

# Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Wittgensdorf

in Anlehnung an das Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt  
in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens



## Inhaltsverzeichnis

1. VORWORT UND LEITBILD.....	2
2. POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE .....	2
3. HAUPT- UND EHRENAMTLICH TÄTIGE .....	2
3.1 Schutzauftrag.....	3
3.2 Abstinenz- und Abstandsgebot .....	3
3.3 Schulung und Fortbildung .....	3
3.4 Verhaltenskodex .....	3
3.5 Meldepflicht .....	3
3.6 Tätigkeitsausschluss und erweiterte Führungszeugnisse .....	4
4. UMGANG MIT SCHUTZBEFOHLENIEN.....	4
5. FEHLERKULTUR UND BESCHWERDEVERFAHREN .....	5
6. VERDACHT, FALLKLÄRUNG UND INTERVENTION .....	5
7. REHABILITIERUNG.....	6
7.1 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten.....	6
7.2 Rehabilitierung von Betroffenen .....	7
8. EVALUATION UND MONITORING .....	7
9. Anhang .....	8
A.1. Verhaltenskodex der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens .....	8
A.2. Risikoanalyse für die Gemeindegarbeit .....	9
A.3. Analyse Gebäude:.....	13
A.3.1. Personen .....	13
A.3.2. Räumlichkeiten.....	14
A.4. Konzept .....	16
A.5. Zugänglichkeit der Informationen .....	17
A.6. Personalverantwortung / Strukturen .....	18
A.6.1. Persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation .....	19
A.7. Beschwerden .....	21
A.7.1. Beschwerdebogen.....	21
A.7.2. Beschwerdedokumentation .....	22

## 1. VORWORT UND LEITBILD

Für unser Wirken als christliche Gemeinde ist jegliche Form von Gewaltanwendung ausgeschlossen. Insbesondere dem Schutz vor sexualisierter Gewalt dient das vorliegende Konzept. Es wurde auf der Grundlage des Rahmenschutzkonzepts der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens erstellt.

Die bei uns ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden respektieren jeden zu uns Kommenden in seiner einmaligen Persönlichkeit, ganzheitlich mit Leib, Seele und Geist. Jeder Mensch ist Gottes Geschöpf, auch mit seiner Körperlichkeit einschließlich der Sexualität.

Die in diesem Schutzkonzept miteinander erarbeiteten Leitlinien sollen uns helfen, sensibel zu bleiben für verbale, körperliche und geistliche Übergriffigkeiten gegenüber Schutzbefohlenen, gerade auch, wenn diese unbedacht geschehen.

Die Felder unseres Gemeindelebens wurden auf ihr Gefährdungspotential untersucht. Dabei waren die beteiligten Personen ebenso im Blick wie die räumlichen Gegebenheiten oder Situationen, die Missbrauch befördern könnten.

Die im Verhaltenskodex der Landeskirche formulierten Regeln des Umgangs miteinander sind selbstverständliche Kultur in unserer Kirchgemeinde. Das schreiben wir hier nun fest, verpflichten uns darauf und kommunizieren es nach außen.

Die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Wittgensdorf hat sich für ihre Arbeit dieses Leitbild gegeben:

Zur Ehre Gottes sollen in unserer Gemeinde möglichst viele Menschen

- Gott kennen und lieben lernen,
- Gemeinschaft und Heimat finden,
- im Glauben wachsen und
- durch Mitarbeit gern für andere da sein.

So verstehen wir Jesu Auftrag für seine Gemeinde in Wittgensdorf. Unser Leben, Beten und Arbeiten soll davon in allen Bereichen geprägt sein.

Das schließt jegliche Form von sexualisierter oder anderer Gewalt fundamental aus. Uns dafür einzusetzen, ist uns eine grundlegende, selbstverständliche und immerwährende Aufgabe.

## 2. POTENZIAL- UND RISIKOANALYSE

Um unsere Gemeinderäume und unsere Veranstaltungen zu einem sicheren Ort zu machen, haben wir 2025 eine Analyse durchgeführt. In dem Zusammenhang haben wir die Fragenbögen im Anhang entwickelt.

