

Schutzkonzept der Evangelischen Medienarbeit | EMA

Verhaltenskodex

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. Diese Haltung soll unser Verhalten in allen Situationen unserer Arbeit leiten, prägen und bestimmen: bei der Arbeit in unseren Teams und Arbeitsgruppen und allen Konferenzen, bei Begegnungen auf den Fluren und in den Büros oder auf digitalen Plattformen, in Seelsorge, Beratung und Fortbildung, bei Empfängen und Veranstaltungen, bei der Beratung und Begleitung von Projekten inner- und außerhalb des Hauses. 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. Wo wir wahrnehmen, dass wir diesen Ansprüchen noch nicht genügen, müssen wir daran arbeiten.

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, größtmögliche Prävention und Transparenz bei der Aufarbeitung.

Wir tun das uns Mögliche, um zu vermeiden, dass Menschen durch sexualisierte Gewalt in der Evangelischen Medienarbeit Unrecht angetan wird. Wenn es zu Fällen sexualisierter Gewalt kommt, schauen wir sensibel hin und handeln besonnen und betroffenenorientiert. Wir beziehen die Bedürfnisse der von sexualisierter Gewalt betroffenen Personen in unser Handeln 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 der Evangelischen Medienarbeit 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. Das erleben wir tagtäglich in offenem und konstruktivem Austausch, der uns allen einen stärkenden Rückhalt gibt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit sowie die Bedürfnisse jedes einzelnen Menschen.

2. Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse von sexualisierter Gewalt betroffener Personen

Von sexualisierter Gewalt betroffene Personen sind keine externe Gruppe. EMA-Mitarbeitende haben eigene Gewalt-Erfahrungen. Dies berücksichtigen wir im alltäglichen Umgang miteinander. Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind,

werden in unser aller Handeln jederzeit einbezogen. Dazu zählen vor allem: Diskretion, kein Victim-Blaming. Hinzuziehen von zusätzlichen Kompetenzen in Beratung und Begleitung, keine direkte Konfrontation mit der beschuldigten Person. Betroffene Personen werden insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt, sofern sie dieses wünschen.

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, die eigene Machtposition und ihre Ausübung sowie die eigene Rolle in allen Bezügen. Dazu gehört auch die Reflexion der eigenen Stellung im Team, ob basierend auf Hierarchie, Berufsgruppe, Gehaltseingruppierung, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Fachkompetenz. Wir reflektieren unsere eigenen Sympathien und Antipathien gegenüber den Kolleginnen und Kollegen und überprüfen unser Handeln danach.

4. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

Wir gehen räumlich und verbal 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. Begegnungen in gemeinsamen Konferenzen und Besprechungen, 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. Wenn wir nicht sicher sind über das Distanzbedürfnis der Menschen um uns herum, versuchen wir es zu ergründen oder halten im Zweifelsfall mehr Distanz. Bei Begegnungen unter vier Augen richten wir unsere Aufmerksamkeit auf das Sicherheitsbedürfnis unseres Gegenübers (siehe auch Jahresgespräche).

5. Position beziehen

Wir beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, gegen das Ausnutzen oder Unterlassen von Macht, Grenzverletzungen, Übergriffe und Missbrauch. Das gilt für körperliche wie auch für verbale Gewalt (z.B. unreflektierte Wortwahl, abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z.B. Mobbing).

6. Qualifizierte Mitarbeitende

Die Arbeit gegen sexualisierte Gewalt braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende. Das Thema wird regelmäßig bearbeitet und in EMA-internen Treffen besprochen. Wir geben und nehmen uns Zeit für Fortbildung.

7. Respektvoller Umgang miteinander

Respektvoller Umgang sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz gilt ebenso für digitale Begegnungen; wir schärfen das Bewusstsein für die spezifischen Risiken von Video-Konferenzen (paralleles Arbeiten an anderen Dingen, Abschalten der Kamera, kommentarloses Verlassen von Meetings).

Auch für die Zusammenarbeit mit und in unseren Kirchenkreisen, Kirchengemeinden, Einrichtungen und Diensten sowie den Kunden der Evangelischen Medienarbeit achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang

miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer beruflich und ehrenamtlich Tätigen.

