



EVANGELISCHE
STUDIERENDENGEMEINDE
DRESDEN

Schutzkonzept

VERTRAUEN, RESPEKT UND KLARHEIT

1. Der Rahmen

1.1 Kontext, Ziel und Adressat:innen des Schutzkonzeptes der ESG Dresden

Die Evangelische Studierendengemeinde Dresden gehört zu den Einrichtungen und Werken der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens. Sie repräsentiert Kirche als besonderen Ort für Studierende aller Universitäten und Hochschulen in Dresden. Gleichmaßen ist sie eine Hochschulgruppe der TU Dresden. Folglich ist sie in diesem Schutzkonzept nicht nur dem und der einzelnen verpflichtet, sondern ebenfalls rechenschaftspflichtig gegenüber und verbunden mit den Beratungsstrukturen der Institutionen von Kirche und Hochschule.

Studierende finden in der ESG Dresden Heimat auf Zeit in Gestalt von umfassenden Bildungsangeboten, Seelsorge, Beratung für internationale Studierende und spiritueller Begleitung in vielfältigen Gottesdienstformen. Hier ist Raum, um sich auszuprobieren und entsprechend dem Motto der ESG Dresden „Leben lernen“ die eigene Persönlichkeit zu entwickeln.

Alle in der ESG aktiven Menschen verbindet in der Regel ein akademisches Umfeld, das ihren Alltag und ihre Weltsicht prägt. Durch die unterschiedlichen Herkünfte der Studierenden ist die ESG Dresden ein Ort, an dem verschiedene Frömmigkeiten und Lebenswelten einander begegnen können.

Gestaltet wird die ESG überwiegend durch ehrenamtlich aktive Studierende, die in strukturierten Gremien (Kreis der Vertrauensstudierenden, Geschäftsführender Ausschuss) und

Interessengruppen (AGs, Kleinkreise) tätig sind. Eine Pfarrperson begleitet hauptamtlich das gemeindliche Leben der ESG theologisch, seelsorgerlich und organisatorisch. Sie wohnt mit ihrer Familie im Haus.

Das Haus der ESG Dresden in der Liebigstraße 30 hat den Charakter eines offenen Hauses. Viele ehrenamtlich Tätige haben einen Schlüssel zu den Räumen der ESG, die auch abseits der öffentlichen Veranstaltungen genutzt werden. Die Räume werden auch an Gruppen vermietet, die Seminare durchführen oder Feste feiern. Auf dem Gelände steht ein Fairteiler, der von der Initiative Foodsharing betreut wird und somit auch für alle Interessierten zugänglich ist, die nicht mit der ESG direkt verbunden sind.

Menschen in der ESG Dresden bewegen sich darüber hinaus in einer sensiblen Lebensphase, die sich in einer sensiblen Phase der Orientierung hinsichtlich der eigenen Persönlichkeit, der eigenen geschlechtlichen Identität sowie der Frage nach einer möglichen Partner:innenschaft bewegen.

Die ESG Dresden ist sich ihrer Verantwortung gegenüber den ihnen anvertrauten Menschen in ihrem beruflichen und ehrenamtlichen Tun bewusst. Die christliche Haltung der Nächstenliebe und Vergebung wird nicht verwechselt als missverständene Geschwisterlichkeit oder als Harmoniezwang.

Das Ziel dieses Schutzkonzeptes ist, für mögliche Grenzverletzungen zu sensibilisieren und ein sicheres Umfeld für die Begegnung junger Erwachsener zu schaffen. Hierzu bedarf es der Offenheit

und Sensibilität aller Menschen in der ESG, eine Atmosphäre wohlwollenden Vertrauens, einer Kultur der Achtsamkeit sowie eindeutiger Normen und Regeln im Umgang miteinander. Gewalt und sexualisierte Gewalt soll vor allen Dingen verhindert und im Fall ihres Eintretens erkannt, beendet und aufgearbeitet werden.

Das Schutzkonzept richtet sich an alle Menschen in der ESG Dresden, da sie nur gemeinsam an einer Kultur des Vertrauens, des Respektes und der Klarheit arbeiten können. Es bietet Orientierung für jene, die grenzverletzendes Verhalten erfahren und beobachten sowie allen, die sich über das Schutzkonzept der ESG informieren wollen.

(einige Textstellen aus dem Konzept der ESGen im Rheinland übernommen)

1.2 Definitionen Gewalt und sexualisierte Gewalt [im Kontext der ESG Dresden]

Gewalt und Diskriminierung

Unter Gewalt verstehen wir alle Angriffe auf die körperliche, geistige und seelische Selbstbestimmtheit und Unversehrtheit einer Person. Die eigene Selbstbestimmtheit und Unversehrtheit kann abschließend allein die betroffene Person beurteilen, wofür sie sich ebenfalls beraten lassen kann. Dabei sei neben der persönlichen Beratung mit befreundeten und vertrauten Personen auch die professionelle Beratung in unterschiedlichsten Formen (Seelsorge, kirchliche und nichtkirchliche, Beratungsstellen, Verein für Betroffene, Wildwasser e.V., Psychotherapie, Weißer Ring) betont.

Gewalt beinhaltet sowohl nonverbale, verbale als auch analoge und digitale Angriffe. Als Studierendengemeinde, die ihre Aktivitäten digital koordiniert und bewirbt, ist auch die Diskriminierung im digitalen Raum ein relevanter Teil, der uns als Gemeinde betreffen kann. Wir unterscheiden außerdem zwischen unabsichtlichem und absichtlichem diskriminierendem Verhalten, was entweder übergriffig oder nötigend ist.

Unter Diskriminierung verstehen wir vermeintlich Unterscheidungen zwischen Menschengruppen, die zu Ungleichbehandlungen und gesellschaftlicher Benachteiligung führen. Dabei wird den Betroffenen die Gleichwertigkeit aufgrund ihrer Andersartigkeit abgesprochen.

Zu unabsichtlichem diskriminierendem Verhalten zählt grenzverletzendes Verhalten, welches aus Unwissenheit oder einer fehlenden Wahrnehmung heraus, persönliche Grenzen verletzt. Es dient

dabei aber nicht dazu Macht über eine andere Person auszuüben und wird oft nicht als diskriminierend verstanden. Dazu gehören zum Beispiel unbedachte verletzendes Fragen, Äußerungen, Sprache und Witze.