Siehe auch unter **Anlagen 2** „Risikoanalyse für die Gemeinde“.

Die festgestellten Mängel wurden im Kirchenvorstand beraten und abgestellt und sind Grundlagen für das hier vorliegende Schutzkonzept.

Die nächste Raumanalyse findet 2028 unter der Verwendung der Fragebögen im Anhang statt.

Eine Aufstellung aller Gemeindegremien und aller Haupt- und Ehrenamtlich Mitarbeitenden findet jedes Jahr zum 31.10. statt. Sie wird durch die Verwaltung initiiert und dem Kirchenvorstand wird das Ergebnis vorgelegt.

## 3. HAUPT- UND EHRENAMTLICH TÄTIGE

### **Ziel:**

Alle Mitarbeitenden 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 in der Regel ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

**Das Schutzkonzept nimmt alle Personen in den Blick, die für den kirchlichen Träger tätig werden.**

Hauptamtlich Tätige sind Personen, die beruflich oder für ihre Ausbildung für den Träger tätig werden, z. B.: Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen, Kirchenmusikerinnen / Kirchenmusiker, Pädagoginnen / Pädagogen, Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Hausmeisterinnen / Hausmeister, Pfarrerinnen / Pfarrer, kirchliche Beamtinnen und 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.

### 3.1 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.

### 3.2 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.

(siehe dazu: Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens § 4 Abs. 2)

### 3.3 Schulung und Fortbildung

Ziele aller Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema sexualisierter und anderer Formen von Gewalt sind eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit mögliche Gefährdungen zu erkennen und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Ferner bieten Schulungssituationen den Raum, die eigene Haltung zu reflektieren. Alle Haupt- und Ehrenamtlichen müssen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt und anderen Grenzüberschreitungen verfügen. Je nach Aufgabenbereich werden einige Mitarbeitende vertieft fortgebildet. Ein gutes Fortbildungskonzept zum Thema sexualisierte Gewalt dient als vertrauensbildende Maßnahme. Die Mitarbeitenden wissen, an welche Personen sie sich im Bedarfsfall wenden können und fühlen sich handlungssicher.

### 3.4 Verhaltenskodex

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. Zu Beginn einer Tätigkeit setzen sich alle Haupt- und Ehrenamtlichen im Rahmen einer Schulung mit den Inhalten und Anliegen des Verhaltenskodex auseinander und unterzeichnen diesen. (siehe Anlage 1)

Ausgenommen davon sind die unter 3.6 aufgenommenen Personen.

### 3.5 Meldepflicht

Haupt- und Ehrenamtliche haben eine Meldepflicht. Sie müssen einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Meldestelle im Landeskirchenamt melden. Sie können sich zuvor 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 besteht für die pädagogischen Fachkräfte der jeweiligen Einrichtung eine Pflicht zum Einbeziehen einer »insofern erfahrenen Fachkraft« (INSOFA).

(siehe dazu § 8a und 8b SGB VIII)

### 3.6 Tätigkeitsausschluss und erweiterte Führungszeugnisse

Für eine haupt- oder ehrenamtliche Tätigkeit kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die nach staatlichen Vorschriften zu einem Ausschluss von der Kinder- und Jugendarbeit führt (§ 72a SGB VIII). Dazu müssen die kirchlichen Anstellungsträger regelmäßig das erweiterte Führungszeugnis einsehen. Alle Haupt- und Ehrenamtlichen müssen alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen – unabhängig von ihrer Tätigkeit.

Ausgenommen davon sind folgende Personen:

- Verteilende von Gemeindebriefen,
- Gruppenteilnehmende ohne zusätzlichen Aufgabenbereich (z.B. im Kirchenchor, Posaunenchor, in Arbeits- und Gesprächskreisen)
- Helfer im einmaligen Einsatz ohne Einzelkontakt (z. B.: Helfende beim Gemeindefest, Kirchenkaffee, Arbeitseinsätzen)

Begründung: Es gibt keinen intensiven persönlichen Einzelkontakt und privaten Räume werden nicht betreten.

