

# SCHUTZKONZEPT

der Männerarbeit der EVLKS zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

## Inhaltsverzeichnis

1.	Ansprech- und Meldestellen im Landeskirchenamt sowie zuständige Personen unserer Einrichtung	Seite 1
2.	Um wen es geht – Zielgruppen des Gewaltschutzkonzeptes	Seite 2
3.	Unsere Grundorientierung	Seite 3
4.	Grundhaltung zur Sexualität	Seite 3
5.	Organisationsstruktur	Seite 3
6.	Gesetzliche Grundlagen	Seite 3
7.	Prävention	Seite 4
7.1	Potential- und Risikoanalyse	Seite 4
7.2	Verhaltenskodex	Seite 4
7.3	Erweitertes Führungszeugnis	Seite 4
7.4	Abstinentz- und Abstandsgebot	Seite 5
7.5	Fort- und Weiterbildung	Seite 5
7.6	Schutz in der digitalen Welt	Seite 5
8.	Verdacht, Verdachtseinschätzung, Fallklärung und Intervention	Seite 5
9.	Fehlerkultur und Beschwerdemanagement	Seite 6
9.1	Allgemeines Beschwerdemanagement	Seite 6
9.2	Beschwerdebearbeitung	Seite 6
10.	Aufarbeitung und Rehabilitierung	Seite 6
10.1	Rehabilitierung von Betroffenen und Mitbetroffenen	Seite 6
11.	Evaluation und Überarbeitung	Seite 7
12.	Gewaltschutzkonzept zur Kenntnisnahme	Seite 7
13.	Quellen	Seite 7

## 1. Ansprech- und Meldestellen im Landeskirchenamt sowie zuständige Personen unserer Einrichtung

Die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens hat zur Bearbeitung des Themas hinsichtlich von Prävention und Intervention folgende Ansprechpartnerinnen:

Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt in der EVLKS

- Heike Siebert  
Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsen  
Lukasstraße 6, 01069 Dresden  
Telefon: 0341 35531477  
E-Mail: heike.siebert@evlks.de

Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EVLKS (Intervention)

- Anja Philipp  
Ev.-Luth. Landeskirchenamt  
Lukasstraße 6  
01069 Dresden  
Telefon: 0351 4692-106  
Telefon Mobil: 0151 40724968  
E-Mail: ansprechstelle@evlks.de

Für die unten genannten Einrichtungen und Werke ist Präventionsbeauftragte

- Heike Siebert  
Prävention sexualisierter Gewalt in der EVLKS für Einrichtungen und Werke  
Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsen  
Lukasstraße 6, 01069 Dresden  
Telefon: 0341 35531477  
E-Mail: heike.siebert@evlks.de

- Evangelische Akademie Sachsen
- Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen e.V.
- Evangelische Erwachsenenbildung Sachsen
- Frauenarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
- Haus der Stille Grumbach
- Heimvolkshochschule Kohren-Sahlis
- Landesausschuss Kongress und Kirchentag
- Männerarbeit der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
- Ökumenisches Informationszentrum e. V.

Als **Kontaktpersonen** in unserer Einrichtung sind vier Personen bestimmt: Drei Mitarbeitende und der Leitende der Einrichtung. Die Kontaktpersonen arbeiten mit den Fachstellen eng zusammen.

Name	Vorname	Einrichtung	Telefon	E-Mail
Seimer	Michael	Dreikönigsforum Männerarbeit der EVLKS	0351 8124-250	michael.seimer@evlks.de
Schmerschneider	Sabine	Dreikönigsforum EEB Sachsen	0351 8124-220	sabine.schmerschneider@evlks.de
Witzel	Heike	Dreikönigsforum	0351 8124-210	heike.witzel@evlks.de
Rühle	Peggy	Dreikönigsforum Frauenarbeit der EVLKS	0351 8124-231	Peggy.ruehle@evlks.de

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
- Information über das Konzept der Einrichtung gegenüber neuen Mitarbeitenden
- Angebot von Schulungen zum Verhaltenskodex (bei Neubesetzungen)
- Kontaktpflege zu Ansprechpartnern in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
- Erstkontakt für die Annahme von Verdachtsfällen (Vermutungen und Beschwerden)

Der Dienststellenleiter (Erik Panzig) trägt die Verantwortung zur Überprüfung des erweiterten Führungszeugnisses.