Das absichtliche diskriminierende Verhalten unterteilen wir in übergriffiges und nötigendes Verhalten. Beide dienen dabei dazu Macht über eine andere Person auszuüben. Ist sich die handelnde Person ihrer Absicht Macht auszuüben bewusst, wird das absichtliche diskriminierende Verhalten strategisch und planvoll eingesetzt. Hierbei kommt es zur bewussten Ausgrenzung und zur Missachtung von Widerspruch, auch von Dritten.

Nötigendes Verhalten unterscheidet sich von übergriffigem Verhalten dadurch, dass hier bewusst die Würde des Menschen verletzt wird. Hierbei kann es sich gegebenenfalls um einen Straftatbestand handeln. Beim nötigenden Verhalten ist sich die handelnde Person zudem in jedem Fall ihres Interesses Macht auszuüben, bewusst.

So fallen unter übergriffiges diskriminierendes Verhalten beispielsweise verachtende Kommentare, diskriminierende Fragen, ausschließende Settings und Mobbing im weiteren Sinne (z.B. in Form des allgemeinen Sprachgebrauchs). Dagegen gehören zum nötigenden diskriminierenden Verhalten physische und psychische Gewalt, Mobbing im engeren Sinne (absichtliche, gezielte, wiederholte Angriffe mit dem Ziel der Ausgrenzung; über längeren Zeitraum).

Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Unter sexualisierter Belästigung und Gewalt verstehen wir alle Angriffe auf die sexuelle Selbstbestimmtheit und Unversehrtheit einer Person. Die sexuelle

Unversehrtheit und Selbstbestimmtheit ist dort beeinträchtigt, wo individuelle (Scham-)grenzen einer Person überschritten werden und gegen ihren Willen sexuelle Bemerkungen oder Handlungen an ihr vollzogen werden. Auch hier gilt: über die sexuelle Selbstbestimmtheit und Unversehrtheit urteilt abschließend die betroffene Person, gegebenenfalls mithilfe geeigneter Beratung. Sexualisierte Gewalt findet dabei verbal, nonverbal, analog und digital statt. Auch hier unterscheiden wir zwischen unabsichtlichen grenzverletzendem Verhalten und absichtlichen Verhalten, was entweder übergriffig oder nötigend ist.

Als unabsichtliches grenzverletzendes Verhalten im Kontext der sexualisierten Gewalt, zählt Verhalten welches aus Unwissenheit oder einer fehlenden Wahrnehmung von (Scham-)grenzen heraus, persönliche Grenzen verletzt. Es dient dabei aber nicht dazu Macht über eine andere Person auszuüben und wird oft nicht als sexuell verstanden. Dazu gehören zum Beispiel unangebrachte und unerwünschte Komplimente oder Fragen, sexistische und sexualisierende Äußerungen, Sprüche und Witze oder ungefragte Berührungen und Annäherungen.

Das absichtliche Verhalten sexualisierter Belästigung und Gewalt unterteilen wir in übergriffiges und nötigendes Verhalten. Beide dienen dabei dazu Macht über eine andere Person auszuüben und missachten (Scham-)grenzen. Ist sich die handelnde Person ihrer Absicht Macht auszuüben bewusst, wird das Verhalten strategisch und planvoll eingesetzt.

Nötigendes Verhalten im Kontext sexualisierter Belästigung und Gewalt unterscheidet sich von übergriffigem Verhalten dadurch, dass hier eine radikale

Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung stattfindet und in jedem Fall strategisch und planvoll gehandelt wird. Hierbei handelt es sich gegebenenfalls um einen Straftatbestand. So fallen unter übergreifendes Verhalten sexualisierter Belästigung und Gewalt beispielsweise anzügliche und aufdringliche Blicke, sexualisierte bzw. sexuelle Körperhaltungen, Gesten, Fragen, Bemerkungen und Komplimente, Zweideutigkeiten und Äußerungen sexuellen Inhalts oder Tonfalls, Missachtung der üblichen körperlichen Distanz und mehrfaches Ignorieren von Widerspruch. Dagegen gehören zum nötigen Verhalten sexualisierter Gewalt Handlungen wie unsittliches Entblößen, ungefragtes Berühren intimer Stellen, Nötigung zum Ansehen pornographischer Materialien (Nötigung kann auch durch Versand digitaler Dateien erfolgen), Aufforderung zu sexuellen Handlungen und Vergewaltigung.

Unterlassene Hilfe

Als unterlassene Hilfe fassen wir auf, wenn jemand im Fall von diskriminierendem Verhalten und oder sexualisierter Gewalt die betroffene Person nicht unterstützt, obwohl es erforderlich und unter den eigenen persönlichen Umständen zumutbar wäre, insbesondere, wenn damit keine erhebliche eigene Gefahr oder das Risiko einer Verletzung einhergeht.

2. Prävention

2.1 Risikopotentialanalyse

2.1.1 Physische Räume in der ESG Dresden - Beschreibung und Maßnahmen zur Prävention

Die Evangelische Studierendengemeinde (ESG) Dresden ist in einer Jugendstilvilla in der Liebigstraße 30 zu Hause. Das Haus gehört der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens und wird auch von ihr verwaltet. Dabei nutzt sie mehrere Räume im Erd- und Untergeschoss sowie den Garten. Die Beschaffenheit des Hauses und der Räume sind gegeben und nur bedingt veränderbar. Umso wichtiger ist es, ggf. gefährdende Raumsituationen wahrzunehmen und auf diese hinzuweisen und ebenso Maßnahmen zu ergreifen, die potentielle Gefahren begrenzen.

Räume und Maßnahmen

Ein ausführliche Beschreibung der Räume nach Etage-Raum-Nutzung und Zweck-Fluchtwege-Gefahrenbewertung ist im Anhang dieses Schutzkonzeptes zu finden. Die Räume im Untergeschoss sind aufgrund ihrer Verortung (lange, dunkle Gänge, verwinkelt, abgeschieden), der vorhandenen Gitter (Einbruchschutz) und der Beleuchtung besonders in den Blick zu nehmen, da Menschen sich hier unwohl fühlen oder verlaufen könnten bzw. Täter:innen hier am meisten im Verborgenen agieren könnten.