Wir erklären unsere Entscheidungen und sind offen für Lob, Kritik und Anregungen. Wir suchen nach Lösungen, nicht nach Schuldigen. Niemand soll Angst vor Strafe haben müssen. Wir ermöglichen Selbstbestimmung und ermutigen zum konstruktiven Widerspruch. Störungen haben Vorrang, denn sie nehmen sich ihren Raum.

Wir duzen unser Gegenüber nicht ungefragt. Wir sprechen vor allem miteinander und nicht respektlos übereinander.

Wir stehen zu unserem Wort und setzen Ankündigungen verlässlich um.

8. Begegnungen unter vier Augen (Jahresgespräch o.ä.)

Wir nehmen das Nähe-/Distanzbedürfnis unseres Gegenübers insbesondere wahr bei Begegnungen unter vier Augen. Bei Begegnungen (Beispiel Jahresgespräche) können Mitarbeitende den Rahmen und den Ort des Treffens wählen. Zudem können sie den Termin als solchen in ihrem Kalender kenntlich machen bzw. anderen Personen mitteilen, wo sie sich befinden. Mitarbeitende können wählen, ob sie von einer anderen Person begleitet werden möchten oder ob bei dem Gespräch die Bürotür geöffnet bleiben soll. Für ein Gespräch unter vier Augen kann alternativ auch ein öffentlicher Ort gewählt werden (Spaziergang); Leitungspersonen sollten diese Möglichkeiten ausdrücklich anbieten.

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 und Machtmissbrauch hat oberste Priorität. Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf tatsächliche Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans der Evangelischen Medienarbeit unverzüglich nachgegangen. Jeder Verdacht wird bei der Teamleitung oder der Meldestelle der Landeskirche, der Leitung der Fachstelle Sexualisierte Gewalt, gemeldet. Ihr obliegt die Plausibilitätsprüfung.

10. Hinzuziehen von Unterstützung

Wenn jemand Hilfe benötigt, klären wir mit der hilfeschuchenden Person, ob diese Hilfe extern oder intern sein soll. Wir suchen ggf. das Gespräch mit einer Fachkraft zu diesem Thema.

Die Vorgehensweise und die Ansprechpersonen sind für die Evangelische Medienarbeit geklärt und kommuniziert. Sie sind einzusehen im Schutzkonzept der Evangelischen Medienarbeit.

-

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.

12. Besondere Bedeutung der Evangelischen Medienarbeit als Multiplikatorin der Kommunikation

Zu den Aufgaben der Evangelische Medienarbeit gehört die Produktion von Kommunikationsbausteinen in Wort, Bild, Grafik und Film sowie die Beratung bei der Verwendung dessen und die Fortbildung in der Fläche im Umgang damit.

- a. In diesen **Arbeitsfeldern** nutzen die Mitarbeitenden der EMA ihre Kompetenzen zur Prävention sexualisierter Gewalt sowie ihre Kenntnisse im Falle der Intervention und Hilfe, um grenzverletzendes Verhalten sowie tatsächliche

Strukturen zu verhindern, im jeweiligen Falle zu intervenieren und sie zu durchbrechen.

- b. Die Mitarbeitenden unterstützen ihre Kunden im **Außenkontakt** bei der Prävention sexualisierter Gewalt, geben Hinweise zur verbesserten Kommunikation des Themas und weisen ggf. auf das eigene Schutzkonzept der EMA hin.
- c. Alle Mitarbeiter prüfen ihre eigenen bestehenden **Angebote**, ob sie **tatschützende Strukturen** stärken könnten, und korrigieren bzw. ergänzen die Angebote zur Stärkung von Prävention und Intervention.
- d. Bei der Auswahl unserer **Dienstleister und Partner** sowie den Veranstaltungsorten (auch virtuell) achten wir auf den konformen Umgang mit sensiblen Daten der Teilnehmenden, barrierearme und sichere Raumkonzepte (bezogen auf Orte, Sprache und Informationszugriff) und weiten diese Betrachtungen auch auf An- und Abfahrtswege aus.
- e. Unsere internen Richtlinien gelten uneingeschränkt auch in der **Zusammenarbeit** mit externen Institutionen und dort tätigen Personen.
- f. **Reflexion** ist ein Teil unserer Arbeit und ermöglicht die Aufdeckung potentieller Gefahren und Schwachstellen im Prozess sowie deren Beseitigung.
- g. Alle Tätigkeitsfelder innerhalb der EMA haben dazu eigene **Standards** festgehalten; alle Mitarbeitenden der EMA sind über diese Standards (Siehe unten) und wo sie zu finden sind informiert.