## 2. Um wen es geht – Zielgruppen des Gewaltschutzkonzeptes

Die Männerarbeit ist ein Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens. Wir arbeiten mit Menschen im Erwachsenenalter ab 18 Jahren sowie mit Erwachsenen und deren Kindern. Wir richten uns mit unseren Formaten der Begegnung, der Bildung und der Freizeit- und Rüstzeitgestaltung an erwachsene Männer (z.B. Einzelpersonen, Väter mit Kindern, Großväter mit Enkeln, Männer mit Partner/in).

Unsere Konzeption nimmt Bezug auf folgende Personengruppen:

- Teilnehmende in Aus- und Fortbildungen (Formate sind Seminare, Kurse, Fachtage etc. mit unterschiedlichen Zahlen an Teilnehmenden an unterschiedlichen Orten)
- Teilnehmende bei Rüstzeiten (Einzelpersonen)
- Teilnehmende bei Rüstzeiten (Väter und Kinder / Großväter und Enkel)
- Referenten (freie Mitarbeitende, die mit bzw. ohne Anwesenheit von Hauptamtlichen tätig sind)
- Mitarbeiter (nicht fest angestellte Mitarbeitende, die mit Anwesenheit von Hauptamtlichen tätig sind)
- Ehrenamtliche

### **3. Unsere Grundorientierung**

Die Männerarbeit der EVLKS sucht Männer in der Wirklichkeit ihres Lebens auf, lädt sie zur Gemeinschaft unter Gottes Wort ein und begleitet sie in den jeweiligen Lebenswelten. Auf der Grundlage der Bibel und der Erfahrungen gelebter Gemeinschaft der Glaubenden erfolgt die Ermutigung zu einem Leben im Glauben an Jesus Christus. Wir suchen als christliche Männer nach dem Weg, wie wir uns in unseren unterschiedlichen Lebens- und Glaubensphasen in den vielfältigen Rollen in Familie, Gemeinde, Arbeitswelt, Gesellschaft und Umwelt bewähren können.

### **4. Grundhaltung zur Sexualität**

Die Sexualität ist ureigener Ausdruck der Lebendigkeit des Menschen. Somit ist es uns wichtig, Menschen, unabhängig von ihrer sexuellen Ausrichtung, zu achten. Des Weiteren ist uns bewusst, dass Sexualität ein Querschnittsthema des gesamten menschlichen Daseins darstellt und Bestandteil von Bildung und Begegnung ist. In den thematisch orientierten Angeboten unserer Arbeitsbereiche wird zum Thema Sexualität offen und zielgerichtet informiert, Problemfelder besprochen und bei persönlichen Fragestellungen die Begleitung von Einzelnen und Paaren vermittelt. In jeder möglichen Weise achten wir auf den Schutz der Intimität von Teilnehmenden.

### **5. Organisationsstruktur**

Die Männerarbeit ist eingebunden in die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen (EVLKS) und damit vernetzt mit anderen Werken und Einrichtungen, um einem hohen Anspruch an Bildung und Begegnung gemeinsam gerecht zu werden. Das Organigramm unserer Einrichtung findet sich als Anlage.

Unsere Angebote sind einerseits zielgruppenspezifisch ausgerichtet (a) und andererseits an Mitarbeiter gerichtet (b). Darunter zählen

- |  |   |
|--|---|
| a)   | b)  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Rüstzeiten für Männer/Väter und Kinder bzw. Großväter und Enkel/Partner bzw. Eheleute</li><li>• Männertage</li><li>• Gottesdienste</li><li>• Seminare u.a. inhaltbezogene Veranstaltungen</li><li>• Themenabende</li><li>• Begegnungsformate</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mitarbeiterstage</li><li>• regionale Fortbildungen</li><li>• seelsorgerliche Begleitung</li></ul> |

### **6. Gesetzliche Grundlagen**

Sexualisierte Gewalt verstehen wir gemäß § 2 der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wie folgt:

#### **§2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt**

(1) Nach dieser Richtlinie ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Täglichkeiten 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.

## 7. Prävention

Wir haben den Anspruch, Bildung und Begegnung ganzheitlich und interaktiv zu gestalten.

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

Die Fachstelle Prävention der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen (siehe Kapitel 1) bietet Hilfestellungen an, wenn zum Beispiel nicht leicht einzuschätzen ist, ob ein Verhalten Grenzen überschreitet oder ob bestimmte Anhaltspunkte eine Meldung an die zuständigen Stellen rechtfertigt. Sind im Arbeitskontext Mitarbeitende und Teilnehmende (ob im Rahmen unserer Arbeit oder in ihrem persönlichen Bereich) betroffen, sind die Präventionsbeauftragten unsere nächsten Ansprechpartner (siehe Kapitel 1).

