

Schutzkonzept des Landeskirchenamts

Grundverständnis

„Grenzen achten – Sexualisierter Gewalt entschieden entgegentreten“

Wir wollen, dass das Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers mit dem Rechnungsprüfungsamt, den Ämtern für Bau- und Kunstpflege, dem kirchlichen Bauamt Ostfriesland sowie der Kanzlei des Landesbischofs und in allen dazugehörigen Gebäuden und Außenstellen¹ ein sicherer Ort ist.

*Wir wollen, dass sich alle beruflich und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter*innen und Besucher*innen in den Büros, bei Meetings, auf den Fluren und Wegen zwischen und in den Gebäuden angstfrei bewegen können.*

Gerade weil kirchliche Arbeit in hohem Maße von Respekt, Begegnung und Beziehung lebt, dulden wir dessen keinerlei Missbrauch!

Wir wollen deshalb allen Menschen, die bei uns zusammenkommen, sichere und geschützte Räume und Begegnungen bieten, in denen sie arbeiten, sich einbringen, miteinander reden, diskutieren, sich zuhören und begegnen können – ohne Unbehagen, ohne Angst! In unseren Räumen sollen sich Menschen in der Entwicklung ihrer beruflichen Kompetenz und Persönlichkeit unterstützt fühlen. Wir unterstützen uns gegenseitig in der täglichen Arbeit und sind einander respektvoll zugewandt. Wir überzeugen durch persönliches Beispiel.

Der christliche Glaube geht aus von der Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen. Wir haben das Recht, frei zu leben und zu denken und gewähren dabei jedem anderen Menschen das gleiche Recht auf Freiheit. Mit dem Potenzial des Menschen, zu lieben, barmherzig zu sein, andere Menschen so zu behandeln, wie er, sie oder es selbst behandelt werden möchte, ist auf der anderen Seite auch die Gefahr verbunden, dass Menschen einander Unrecht und Leid antun.

Freiheit und Würde werden geschützt und gelebt, indem wir uns selbst und einander Respekt entgegenbringen, die jeweiligen Bedürfnisse wahrnehmen und achten. Das beinhaltet auch

¹ Im Folgenden nur noch Landeskirchenamt genannt

den Respekt und die Achtung vor der sexuellen Selbstbestimmung und Würde jedes Menschen – auch unserer eigenen.

Diese Haltung verpflichtet uns dazu, uns für die Rechte anderer und unsere eigenen einzusetzen – auch für das Recht jedes und jeder Einzelnen, sich keine abfälligen Bemerkungen über den eigenen Körper und das eigene Geschlecht anhören zu müssen und nicht ungefragt berührt zu werden. Wir setzen uns dafür ein, dass kein Mensch herabgewürdigt wird: nicht aus Gründen von Aussehen, Geschlecht, Herkunft, Religion und Weltanschauung und auch nicht aus politischen bzw. ideologischen Gründen.

Unsere Haltung verpflichtet uns dazu, Grenzverletzungen und Übergriffe anzusprechen und zu benennen sowie sexuellen Missbrauch anzuzeigen und strafrechtlich zu verfolgen. Wir dulden keine Form sexualisierter Gewalt! Wenn rote Linien überschritten werden, benennen wir das.

Wir schauen hin. Wir greifen ein. Wir handeln. Wir schweigen nicht, sondern reden.

Es muss ein sensibler und achtsamer Umgang miteinander in der Haltung aller verankert sein, um das Landeskirchenamt zu einem sichereren Raum zu machen. Dies gilt sowohl für den analogen wie auch für den digitalen Raum.

*Mit diesem Grundverständnis wurde das Schutzkonzept des Landeskirchenamts entwickelt. Es soll Risiken für sexualisierte Gewalt verringern und zur Handlungssicherheit von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden sowie Besucher*innen beitragen.*

Dieses Schutzkonzept wird anlassbezogen, mindestens jedoch alle drei Jahre, auf Veranlassung der Dienststellenleitung des Landeskirchenamts überprüft. Anlässe ergeben sich z.B. durch Änderung der Rahmenbedingungen (Gebäude, Angebote, Bereiche, etc.), Erkenntnisse aus Fällen sexualisierter Gewalt oder Ergebnisse aus Aufarbeitungsprozessen.

Ziele

Grundsätzliches Ziel des Schutzkonzeptes ist es, jede Form von sexualisierter Gewalt im Landeskirchenamt möglichst zu verhindern und dadurch alle Personen im Arbeitsbereich des Landeskirchenamts vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Um dies zu erreichen

- sind beruflich Mitarbeitende zur Teilnahme an Grundschulungen verpflichtet. Darüber hinaus gibt es weitere Angebote zur Prävention, die u.a. Nähe-Distanz-Verhalten, Grundlagenwissen im Bereich sexualisierte Gewalt, Rechte und Pflichten aus den „Grundsätzen zur Prävention, Intervention, Hilfen und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt“ i. d. F. v. 26.01.2021 der Landeskirche, Meldewege sowie Ansprechpersonen zum Inhalt haben,
- existieren Beschwerdewege und kompetente Unterstützung für Betroffene und es werden Informationen zur Verfügung gestellt,
- wird ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden sowie Besucher*innen zugesichert, dass sie bei Meldungen an die Meldestelle verlässlich geschützt und unterstützt werden,
- arbeiten wir mit externen (Fach-)Beratungsstellen zusammen,
- sehen wir das Thema als Querschnittsthema, und arbeiten an dessen Verankerung in den verschiedenen Bereichen, wie z.B. in den Grundlagen der Zusammenarbeit und

Personalführung. Von Vorgesetzten erwarten wir hier im besonderen Maße eine Vorbildfunktion,

- arbeiten wir an der Etablierung einer Kultur des transparenten Umgangs mit dem Thema: „Vom Schweigen ins Reden“,
- verankern wir das Thema im Personalentwicklungsrahmenkonzept,
- integrieren wir Folgerungen in das Gleichberechtigungsgesetz.

In Fällen sexualisierter Gewalt ist es unser Ziel, konsequent hinzuschauen, sensibel zu handeln und die bestmögliche Unterstützung für Betroffene zu gewährleisten und im Anschluss einen entsprechenden Aufarbeitungsprozess zu initiieren. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes ein.

Begriffsdefinitionen

Es gibt vielfältige Begrifflichkeiten im Bereich sexualisierter Gewalt, die sich zum Teil überschneiden.

Nicht alle Formen sexualisierter Gewalt sind auch strafbar. Das heißt jedoch nicht, dass sie damit auch „in Ordnung“ sind oder ohne Konsequenzen bleiben.