Maßnahmen, um in den physischen Räumen Übergriffe zu erschweren, sind diese:

- Die Grundrisse des Hauses werden gut sichtbar ausgehängt und bekannt gemacht
- Bewegungsmelder werden in den Gängen im Untergeschoss installiert (Hinweis: die aktuellen Bewegungsmelder in den Steckdosen gelten erst einmal übergangsweise, fest installierte Bewegungsmelder sind in Arbeit (wichtig: schnelles Anschalten des Lichtes, ganzer Raum wird erfasst))
- Es wird (besonders im Untergeschoss) eine deutliche Beschilderung zum Ausgang angebracht
- Fluchtwegbeschilderung
- Wenn niemand in der ESG ist, sollen die Eingangstüren im Erdgeschoss und im Untergeschoss geschlossen sein (kein Schnapper)

Schlüssel

Alle Menschen in der ESG, die ein Amt innehaben oder einen Kleinkreis leiten oder in irgendeiner anderen Form aktiv in der ESG sind und unabhängig einen Zugang zum Haus benötigen, haben einen Schlüssel. Die Schlüssel werden von der Studierendenpfarrperson verwaltet, die auch eine Liste über die Schlüsselinhabenden führt. Die Schlüssel werden mit Erlöschen des Amtes an die Studierendenpfarrperson zurückgegeben. Diejenigen, die einen Schlüssel bekommen, ohne an einer Verhaltenskodexschulung teilgenommen zu haben (alle, die weder Vs noch im GAG sind), müssen diesen bei der Schlüsselübergabe zur Kenntnis nehmen und unterschreiben.

2.1.2 Nähe und Distanz

Nicht alles lässt sich durch Maßnahmen zur Begrenzung von potentieller Gewalt verhindert. Darum ist es überall dort, wo es in den Räumen der ESG Dresden zu Nähe zwischen Menschen kommen kann (auf dem Sofa, beim Tanzkleinkreis,...), wichtig, dass Menschen mit Selbstbewusstsein Nein sagen können, wenn ihnen diese Nähe unangenehm ist. Wir machen es uns zur Aufgabe, regelmäßig Hinweise und Bildungsangebote zu schaffen, die dieses Selbstbewusstsein stärken. Ebenso hängt zur Erinnerung an der Pinnwand im Erdgeschoss und in den Räumen des Untergeschosses ein Plakat, das mit „Nein heißt Nein!“ alle Menschen in der ESG mahnt, eigene Grenzen zu setzen und die Grenzen des und der anderen zu respektieren.

2.1.3 Mietparteien im Haus

Im Obergeschoss wohnt aktuell die Pfarrfamilie, im Dachgeschoss eine weitere Familie - ggf. mit Kindern. Die Familien stehen unter demselben Schutz wie die Menschen in der ESG. Sie verhalten sich gleichermaßen so, dass die Menschen in der ESG sich sicher und wohl fühlen können. Probleme sind - eventuell im Beisein von Dritten - zunächst im Gespräch zu klären, im schwereren Fällen über das Beschwerdeverfahren.

2.1.4 Fairteiler

Zu bemerken ist, dass auf dem Gelände der ESG Dresden ein 24/7 - zugänglicher Fairteiler steht, der durch die Initiative Foodsharing betrieben wird. Folglich haben zu allen Tag- und Nachtzeiten auch Menschen außerhalb der ESG einen Grund, das Gelände zu betreten. Im Fall eines auffälligen Verhaltens von Menschen (Eindruck des Ausspähens etc.), ist die Studierendenpfarrperson oder jemand aus dem Geschäftsführenden Ausschuss der Gemeinde (GAG) zu informieren.

2.1.5 Virtuelle Räume der ESG Dresden

Ein großer Teil der Kommunikationsstruktur der ESG Dresden findet digital in Messenger-Gruppen statt. Es gibt eine offizielle Gruppe, aktuell im Messenger-Dienst Telegram. Diese dient der Verbreitung von Informationen aus und über die Gemeinde und offizielle Veranstaltungen. Sie wird administriert durch den*die Webmaster*in, wobei eine Teilnahme an der Gruppe nur durch aktive Aufnahme der Mitglieder möglich ist. Weiterhin gibt es eine Vielzahl inoffizieller Gruppen, die auf der Selbstbestimmtheit ihrer Mitglieder und eine Kultur der Achtsamkeit aufbaut. Diese Gruppen sind nicht administrativ begleitet und ziehen alle ihre Mitglieder in die gegenseitige Verantwortung.

Die Webseite der ESG Dresden ist sprachlich inklusiv und möglichst barrierefrei gestaltet. Informationen sind leicht zugänglich und übersichtlich, auch das Schutzkonzept wird veröffentlicht. Es wird auf Daten- und Persönlichkeitsrechte innerhalb der Veröffentlichungen geachtet.

Es gibt zwei Newsletter (Veranstaltungsnewsletter, Gruppenverteiler) und eine Mailingliste, diese dienen als Maßnahme der Inklusion. Die damit verbundenen Daten werden vertraulich behandelt. Die Newsletter sind sprachlich inklusiv und möglichst barrierefrei gestaltet.

Die ESG Dresden hat agiert auf Social Media - Plattformen (aktuell: Instagram- und Facebook-Auftritt). Dort werden Bilder und Texte nur dann veröffentlicht, wenn sie der Kultur des Respektes, des Vertrauens und der Klarheit entsprechen. Es werden nur von den Menschen Bilder geteilt, die damit einverstanden sind. Um darauf aufmerksam zu machen gibt es einen Hinweis durch Aushang in der ESG-Villa (Foyer).