### 7.1 Potential- und Risikoanalyse

Hierzu gilt es, sich am Rahmenschutzkonzept „Aktiv gegen Gewalt“ an Anlage 2 (Risiko für die Gemeinde) zu orientieren. Sind wir als Referenten vor Ort in Kirchengemeinden tätig, gilt das entsprechende Schutzkonzept des Veranstalters. Eine eigene Analyse ist durch das Team der Männerarbeit erfolgt. Wir nehmen die unterschiedlichen Gegebenheiten in Rüstzeithämen und anderen Einrichtungen wahr und haben risikobehaftete Örtlichkeiten jeweils im Fokus. In den Angeboten mit Kindern und Jugendlichen ist uns die besondere Sorgfaltspflicht bewusst, wenngleich unsere Arbeit dabei stets im familiären Kontext erfolgt (Vater-Kind-Rüstzeiten).

### 7.2 Verhaltenskodex

Die EVLKS hat einen Verhaltenskodex formuliert, welcher verpflichtend für alle Mitarbeitenden gilt. „Der Verhaltenskodex der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen dient allen Haupt- und Ehrenamtlichen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen und formuliert zentrale Regelungen und Pflichten zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und anderen Grenzüberschreitungen.“ („Verhaltenskodex“ in: Aktiv gegen Gewalt, S. 18)  
Alle Mitarbeitenden unserer Einrichtung sind verpflichtet, den Verhaltenskodex der EVLKS zur Kenntnis zu nehmen und nach erfolgter Schulung zu unterzeichnen. Bei Neueinstellungen erfolgt die Unterzeichnung nach entsprechender Schulung innerhalb von drei Monaten.

Der Text findet sich auch digital unter [www.evlks.de/handeln](http://www.evlks.de/handeln) (Prävention, Intervention und Hilfe bei sexualisierter Gewalt). Die erfolgte Teilnahme an der Schulung wird vom Dienststellenleiter dokumentiert.

Für freie Mitarbeitende (Honorarkräfte) und ehrenamtlich Tätige regeln wir, dass diese sich mit ihrem Verdacht an eine unserer Kontaktpersonen wenden sollen. Alle freien Mitarbeitenden wissen über das Vorhandensein eines Gewaltschutzkonzeptes und haben es zur Kenntnis bekommen. Mit dem Honorarvertrag werden bei erstmaligem Engagement die Leitlinien, das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex mitgesendet. Hier ist bei der Form der Belehrung und bei der Schulung auf Verhältnismäßigkeit zu achten.

### 7.3. Erweitertes Führungszeugnis

Es besteht die Pflicht, dass alle Mitarbeitenden ein „Erweitertes Führungszeugnis“ vorlegen. Dies gilt auch bei Neueinstellungen von Personal. Die Erstellung eines Führungszeugnisses wird vom Dienstgeber bezahlt. Es hat fünf Jahre Gültigkeit und muss nach Ablauf dieser Zeit neu beantragt werden. Der Dienststellenleiter trägt die Verantwortung für die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses der Mitarbeitenden. Er nimmt Einsicht in das Führungszeugnis und dokumentiert die Einsichtnahme.

## **7.4 Abstinenz- und Abstandsgebot**

Der Männerarbeit der EVLKS ist die Persönlichkeitsbildung wichtig. Sie ist geprägt von Beziehung, das heißt ganzheitlicher Bildung, welche Interaktionen einschließt. Dabei können Körperarbeit und -kontakt untereinander Elemente sein, wie z.B. bei Spiel und Sport. Aus diesem Grund sehen wir uns in der Verantwortung, die verschiedenen Vorstellungen der Teilnehmenden bezüglich Nähe und Distanz zu akzeptieren. Insbesondere bei Angeboten mit Körperkontakt (z.B. Segnungshand-lungen, Tanzveranstaltungen) achten wir auf Freiwilligkeit bei den Teilnehmenden. Wir setzen Methoden der Erwachsenenbildung reflektiert ein.