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition die Zustimmung weder geben noch verweigern kann. Der Begriff sexualisierte Gewalt beinhaltet den Aspekt des Machtmissbrauchs durch sexuelle Handlungen. Erscheinungsformen sexualisierter Gewalt können sowohl Grenzverletzungen, Übergriffe als auch strafrechtlich relevante Missbrauchshandlungen sein.

Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende, unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Sie können auch unabsichtlich geschehen.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen
- einmalige/seltene Missachtung bei einem ansonsten respektvollen Umgang (z.B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende Bemerkungen mit sexuellem Bezug)
- sexistische Äußerungen

Ob es sich um eine Grenzverletzung handelt, entscheidet die betroffene Person.

Übergriff

Übergriffe geschehen absichtlich. Hierbei wird gegen Regeln und Absprachen verstoßen. Es wird gegen den Widerstand der betroffenen Person gehandelt. Dieser Widerstand kann mündlich geäußert werden, es gibt jedoch auch Zusammenhänge, in denen das nicht möglich ist.

Übergriffe kennzeichnen ein persönliches und fachliches Fehlverhalten.

Beispiele können sein:

- Umarmung gegen den Widerstand der betroffenen Person
- jemanden auf den Schoß ziehen

- wiederholte sexistische Bemerkungen oder Nachrichten trotz Bitte, dies zu unterlassen

Missbrauch

Sexueller Missbrauch bezeichnet Verstöße gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, also sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Personen, die sexualisierte Gewalt ausüben bzw. ausgeübt haben und Betroffene können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Beteiligten. Der Begriff „sexueller Missbrauch“ wird heutzutage meist in Zusammenhang mit Straftaten nach dem Strafgesetzbuch (StGB) genutzt.

Sexuelle Belästigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person. Hier gibt es Überschneidungen zu den vorab definierten Begriffen, der Unterschied liegt in der zugrundeliegenden Norm, dem AGG.

Die Grenze zwischen beiderseitig gewolltem Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen.

Klar ist jedoch: Ausschlaggebend ist, wie das Verhalten für die andere Person wirkt.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen ebenso wie gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Gästen
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen ebenso wie gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Gästen
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeiter*innen und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen ebenso wie gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Gästen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen, weiterer Schutzbefohlenen ebenso wie gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Gästen

Abhängigkeitsverhältnis

Ein Abhängigkeitsverhältnis besteht, wenn Menschen in beruflicher oder privater Beziehung zueinanderstehen und - aufgrund einer bestimmten Aufteilung z.B. von Rechten, Einflussmöglichkeiten, Machtverhältnissen, Pflichten - eine Seite auf die andere Seite angewiesen ist und ggf. entscheidend beeinflusst werden kann. Beispielsweise ist es Aufgabe einer Leitungsperson, die Mitarbeitenden zu beurteilen, ihnen Aufgaben zuzuteilen, etc. Abhängigkeitsverhältnisse existieren auch außerhalb der „festgeschriebenen“ und transparenten Hierarchie einer Organisation.

Schutzbefohlene

Nach dem Strafgesetzbuch (StGB) sind schutzbefohlene Personen, die sich aufgrund einer gesetzlichen oder vertraglichen Regelung in einer besonderen Beziehung der Obhut, Fürsorge oder Aufsicht einer anderen Person befinden. Das können z.B. Personen unter achtzehn Jahren sein, die sich bei uns in einem Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden oder ein Praktikum absolvieren.

Seelsorgeverhältnis

„Seelsorge im Sinne des Seelsorgegeheimnisgesetzes ist aus dem christlichen Glauben motivierte und im Bewusstsein der Gegenwart Gottes vollzogene Zuwendung. Sie gilt dem einzelnen Menschen, der Rat, Beistand und Trost in Lebens- und Glaubensfragen in Anspruch nimmt, unabhängig von dessen Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit. Seelsorge ist für diejenigen, die sie in Anspruch nehmen, unentgeltlich.

Unbeschadet des Auftrags aller Getauften, Seelsorge zu üben, betraut die Kirche einzelne Personen mit einem besonderen Auftrag zur Seelsorge.“²

Sowohl im Pfarrdienstgesetz als auch im Mitarbeitendengesetz ist klar geregelt, dass „sexuelle Kontakte zu Personen, die zu ihnen in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, untersagt sind. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen Pfarrerinnen und Pfarrer nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbrauchen (Abstinenzgebot).“^{3,4}

Personalverantwortung

Die Leitung des Landeskirchenamts trägt Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen Mitarbeitender geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Um dies zu erreichen, muss das beschlossene Schutzkonzept allen Mitarbeiter*innen bekannt sein und von ihnen gelebt werden. Deshalb haben alle Mitarbeiter*innen das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt (siehe Abschnitt Schulungen). Die Leitung trägt dafür Sorge, dass das Schutzkonzept allen Mitarbeitenden bekannt ist.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil von Auswahlverfahren und ggf. Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen (Anregungen siehe Anlage 3). Bei Neuanstellungen wird das Schutzkonzept mit dem Verhaltenskodex des Landeskirchenamts zur Kenntnis gegeben sowie eine Selbstverpflichtungserklärung, bestenfalls in engem zeitlichem Zusammenhang mit der verpflichtenden Grundschulung, zur Unterschrift vorgelegt. Insbesondere bei Führungskräften wird auf die bestehende Präventionsarbeit des Landeskirchenamts hingewiesen und z.B. nach Handlungsmöglichkeiten in grenzverletzenden Situationen gefragt.

Mitarbeitende, die bereits im Landeskirchenamt tätig sind, sind verpflichtet ebenfalls schriftlich die Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes mit dem Verhaltenskodex zu bestätigen sowie die Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen.

Das Controlling und die Aufbewahrung der Dokumente erfolgen durch Referat 13. Sollten Mitarbeitende die Unterschrift verweigern, ist dies umgehend der Dienststellenleitung mitzuteilen.

Darüber hinaus wird in den Jahresgesprächen zwischen Mitarbeitenden und ihren jeweiligen Vorgesetzten die empfundene Arbeitsatmosphäre sowie die Umsetzung einer Kultur der Achtsamkeit thematisiert.

² [Geltendes Recht: 37 A Seelsorgegeheimnisgesetz \(SeelGG\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev.-luth. Landeskirche Hannovers \(kirchenrecht-landeskirche-hannovers.de\)](#) (Stand 10.09.2023)

³ [Geltendes Recht: 400 C Pfarrdienstgesetz der EKD \(PfdG.EKD\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev.-luth. Landeskirche Hannovers \(kirchenrecht-landeskirche-hannovers.de\)](#)

⁴ [Geltendes Recht: 41 A Mitarbeitendengesetz \(MG\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev.-luth. Landeskirche Hannovers \(kirchenrecht-landeskirche-hannovers.de\)](#)

Erweitertes Führungszeugnis

Verbeamtete Mitarbeitende (Pastor*innen und Kirchenbeamt*innen im Landeskirchenamt) müssen vor ihrer Verbeamtung⁵, Einstellung im Landeskirchenamt bzw. Ordination ein erweitertes Führungszeugnis beantragen. Dieses wird dem entsprechenden Dienstherrn direkt zugestellt.