2.2 Prävention in unseren Strukturen - die besondere Verantwortung der ESG Engagierten

Die in der ESG engagierten Menschen haben in der Regel Zugänge zu Informationen, Schlüsseln und sind in einer besonderen Machtposition durch die Gestaltung der ESG in offiziellen Aufgaben. Das erfordert ein besonderes Maß an Verantwortung, die durch Transparenz und die Bereitschaft zur eigenen Sensibilisierung gestärkt werden soll:

Führungszeugnis:

Personen in folgenden Ämtern und Rollen müssen ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen:

Studierendenpfarrperson:

- Pfarrpersonen der EVLKS reichen alle 5 Jahre ein Führungszeugnis bei der Landeskirche ein

Ein Führungszeugnis müssen darüber hinaus vorlegen:

- alle Vs
- alle Menschen im GAG
- Verantwortliche Person für das NAS (sofern sie nicht Webmaster.in ist)
- Leitende von Kleinkreisen, die durch ein Hierarchieverhältnis (Leitende-Teilnehmende) funktionieren oder körpernah sind (Leitende in besonderer Verantwortung)

Das Führungszeugnis sollte nicht älter als 3 Jahre sein

Eine Briefvorlage zur Beantragung eines Führungszeugnisses liegt im Anhang/ Material bereit

Die Studierendenpfarrperson kümmert sich darum, dass die Führungszeugnisse angefordert werden, nimmt Einsicht in das Führungszeugnis und vermerkt die Vorlage mit Datum der Ausstellung und Datum der Einsichtnahme sowie ob es einen Vermerk gibt, der sich auf sexualisierte Gewalt und Gewalt gegenüber Menschen bezieht

Jeglicher Eintrag, der eine Straftat sexualisierter Gewalt und Gewalt gegenüber Menschen beschreibt, führt zum Ausschluss von einem Amt bzw. zum Nicht-Antreten-Können dieses Amtes. Weitere Einträge werden im Einzelfall betrachtet.

Verhaltenskodexschulung:

An einer Schulung zum Verhaltenskodex müssen teilnehmen:

- alle Vs
- alle Menschen im GAG
- Studierendenpfarrperson
- Verantwortliche Person für das NAS (sofern sie nicht Webmaster.in ist)

Die Teilnahme an einer Schulung zum Verhaltenskodex sollte nicht länger als 3 Jahre zurückliegen

Schulungstermine werden von der Studierendenpfarrperson durchgeführt, organisiert bzw. kommuniziert, z.B. in Kooperation mit dem Stadtjugendpfarramt Dresden denkbar sind gemeinsame Schulungstermine für die Engagierten in den sächsischen ESGen. Die Schulung soll

zeitnah zum Amtsantritt durchgeführt werden (Semesteranfang)

Die Verpflichtung zu Führungszeugnis und Schulung zum Verhaltenskodex sollten vor jeder Gemeindeversammlung den Kandidat:innen durch (durch die Studierendenpfarrperson) kommuniziert werden. Zeitnah zur Wahl ist das Führungszeugnis zu beantragen.

Den Verhaltenskodex sollen mindestens *unterschreiben*:

- alle Vs (mit Schulung)
- alle Menschen im GAG (mit Schulung)
- alle weiteren („kleinen“) Ämter (bei Schlüsselübergabe)
- alle Menschen, die darüber hinaus einen Schlüssel für die ESG bekommen bei Schlüsselübergabe (Kleinkreise, Arbeitsgruppen)
- alle Verantwortlichen, die für eine Einmietung einen Schlüssel bekommen (über die Bauchef:innen)

Die Unterschrift unter dem Verhaltenskodex sollte nicht länger als drei Jahre zurückliegen.

2.3 Prävention durch Bildung und Empowerment

Die ESG Dresden sorgt dafür, die Strukturen so zu gestalten, dass Gewalt verhindert wird bzw. aufgedeckt und aufgearbeitet werden kann. Als zweiten Baustein der Prävention verstehen wir aber auch Bildung und Empowerment.

Nicht alles lässt sich durch Maßnahmen der Prävention seitens der ESG regeln. Wichtig ist auch, dass jede Person in die Lage versetzt wird, selbstbewusst und selbstwirksam zu ihrem Schutz und zum Schutz anderer beizutragen.

Die ESG Dresden macht es sich deshalb zur Aufgabe, die zu ihr gehörenden Menschen so zu bilden, dass sie:

- ihre eigenen Grenzen und Rechte kennen und kommunizieren können
- gewalttätiges Verhalten erkennen und benennen können
- Formen der verbalen und physischen Selbstverteidigung anwenden können
- Maßnahmen zur Intervention kennen, wenn sie von Sexualisierter Gewalt und Gewalt betroffen sind
- denen beistehen können, die sich ihnen anvertrauen oder an denen man gewalttätiges Verhalten beobachtet hat (Bystander)

Dies kann durch folgende Formate passieren (Ideenliste):

- Gemeindeabend (Vortrag / Von-mit-für / Aktivabend)
- Themenabend von einem Betroffenen
- Juristische Perspektiven
- geistlicher Missbrauch
- theologische und kirchengeschichtliche Betrachtung von sexualisierter Gewalt (und Gewalt?)
- Thema auf Rüstzeiten
- Selbstverteidigungskurs über ein Semester (oder Crashkurs für Faule)

2.4 Die Kultur der Achtsamkeit in der ESG Dresden: Vertrauen, Respekt und Klarheit

Die Evangelische Studierendengemeinde (ESG) Dresden verfolgt das Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit nicht nur punktuell, sondern systematisch und strukturell in ihren institutionellen Rahmenbedingungen zu verankern. Dieser Anspruch spiegelt sich in der geplanten Integration achtsamkeitsbasierter Prinzipien in das Leitbild der ESG wider, womit eine normative Grundlage geschaffen werden soll, die sich durch alle Ebenen des gemeinschaftlichen Miteinanders zieht.

Ein zentraler Aspekt dieser Kultur ist die Entwicklung einer achtsamen, respektvollen Sprache, die auf Gewaltfreiheit und gegenseitiger Wertschätzung basiert. Dies schließt die Sensibilisierung für Nähe- und Distanzbedürfnisse ebenso ein wie die bewusste Gestaltung einer konstruktiven Fehlerkultur. Die Reflexion individueller Grenzen – seien sie körperlicher,

emotionaler oder geistiger Natur – wird als elementarer Bestandteil eines respektvollen Zusammenlebens verstanden. Damit verbunden ist das Ziel, Selbstbewusstsein und Sprachfähigkeit durch Bildungsangebote, Aufklärungsarbeit sowie durch die Vermittlung konkreter Handlungsoptionen zu stärken.

