Mitarbeitende wurden mit dem
570 Vorgehen bei Verdachtsfällen bekannt gemacht. Die Grafik zeigt die nötigen Schritte:

571



Quelle: Was tun bei Verdacht auf Gewalt? Handlungsleitfäden der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

[Broschuere-Handlungsleitfaeden-24-web.pdf \(evlks.de\)](https://www.evlks.de/Broschuere-Handlungsleitfaeden-24-web.pdf)

7.1 Verdachtseinschätzung

Neben der Kontaktaufnahme sind konkrete Wahrnehmungen festzuhalten und zu beschreiben. Auf die Reflexionsdokumentation und die Sachdokumentation (Rahmenschutzkonzept Anlage 4) wird hingewiesen und der Umgang damit erläutert. Unsere Mitarbeitende sind informiert, dass der Umgang mit Verdachtsfällen konsequent erfolgen muss, aber auch entsprechende Beratungsangebote und „Vergewisserungsgespräche“ z.B. durch die Kontaktpersonen und Ansprechstellen notwendig sind. Diese Gespräche dienen dazu die Verdachtseinschätzung aus verschiedenen Perspektiven und mit professioneller Begleitung zu ermöglichen.

Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende oder Ehrenamtliche berät die Ansprechstelle im Landeskirchenamt. Die Beratung erfolgt vertraulich.

Sind Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene betroffen, kann man sich an die Präventionsbeauftragten wenden. Sie sind insbesondere die richtigen Ansprechpartner, wenn kein kirchliches Personal verdächtigt wird (z.B. Gewalt in Familien oder dem sozialen Umfeld, Gewalt untereinander)

7.2 Meldung eines Verdachtes - Meldepflicht

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

begründeter Verdacht

Liegt ein begründeter Verdacht von sexualisierter Gewalt vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenzgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich der [Meldestelle](#) zu melden oder die Meldung zu veranlassen. Den meldenden Personen ist die Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. Die Meldestelle informiert die zuständigen Leitungen und lässt sich über Verlauf und Abschluss des Verfahrens berichten. Die Meldenden bekommen eine Rückmeldung über das Verfahren durch die Meldestelle.

Vorlagen für Meldung und Intervention

[EVLKS - interessiert: Intervention](#)

7.3 Intervention

Mit der Meldung wird der Verdacht der verantwortlichen Stelle bekannt und diese übernimmt das weitere Verfahren. Zuständig ist grundsätzlich der kirchliche Träger, bei dem die verdächtige Person tätig ist.

Für die Bildungseinrichtungen ist der Anstellungsträger das Landeskirchenamt. Alle Interventionsschritte sind deshalb mit dem Landeskirchenamt abzustimmen.

7.4 Interventionsteam

Bei einem begründeten Verdachtsfall ist Handlungssicherheit erforderlich und gleichzeitig ein differenziertes Beratungssystem für eine Verdachtseinschätzung. Das sichert eine zügige, professionelle und besonnene Verdachtsklärung zugunsten der Betroffenen. Die Meldestelle hat die Funktion eines „Lotsen im System“ und hilft dabei, die richtige Stelle für den konkreten Fall zu finden. Er bzw. sie wirkt gleichzeitig im Interventionsteam mit.

Das Interventionsteam agiert als beratende Instanz. Verantwortlich für ein geregeltes Verfahren bleibt die Leitung. Sie ist für die Umsetzung konkreter Maßnahmen verantwortlich und sorgt für die Einberufung des Interventionsteams.

Die Zusammensetzung des Interventionsteams ist je nach Fall anzupassen. In jedem Fall sind einbezogen: Die Leitungsperson der entsprechenden Einrichtung (sofern sich der Verdacht nicht gegen die Leitungsperson richtet), eine Person des Landeskirchenamtes nach Rücksprache mit der Ansprechstelle, eine weitere Leitungsperson des Klosterhofes, Herr Beyer von der Diakonie als vom System unabhängige Person und. Je nach Fall sind weitere Personen einzubeziehen z.B. eine der Kontaktpersonen, eine Person die verantwortlich ist für Öffentlichkeitsarbeit, eine Vertretung der Mitarbeitendenvertretung. Die jeweiligen Personen wissen, dass sie in einem Verdachtsfall im Kriseninterventionsteam tätig werden.