Mitarbeitende aus folgenden Bereichen müssen ein erweitertes Führungszeugnis⁶ vorlegen:

- Fachstelle Sexualisierte Gewalt
- Aus- und Fortbildung (aus Ref. 15, 32, Dozent*innen, Praxisausbilder*innen⁷)
- Ferienbetreuung
- Nachwuchsförderung (Ref. 33, 38)
- Betreuung und Begleitung von Vikar*innen (Ref. 32)
- Betreuung und Begleitung von Pastor*innen im Probendienst (Ref. 32)
- Begleitung von Diakon*innen (Ref. 37)
- Projekte mit Schüler*innen, Kindern und Jugendlichen,
- Arbeit mit und Betreuung von Praktikant*innen⁸
- Arbeit auf Messen

In Bereichen, wie z.B. der Nachwuchsförderung, in denen z.T. mit **ehrenamtlich** tätigen Personen im kinder- und jugendnahen Bereich gearbeitet wird, ist nach der G-Rundverordnung 09/2013 eine Prüfung nach Art, Dauer und Intensität des Kontakts durchzuführen und entsprechend die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis vorzunehmen. Die Einsichtnahme wird von der jeweils beauftragenden Stelle dokumentiert (siehe Anlagen 6 und 7).

Für das Landeskirchenamt werden folgende Regelungen getroffen:

- Das erweiterte Führungszeugnis beruflich Mitarbeitender aus oben benannten Bereichen muss alle fünf Jahre auf Aufforderung durch Referat 13 bei Referat 13 erneut vorgelegt werden.
- Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender aus obenstehenden Bereichen ist ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes in Referat 13 vorzulegen.
- Alle anderen Mitarbeiter*innen, auf die diese Regelungen zutreffen und deren Einstellung vor Beschluss des Schutzkonzepts erfolgte, müssen ein erweitertes Führungszeugnis bis zum 01.08.2024 bei Referat 13 nachreichen.

Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf SGB VIII § 8a und im Besonderen auf SGB VIII § 72a, wird verwiesen. Neben den Regelungen nach SGB VIII § 72a in der Kinder- und Jugendhilfe gibt es weitere Rechtsnormen zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen, wie z.B. SGB IX § 124, Abs. 2 (Eingliederungshilferecht), SGB XII § 75, Abs. 2 (Sozialhilfe) oder Asylgesetz § 44, Abs. 3. 6.

⁵ Kirchenbeamtengesetz, § 8, Abs 2a

⁶ Zur Einordnung des „jugendnahen Bereichs“ wird eine Orientierung am SGB VIII, §11 vorgenommen: „Angebote der Jugendarbeit können Menschen bis zum vollendeten 27. Lebensjahr mit einbeziehen...“

⁷ Hier sind insbesondere die Personen in den Blick zu nehmen, die hauptsächlich zuständig sind und die Beurteilung vornehmen.

⁸ Hier sind insbesondere die Personen in den Blick zu nehmen, die hauptsächlich zuständig sind und die Beurteilung vornehmen.

Interne Kommunikation und Information

Die Inhalte des Schutzkonzepts sowie eventuelle Änderungen werden von der Dienststellenleitung an die Mitarbeitenden des Landeskirchenamts kommuniziert. Hierzu werden Instrumente wie z.B.

Hausmitteilungen, Intranet/hausinternes Netzwerk, Mitarbeitendenversammlung oder die Zeitschrift „Roter Reiher“ genutzt.

Rehabilitation bei sich nicht erhärtenden Verdachtsfällen

In Fällen, in denen sich der Verdacht auf sexualisierte Gewalt nicht feststellen oder erhärten lässt, veranlasst die Dienststellenleitung die Rehabilitation der beschuldigten Person. Die entsprechenden Maßnahmen sind auf den Einzelfall anzupassen.

Die*der zu Unrecht beschuldigte Mitarbeiter*in hat ein Recht auf Löschung bzw. Richtigstellung eines Eintrags aus der Personalakte⁹.

Des Weiteren ist mit dem*der Mitarbeitenden über den weiteren Einsatz auf der bisherigen Stelle zu sprechen und ggf. Versetzungsmöglichkeiten in den Blick zu nehmen.

Das Team, in dem die*der Mitarbeitende tätig ist, wird, sofern von der zu rehabilitierenden Person gewünscht, von der jeweiligen Leitung über die Ergebnisse des gelaufenen Verfahrens informiert.

Verhaltenskodex des Landeskirchenamts der Evangelisch - lutherischen Landeskirche Hannovers und Selbstverpflichtungserklärung

Als einen Baustein zur Prävention sexualisierter Gewalt wurde im Landeskirchenamt ein Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden erarbeitet. Hierbei flossen die Ergebnisse der Risiko-/ Ressourcenanalyse mit ein.

Allen Mitarbeitenden des Landeskirchenamts wird dieser Verhaltenskodex (siehe Anlage 1) zur schriftlichen Kenntnisnahme in Verbindung mit der Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage 1) vorgelegt.

In einzelnen Bereichen wie z.B. Ausbildung oder Nachwuchsförderung kann dieser Verhaltenskodex in Absprache mit der Fachstelle ergänzt werden.

Weiteres ist im Abschnitt „Personalverantwortung“ zu finden.

Partizipation

Unter der Leitung der Dienststellenleitung des Landeskirchenamts bzw. ihrer Vertretung arbeiteten Mitarbeitende aus den Bereichen Personal, Sekretariat, Ämter für Bau- und Kunstpflege, Ausbildung, Mitarbeitervertretung – MAV -, Fachstelle Sexualisierte Gewalt seit Anfang 2022 in einer Steuerungsgruppe an diesem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im Landeskirchenamt zusammen.

Mittels eines Fragebogens, der an alle Mitarbeitenden versendet wurde, Interviews, einer Ortsbegehung im Standort „Rote Reihe“ und an die Fachstelle kommunizierte Hinweise wurde eine Risiko-/ Ressourcenanalyse durchgeführt. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Analyse entstand daraufhin das Schutzkonzept.