Diese Kultur der Achtsamkeit ist in der ESG bereits in vielfältiger Weise erlebbar. So zeichnen sich Diskussionen durch eine achtsame Gesprächsatmosphäre aus, in der das Ausredenlassen und aufmerksames Zuhören einen hohen Stellenwert besitzen. Bei Veranstaltungen wie dem „Theologischen Feuer“, das religiöse und moralische Tiefenüberzeugungen berührt, wird bewusst ein Disclaimer vorangestellt, um sensiblen Themen mit der notwendigen Vorsicht zu begegnen. Auch das bewusste Nachfragen nach individuellen Grenzen sowie das Einholen von Einverständnis – etwa im Rahmen gottesdienstlicher Berührungen – zeugen von einer gelebten Achtsamkeit.

Weitere konkrete Ausprägungen dieser Haltung zeigen sich in kleinen, aber bedeutsamen Gesten: Stimmungsrunden vor Arbeitsphasen, die Möglichkeit zum Nein-Sagen bei der Übernahme von Aufgaben und Ämtern, sowie eine physisch wie emotional wohlthuende Atmosphäre, die sich u.a. in der Bereitstellung von Essen, Getränken, Heizung und Decken manifestiert. Im Umgang mit dem sensiblen Thema sexualisierter Gewalt zeigt sich Achtsamkeit in der aktiven Arbeit am Schutzkonzept, das durch Maßnahmen wie Bewegungsmelder, Verhaltenskodizes und die Einholung von erweiterten Führungszeugnissen konkretisiert wird. Zudem wird Transparenz als ein

Grundpfeiler achtsamer Kommunikation verstanden: Begriffe, Strukturen und Abkürzungen werden erklärt, um Teilhabe zu ermöglichen und Hierarchien abzubauen.

Auch in der Sprache wird auf Achtsamkeit geachtet – insbesondere durch den bewussten Einsatz gendergerechter Formulierungen im gesprochenen wie im schriftlichen Wort. Ein kontinuierlicher Prozess der Selbstreflexion und kritischen Auseinandersetzung mit eigenen Verhaltensweisen wird aktiv gefördert, was wiederum eine offene und lernbereite Fehlerkultur ermöglicht.

Gleichzeitig ist sich die ESG bewusst, dass diese Kultur weiterentwickelt werden muss. So ist beispielsweise die Willkommenskultur noch ausbaufähig, insbesondere in Hinblick auf neue Gemeindemitglieder, die aus Kontexten mit Harmoniezwang stammen und oft überangepasst agieren. Hier soll ein stärkeres Bewusstsein geschaffen und Räume für authentisches Verhalten geöffnet werden. Auch der Umgang mit strukturellem Druck – etwa durch unaufschiebbare Aufgaben bei begrenzten personellen Ressourcen – bedarf einer Reflexion: Ziel ist die Etablierung klarer Prioritäten, die gemeinschaftlich getragen und transparent kommuniziert werden.

Langfristig möchte die ESG eine Kultur entwickeln, die ermutigt, innerhalb gesetzter Grenzen auch kontroverse Positionen zu vertreten – mit dem Ziel, kreative Prozesse und konstruktive Lösungen zu fördern. Die Einübung einer gesunden Streit- und Diskussionskultur ist hierfür essenziell. Ebenso sollen Ängste und Sorgen im Miteinander einen angemessenen Raum erhalten. Eine respektvolle Sprache im Reden über andere Personen und Gruppen soll ebenso

zur Selbstverständlichkeit werden wie ein vertieftes ökumenisches Verständnis füreinander.

Um diese Ziele zu erreichen, setzt die ESG auf konkrete Maßnahmen: Neben der Einführung von Disclaimern vor Veranstaltungen und der Etablierung transparenter Priorisierungsprozesse, soll insbesondere die gemeinsame Reflexion in Leitungsgremien und Arbeitsgruppen intensiviert werden. So entsteht Schritt für Schritt eine Gemeinschaft, die achtsames Handeln nicht nur postuliert, sondern im Alltag konkret lebt und weiterentwickelt.

Ethische Leitlinien in der Seelsorge:

Die ESG Dresden sieht sich den ethischen Leitlinien der Ev. Luth. Landeskirche Sachsens für haupt- und ehrenamtliche Seelsorgende verpflichtet. Sie basieren auf dem christlichen Menschenbild, das die Würde, Freiheit und Selbstbestimmung jedes Menschen betont. Seelsorge wird als eine besondere, auf Vertrauen gegründete Kommunikationsform verstanden, in der Menschen Begleitung bei Lebens-, Glaubens- und Krisenfragen suchen.

Die ethischen Leitlinien umfassen folgende zentrale Grundsätze:

Respekt, Würde und Integrität:

Jeder Mensch wird achtsam und diskriminierungsfrei behandelt; seine Eigenständigkeit und persönlichen Grenzen werden geachtet.

Absichtslose Haltung und

Missbrauchsprävention:

Seelsorge erfolgt ohne eigennützige oder manipulative Absichten. Machtverhältnisse werden reflektiert, Missbrauch jeglicher Art ausgeschlossen. Glaubensfragen

dürfen nicht übergriffig interpretiert werden.

Vertraulichkeit: Seelsorgegespräche unterliegen strengster Verschwiegenheit, einschließlich des Beichtgeheimnisses. Ausnahmen bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung der betroffenen Person.

Unentgeltlichkeit: Seelsorge ist ein kostenloses Angebot, das christliche Nächstenliebe und Gemeinsinn widerspiegelt.

Reflexions- und Abgrenzungsfähigkeit: Seelsorgende reflektieren ihre Rolle, persönliche Themen und Beziehungsdynamiken. Sie trennen Verantwortlichkeiten klar, etwa zwischen Seelsorge und Leitungsaufgaben.

Qualifikation und institutionelle Einbindung: Seelsorgende sind ausgebildet und nehmen regelmäßig an Fortbildungen und Supervision teil. Sie sind in kollegiale Strukturen eingebunden und erhalten Unterstützung bei ethischen Fragestellungen oder in Krisensituationen.

3. Intervention

3.1 Melde- und Beschwerdeverfahren Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren in der ESG – Achtsamkeit im Miteinander junger Erwachsener

In der Evangelischen Studierenden-gemeinde (ESG) Dresden ist eine gelebte Kultur der Achtsamkeit ein zentrales Anliegen. Diese zeigt sich besonders in einer offenen **Fehlerkultur** und in transparenten, zugänglichen **Beschwerde-möglichkeiten**. Beide Elemente sind entscheidend für ein respektvolles und sicheres Miteinander, insbesondere in einer Gruppe junger Menschen, die gemeinsam Glauben und Leben teilen.