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 den Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum Unterschrift des*der Mitarbeitenden

Ziele

Grundsätzliches Ziel des Schutzkonzeptes ist es, jede Form von sexualisierter Gewalt möglichst zu verhindern und dadurch alle Personen im Arbeitsbereich der EMA vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Dieses Schutzkonzept wird anlassbezogen, mindestens jedoch alle drei Jahre, auf Veranlassung der Leitung der EMA überprüft. Anlässe ergeben sich z.B. durch veränderte Rahmenbedingungen (Gebäude, Angebote, Bereiche, etc.) sowie aus Erkenntnissen aus Fällen sexualisierter Gewalt oder Ergebnissen aus Aufarbeitungsprozessen.

Um dies zu erreichen

- sind alle beruflich Mitarbeitende der EMA zur Teilnahme an Grundschulungen verpflichtet (Stichtag 01. Januar 2025 bzw. nach Dienstantritt jeweils innerhalb von sechs Monaten),
- existieren Beschwerdewege und kompetente Unterstützung, insbesondere für Betroffene
- werden relevante Informationen im EMA-Wiki zur Verfügung gestellt,
- wird ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden sowie Kund*innen und Gästen zugesichert, dass sie bei Meldungen an die Meldestelle verlässlich geschützt und unterstützt werden,
- arbeiten wir mit externen (Fach-)Beratungsstellen zusammen.
- arbeiten wir an der Etablierung einer Kultur des transparenten Umgangs mit dem Thema: „Vom Schweigen ins Reden“.
- verankern wir das Thema im Personalentwicklungsrahmenkonzept und den Prozess des Onboardings.

In Fällen sexualisierter Gewalt ist es unser Ziel, konsequent hinzuschauen, betroffenenorientiert zu intervenieren und die bestmögliche Unterstützung für betroffene Personen zu gewährleisten sowie 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 strafbar. Trotzdem bedürfen sie des Widerspruchs und sollten Konsequenzen haben.

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das 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 auf die andere Person wirkt.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

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

- Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeiter*innen, Kindern und Jugendlichen, weiterer Schutzbefohlener

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.“¹

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).“^{2,3}

Personalverantwortung

Der Direktor und das Leitungsteam der EMA tragen 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). Der Direktor und das Leitungsteam tragen 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

¹ [Geltendes Recht: 37 A Seelsorgegeheimnisgesetz \(SeelGG\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev.-luth. Landeskirche Hannovers \(kirchenrecht-landeskirche-hannovers.de\)](#) (Stand 10.09.2023)

² [Geltendes Recht: 400 C Pfarrdienstgesetz der EKD \(PfdG.EKD\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev.-luth. Landeskirche Hannovers \(kirchenrecht-landeskirche-hannovers.de\)](#)

³ [Geltendes Recht: 41 A Mitarbeitendengesetz \(MG\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev.-luth. Landeskirche Hannovers \(kirchenrecht-landeskirche-hannovers.de\)](#)

gibt das EMA-Leitungsteam das Schutzkonzept mit dem Verhaltenskodex der EMA zur Kenntnis sowie eine Selbstverpflichtungserklärung zur Unterschrift. Die erforderliche Grundschulung sollte in engem zeitlichem Zusammenhang absolviert werden (sechs Monate). Insbesondere bei Führungskräften wird auf die bestehende Präventionsarbeit der EMA hingewiesen und beispielsweise gefragt, welche Handlungsmöglichkeiten sie in grenzverletzenden Situationen sehen.

Mitarbeitende, die bereits in der EMA 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 den Direktor der EMA. Sollten Mitarbeitende die Unterschrift verweigern, ist dies umgehend dem Verwaltungsrat mitzuteilen.

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

Erweitertes Führungszeugnis

Alle Mitarbeitende stehen in ihrem Kompetenzbereich als Referent*innen für Fortbildungsangebote der EMA zur Verfügung. Zu den möglichen Teilnehmenden können auch Kinder und Jugendliche gehören. Deshalb müssen alle Mitarbeitenden mit Hinweis auf ihren möglichen Einsatz in Fortbildungsangeboten vor ihrer Einstellung in der EMA ein erweitertes Führungszeugnis beantragen; für bereits bestehende Dienstverhältnisse gilt für das Einholen und Vorlegen eine Übergangsfrist von 6 Monaten (Stichtag 02. Dezember 2024). Dieses wird dem entsprechenden Dienstherrn direkt zugestellt. Die Aufnahme eines Ermittlungsverfahrens gegen Beamt*innen werden dem jeweiligen Dienstherrn von der zuständigen Behörde direkt mitgeteilt.