8 Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren

8.1 Achtsamkeitskultur

Partizipation und Selbstwirksamkeit sind Grundbausteine unseres Bildungsverständnisses und gleichzeitig Anspruch an unsere Leitungskultur und unser Teamverständnis. Dazu gehört, dass die eigene Rolle, unser Handeln und Agieren in Gruppen und unsere Haltungen reflektiert werden und in einen permanenten Lernprozess integriert werden. Diese achtsame Kultur macht uns sensibel für die eigenen Stärken aber auch für unsere Schwächen. Es zeigt gleichzeitig die systemischen Bedingungen die das Bildungsgeschehen ebenso beeinflussen.

8.2 Allgemeines Beschwerdemanagement

Eine gute Achtsamkeitskultur zu entwickeln, ist Voraussetzung für ein geregeltes Beschwerdeverfahren. Die Kontaktpersonen des Klosterhofes haben hier eine wichtige Unterstützungsfunktion. Mitarbeitende der Einrichtungen brauchen Handlungssicherheit bei Beschwerden, in Verdachtsmomenten bzw. bei konkreten Verdachtsfällen.

8.3 Beschwerdebearbeitung

Am Klosterhof wird ein Beschwerdeverfahren etabliert. Es ist ein selbstverständlicher Teil der Achtsamkeitskultur. Es gibt einen entsprechenden Briefkasten und die Kontaktpersonen die die Beschwerden bearbeiten sind bekannt.

Zur Beschreibung und Bearbeitung von Beschwerden werden die Vorlagen „Muster-Beschwerdebogen“ und „Muster-Beschwerdedokumentation“ (Rahmenschutzkonzept Anlagen 5a und 5b) entsprechend angepasst und frei zur Verfügung gestellt.

9 Aufarbeitung und Rehabilitierung von Betroffenen

Wir versuchen, unsere Sichtweise und Handlungsschritte zu erläutern, ohne die Sichtweise der Betroffenen damit zu relativieren.

Die Würdigung der Betroffenenperspektive ist wichtiger, wie die Erläuterung der eigenen Beweggründe.

Unsere Rehabilitationsstrategie umfasst weiterhin folgende Schritte:

- Eingeständnis des Versäumnisses der Einrichtung
- Entschuldigung für die Missachtung der richtigen Einschätzung der Situation
- Anerkennung des verantwortlichen Handelns der Person
- Zuerkennung von Respekt und Dank wegen sensibler Wahrnehmung und eingesetzten Engagements

Betroffene von sexueller Gewalt werden sich fragen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte. Dabei ist es naheliegend, dass die Einrichtung von der geschädigten Person grundsätzlich in Frage gestellt wird. Wir nehmen die Enttäuschung und die Gefühle, welche damit verbunden sind, ernst und akzeptieren es, wenn sich diese Personen ggf. von uns distanzieren.

10 Aufarbeitung und Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

Verdachtsfälle sind ernst zu nehmen und die Angst vor falschen Beschuldigungen darf nicht handlungsleitend sein. Andererseits sind Vorwürfe sexualisierter Gewalt für die zu Unrecht Beschuldigten eine schwere Bürde.

Um Falschbeschuldigung von Personen zu vermeiden bzw. diese zu rehabilitieren sieht unser Handlungskonzept folgendes vor:

- Sensibilisierung aller Beteiligten über die Folgen der Falschbeschuldigung (Schulung)
- Erkennen der Motivlage bezüglich der Falschbeschuldigung (Fehldeutungen; Mobbing, Missgunst)
- Sorgfältiger Umgang mit Fehlinterpretation im Meldefall
- Unterbindung des weiteren Verbreitens des Verdachtes
- Inanspruchnahme von Supervision und weiteren externen Beratungen für beteiligten Personen
- Klarstellung der Fehlinterpretation, im Kreis derer, die davon erfahren haben
- Unterstützung bei Wiedereingliederung der zu Unrecht beschuldigten Person an ihrem Arbeitsplatz oder die Schaffung einer anderen Arbeitsmöglichkeit
- Bewusstseins-schärfung für nicht aufklärbare Vorfälle (Aussage steht gegen Aussage). Das Dilemma muss benannt werden, ohne unterschwellig Schuldzuweisungen zu machen

Weitere Hinweise „Aktiv gegen Gewalt“, S. 14

Die konkrete Gestaltung der Maßnahmen wird im engen Zusammenwirken mit den Ansprechstellen und anderen professionellen Beratungsangeboten erarbeitet.