Fehlerkultur

Eine achtsame Fehlerkultur bedeutet, dass wir Fehler nicht vorschnell Einzelpersonen zuschreiben, sondern sie als Hinweise auf strukturelle oder kommunikative Herausforderungen im Miteinander verstehen. In der ESG schaffen wir Räume, in denen Schwierigkeiten benannt, gemeinsam reflektiert und als Lernchancen genutzt werden können. Es geht darum, aus Fehlern zu lernen, statt Schuld zu verteilen.

Jede:r soll sich sicher fühlen, Beobachtungen oder Missstände anzusprechen – in dem Wissen, dass professionell, wertschätzend und lösungsorientiert damit umgegangen wird. Fehler und Konflikte werden nicht tabuisiert, sondern ernst genommen und in der Gruppe oder mit Vertrauenspersonen konstruktiv bearbeitet.

Unsere Fehlerkultur bedeutet:

- Wir gehen offen und sachlich mit Problemen um.
- Wir reflektieren Ursachen gemeinsam – ohne Schuldzuweisungen.
- Wir fördern gegenseitige Unterstützung bei der Bewältigung von Fehlern.
- Konstruktive Kritik ist willkommen – sie hilft uns, als Gemeinschaft zu wachsen.
- Bei gravierendem Fehlverhalten werden klare Konsequenzen gezogen.

Beschwerdeverfahren

Gerade junge Erwachsene erleben sich in kirchlichen Strukturen manchmal ohnmächtig oder nicht ernst genommen. In der ESG ist es uns wichtig, dass sich alle – unabhängig von Rolle, Alter oder Dauer der Zugehörigkeit – als handlungsfähig erleben und sich bei Schwierigkeiten oder Missständen vertrauensvoll äußern können. Dazu schaffen wir **niedrigschwellige, transparente und sichere Beschwerdemöglichkeiten**, die allen zugänglich sind – ob im Gespräch, schriftlich, anonym oder digital.

Konkret

- Briefkasten auf Toilette- wer ist dafür verantwortlich? (ganz anonym)
- Transparenz: Wer ist konkret ansprechbar (Vorsitz, Stellvertretung, USB, Pfarrperson)? (Person der Wahl)
-

- E-Mail-Adresse oder Kontaktformular auf Webseite: meldung@esg-dresden.de (geht an oben genannte Personen) (Mail an Team)
- Transparenz in Telegramgruppe: Wen kannst du informieren?

Beschwerden sind keine Störung des Gemeinschaftslebens, sondern Ausdruck einer aktiven Beteiligungskultur. Wer sich beschwert, übernimmt Verantwortung – und wird in der ESG gehört.

Ein faires Beschwerdesystem in der ESG bedeutet:

- Beschwerden sind **sanktionsfrei** und können auch **anonym** eingebracht werden.
- Die Bearbeitung erfolgt durch **unbefangene und vertrauenswürdige Ansprechpersonen**.
- Wer ehren- oder hauptamtlich in der ESG tätig ist, ist **in jedem Fall meldepflichtig!**
- Rückmeldungen erfolgen **zeitnah** – sofern gewünscht und möglich.
- Die Verfahren sind **einfach, transparent und allen bekannt**.

Alle werden ermutigt, sich zu beteiligen und ihre Grenzen zu artikulieren.

In der ESG verstehen wir Fehler und Beschwerden nicht als Störung, sondern als Chance zur Weiterentwicklung – für *jeden Einzelnen* und für uns als Gemeinschaft. So leben wir Achtsamkeit auch in herausfordernden Momenten und stärken eine Kultur, die auf Vertrauen, Offenheit und gegenseitiger Verantwortung basiert.

Handlungsleitfaden bei Verdacht auf Gewalt gegenüber Erwachsenen (EVLKS)

Bei einem Verdacht auf Gewalt in der ESG,
handeln wir nach folgendem Leitfaden:
<https://www.evlks.de/handeln/hilfe-und-unterstuetzung/praevention-intervention-und-hilfe-bei-sexualisierter-gewalt/intervention>



Der erste Schritt ist immer: Such dir eine professionelle Ansprechstelle, um deinen Fall zu beraten.

Wenn du möchtest, kannst du dir in der ESG auch noch eine weitere Person deines Vertrauens suchen.

Wenn du nicht weißt, wen du ansprechen kannst, stehen auf jeden Fall immer die/ der GAG-Vorsitze, die/ der Umwelt- und Sozialbeauftragte (USB) sowie die Studierendenpfarrperson zur Verfügung.

Mit wem kann ich mich beraten, bevor ich einen Fall melde?

Häufig ist es nicht leicht einzuschätzen, ob ein Verhalten Grenzen überschreitet oder ob bestimmte Anhaltspunkte eine Meldung an die zuständigen Stellen rechtfertigt.

Im Anhang findest du kirchliche und nichtkirchliche Institutionen, an die du dich wenden kannst, wenn du Rat oder Hilfe bei einem Fall suchst (Stand Juni 2025):

2. Leitung - wer muss informiert werden und den Fall übernehmen?

je nach Fall:

Bei Verdacht **gegenüber der Studierendenpfarrperson:**

Superintendent Christian Behr
An der Kreuzkirche 6
01067 Dresden
Telefon: 0351/4393910
E-Mail: christian.behr@evlks.de

Landeskirchenamt (über die Ansprech- und Meldestelle siehe oben in der Tabelle)

Bei Verdacht **gegenüber ehrenamtlichen Mitarbeitenden und allen weiteren:**

Geschäftsführender Ausschuss der Gemeinde
(gag@esg-dresden.de bzw. gag-vorsitz@esg-dresden.de)

3. Pressestellen:

Dresdner Kirchenbezirke:

Evangelisch in Dresden –
Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktstelle
Kirche

Meike Griesse-Storck
An der Kreuzkirche 6
01067 Dresden

Telefon: 0351 4393915

E-

Mail: evangelischekirche.dresden@evlks.de

Landeskirche:

Pressesprecherin, Leiterin der Stabsstelle
Kirchenrätin Tabea Köbsch
Lukasstraße 6

01069 Dresden

Telefon: 0351 4692-114

E-Mail: tabea.koebsch@evlks.de

4. Interventionsteam

Der GAG beruft bei der Meldung ein Interventionsteam ein und bearbeitet anhand eines Interventionsplans den Fall: Zum **Interventionsteam** gehören durch ihr Amt:
GAG-Vorsitzende:r oder Stellvertreter:in
Umwelt- und Sozialbeauftragte:r
Studierendenpfarrperson

extern: Präventionsbeauftragte:r der
Dresdner Kirchenbezirke

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche

Mitarbeitende / Ehrenamtliche zusätzlich:

- Superintendent:in
- Leiter:in des Regionalkirchenamtes
- der Dresdner Kirchenbezirke
Öffentlichkeitsarbeit bzw.
Landeskirche

Wichtig: Wenn eine der oben genannten Personen die einbringende oder die verdächtige Person ist, kann sie nicht Teil des Interventionsteams sein.

Das Interventionsteam berät den Fall und klärt das weitere Vorgehen, hier kann auf die Professionalität der Präventionsbeauftragten gesetzt werden. Die zuständige Stelle arbeitet entsprechend des Rahmenschutzkonzeptes der EVLKS mit dem Interventionsteam nach einem festgelegten Interventionsplan. Er hilft bei einem Verdacht auf sexualisierte und andere Formen von Gewalt schnell und professionell zu handeln. Die Beteiligten erhalten Handlungssicherheit und der Schutz der Betroffenen wird gewährleistet.

Der Interventionsplan enthält insbesondere folgende Schritte:

- Einschätzung und Beurteilung des gemeldeten Verdachtes
- Schutzmaßnahmen für die Betroffenen, Unterstützung, Vermittlung von Hilfs- und Beratungsangeboten
- Beteiligung und Information von Betroffenen und weiteren Beteiligten
- Prüfung und Umsetzung arbeitsrechtlicher Schritte
- Prüfung und ggf. Meldung an Strafverfolgungsbehörden und andere Behörden
- Umgang mit Öffentlichkeit und Medien
- Zusammenarbeit mit der Meldestelle: Information, Verlaufsmeldungen, Abschlussbericht
- Schritte zur Aufarbeitung
- ggf. Schritte zur Rehabilitation, wenn sich ein Verdacht nicht bewahrheitet
- durchgängige Dokumentation
- Abschluss der Fallbearbeitung; Reflektion / Evaluation für die Präventionsarbeit

4. Rehabilitation

1.) Rehabilitation bei unbegründeten Verdächtigungen und Falschbeschuldigungen

Zielsetzung:

Auch innerhalb der ESG kann es zu Situationen kommen, in denen eine Beschuldigung – etwa im Kontext sexualisierter Gewalt oder grenzverletzenden Verhaltens – sich im Nachhinein als unbegründet oder falsch herausstellt. In solchen Fällen ist es unser Anliegen, für alle Beteiligten transparent, gerecht und achtsam zu handeln. Ziel ist die faire Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person – sowie gegebenenfalls auch der ESG als Gemeinde.

Ursachen für unbegründete Verdächtigungen:

Es kann unterschiedliche Gründe geben, warum ein Verdacht im Nachhinein als falsch oder unbegründet eingeordnet werden muss:

- Aussagen oder Beobachtungen wurden missverstanden oder fehlinterpretiert. In solchen Fällen ist es wichtig, die Situation offen und nachvollziehbar aufzuklären, ohne Schuldzuweisungen.
- In seltenen Fällen kann auch eine bewusste Falschbeschuldigung vorliegen. Ist die beschuldigende Person minderjährig, muss mit ihr pädagogisch und seelsorgerlich aufgearbeitet werden, wie es dazu kam. Bei erwachsenen Personen kann ggf. auch eine juristische Prüfung notwendig sein.

Bausteine einer Rehabilitierungsstrategie:

Um in solchen Fällen verantwortungsvoll zu handeln, umfasst unsere Rehabilitierungsstrategie folgende Aspekte:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die teils tiefgreifenden Folgen einer Falschbeschuldigung – für die beschuldigte Person, ihr Umfeld sowie für die Gemeinde.
- Vermeidung und ggf. aktives Stoppen der Weiterverbreitung von Verdachtsmomenten, sobald deren Unbegründetheit klar ist.
- Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Teamsupervision, Seelsorge oder externer Beratung.
- Aktive Unterstützung bei der Wiedereingliederung der zu Unrecht beschuldigten Person in die ESG-Gemeinschaft – oder, wenn gewünscht oder nötig, das Angebot einer alternativen Rolle oder Aufgabe (bei der Pfarrperson).
- Aufarbeitung der Ursachen: Warum kam es zur Beschuldigung? Welche Bedürfnisse oder Konflikte lagen möglicherweise dahinter?
- Keine Sanktionierung von Personen, die in guter Absicht Beobachtungen oder Verdachtsmomente geäußert haben, auch wenn sich diese später als unbegründet herausstellen.
- Klare und Information an alle direkt einfühlsame informierten Personen darüber, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat.

Umgang mit nicht aufklärbaren Fällen:

Gibt es keinen eindeutigen Ausgang – etwa weil Aussage gegen Aussage steht – ist es dennoch wichtig, eine Haltung der Fairness und Offenheit zu wahren. Auch hier sollen oben genannten Bausteine zur Rehabilitation greifen, solange kein belastender Nachweis vorliegt. Im Interventionsteam soll der Umgang mit diesen Fällen geklärt werden.

2.) Rehabilitation von betroffenen Personen

Auch Menschen, die von einem Vorfall oder Verdacht direkt oder indirekt betroffen waren – ob durch Rückzug, Isolation oder Vertrauensverlust – sollen in unserer ESG Unterstützung erfahren:

- Wir respektieren Entscheidungen zum Rückzug, drücken aber zugleich offen die Einladung aus, jederzeit wieder Teil der Gemeinschaft zu sein.
- Wer einen Verdacht gemeldet hat und sich in seiner Wahrnehmung zunächst nicht ernst genommen fühlte, hat ein Recht auf eine ehrliche Rückmeldung, eine Bitte um Entschuldigung und das Wissen, dass der Fall nun aufgearbeitet wird.