⁹ Pflicht: Löschung nach.... Pfarrdienstgesetz, Kirchenbeamten-gesetz, Dienstvertragsordnung

Es wurde nach Einbindung der Mitarbeitervertretung und dem vorgesehenen Mitbestimmungsverfahren am 12. Juni 2024 von der Dienststellenleitung des Landeskirchenamts in Kraft gesetzt.

Ein Schutzkonzept ist nie abgeschlossen. Erfahrungen und neue Erkenntnisse werden laufend eingearbeitet. Nach Abschluss eines Falles im Landeskirchenamt, der nach dem Interventionsplan verlaufen ist, prüfen die Dienststellenleitung und die Fachstelle Sexualisierte Gewalt gemeinsam den Verfahrensablauf. Dabei ist insbesondere zu prüfen, an welcher Stelle im Schutzkonzept Verbesserungen notwendig sind. Mitarbeiter*innen können sich mit Anmerkungen zum Schutzkonzept an die Dienststellenleitung oder die Fachstelle Sexualisierte Gewalt wenden.

Zur Evaluation wird ein fünfjähriger Überprüfungszeitraum verabredet. Im Jahre 2026 erfolgt ein Zwischenbericht der Fachstelle zum Stand der Schulungen und der Umsetzung des Schutzkonzepts im Landeskirchenamt und im Jahr 2028 erfolgt ein Bericht zu den Erfahrungen in der Umsetzung des Schutzkonzepts. Initiator*in zur Überprüfung ist die Dienststellenleitung des Landeskirchenamts.

Betroffene sind nach Möglichkeit an der Weiterentwicklung des Schutzkonzepts zu beteiligen.

Partizipation im laufenden Geschäft

Über die Mitarbeitervertretung des Landeskirchenamts wird die betriebliche Mitbestimmung der Mitarbeitenden in den gesetzlich vorgesehenen Fällen im laufenden Geschäft sichergestellt.

Dieses Schutzkonzept betreffend können Mitarbeitende sich jederzeit bei ihren Vorgesetzten, im Referat 13 oder der Fachstelle informieren und/oder ihre Anmerkungen zu einer Fortschreibung des Konzeptes weitergeben. Darüber hinaus steht auch die Mitarbeitervertretung hierfür zur Verfügung. Über verschiedene Formate, wie z.B. das „digitale Florgespräch“, mögliche Sprechstunden, bilaterale Gespräche o. Ä. können Mitarbeitende Themen niedrigschwellig bei der Mitarbeitervertretung platzieren.

Im laufenden Geschäft der einzelnen Abteilungen, Referate und Teams werden regelmäßig die Partizipationsmöglichkeiten aller Mitarbeitenden geprüft. Beispiele könnten sein:

- Möglichkeit der Benennung von Themen, die besprochen werden sollen
- rotierende Moderation
- rotierende Protokollanfertigung,

um so allen Raum für die Beteiligung bei Treffen zu eröffnen.

Schulungen und Fortbildungen

Alle Mitarbeitenden des Landeskirchenamts nehmen verpflichtend an einer Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt teil. Diese Grundschulung wird mehrfach im Jahr von der Fachstelle Sexualisierte Gewalt angeboten. Die Mindestdauer und die Inhalte der Fortbildung werden von der Fachstelle Sexualisierte Gewalt vorgegeben. Die Dauer beträgt zz. mindestens vier Zeitstunden. Die Inhalte sind in Anlehnung an die Initiative „hinschauen-helfen-handeln“ und der G-Rundverordnung 08/2021 aktuell:

- Vermittlung der Inhalte des Schutzkonzepts,
- Grundwissen zum Thema sexualisierte Gewalt und sexualpädagogischen Fragen,
- Kenntnisse zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,

- Kenntnis der „Grundsätze zur Prävention, Intervention, Hilfen und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers“ (i. d. F. v. 26.01.2021) und der dort geregelten Rechte und Pflichten,
- Risiko-/Ressourcenanalyse,
- Kenntnis von Melde-/Beschwerdewegen bzw. Interventionsplan,
- Täter*innenstrategien,
- Ansprechpersonen und Unterstützungsmöglichkeiten.

Für die Teilnahme an den Schulungen werden von der Fachstelle Sexualisierte Gewalt Zertifikate ausgestellt und sowohl an die Teilnehmenden ausgehändigt als auch an Referat 13 weitergeleitet. Die Dokumentation und Kontrolle, ob die jeweiligen Mitarbeitenden an der Schulung teilgenommen haben, erfolgt im Referat 13. Neue Mitarbeitende müssen innerhalb der Probezeit bzw. maximal ein halbes Jahr nach der Anstellung eine Grundschulung wahrnehmen. Sollten Mitarbeitende bereits in anderen Zusammenhängen eine Grundschulung besucht haben, sind die Zertifikate ebenfalls im Referat 13 vorzulegen und durch die Fachstelle auf Gültigkeit zu prüfen.

Eine Auffrischungsschulung mit einem Umfang von max. drei Zeitstunden ist innerhalb von fünf Jahren zu besuchen.

Auch sie wird von der Fachstelle Sexualisierte Gewalt organisiert und angeboten. Inhalte einer Auffrischungsschulung sind u.a.:

- Aktuelle Regelungen und Ansprechpersonen
- vertiefende Fragestellungen zum Thema sexualisierte Gewalt

Das Verfahren in Bezug auf die Zertifikatsausstellung, Dokumentation und Kontrolle der Teilnahme erfolgt analog zur Grundschulung.

Interventionsplan

Der Interventionsplan des Landeskirchenamts korrespondiert mit dem der Landeskirche für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen. Bei zutreffenden, tatsächlichen Anhaltspunkten für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt besteht in der Umsetzung der „Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (v. 18. Oktober 2019)“ nach den „Grundsätzen für die Prävention, Intervention Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (v. 26.01.2021)“ eine Meldepflicht.

Für das Landeskirchenamt bedeutet dies, dass im Regelfall die Dienststellenleitung zu informieren ist.

Diese nimmt die Plausibilitätsprüfung vor. Hierzu wird ein Krisenstab gebildet. In diesem Krisenstab ist die Dienststellenleitung, eine Vertretung der Fachstelle Sexualisierte Gewalt, eine Vertretung der Rechtsabteilung und die Pressestelle vertreten.

In Fällen, die über Grenzverletzungen hinausgehen, sollte zudem eine externe Gefährdungseinschätzung eingeholt werden. Diese kann anonymisiert erfolgen. Eine Strafanzeige von Betroffenen oder deren Angehörigen bei staatlichen Behörden wird von Seiten des Landeskirchenamts unterstützt und eigens geprüft. Im Falle einer Strafanzeige arbeiten die Mitarbeitenden des Landeskirchenamts mit den Strafverfolgungsbehörden zusammen.