Die Protokolle über die Einsichtnahme in die Führungszeugnisse werden im Gemeindebüro aufbewahrt.

Einsicht in die erweiterten Führungszeugnisse können folgende Personen nehmen:

Angela Vieweg (Verwaltungsangestellte)

Karsten Klose (Beschwerdebeauftragter)

## 4. UMGANG MIT SCHUTZBEFOHLENIEN

Der verantwortungsvolle Umgang mit Schutzbefohlenen ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzepts gegen sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde. Als Schutzbefohlene gelten insbesondere Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und hilfebedürftige Erwachsene – also Personen, die in besonderem Maße auf Schutz, Fürsorge und sichere Räume angewiesen sind. Der Schutz und der verantwortungsvolle Umgang mit diesen Menschen stellt für alle Mitarbeitende eine besondere Herausforderung dar und ist immer ein einzelner Fall zu betrachten. Deshalb wird danach bei der jährlichen Abfrage gesondert nachgefragt.

Die Beziehung zu Schutzbefohlenen ist von einem Macht- und Abhängigkeitsverhältnis geprägt. Daraus erwächst eine besondere Verantwortung für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Die Gemeinde verpflichtet sich zu einer Haltung der Wertschätzung, Transparenz und professionellen Nähe, die die Würde und Selbstbestimmung jedes Einzelnen achtet.

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

## 5. FEHLERKULTUR UND BESCHWERDEVERFAHREN

Da wo Menschen sich begegnen, kann es zu Fehlverhalten kommen. Das ist nicht ungewöhnlich. Wichtig ist aber, das Fehlverhalten angesprochen und korrigiert werden. Wir stehen für eine positive Fehlerkultur. Konstruktive Kritik ermöglicht es, sich weiterzuentwickeln und ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander zu entwickeln. Die Fehlerfreundlichkeit gilt ausdrücklich nicht allen Formen von sexualisierter Gewalt. Diese wollen wir konsequent aufarbeiten und verhindern.

1. Ansprechpartner sind die Leitenden der Gruppen
2. Sie können sich direkt an diese Personen wenden:  
Karsten Klose (Telefon: 81329, Mail: [klose.karsten@gmx.de](mailto:klose.karsten@gmx.de))
3. Ausfüllen des Meldebogens im Anhang. Dieser kann
  - Bei den Personen unter 2. abgegeben werden.
  - An das Gemeindebüro ([buero@kirchgemeinde-wittgensdorf.de](mailto:buero@kirchgemeinde-wittgensdorf.de)) geschickt werden.
  - An die Mailadresse [beschwerde@kirchgemeinde-wittgensdorf.de](mailto:beschwerde@kirchgemeinde-wittgensdorf.de) gesendet werden
4. Weitergabe an die Meldestelle im Landeskirchenamt:  
Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EVLKS
  - Anja Philipp
  - Anschrift: Lukasstraße 6, 01069 Dresden
  - Telefon: 0351 4692-106, mobil: 0151 40724968
  - E-Mail: [ansprechstelle@evlks.de](mailto:ansprechstelle@evlks.de)
5. Weitergabe an die Präventionsbeauftragten des Kirchenbezirks Chemnitz:  
Magdalena Frischmann ([magdalena.frischmann@evlks.de](mailto:magdalena.frischmann@evlks.de)) oder  
Matthias List (03725 778745, [matthias.list@evlks.de](mailto:matthias.list@evlks.de))



- Über die Beschwerdemöglichkeiten werden Gruppenteilnehmende zu Beginn des Schuljahres und die Gemeinde alle 2 Jahre über das Gemeindeblatt informiert.
- Der „Beschwerdebogen“ liegt an allen Infoständen der Gemeinde aus und kann über die Gemeindehomepage heruntergeladen werden.
- Die „Beschwerden“ werden mit Hilfe des „Beschwerde-Dokumentations“-Formulars im Anhang erfasst und im Gemeindebüro aufbewahrt.