## **7.5. Fort- und Weiterbildung**

Die verantwortlichen Kontaktpersonen (siehe Kapitel 1) haben die Pflicht, sich regelmäßig zum Thema Gewaltschutz fortzubilden. Sie stehen in engem Kontakt zu den fachberatenden Stellen und den Kontaktpersonen anderer Werke und Einrichtungen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, einmalig an einer Fortbildung (zum Thema Gewaltschutz) teilzunehmen. Dies ist zu dokumentieren. In Teamsitzungen der Männerarbeit (MAK) klären die Kontaktpersonen zum Thema auf bzw. informieren über Entwicklungen in der EVLKS.

## **7.6. Schutz in der digitalen Welt**

Uns ist bewusst, dass durch die Digitalisierung Filme und Fotos sexualisierter Gewalt zunehmend Verbreitung finden. Digitale Medien erleichtern Grenzverschiebungen, fördern und fordern die Selbstdarstellung (digitaler Exhibitivismus) und verändern das Beziehungsleben. Diese fundamentale Veränderung durch die digitalen Medien bietet einen Nährboden für sexualisierte Gewalt. Insbesondere die schnelle und unregulierte Weitergabe von (eigenem und fremdem) Bildmaterial auf mobilen Geräten beinhaltet Gefahren.

Für eine bewusste Auseinandersetzung mit den vielfältigen Problemlagen bemühen wir uns um Aufklärung und Bildung im Kontext unserer Arbeitsbereiche.

Personenbezogene Daten der digitalen Kommunikation (Telefonnummern und E-mail-Adressen) werden von uns nur nach Rücksprache, d.h. auf ausdrücklichen Wunsch der Teilnehmenden weitergegeben.

Das Zeigen oder Verbreiten pornografischer und anderer sexualisierter Inhalte in Zusammenhang mit Kindern und Jugendlichen ist verboten. Im Rahmen unserer Bildungs- und Rüstzeitangebote tolerieren wir keine Verbreitung pornografischer und anderer sexualisierter Inhalte. Wir sehen uns verpflichtet, zu intervenieren und ggf. die Angelegenheit zur Anzeige zu bringen.

## **8. Verdacht, Verdachtseinschätzung, Fallklärung und Intervention**

Uns ist bewusst, dass es schwer ist, einzuschätzen, ob ein Verdachtsfall sexualisierter Gewalt vorliegt. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Mitarbeitende mit einem Verdacht den Sachverhalt zunächst mit der/den Kontaktperson/en unserer Einrichtung erörtern.

Zur Verfügung steht uns: „Was tun bei Verdacht auf Gewalt? Handlungsleitfäden der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen“ (2023). Unsere Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich mit dem Handlungsleitfaden vertraut zu machen um in entsprechenden Situationen handlungssicher zu sein.

Bei begründetem Verdacht besteht eine Meldepflicht an die Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt in der EVLKS. Die Kontaktpersonen sind dazu verpflichtet, benannte Verdachtsfälle zu dokumentieren und in der Dienststelle vorzuhalten. Die Weitergabe eines Verdachtsfalles und alle daraus folgenden Schritte sind der Dokumentation beizufügen.

Des Weiteren ist es uns bewusst, dass es bei Bildungs- und Rüstzeitangeboten vorkommen kann, dass Fallbeispiele aus den Arbeitsbereichen der Teilnehmenden vorgestellt oder persönliche Erfahrungen geschildert werden. Diese können beim ersten Hören anscheinend keinen Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt bzw. sexuellem Missbrauch haben, es kann jedoch direkte/r oder versteckte/r Gewalt/ Missbrauch zur Sprache kommen. Es ist unsere Aufgabe, dafür sensibel zu sein und zu reagieren. Das heißt, gegebenenfalls im Gespräch mit der/m Teilnehmenden (eventuell unter vier Augen) zu erörtern, was genau vorliegt.

Es ist uns bewusst, dass sexueller Missbrauch oft ermöglicht wird, indem es Bedingungen gibt, welche einen Missbrauch befördern. Dazu können Menschen zählen, welche starke Vermutungen haben oder die sich in ihrer Einschätzung sehr sicher sind, die aber aus verschiedenen Gründen entsprechende Stellen nicht informieren.

## **9. Fehlerkultur und Beschwerdemanagement**

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

Daraus schlussfolgern wir, dass Verdachtsfällen nachgegangen werden muss und wir uns dabei Hilfe und Unterstützung außerhalb unserer Einrichtung suchen.

Wir regeln im Falle der Meldung eines Verdachtsfalles das Vorgehen im sogenannten Beschwerdemanagement, im Folgenden beschrieben.