Wenn die Plausibilitätsprüfung positiv ausfällt, obliegt es der Dienststellenleitung, den Prozess zu organisieren, die Unterstützung der betroffenen Person sicherzustellen und zu klären, wer sich um die

Prozesse rund um die beschuldigte Person kümmert. Hier sind nicht nur externe Beratungsangebote anzubieten, sondern auch seelsorgliche Begleitung.

Sollte die Dienststellenleitung nicht informiert werden können, besteht die Möglichkeit, eine Meldung an die landeskirchliche Meldestelle in der Fachstelle Sexualisierte Gewalt zu machen und mit dieser das weitere Vorgehen zu besprechen.

Auch die vorherige Unterstützung durch externe Beratungsstellen, die Fachstelle Sexualisierte Gewalt oder die Mitarbeitervertretung ist möglich.

Der Interventionsplan (siehe Anlage 9) ist allen Mitarbeitenden zur Kenntnis zu geben.

Kooperationen

Kooperation mit (Fach-) Beratungsstellen

Für das Landeskirchenamt ist intern die **Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers** in Fragen sexualisierter Gewalt zuständig:

Aufgaben der Ansprechstelle bzw. der Fachstelle:

- Betroffene, Angehörige oder anderweitig thematisch Berührte können sich hier melden
- Beantwortung von Fragen zum Thema sexualisierte Gewalt
- Information über Abläufe im Krisen- und Verdachtsfall sowie interne und externe Hilfen und Unterstützung
- Unterstützung bei der Einschätzung eines Verdachts- bzw. Krisenfalls
- Vermittlung von Angeboten zur Beratung und Begleitung von (potenziellen) Täter*innen

Hier ist auch die landeskirchliche Meldestelle verortet:

Tel. Leitung der Fachstelle: 0511 - 1241 650

<https://praevention.landeskirche-hannovers.de/ueber-uns/vorstellung>

Mitarbeitende sind verpflichtet, die Dienststellenleitung des Landeskirchenamts unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Sie können sich darüber hinaus (auch zuerst) an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt wenden. Anfragen an die Fachstelle sind vertraulich zu behandeln und können nur auf Wunsch weitergegeben werden.

Sowohl die Beratung zu einer Meldung kann anonym bleiben als auch die Meldung an sich. Die Mitarbeitenden müssen beim Nachgehen ihrer Meldepflicht größtmöglich geschützt werden.

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

<https://praevention.landeskirche-hannovers.de/>

Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Tel. Sekretariat: 0511 - 1241 752

Sollte der Kontakt zu einer kircheninternen oder kirchennahen Stelle nicht gewünscht oder möglich sein, unterstützt das Landeskirchenamt die Kontaktaufnahme mit einer externen Stelle. Insbesondere zur externen Gefährdungseinschätzung in Fällen sexualisierter Gewalt wird diese sogar dringlich empfohlen.

Über die Zentrale Anlaufstelle HELP können zudem die Kontaktdaten externer Berater*innen erfragt werden, ohne dass mit Mitarbeitenden des Landeskirchenamts kommuniziert werden muss.

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie (kostenlos und anonym).

Zentrale Anlaufstelle HELP

<https://www.anlaufstelle.help/>

Tel. 0800 5040 112

Weitere Adressen sind in Anlage 2 zu finden.

Kooperation mit externen Anbietern

Verschiedene kirchennahe Stellen (Vereine, Einrichtungen u. Ä.) erhalten finanzielle Zuwendungen der Landeskirche über das Landeskirchenamt, ohne „Einrichtungen der Landeskirche“ zu sein. Wir sind ihnen lediglich durch Kooperationsverträge verbunden.

Diese Einrichtungen verwenden unser landeskirchliches Logo auf ihrer Homepage, so dass die Qualität ihrer Arbeit von Außenstehenden auch unserer Landeskirche zugerechnet wird. Daher sollen die Kooperationspartner dazu verpflichtet werden, die landeskirchlichen Grundsätze für Prävention, Intervention, Aufarbeitung und Hilfe in Fällen sexualisierter Gewalt so anzuwenden, als wären es landeskirchliche Einrichtungen oder vergleichbare, unseren Anforderungen genügende, durch uns anerkannte Konzepte vorzuhalten.

Um dies zu erreichen, soll in die Kooperationsverträge ein entsprechender, standardisierter Passus aufgenommen werden. Ergänzend soll die Verpflichtung zur Einhaltung der o. g. landeskirchlichen Grundsätze für Prävention, Intervention usw. auch als Klausel in eventuelle Bewilligungsbescheide aufgenommen werden.

Bei Kooperationsverträgen des Landeskirchenamts mit externen Anbietern wird die Formulierung wie in Anlage 4 mit aufgenommen (siehe Anlage 4).

Präventionsangebote:

Zur Prävention sexualisierter Gewalt gehört es auch, Menschen sprachfähig zu machen, sie zu stärken und eine Atmosphäre zu schaffen, in der über sexualisierte Gewalt gesprochen werden kann.

Zu den Präventionsangeboten der Landeskirche Hannovers gehören neben den verpflichtenden Grundschulungen und Auffrischungsschulungen auch Angebote zum Empowerment und Resilienz. Hierzu bieten die landeskirchliche Fortbildungsseite <https://www.glauben-wissen-fortbildung.de/> und die Website der Fachstelle Sexualisierte Gewalt <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/praevention2/fortbildungen> einen Überblick.

Öffentlichkeitsarbeit

Das Schutzkonzept des Landeskirchenamts wird auf den Webseiten der Landeskirche in der Unternavigation Landeskirchenamt sowie der Fachstelle Sexualisierte Gewalt veröffentlicht. Die Risikoanalyse wird intern abgelegt. Auf der Seite der Landeskirche ist ein Banner mit Verlinkung zur Webseite der Fachstelle prominent platziert.

Anlassbezogen soll über die Bereiche Prävention, Intervention, Hilfen und Aufarbeitung im Landeskirchenamt transparent berichtet werden. Mindestens einmal im Jahr wird die entsprechende interne und externe Berichterstattung durch die Dienststellenleitung in Zusammenarbeit mit der Pressestelle und der Fachstelle Sexualisierte Gewalt überprüft.

Die zuständigen Mitarbeitenden für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der EMA, die im und für das Landeskirchenamt tätig sind, sind im Umgang mit dem Thema zu schulen.

In Fällen sexualisierter Gewalt im Landeskirchenamt wird die Kommunikation mit der Presse von der landeskirchlichen Pressestelle übernommen. Generell wird auf den sensiblen Umgang mit den Informationen und Daten sowie die Einhaltung datenschutzrechtlicher Regelungen geachtet.