## 6. VERDACHT, FALLKLÄRUNG UND INTERVENTION

Ziel: Liegt ein Verdacht auf grenzüberschreitendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt vor, dann ist dem zeitnah nachzugehen. Dies wird vom Interventionsteam getan. Das Einberufen des Interventionsteams erfolgt durch die Person, bei der der Verdacht geäußert wurde.

Zum Interventionsteam der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Wittgensdorf gehören:

- Karsten Klose (Präventions- und Beschwerdebeauftragter)
- Susan Ullmann
- Jana Gora
- Pfarrer der Kirchgemeinde oder seine Vertretung:

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende / Ehrenamtliche zusätzlich:  
Pfarramtsleiter der Region Pfr. Sandro Göpfert

Das Team kann sich beraten lassen durch

- ❑ Durch die Meldestelle der EVLKS: Anja Philipp, Lukasstraße 6, 01069 Dresden, Tel: 0351 4692-106, 0151 40724968 , [ansprechstelle@evlks.de](mailto:ansprechstelle@evlks.de) ,
- ❑ oder die Präventionsbeauftragten des Kirchenbezirks Chemnitz Magdalena Frischmann ([magdalena.Frischmann@evlks.de](mailto:magdalena.Frischmann@evlks.de)) oder Matthias List (03725 778745, [matthias.list@evlks.de](mailto:matthias.list@evlks.de))
- ❑ Falls die Öffentlichkeit zu informieren ist, sind alle Veröffentlichungen vorher mit dem Landeskirchenamt (Tabea Köbsch, Tel: 0351 4692-114, [tabea.koebesch@evlks.de](mailto:tabea.koebesch@evlks.de)) oder dem Verantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit im Kirchenbezirk Chemnitz, Pfarrer Stephan Tischendorf, Kontakt: 0371 36955-0, [stephan.tischendorf@evlks.de](mailto:stephan.tischendorf@evlks.de) abzusprechen.
- ❑ WICHTIG: Haupt- und Ehrenamtliche sind zur Meldung an die Meldestelle im Landeskirchenamt verpflichtet.
- ❑ Das Interventionsteam arbeitet nach den Handlungsleitfäden der EVLKS.

## 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.
- Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die Person das wünscht.
- Erkennen der Motivlage und des dahinter liegenden 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 vom Träger 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.

## 8. EVALUATION UND MONITORING

Das Schutzkonzept wird auf der Internetseite veröffentlicht. Über die Veröffentlichung wird im Gemeindebrief informiert. Das Schutzkonzept liegt in schriftlicher Form im Gemeindebüro vor. Die Verwaltung prüft jährlich zum 31.10. die Aktualität der Schutzkonzeption (insbesondere Namen und Adressen) und passt diese an.

Alle 5 Jahre (nächste Überprüfung 2030) wird die Schutzkonzeption einer umfassenden Prüfung und Evaluation durch den KV unterzogen. Treten Fälle von sexualisierter Gewalt auf, wird das Schutzkonzept geprüft und entsprechend angepasst.

Das Schutzkonzept wurde beschlossen vom Kirchenvorstand.

Datum: 26.03.2026

Unterschrift KV-Vorsitzende:



## 9. Anhang

### A.1. Verhaltenskodex der Ev.-Luth. 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.
3. Ich achte darauf, dass auch andere Personen sich entsprechend verhalten. 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	Geb. Datum	Datum	Unterschrift

A.2. Risikoanalyse für die Gemeindearbeit

**Anlage Kreise und Gruppen**

Übersicht Hauptamtlich Mitarbeitende in der Kirchgemeinde Wittgensdorf  
Überprüfung Verhaltenskodexschulung/Abgabe erweitertes Führungszeugnis  
Überprüfungszeit Oktober/November  
Hauptamtlich Mitarbeitende sind:

Name, Vorname	Verhaltens- kodexschulung wurde durchgeführt: (X = Ja)	ein aktuelles Führungszeugnis liegt vor (X = Ja, wo?) (Ausstellungsdatum)	Hinweise:

Grau unterlegte Spalten werden von der Verwaltung ausgefüllt.