In Bereichen, wie z.B. der Nachwuchsförderung innerhalb der EMA bzw. bei Kirchenkreisen, -gemeinden oder kirchlichen Einrichtungen als Kunden der EMA, 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 die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis vorzunehmen. Die Einsichtnahme wird von der jeweils beauftragenden Stelle dokumentiert (siehe Anlagen 6 und 7).

Für die EMA werden folgende Regelungen getroffen:

- Das erweiterte Führungszeugnis beruflich Mitarbeitender der EMA muss alle fünf Jahre der EMA-Leitung erneut vorgelegt werden.
- Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender in obenstehende Bereiche ist der EMA-Leitung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen
- Alle anderen Mitarbeiter*innen, auf die diese Regelungen zutreffen und deren Einstellung vor Beschluss des Schutzkonzeptes erfolgte, müssen ein erweitertes Führungszeugnis bis zum 02. Juni 2025 bei der EMA-Leitung 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.

Interne Kommunikation und Information

Die Inhalte des Schutzkonzepts sowie eventuelle Änderungen werden von der EMA-Leitung an die Mitarbeitenden der EMA kommuniziert. Hierzu werden Instrumente wie z.B. Hausmitteilungen, Intranet/hausinternes Netzwerk, das Wiki der EMA sowie Team- und das EMA-Gesamttreffen 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 eines Eintrags aus der Personalakte⁴ bzw. dessen Richtigstellung.

Des Weiteren ist mit dem 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 der Evangelischen Medienarbeit und Selbstverpflichtungserklärung

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

Alle Mitarbeitenden der EMA wird dieser Verhaltenskodex zur schriftlichen Kenntnisnahme in Verbindung mit der Selbstverpflichtungserklärung 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 EMA-Leitung arbeiten Vertretungen aus den Dauer-Arbeitsgruppen der EMA sowie der Mitarbeitendenvertretung seit Juni 2024 in einer Steuerungsgruppe an diesem Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im Landeskirchenamt.

Mittels eines Fragebogens, der an alle Mitarbeitenden versendet wurde, Interviews, der Hinzunahme der Ergebnisse der Ortsbegehungen für das Schutzkonzept im Landeskirchenamt sowie im Haus kirchlicher Dienste sowie an die Fachstelle kommunizierten Hinweisen wurde eine Risiko-/ Ressourcenanalyse durchgeführt. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Analyse entstand daraufhin das Schutzkonzept.

Es wurde nach dem vorgesehenen Mitbestimmungserfahren am 02. Dezember 2024 vom Verwaltungsrat der EMA in Kraft gesetzt.

Ein Schutzkonzept ist nie abgeschlossen. Erfahrungen und neue Erkenntnisse werden laufend eingearbeitet. Auf Wunsch der EMA-Mitarbeitenden wird ein Bericht zu den Alltagserfahrungen mit dem EMA-Schutzkonzept ab 2025 Standard-Tagesordnungspunkt bei den beiden jährlichen

⁴ Pflicht: Löschung nach.... Pfarrdienstgesetz, Kirchenbeamten-gesetz, Dienstvertragsordnung

Arbeits-EMA-Teamtage sowie dazu ergänzend bei zwei EMA-Gesamttreffen. Ziel dieses Austausches ist die Planung und Umsetzung von Verbesserungen bzw. Ergänzungen.

Nach Abschluss eines Falles in der EMA, der nach dem Interventionsplan verlaufen ist, prüfen das EMA-Leitungsteam 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 das EMA-Leitungsteam oder die Fachstelle Sexualisierte Gewalt wenden.

Partizipation im laufenden Geschäft

Über die MAV der EMA wird die betriebliche Mitbestimmung der Mitarbeitenden in den gesetzlich vorgesehenen Fällen sichergestellt.