### **9.1. Allgemeines Beschwerdemanagement**

Im Beschwerdemanagement werden allgemeine Beschwerden (Unzufriedenheit, Kritik, Missstand), die Mitarbeitende oder Teilnehmende vorbringen, bearbeitet. Das Einreichen von Beschwerden erfolgt unter Bekanntgabe der meldenden Person an die Geschäftsstelle der Männerarbeit oder über den anonymen Weg (Meldestelle der EVLKS). Ein Musterbogen für die Meldung steht zur Verfügung (siehe Homepage EVLKS).

### **9.2. Beschwerdebearbeitung**

Die Dienstellenleitung nimmt die Beschwerde entgegen. Mit Sorgfalt und Achtsamkeit der/den betroffenen Personen(en) gegenüber wird das weitere Vorgehen koordiniert. Die Beschwerde wird dokumentiert. Ein Muster zur Beschwerdedokumentation steht zur Verfügung (siehe Homepage EVLKS).

## **10. Aufarbeitung und Rehabilitierung**

Im Falle einer Falschbeschuldigung von Personen und Trägern ist es notwendig, eine Strategie zu entwickeln, welche die in diesem Zusammenhang stehenden Personen rehabilitiert.

Das heißt,

- Sensibilisierung aller Beteiligten über die Folgen der Falschbeschuldigung
- Erkennen der Motivlage bezüglich der Falschbeschuldigung
- Unterbindung des weiteren Verbreitens des Verdachtes
- Inanspruchnahme von Supervision und weiteren externen Beratungen für alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Betroffene, Familien etc.)
- Unterstützung bei Wiedereingliederung der zu Unrecht beschuldigten Person an ihrem Arbeitsplatz oder die Schaffung einer anderen Arbeitsmöglichkeit
- Sorgfältiger Umgang mit Fehlinterpretation im Meldefall
- Bewusstseinsschärfung für nicht aufklärbare Vorfälle und Bemühen um einen formalen Abschluss (siehe auch: „Aktiv gegen Gewalt“, S. 14)

Wir sind bereit, alle diese beschriebenen Maßnahmen nur in engem Zusammenwirken mit den Ansprechstellen und anderen professionellen Beratungsangeboten zu bearbeiten.

### **10.1 Rehabilitierung von Betroffenen und Mitbetroffenen**

Unter „Betroffenen“ sind folgende Personen gemeint, die im Fall unserer Rehabilitationsstrategie berücksichtigt werden.

- Direkt betroffene Personen sind solche, denen gegenüber der Vorwurf des Missbrauchs gemacht wurde. Jedoch konnte die Tatsache nicht belegt werden. Grund für einen Verdacht können Mobbing oder Verunglimpfung sein.
- Indirekt betroffene Personen sind solche, welche z.B. verwandtschaftlich mit der verdächtigten Person in Verbindung stehen oder aus dem unmittelbaren Umfeld stammen.
- Weitere Personen sind solche, welche Kenntnis über einen Fall gewonnen haben, die einen Verdacht artikuliert haben und denen (zunächst) nicht geglaubt oder deren Mitteilung nicht nachgegangen wurde. Es sind Personen, die sich dem Vorwurf einer Verleumdung ausgesetzt sahen und/oder die arbeitsrechtliche Konsequenzen tragen mussten (z.B. Abmahnung).

Unsere Rehabilitationsstrategie umfasst folgende Handlungsempfehlungen gegenüber der/den betroffenen Person(en):

- 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

## **11. Evaluation und Überarbeitung**

Das Schutzkonzept wird im Zeitrahmen von 3-5 Jahren überprüft. Das trifft z.B. zu, wenn es bezüglich von Personen und Verantwortlichen in der EVLKS zu Veränderungen kommt.

## **12. Gewaltschutzkonzept zur Kenntnisnahme**

In der Männerarbeit wurde dieses Konzept von allen Mitarbeitenden zur Kenntnis genommen. Es wurde in einem gemeinsamen Prozess unter Einbeziehung des Beirates entwickelt.

## **13. Quellen**

„Aktiv gegen Gewalt“ Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt  
in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen, September 2022  
Weitere Informationen zum Rahmenschutzkonzept [www.evlks.de/rahmenschutzkonzept](http://www.evlks.de/rahmenschutzkonzept)

„Was tun bei Verdacht auf Gewalt? Handlungsleitfäden der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen“ (2023)

Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt  
<https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/44830> +

Dresden im November 2024  
ergänzende Änderung Januar 2025