Ehrenamtlich Mitarbeitende im Bereich: Junge Gemeinde  
Verantwortlicher Leitender ist: Daniel Klose

Mitarbeitende	Verhaltens- kodexschulung	Führungszeugnis Ausstellungsdatum Wiedervorlage am

*Die Spalten Verhaltenskodexschulung und Führungszeugnis werden von der Verwaltung ausgefüllt*

- 1. Gibt es Menschen in der Gemeinde, die einen besonderen Schutz benötigen (u.a. Menschen mit einer körperlichen Einschränkung)?**
- 2. Gibt es Personen, die eine besondere Herausforderung darstellen?**
- 3. Gibt es einen Unterstützungsbedarf?**

Datum: \_\_\_\_\_ verbindliche Unterschrift: \_\_\_\_\_

Aufstellung Virtuelle Räume (z.B. WhatsApp-Gruppen)

Virtueller Raum	Administrator	Zielgruppe/Mitglieder	Gefährdungspotentiale? Bemerkungen

### A.3. Analyse Gebäude:

Diese Anlage dient als Arbeitshilfe zur Erstellung von trügerspezifischen Schutzkonzepten und lenkt den Blick auf die jeweiligen Zielgruppen des kirchlichen Trügers und die räumlichen Voraussetzungen.

**LEITFRAGEN** für alle Anlagen:

Welche Risiken können daraus entstehen?  
 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?  
 Wer ist dafür verantwortlich?  
 Bis wann muss das behoben sein?  
 Zur Vorlage am:

#### A.3.1. Personen

a.) *Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir?*

*Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?*

Angebote	Ja	Nein	Bemerkung
Rasselbande Spiel- und Krabbelkreis	x		
Kinderkirche	x		
Kinderbibeltage	x		
Mädelschar	x		
Jungschar	x		
Konfigruppen	x		
Junge Gemeinde	x		
Kinderfreizeiten		x	
Konfirmandenfreizeiten		x	
Jugendfreizeiten	x		
Kindernachmittag	x		
Kinderchor	x		
Offene Arbeit		x	
Projekte	x		z.B. Projektchor
Finden Übernachtungen statt?	x		sehr selten
anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung	x		nur sporadisch

b.) *Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?*

Zielgruppen / Personen	Ja	Nein	Bemerkung
Kinder unter 3 Jahren	x		
Kinder bis 6 Jahren	x		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen	x		
Erwachsene mit Behinderungen	x		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrungen		x	
Hilfsbedürftige Menschen	x		

c.) *Gibt es weitere Personen in Arbeits- und Abhängigkeitsverhältnissen?*

Zielgruppen / Personen	Ja	Nein	Bemerkung
Hauptberufliche	x		
Ehrenamtliche	x		

### A.3.2. Räumlichkeiten

#### a.) Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

Räumlichkeiten	Ja	Nein	Bemerkung
Pfarrhaus	x		
Räume für Jugendliche (Löbnerhaus)	x		
Räume für Kindergruppen (Kantorat)	x		
Kirche	x		
Orgelempore	x		
Pfarrsaal	x		
Büro	x		
Kantorat	x		
Musik- und Probenräume	x		
Küche	x		
Toiletten	x		
Außengelände (Friedhof, Pfarrhof, Pfarrwiese, Spielplatz...)	x		

#### b.) Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

Räumliche Gegebenheiten	Ja	Nein	Bemerkung
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (Keller/ Dachböden)?	x		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer oder Nutzerinnen zurückziehen können?		x	
Werden die oben genannten Räume zwischendurch kontrolliert?	x		
Werden die Räume nach Nutzung abgeschlossen?	x		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		x	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt haben und sich in den Räumen unbeaufsichtigt aufhalten? (Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn?)	x		
Werden Besucherinnen oder Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x		
Werden die Räumlichkeiten vermietet?	x		