Dieses Schutzkonzept betreffend können Mitarbeitende sich jederzeit bei ihrer Teamleitung, beim EMA-Direktor oder der Fachstelle informieren und/oder ihre Anmerkungen zu einer Fortschreibung des Konzeptes weitergeben. Darüber steht auch die MAV hierfür zur Verfügung. Über verschiedene Formate, wie z.B. das EMA-Gesamttreffen, mögliche Sprechstunden, bilaterale Gespräche, o.Ä. können Mitarbeitende Themen niedrigschwellig bei der MAV platzieren.

Im laufenden Geschäft der einzelnen 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.

Von sexualisierter Gewalt betroffene Personen sind keine externe Gruppe. Ein hoher Anteil der EMA-Mitarbeitenden haben eigene Gewalt-Erfahrungen. Dies berücksichtigen wir im alltäglichen Umgang miteinander.

Schulungen und Fortbildungen

Alle Mitarbeitenden der EMA nehmen verpflichtend an einer Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt teil. Diese Grundschulung wird mehrfach im Jahr über die Website der Fachstelle der Landeskirche, der EEG oder das EMA-Leitungsteam vermittelt. Die Mindestdauer und die Inhalte der Fortbildung werden von der Fachstelle Sexualisierte Gewalt vorgegeben. Die Dauer beträgt z.Z. mindestens vier Zeitstunden. Die Inhalte sind in Anlehnung an die Initiative „hinschauen-helfen-handeln“ und der G-Rundverordnung 08/2021 aktuell:

- 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 Ev. – Luth. Landeskirche Hannovers“ (i. d. F. v. 26.01.2021) und der dort geregelten Rechte und Pflichten,
- Risiko-/Ressourcenanalyse als Grundlage zur Entwicklung eines Schutzkonzeptes,
- Kenntnis von Melde-/Beschwerdewegen bzw. Interventionsplan,
- Täter*innenstrategien,
- Ansprechpersonen und Unterstützungsmöglichkeiten

Für die Teilnahme an den Schulungen werden von den Multiplikator*innen, die die Schulung anbieten, Zertifikate ausgestellt und sowohl an die Teilnehmenden ausgehändigt als auch die EMA-Leitung weitergeleitet. Die Dokumentation und Kontrolle, ob die jeweiligen Mitarbeitenden an der Schulung teilgenommen haben, erfolgt durch die jeweilige Team-Leitung. 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 der jeweiligen Team-Leitung vorzulegen und durch eigene Multiplikator*innen auf Gültigkeit zu prüfen.

Auch sie wird über die oben genannten Stellen vermittelt. 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.

Beschwerdemanagement

Das aktuelle Beschwerdemanagement sieht vor, dass Beschwerden an die jeweilige Team-Leitung gegeben werden. Sollte sich der Vorwurf gegen eben diese Person richten oder andere relevante Gründe vorliegen, die das Vertrauensverhältnis belasten, kann die Beschwerde an eine andere Person innerhalb des EMA-Leitungsteams, alternativ an den Verwaltungsrat der EMA als übergeordnetes Gremium und natürlich an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt in der Landeskirche abgegeben werden. Auf Wunsch kann zum Zeitpunkt der Beschwerde auch eine externe Person (MAV, Fachstelle, externe Beratung) hinzugezogen werden.

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

Im Falle einer anonymen Beschwerde (nicht handschriftlich, ohne Rückschlüsse auf die konkrete Person) kann weder eine Eingangsbestätigung noch eine aktive Rückkopplung der Ergebnisse erfolgen. Für anonyme Beschwerden kann der Postweg genutzt werden.

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

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 das EMA-Leitungsteam oder an die EKD-Fachstelle zu richten.

Das EMA-Leitungsteam ist für den Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt zu schulen.

Interventionsplan

Der Interventionsplan der EMA 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 die EMA bedeutet dies, dass im Regelfall eine unbeteiligte Person des Vertrauens aus dem EMA-Leitungsteam zu informieren ist; dies entspricht der Meldung an die Einrichtungsleitung.

Dieses nimmt die Plausibilitätsprüfung vor. Hierzu wird ein Krisenstab gebildet. In diesem Krisenstab ist die Teamleitung, eine Vertretung der Rechtsabteilung und die Pressestelle vertreten. Eine Vertretung der Fachstelle Sexualisierte Gewalt kann beratend an den Treffen teilnehmen, ist aber nicht fester Bestandteil des Krisenstabes.

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 der EMA unterstützt und eine eigene geprüft. Im Falle einer Strafanzeige arbeiten die Mitarbeitenden der EMA mit den Strafverfolgungsbehörden zusammen.