11 Evaluation und Überarbeitung

Das Schutzkonzept wurde in einem gemeinsamen Prozess entwickelt. Die engere Abstimmung lag bei den Leitenden der Einrichtungen. Es wird alle vier Jahre überprüft, um es neuen Entwicklungen anzupassen. Es wird jährlich bei einer Dienstberatung vergegenwärtigt und ggf. werden Adressen aktualisiert.

12 Umsetzung und Einführung

Zum 31.01.2026 wurde das Schutzkonzept allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gegeben. Es wurde in den Dienstberatungen ausführlich vorgestellt und erläutert. Die Mitarbeitenden wurden belehrt, dass Schutzkonzept zu beachten und anzuwenden. Das Konzept weiter zu entwickeln wurde als gemeinsame Aufgabe erkannt. Das Schutzkonzept wurde den Mitarbeitenden ausgehändigt und auf der Homepage veröffentlicht.

13 Ansprech- und Meldestelle im Landeskirchenamt sowie zuständige Personen unserer Einrichtung

Die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens hat zur unabhängigen und umfassenden Bearbeitung des Themas ein differenziertes Netz verschiedener Ansprechpersonen und Präventionsbereiche:

Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt in der EVLKS

Heike Siebert
Landeskirchenamt Dresden
Lukasstraße 6
01069 Dresden
Telefon: 0341 35531-477
E-Mail: heike.siebert@evlks.de

Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EVLKS

Anja Philipp
Lukasstraße 6
01069 Dresden
Telefon: 0351 4692-106
E-Mail: ansprechstelle@evlks.de

Kontaktpersonen in unserer Einrichtung – Aus-,Fort,- und Weiterbildungszentrum St. Afra Klosterhof

Nino Klingenberg (Verwaltungsmitarbeiter ISG)

Freiheit 16
01662 Meißen
03521 4706-278
nino.klingenberg@evlks.de

Julia Winter (Hauswirtschaftsleiterin)

Freiheit 16
01662 Meißen
03521/4706-3

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

Folgende Zuständigkeiten für die Kontaktpersonen legen wir fest:

- Weitergabe von Informationen und Material
- Sorge für die Weiterentwicklung der Achtsamkeitskultur
- Anregungen der Mitarbeitenden an die Leitung weitergeben (z.B. Briefkasten)
- Information über das Konzept gegenüber neuen Mitarbeitenden
- Kontaktpflege zu Ansprechpartner*innen in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
- Erstkontakt für Vermutungen und bei Beschwerden - In enger Abstimmung mit der „Ansprechstelle im Verdachtsfall“ (Joachim Wilzki)
- GGF: Erste Anlaufstelle im Verdachtsfall in enger Abstimmung mit der „Ansprechstelle“
- GGF: Mitwirkung im Interventionsteam

Ansprechstelle im Verdachtsfall für Fälle sexualisierter Gewalt am Aus-, Fort- und Weiterbildungszentrum, Klosterhof St. Afra

Koordination und Verantwortung für Prävention und Schutzkonzept

Joachim Wilzki
Freiheit 15

779 01662 Meißen
780 Telefon: 3521-470653
781 Mail: joachim.wilzki@evlks.de
782

783 **Interventionsteam - Leitung der jeweiligen Einrichtung**

784

785 **Heiko Franke – Pastoralkolleg**

786 Freiheit 16
787 01662 Meißen
788 03521/4706-881
789 Heiko.franke@evlks.de
790

791 **Joachim Wilzki - Ehrenamtsakademie**

792 Freiheit 15
793 01662 Meißen
794 03521/4706-52
795 joachim.wilzki@evlks.de
796

797 **Yvette Schwarze – ISG**

798 Freiheit 16
799 01662 Meißen
800 0174-8179575
801 tilo.mahn@evlks.de
802

803 **Kerstin Hörster (Geschäftsführung Tagungshaus)**

804 Freiheit 16
805 01662 Meißen
806 03521/4706-13
807 Kerstin.hoerster@evlks.de
808

809 **Tilman Beyer**

810 Obere Bergstraße 1
811 01445 Radebeul
812 0351/8315-203
813 tilmann.beyer@diakonie-sachsen.de

814 (Fachverband Telefonseelsorge im Diakonischen Werk Sachsens)

815