Betroffene werden auf eigenen Wunsch in den Informations- und Kommunikationsfluss ihres jeweiligen Falls einbezogen.

Die Pressestelle und die Fachstelle Sexualisierte Gewalt tauschen sich einmal im Quartal oder anlassbezogen aus.

Beschwerdemanagement

Das aktuelle Beschwerdemanagement sieht vor, dass Beschwerden an die AGG-Beschwerdestelle gerichtet werden. Die Kontaktdaten sind in Anlage 8 zu finden. Eine Beschwerde kann anonym oder unter Bekanntgabe der eigenen Person erfolgen.

In Fällen einer Beschwerde wird durch die AGG-Beschwerdestelle geprüft, welchen Bereich die Beschwerde betrifft. Sie wird dorthin weitergeleitet und der Umgang weiterverfolgt.

Im Falle, dass die beschwerdeführende Person bekannt ist, erfolgt eine Eingangsbestätigung der Beschwerde sowie das Ergebnis der Eingabe.

Im Falle einer anonymen Beschwerde kann weder eine Eingangsbestätigung noch eine aktive Rückkopplung der Ergebnisse erfolgen. Entsprechend kann die anonyme beschwerdeführende Person sich bei der AGG-Beschwerdestelle über den aktuellen Stand bzw. das Ergebnis informieren.

In Fällen von Beschwerden von Verstößen gegen das sexuelle Selbstbestimmungsrecht ist die Fachstelle Sexualisierte Gewalt zumindest in anonymisierter Form hinzuzuziehen.

In Fällen, in denen Beschwerde gegen Mitarbeitende der Fachstelle Sexualisierte Gewalt selbst geführt werden, ist der Schutz der sich beschwerenden Person zu gewährleisten. Eine solche Beschwerde ist entweder an die Dienststellenleitung oder an die EKD-Fachstelle zu richten.

Die Mitarbeitenden der AGG-Beschwerdestelle sind für den Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt zu schulen.

Hilfen und Aufarbeitung

Verpflichtung und Vorgehen zur Aufarbeitung

In Fällen sexualisierter Gewalt im Landeskirchenamt können betroffenen Personen verschiedene Unterstützungs- und Hilfeleistungen zur Verfügung stehen. Diese umfassen neben traumatherapeutischen Angeboten auch Anerkennungsleistungen oder Leistungen wie z.B. aus dem „Fonds sexueller Missbrauch“ oder durch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG.) Informationen und Begleitung erfolgt durch die Fachstelle Sexualisierte Gewalt oder auf Wunsch extern. Betroffene sexualisierter Gewalt im Landeskirchenamt werden auf die verschiedenen Möglichkeiten hingewiesen.

In Fällen sexualisierter Gewalt initiiert die Dienststellenleitung einen Aufarbeitungsprozess, der auf den jeweiligen Fall abgestimmt ist.

Betroffene sexualisierter Gewalt werden durch die Fachstelle Sexualisierte Gewalt im individuellen Aufarbeitungsprozess unterstützt.

Institutionell wird überprüft, wie es zum jeweiligen Fall kommen konnte, welche Aspekte in Kultur, Organisation und Struktur ein erhöhtes Risiko darstellen und welche Handlungsempfehlungen das nach sich zieht. Eine externe Begleitung sowie eine Anfrage an die Regionale Aufarbeitungskommission wird jeweils geprüft.

Die Herangehensweise und die Ergebnisse werden dokumentiert.

In einer Ad-hoc-Steuerungsgruppe wird möglicher Änderungsbedarf am Schutzkonzept erörtert und umgesetzt.

Anlagen 1-9

Anlage 1: Verhaltenskodex des Landeskirchenamts der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

Wir lassen uns davon leiten, dass alle Menschen als Ebenbild Gottes geschaffen sind. Diese Einsicht, auf die wir uns auch in Artikel 2 unserer Kirchenverfassung berufen, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, von Kindern und Jugendlichen bis zu volljährigen erwachsenen Personen. Diese Haltung soll unser Verhalten in allen Situationen unserer Arbeit leiten, prägen und bestimmen: bei der Arbeit in unseren Abteilungen und allen Konferenzen, bei Begegnungen auf den Fluren und in den Büros, in Seelsorge und Beratung, bei Empfängen und Veranstaltungen. Die Einsicht in die Würde und Freiheit jedes Menschen verpflichtet uns dabei, konsequent für die Rechte anderer Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung entgegenzubringen. Dies beinhaltet auch den Respekt vor der sexuellen Selbstbestimmung jedes Menschen.

Wir stärken Menschen, die sich uns öffnen, indem wir das in uns gesetzte Vertrauen achten und verantwortungsbewusst damit umgehen.

Unsere leitenden Prinzipien in der Arbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind: **Null Toleranz gegenüber den Taten und Transparenz bei der Aufarbeitung.**

Wir tun das uns Mögliche, um zu vermeiden, dass Menschen durch sexualisierte Gewalt im Landeskirchenamt Unrecht angetan wird. Wenn es zu Fällen sexualisierter Gewalt kommt, schauen wir sensibel hin und handeln besonnen. Wir beziehen die Bedürfnisse der von sexualisierter Gewalt Betroffenen in unser Handeln mit ein. Wir beziehen sie in der Aufarbeitung von Fällen ein.

Dies prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen und liegt dem Verhaltenskodex des Landeskirchenamtes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zugrunde.

1. Achtung und Respekt der Würde jedes einzelnen Menschen

Unsere gemeinsame Arbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit sowie die Bedürfnisse jedes einzelnen Menschen.

2. Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

3. Selbstreflexion

Als Mitarbeitende in den Strukturen der Landeskirche Hannovers haben wir eine besondere Vertrauensstellung sowie Vorbildfunktion, aus denen eine besondere Verantwortung erwächst. Wir reflektieren unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle.

4. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen anderer werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze. Wir beachten das Abstands- und Abstinenzgebot. In der Zusammenarbeit, bei der körperliche Nähe entsteht, achten wir die Distanzbedürfnisse der anderen. Dies betrifft z. B. Fälle wie die gemeinsame Nutzung von Teeküchen, der gemeinsame Blick auf Unterlagen oder Bildschirme, bilaterale Gesprächssituationen, Begegnungen auf engem Raum, Schlange stehen in der Kantine, wir sind aufmerksam bei der Kommunikation in Sprache, Text und Bild in sozialen Medien, etc.

5. Position beziehen

Wir beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, gegen Grenzverletzungen, Übergriffe und Missbrauch. Das gilt für körperliche wie

auch für verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z. B. Mobbing).