Wenn die Plausibilitätsprüfung positiv ausfällt, obliegt es dem EMA-Leitungsteam, 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 das EMA-Leitungsteam 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 MAV ist möglich.

Der Interventionsplan (siehe Anlage 8) ist allen Mitarbeitenden zur Kenntnis zu geben.

Kooperationen

Kooperation mit (Fach-) Beratungsstellen)

Für die EMA 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:

Mareike Dee

Telefon: 0511-1241 726

Mareike.Dee@evlka.de

„Mitarbeitende sind verpflichtet, den EMA-Direktor bzw. die jeweils zuständige Teamleitung unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Sie dürfen sich darüber hinaus 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 Hannover

www.praevention.landeskirche-hannovers.de

Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Telefon: Sekretariat 0511 - 1241 513

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

Über .help können zudem die Kontaktdaten externer Berater*innen erfragt werden, ohne das mit Mitarbeitenden des Landeskirchenamts kommuniziert werden muss.

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie (kostenlos und anonym) www.anlaufstelle.help, Zentrale Anlaufstelle HELP
Tel. 0800 5040 112

Weitere Adressen sind in Anlage 1 zu finden.

Zusammenarbeit mit externen Stellen

Verschiedene kirchennahe Stellen (Vereine, Einrichtungen u. Ä., im Folgenden: "Partner") erhalten Leistungen der Evangelischen Medienarbeit wie Bereitstellung von Online-Services sowie Support. Einige dieser Partner verwenden das landeskirchliche Logo auf ihrer Website, so dass die Qualität ihrer Arbeit von Außenstehenden auch unserer Landeskirche in Beziehung gesetzt wird. Daher sollen die Partner 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 Konzepte vorzuhalten.

Um dies zu erreichen, soll in Vereinbarungen 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 der EMA mit externen Anbietern, wird folgende oder eine entsprechende Formulierung mit aufgenommen:

„Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung/Aufforderung zur Unterlassung ist insbesondere dann gegeben, wenn der Partner gegen die Grundsätze der Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers oder die Verpflichtung zur Erarbeitung und Implementierung von Schutzkonzepten für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt verstößt.“

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 www.Glauben-Wissen-Fortbildung.de und die Website der Fachstelle Sexualisierte Gewalt www.praevention.landeskirche-hannovers.de > Prävention > Fortbildungen einen Überblick.

Öffentlichkeitsarbeit

Das Schutzkonzept der EMA wird auf den Webseiten der EMA sowie der Fachstelle Sexualisierte Gewalt veröffentlicht. Die Risikoanalyse wird intern bei der Steuerungsgruppe sowie dem EMA-Leitungsteam abgelegt. Auf der Seite der EMA ist ein Teaser mit Verlinkung zur Webseite der Fachstelle prominent platziert.

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

In Fällen sexualisierter Gewalt in der EMA wird die Kommunikation mit der Presse von der Pressestelle übernommen. Generell wird auf den sensiblen Umgang mit den Informationen und Daten geachtet.

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

Ein Schutzkonzept ist nie abgeschlossen. Erfahrungen und neue Erkenntnisse werden laufend eingearbeitet. Auf Wunsch der EMA-Mitarbeitenden wird ein Bericht zu den Alltagserfahrungen mit dem EMA-Schutzkonzept ab 2025 Standard-Tagesordnungspunkt bei den beiden jährlichen Arbeits-EMA-Teamtagen sowie dazu ergänzend bei zwei EMA-Gesamttreffen. Ziel dieses Austausches ist die Planung und Umsetzung von Verbesserungen bzw. Ergänzungen.

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

Hilfen und Aufarbeitung

Verpflichtung und Vorgehen zur Aufarbeitung

In Fällen sexualisierter Gewalt in der EMA können betroffenen Personen verschiedene Unterstützungs- und Hilfeleistungen zur Verfügung stehen. Diese umfassen neben traumatherapeutischen Angeboten auch Anerkennungsleistungen oder Leistungen, die z.B. aus dem „Fonds sexueller Missbrauch“ oder durch die VBG zur Verfügung gestellt werden. Informationen und Begleitung erfolgen durch die Fachstelle Sexualisierte Gewalt oder auf Wunsch extern. Betroffene sexualisierter Gewalt in der EMA werden auf die verschiedenen Möglichkeiten hingewiesen.