#### c.) Außenbereich

Außenbereiche	Ja	Nein	Bemerkung
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (Keller/ Dachböden)?	x		
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	x		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	x		
Werden Personen, welche nicht bekannt sind, direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x		
Werden zum Beispiel Gemeindefeste auf dem Außengelände kontrolliert?	x		
Gibt es einen öffentlich nutzbaren Spielplatz auf dem Grundstück?	x		

d.) Beurteilung der einzelnen Räume

Gemeinderaum im Kantorat	Ja	Nein	Bemerkung
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer oder Nutzerinnen zurückziehen können?		x	
Werden die oben genannten Räume zwischendurch kontrolliert?	x		
Werden die Räume nach Nutzung abgeschlossen?		x	Haustür ist verschlossen
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?	x		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt haben und sich in den Räumen unbeaufsichtigt aufhalten? Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn?	x		
Werden Besucherinnen oder Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x		

Pfarrsaal	Ja	Nein	Bemerkung
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer oder Nutzerinnen zurückziehen können?		x	
Werden die oben genannten Räume zwischendurch kontrolliert?	x		
Werden die Räume nach Nutzung abgeschlossen?	x		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		x	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt haben und sich in den Räumen unbeaufsichtigt aufhalten? Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn?	x		
Werden Besucherinnen oder Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x		

Löbnerhaus Jugendräume	Ja	Nein	Bemerkung
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (Keller/ Dachböden/Schuppen)?	x		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer oder Nutzerinnen zurückziehen können?		x	
Werden die oben genannten Räume zwischendurch kontrolliert?	x		
Werden die Räume nach Nutzung abgeschlossen?	x		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		x	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt haben und sich in den Räumen unbeaufsichtigt aufhalten? Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn?	x		
Werden Besucherinnen oder Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	x		

Datum

Unterschrift Teamleiter

Unterschrift Kirchenvorstand

#### A.4. Konzept

##### LEITFRAGEN für Konzepte:

Welche Risiken können daraus entstehen?  
 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?  
 Wer ist dafür verantwortlich?  
 Bis wann muss das behoben sein?  
 Zur Vorlage am:

Konzepte	Ja	Nein	Bemerkung
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (Keller/ Dachböden)?	x		
Hat die Kirchgemeinde ein pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?		x	
Gibt es ein Konzept für die Arbeit mit besonders schutzbedürftigen Menschen?		x	
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	x		Jugendleiterkarte, Verhaltenskodex
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		x	
Sind Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen in das Konzept einbezogen?	x		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen in der alltäglichen Arbeit?	x		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		x	
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geschenken?		x	
Wird jede Art von Kleidung der Mitarbeitenden toleriert?	x		
Wird das Thema Datenschutz und Fotos im Konzept definiert?		x	
Ist die Privatsphäre der Kinder und Schutzbedürftigen sowie der Mitarbeitenden beachtet?	x		
Gibt es eine Regelung zu Nähe und Distanz?	x		
Sind die Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht und im Konzept definiert?	x		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit virtuellen Räumen?			nicht genutzt
Werden Kinderrechte regelmäßig thematisiert?	x		
Kinder, Jugendliche, Schutzbedürftige und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.	x		
Gruppen an der Erstellung des Schutzkonzeptes beteiligt?	x		
Für alle Personen ist ein Beschwerdemanagement zugänglich	x		
Informationsmanagement (Information der Betreuten über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Mitarbeitenden etc.): Wo bestehen noch Unsicherheiten? Wo treten ungute Gefühle auf?	x		
Sind die Informationen und Beschwerdewege für alle verständlich? (Übersetzungen, leichte und geschlechtssensible Sprache, Piktogramme etc.)	x		
Gibt es einen Notfallplan, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und erforderlichen Schritte konkret geklärt sind?	x		
Gibt es vertraute interne und externe Ansprechpersonen, die allen bekannt sind?	x		