6. Qualifizierte Mitarbeitende

Die Arbeit gegen sexualisierte Gewalt braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende. Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeitenden beinhalten. Das Thema wird regelmäßig bearbeitet und in Gremien besprochen. Wir geben und nehmen uns Zeit für Fortbildung.

7. Angebote zum Empowerment

Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln, das bedeutet auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

8. Respektvoller Umgang miteinander

Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchenkreisen, Kirchengemeinden, Einrichtungen und Diensten achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Wir erklären unsere Entscheidungen und sind offen für Lob, Kritik und Anregungen. Wir duzen unser Gegenüber nicht ungefragt.

9. Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

Wir nehmen jede Art von Gewalt bewusst wahr. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln besonnen. Die Verhinderung sexualisierter Gewalt hat oberste Priorität. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf täter*innenschützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans des Landeskirchenamts unverzüglich nachgegangen. Jeder begründete Verdacht wird bei der Dienststellenleitung oder der Meldestelle der Landeskirche, der Leitung der Fachstelle Sexualisierte Gewalt, gemeldet.

10. Hinzuziehen von Unterstützung

Wenn jemand Hilfe benötigt, suchen wir das Gespräch mit einer Fachkraft zu diesem Thema. Die Vorgehensweise und die Ansprechpartner*innen sind für das Landeskirchenamt geklärt und kommuniziert. Sie sind einzusehen im Schutzkonzept des Landeskirchenamts.

11. Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden und anderen Stellen

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir zusammen mit staatlichen und kommunalen Stellen, insbesondere Strafverfolgungsbehörden und (Fach-) Beratungsstellen sowie mit anderen gesellschaftlichen und kirchlichen Gruppen und Einrichtungen.

Selbstverpflichtungserklärung

Ich habe die Inhalte des Verhaltenskodex verstanden und verpflichte mich zur Einhaltung desselben.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§ 174 ff Strafgesetzbuch informiert.

Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen arbeits- oder dienstrechtliche Sanktionen und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Für den Fall, dass ein Ermittlungsverfahren wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem*meiner Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich mit meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum Unterschrift des*der Mitarbeitenden

Anlage 2: Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Die aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.

Regional

- Anstoß Beratungsstelle, Ilse-Ter-Meer-Weg 7, 30449 Hannover, Tel. 0511 - 123 589 11 anstoss@maennerbuero-hannover.de
- Kinderschutz-Zentrum Anlaufstellen speziell für Mädchen und weibliche Jugendliche, kostenlose Beratung und Hilfe. Tel. 0511 - 37 43 478, info@ksz-hannover.de
- Mannigfaltig e.V. – Institut für Jungen- und Männerarbeit, Lavesstraße 3, 30159 Hannover, Tel. 0511 - 45 82 162 info@manningfaltig.de
- Notruf für Frauen, Goethestraße 23, 30169 Hannover, Tel. 0511. 33 21 12 info@frauennotruf-hannover.de
- Opferhilfebüro HANNOVER, Weinstraße 20, 30171 Hannover, Tel. 0511 - 61 62 20 29 opferhilfebuero@region-hannover.de
- SUANA – Beratungsstelle für Migrantinnen bei häuslicher Gewalt, Stalking und Zwangsheirat, Zur Bettfedernfabrik 1, 30451 Hannover, Tel. 0511 - 12 60 78 suana@kargah.de
- Valeo Fachberatungsstelle, Peiner Straße 8, 30519 Hannover, Tel. 0511 - 61 62 21 60 valeo@region-hannover.de
- Violetta Hannover, Rotermundstr. 27, 30165 Hannover, Tel. 0511 - 85 55 54 info@violetta-hannover.de

Bundesweit

- Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ www.hilfetelefon.de oder www.frauen-gegen-gewalt.de Tel. 08000 116 016
- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch www.hilfeportal-missbrauch.de, Tel. 0800 2255530. Hier ist auch eine Postleitzahlensuche zum Auffinden von Beratungsstellen in der Nähe hinterlegt.
- Die Kinderschutz-Zentren e.V. www.kinderschutz-zentren.org
- Medizinische Kinderschutzhotline Tel. 0800 19 210 00 Die Medizinische Kinderschutzhotline ist ein Beratungsangebot für medizinisches Fachpersonal bei Kinderschutzfragen und ist 24 Stunden erreichbar.
- „Nummer gegen Kummer“ Kinder- und Jugendtelefon: 116 111
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) www.bzga.de Informationsforum zum Thema Sexualaufklärung und Informationen für Jugendliche, die Fragen zur Sexualität haben, Zugang ohne Registrierung

Über weitere Angebote hält die Fachstelle Sexualisierte Gewalt Informationen bereit.

Anlage 3: Aspekte in Bewerbungs- und Einstellungsverfahren:

In der Sichtung der Bewerbungsunterlagen:

- Gibt es in Arbeitszeugnissen Hinweise auf Straftaten?
- Wurden auffällige Formulierungen in Arbeitszeugnissen gewählt, die Zweifel im Hinblick auf die Einhaltung professioneller Standards im persönlichen Umgang mit Schutzbefohlenen aufkommen lassen?
- Gibt es plötzliche Kündigungen bzw. häufige Wechsel des Arbeitsplatzes?

Im Einstellungsverfahren:

- Bei Einstellungen in sensiblen Bereichen, im kinder- und jugendnahen Bereich, in der Fachstelle Sexualisierter Gewalt und bei Personen, die Leitungsverantwortung übernehmen sollen, kann über kurze Fallbeispiele in Vorstellungsgesprächen die Sensibilität und mögliche Handlungsansätze der Personen angefragt werden.

Bei Hospitationen und in der Probezeit:

Bei Hospitationen und in der Probezeit sollte genau beobachtet werden, wie sich eine Person im beruflichen Alltag verhält. Hinweisen auf Fehlverhalten muss nachgegangen werden.

Formulierungsvorschläge (ggf. anzupassen auf die individuell verwendeten Vertragsmuster):

▪ **„Pflichten des Kooperationspartners“**

Verpflichtung zur Implementierung von Schutzkonzepten:

„Der Kooperationspartner verpflichtet sich zur Erarbeitung und Implementierung von Schutzkonzepten für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt, wie sie in der landeskirchlichen Rundverfügung (G-Rundverfügung 08/2021; G und K Rundverfügungen und Mitteilungen – G-Rundverfügungen 2021 (rundverfuegungen-und-mitteilungen.de)) verpflichtend geregelt sind.