Diese Haltung spiegelt unser Verständnis von gelebter Verantwortung, christlicher Gemeinschaft und einem respektvollen Miteinander in der ESG Dresden wider.

5. Aufarbeitung – hinsehen, verstehen, heilen

In der ESG Dresden gehört zur gelebten Achtsamkeit auch der offene und ehrliche Umgang mit belastenden Erfahrungen. Wenn etwas vorgefallen ist – ob ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt, grenzverletzendes Verhalten oder ein anderes schwerwiegendes Ereignis –, geht es nicht nur darum, schnell zu handeln (Intervention), sondern auch darum, *im Nachhinein gut hinzusehen*.

Aufarbeitung heißt für uns: Wir nehmen uns Zeit, zu verstehen, was geschehen ist, welche Strukturen beteiligt waren – und was wir als Gemeinschaft daraus lernen können. Das ist schmerzhaft, aber notwendig, um Vertrauen zu stärken und künftige Fehler zu vermeiden.

Institutionelle Aufarbeitung: Verantwortung übernehmen, Strukturen verändern

Wenn etwas in der ESG passiert ist, das unser Miteinander erschüttert, schauen wir nicht weg. Wir gehen dem Geschehen gemeinsam auf den Grund – ehrlich, achtsam und mit externer fachlicher Unterstützung, wenn es mindestens eine Person einfordert. (Beispiele für Gründe: starke emotionale Betroffenheit, Ratlosigkeit, persönliche Verflechtungen, Bedarf an Moderation oder Supervision, Misstrauen in das beratende Gremium, ...) Das bedeutet konkret:

- Wir fragen: *Was ist geschehen? Wie konnte es dazu kommen?*
- Wir benennen Fehler – ohne Schuldzuweisungen, aber mit Verantwortungsbewusstsein.

- Wir verändern Strukturen, die zu Unsicherheit, Intransparenz oder Schweigen geführt haben.
- Wir holen externe Fachstellen dazu (z.B. Präventionsbeauftragte des Dresdner Kirchenbezirke), um mit einem klaren Blick von außen zu arbeiten.
- Wir dokumentieren, was wir herausgefunden und verändert haben – als Teil unserer Schutzkultur.

Das Ziel: Wir arbeiten fortwährend daran, dass die ESG, ein sicherer Ort bleibt und (wieder) wird, auch nach schwierigen Erfahrungen.

Individuelle Aufarbeitung: Menschen stärken, Wege zurück ermöglichen (ähnlich wie bei Rehabilitation betroffener Personen):

Für direkt oder indirekt betroffene Menschen ist Aufarbeitung ein Prozess, der begleitet werden muss. Manche ziehen sich zurück, andere fühlen sich nicht gesehen oder ernst genommen.

Deshalb ist uns wichtig:

- Verständnis und Entgegenkommen für Rückzug oder Stille.
- Klare Rückmeldungen, wenn auf Hinweise nicht angemessen reagiert wurde.
- Gespräche, in denen wir erklären, was geschehen ist – und was wir daraus machen.
- Angebote zur Begleitung, Unterstützung oder Beratung durch interne und externe Ansprechpersonen (s. vorn).

Das Ziel: Aufarbeitung ist für uns kein bürokratischer Akt – sondern ein Weg der **Verantwortung, Beziehung und Heilung**. Sie hilft uns, als ESG Dresden nicht nur nach außen achtsam zu sein, sondern auch nach innen **ehrlich, lernbereit und solidarisch**.

6. Aktualisierung des Schutzkonzeptes - Schutzprozesse lebendig halten

Das Schutzkonzept hat das Ziel, wirksam Gewalt und sexualisierte Gewalt in der ESG Dresden zu verhindern und im Fall ihres Eintretens zu erkennen, beenden und aufzuarbeiten. Es ist nicht „für die Schublade“ gedacht, sondern soll gelebt werden - sowohl in der Kultur des Vertrauens, des Respekts und der Klarheit als auch in konkreten Maßnahmen der Evaluation und der Verantwortlichkeit.

Diese Maßnahmen sind:

- Bei Wechsel der Person im Amt der/ des GAG-Vorsitzenden, der/ des Umwelt- und Sozialbeauftragten sowie der Studierendenpfarrperson ist insbesondere auf das Schutzkonzept hinzuweisen.
- Die Kontaktstellen (Beratungsstellen innerkirchlich sowie nicht-kirchlich) sind einmal im Jahr auf ihre Aktualität zu prüfen, dafür ist der/ die USBler:in zuständig (wird keine USBler:in gewählt, obliegt es der/ dem Vorgänger:in diese Aufgabe innerhalb des GAGs zu delegieren)

- Regelmäßige
Bildungsveranstaltungen zum
Thema Prävention für alle
ESGler:innen, z.B. im Rahmen eines
Von-mit-Für-Gemeindeabends
- Der Melde-Briefkasten sowie die
Mailadresse [meldung@esg-
dresden.de](mailto:meldung@esg-dresden.de) dienen auch als
Möglichkeit, Anmerkungen zum
Schutzkonzept zu geben.
- Durch die Verankerung des
Schutzkonzeptes im Leitbild, wird
dieses zur GAG-Rüstzeit vor dem
Wintersemester regelmäßig
hinsichtlich Aktualität, Wirksamkeit
und Bekanntheit reflektiert
- Bei Bedarf kann eine AG zur
Aktualisierung des
Schutzkonzeptes ins Leben
gerufen werden
- Aktualisierungen im Schutzkonzept
sind der Gemeinde zeitnah
mitzuteilen

Das Schutzkonzept wurde erstmals durch eine
Arbeitsgruppe erstellt, die daran von SoSe
2024 bis SoSe 2025 daran arbeitete.

(Z.T. temporäre) Mitglieder der Arbeitsgruppe
waren (in alphabetischer Reihenfolge nach
Nachnamen):

Kilian Creutz

Joach Brenz

Malvine Brinkel

Marlene Bucholdt

PfarrerIn Karin Großmann

PfarrerIn Friederike Hecker

Marline Klingsporn

Lena Kokotz

Die Arbeitsgruppe wünscht der ESG Dresden,
dass sie gegenwärtig und in Zukunft ein
sicherer Ort wird und bleibt.