## A.5. Zugänglichkeit der Informationen

### LEITFRAGEN:

Welche Risiken können daraus entstehen?  
 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?  
 Wer ist dafür verantwortlich?  
 Bis wann muss das behoben sein?  
 Zur Vorlage am:

Zugang zu Informationen	Ja	Nein	Bemerkung
Kinder, Jugendliche, Schutzbedürftige und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.	x		
An der Erstellung des Schutzkonzeptes sind diese Gruppen beteiligt.	x		
Für alle Personen ist ein Beschwerdemanagement zugänglich.	x		
Informationsmanagement (Information der Betreuten über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Mitarbeitenden etc.): Wo bestehen noch Unsicherheiten? Wo treten ungute Gefühle auf?	x		
Sind die Informationen und Beschwerdewege für alle verständlich? (Übersetzungen, leichte und geschlechtssensible Sprache, Piktogramme etc.)	x		
Gibt es einen Notfallplan, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und erforderlichen Schritte konkret geklärt sind?	x		
Gibt es vertraute interne und externe Ansprechpersonen, die allen bekannt sind?	x		

## A.6. Personalverantwortung / Strukturen

Personalverantwortung / Strukturen	Ja	Nein	Bemerkung
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	x		
Haben wir ein Schutzkonzept?	x		
Ist das Schutzkonzept allen zugänglich?	x		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	x		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten ehrenamtlich Mitarbeitenden? Wird dabei das Thema »Schutz vor sexualisierter Gewalt« aufgenommen?	x		
Wird der Verhaltenskodex von allen ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden unterzeichnet?	x		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden eingefordert?	x		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer, Pfarrerinnen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung) zum Thema »Schutz vor sexualisierter Gewalt«?	x		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema »Schutz vor sexualisierter Gewalt«?	x		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema »Schutz vor sexualisierter Gewalt«?	x		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		x	wird noch besorgt
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	x		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?	x		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, zum Umgang mit Nähe und Distanz?	x		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehverhalten informiert wird?	x		
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?	x		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.? Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	x		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		x	
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	x		
Gibt es persönliche Beziehungen, die zu Befangenheit bei Verdachtsfällen führen können?		x	
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		x	

#### A.6.1. 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.

##### a) Sachdokumentation

<b>Dokumentation ab der ersten Vermutung</b>	
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!	

Weitere Notizen:

*b) Reflexion*

<b>Reflexion</b>	
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:	

Weitere Notizen:

## A.7. Beschwerden

### A.7.1. Beschwerdebogen

# Mitteilung / Beschwerde

Ev.-Luth. Kirchgemeinde Wittgensdorf  
Kirchweg 11  
09228 Chemnitz



zu Händen:

- Karsten Klose (Beschwerdebeauftragter)
- oder
- Interventionsteam, auch per Mail möglich:  
[beschwerde@kirchgemeinde-wittgensdorf.de](mailto:beschwerde@kirchgemeinde-wittgensdorf.de)

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: \_\_\_\_\_
- Ich möchte folgendes: \_\_\_\_\_

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

Name:

Telefon:

Mail:

Anschrift:

*Wenn Sie diese Mitteilung oder Beschwerde anonym vorbringen möchten, werfen Sie bitte das ausgefüllte Formblatt mit dem Vermerk „persönlich z.H. Karsten Klose“ in den Briefkasten der Kirchgemeinde ein.*

A.7.2. Beschwerdedokumentation

Träger: Ev.-Luth. Kirchgemeinde Wittgensdorf

Chemnitz, \_\_\_\_\_

Geschäftszeichen

**Eingangsvermerk**

Beschwerde vom:

Eingang:

Persönlich entgegengenommen von:

Zur Bearbeitung an:

---

*Datum, Unterschrift*

**Bearbeitungsvermerk**

Beschwerdeinhalt:

Vorgeschlagenes Vorgehen:

Zur weiteren Bearbeitung an:

Rückmeldung anmeldende 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*