Entsprechende, unterstützende Materialien zur Erarbeitung eines Schutzkonzepts nach den Standards der Landeskirche sind unter www.praevention.landeskirche-hannovers.de > Prävention zu finden. (diesen Satz ggf. auch nur als Fußnote in den Vertrag aufnehmen)

Das einrichtungsbezogene Schutzkonzept ist ab dem _____ (z. B. 01.07.2025/01.01.2026 - realistisches Datum ab Kenntnis; die Erarbeitung dauert etwa 1,5 bis 2 Jahre) vorzuhalten und dem Landeskirchenamt auf Verlangen unverzüglich vorzulegen.“

▪ **„Kündigung“**

Als Ergänzung der bestehenden **Kündigungsklausel** ist eine ausdrückliche Benennung, beispielhaft:

Der Vertrag ist aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung kündbar. Ein wichtiger Grund ist insbesondere dann gegeben, wenn aufgrund einer nicht unerheblichen Pflichtverletzung einer Partei der anderen Partei ein Festhalten an diesem Vertrag nicht zumutbar ist. „Ein solcher Fall/ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere dann gegeben, wenn der Kooperationspartner gegen die Grundsätze der Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers oder die Verpflichtung zur Erarbeitung und Implementierung von Schutzkonzepten für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt verstößt, wie unter § x dieses Vertrages dargelegt.“

Aufnahme in Bewilligungsbescheide:

Einer Bewilligung wird vermutlich immer das Vertragsverhältnis zugrunde liegen, in diesem Fall reicht die Aufnahme der Verpflichtung im Vertrag, siehe vorheriger Formulierungsvorschlag. Dann könnte im Bescheid ggf. noch ergänzt werden wie bspw.:

„Die Bewilligung erfolgt aufgrund des zwischen x und y geschlossenen Kooperationsvertrages vom xx. Die Bewilligung erfolgt unter der Maßgabe und dem Vorbehalt, dass der Kooperationspartner seinen Verpflichtungen aus diesem Kooperationsvertrag nachkommt. Verstöße gegen diese Verpflichtung, insbesondere die Verpflichtung des Kooperationspartners gegen die Verpflichtung zur Erarbeitung und Implementierung von Schutzkonzepten für die Prävention, Intervention, Hilfe und

Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt (wie unter § x dieses Vertrages dargelegt), stellen eine Grundlage für eine Rückforderung der bewilligten Beträge dar."

- ➔ Entsprechend erst nach Abschluss/Änderung/Anpassung eines entsprechenden Kooperationsvertrages als Grundlage und Dokumentation der Vereinbarung im darauffolgenden Bewilligungszeitraum o. ä.

Anlage 5: Dokumentation

Bitte füllen Sie diesen Bogen aus und dokumentieren Sie alle Informationen, die Ihnen vorliegen. Diese dienen als Grundlage zur Einordnung des Verdachts und helfen bei der resultierenden Maßnahmenplanung. Bitte beachten Sie, dass dieser Bogen personalisierte Daten enthält, die einen sensiblen Umgang erfordern. Die Dokumentation muss vor Dritten geschützt aufbewahrt werden.

Eingangsmeldung		
Name der ausfüllenden Person:		
Datum:		
Persönliche Daten des/der Kontaktsuchenden (falls vorhanden):		
Informationen zur beschuldigten Person und berufliche Funktion:		
Inhalt der Meldung	Tatzeitpunkt	Beschreibung des Vorfalls
Wer hat bisher Kenntnis über den gemeldeten Verdacht?		
Einschätzung der Verdachtsstufe		
Welche Maßnahmen werden unternommen?		

Ist eine Unterstützung der betroffenen Person sichergestellt (bspw. Verweis an lokale Beratungsstellen, Angebot eines seelsorglichen Gesprächs)?		
Meldeweg	Weiterleitung der Meldung an folgende verantwortliche Person(en):	Sind arbeits-, dienst- und disziplinarrechtlichen Maßnahmen notwendig? Ist das Einschalten des Jugendamts oder einer Strafverfolgungsbehörde angezeigt? (auszufüllen von der Fachstelle oder der Rechtsabteilung)
Anmerkungen/Verweis an andere Stellen		
Rückkopplung mit der meldenden Person und/oder mit der betroffenen Person		

Anlage 6: Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis für ehrenamtlich und unentgeltlich Tätige

Briefkopf des Landeskirchenamts

An die Meldebehörde der Stadt /Gemeinde

Ort, Datum

Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses für die ehrenamtliche und unentgeltliche Tätigkeit/Antrag auf Gebührenbefreiung

Sehr geehrte Damen und Herren,

(Name)..... , geb. am.....
wohnhaft
[vollständige Adresse]

ist für die (Angabe des kirchlichen Rechtsträgers) ehrenamtlich und unentgeltlich im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig.

Im Rahmen dieses Ehrenamts gehört u.a. die Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung bzw. Ausbildung von Minderjährigen (§ 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG) zu seinem*ihrem Aufgabenbereich.

Aus diesem Grund bitten wir mit Bezug auf das Bundeszentralregistergesetz (§ 30a) um Erstellung eines erweiterten Führungszeugnisses zur eigenhändigen Vorlage bei uns.

Mit Hinweis auf die Richtlinien des Bundesamtes für Justiz beantragen wir zugleich die Gebührenfreiheit.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung und verbleiben mit freundlichen Grüßen

[Landeskirchenamt]

[Ehrenamtliche Person]

Anlage 7: Dokumentation der Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis für ehrenamtlich und unentgeltliche Tätige

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse laut § 72 a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

_____ ist ehrenamtlich bei _____ tätig.

Da es sich hierbei zum einen um eine Institution als freier Träger der Jugendhilfe gemäß § 72 a SGB VIII handelt und zum anderen um eine Körperschaft der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, finden sowohl das Bundeskinderschutzgesetz als auch die entsprechenden Regelungen der Landeskirche in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Somit ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist. Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend den oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist. Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach den jeweils geltenden Regelungen, derzeit nach fünf Jahren, vorzunehmen.

Anschrift des Ehrenamtlichen

Unterschrift des/der Ehrenamtlichen

Der*die oben genannte Ehrenamtliche hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt. Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

_____.

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach § 72a SGB VIII des Strafgesetzbuchs vorhanden

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den Träger zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Trägers

Unterschrift des/der Ehrenamtlichen

Anlage 8: Beschwerdestellen

AGG-Beschwerdestelle des Landeskirchenamts:

Die Gleichstellungsbeauftragte

Funktionsadresse

Bei Beschwerden über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt nach dem Hinweisgeberschutzgesetz:

Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt der EKD

Dr. Helge Staff

0511-2796 - 8557

Helge.staff@ekd.de

Anlage 9: Interventionsplan Landeskirchenamt