In Fällen sexualisierter Gewalt initiiert das EMA-Leitungsteam 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 daraus abzuleiten sind. Eine externe Begleitung sowie eine Anfrage an die Unabhängige Regionale Aufarbeitungskommission (URAK) wird jeweils geprüft.

Die Herangehensweise und die Ergebnisse werden dokumentiert.

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

Anlagen:

Anlage 1: 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@mannigfaltig.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 opferhilfebueero@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 2: 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.

Anlage 3: Kooperationsverträge

Formulierungsvorschläge für vertragliche Vereinbarungen mit Honorarkräften und Dienstleistungsunternehmen (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 4: 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 5: Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis für Mitarbeitende der Evangelischen Medienarbeit

Briefkopf der Evangelischen Medienarbeit

An die Meldebehörde der Stadt /Gemeinde

Ort, Datum

Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses für Mitarbeitende der Evangelischen Medienarbeit / Antrag auf Gebührenbefreiung

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

ist für die Evangelische Medienarbeit der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers im Bereich der Fortbildung mit Kindern und Jugendlichen tätig.

Im Rahmen dieses Auftrags gehört u.a. die Beratung, 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

[Evangelische Medienarbeit]

[Mitarbeiter*in]

Anlage 6: Dokumentation der Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis für Mitarbeitende der Evangelischen Medienarbeit

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

_____ ist 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 entsprechende G-Rundverfügung der Landeskirche 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 laut der entsprechenden G-Rundverfügung nach fünf Jahren vorzunehmen.

Anschrift der/s Mitarbeiterin/Mitarbeiters

Unterschrift der/s Mitarbeiterin/Mitarbeiters

Die oben genannte Person 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 der Honorarkraft](#)

Anlage 7: Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis für Honorarkräfte

Briefkopf der Evangelischen Medienarbeit

An die Meldebehörde der Stadt /Gemeinde

Ort, Datum

Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses für Honorarkräfte / Antrag auf Gebührenbefreiung

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

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

Im Rahmen dieses Auftrags gehört u.a. die Beratung, 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

[Evangelische Medienarbeit]

[Honorarkraft]

Anlage 8: Dokumentation der Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis für Honorarkräfte

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 entsprechende G-Rundverfügung der Landeskirche 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 Paragrafen rechtmäßig verurteilt ist. Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist laut der entsprechenden G-Rundverfügung nach fünf Jahren vorzunehmen.

Anschrift der Honorarkraft

Unterschrift der Honorarkraft

Die oben genannte Honorarkraft 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 der Honorarkraft

Anlage 9: Beschwerdestellen

AGG-Beschwerdestelle des Landeskirchenamts:

Gleichstellungsbeauftragte

Cornelia Dassler

0511-1241 650

Cornelia.Dassler@evlka.de

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

Interventionsplan EMA-Schutzkonzept

Wer als Erste*r von einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt erfährt bzw. wer selbst von sexualisierter Gewalt betroffen ist, verständigt nach eigener freier Entscheidung:

EMA-Teamleitung

Joachim Lau

Tel. 0173 7022829

Benjamin Simon-Hinkelmann

Tel. 0172 2398461

Rebekka Neander

Tel. 0172 7085371

Fabian Gartmann

Tel. 0151 14309985

Fachstelle Sexualisierte Gewalt

der Evangelisch-lutherischen
Landeskirche Hannovers

Tel. 0511 1241 650

www.praevention.landeskirche-hannovers.de

Mitarbeitendenvertretung (MAV)

mav.ema@evlka.de

Zentrale Anlaufstelle HELP

Tel. 0800-5040112

Kostenlos und anonym.

Unabhängige Information für
Betroffene von sexualisierter
Gewalt in der evangelischen
Kirche und Diakonie

www.anlaufstelle.help

Krisenstab: Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine/n Mitarbeitende/n der EMA, ist ein Mitglied des Leitungsteams zu informieren und ein Krisenstab zu bilden. Wenn ein Krisenstab gebildet wird, muss eine Vertretung der EMA-Leitung, der Rechtsabteilung und der Pressestelle (unter Auslassung ggf. einer beschuldigten Person aus den jeweiligen Bereichen) beteiligt sein. Eine Vertretung der Fachstelle kann beratend hinzugezogen werden; sie ist nicht fester Bestandteil des Krisenstabes.

EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS 

Evangelische Medienarbeit | EMA