

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt in der ev. Studierendengemeinde Hannover und Mentorat

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH** 

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

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	3
II.	Geltungsbereich	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	10
3.	Partizipation	11
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	12
1.	Ansprechpersonen.....	12
2.	Präventionsbeauftragte	13
5.	Präventives Personalmanagement	14
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:.....	14
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende:	14
3.	Dokumentation	15
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	15
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	16
1.	Verhaltenskodex der ev.-luth. Landeskirche Hannovers.....	16
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	17
7.	Schulung und Fortbildung	18
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit jungen Erwachsenen/ Studierenden	19
9.	Beschwerdemanagement	20
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	21
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	22
12.	Aufarbeitung	23
13.	Vernetzung und Kooperation.....	24
14.	Öffentlichkeitsarbeit	25
1.	Während der Schutzkonzepterstellung	25
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	25
3.	Homepage.....	26
4.	Schaukästen/ Pinnwände	26
15.	Beschäftigtenschutz	26

I. Vorwort

- *Die ev. Studierendengemeinde und Mentorat haben gemeinsam mit Studierenden an den Hochschulen Hannovers ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt erarbeitet. Begleitet wurde dieser Prozess vom Hochschulpfarramt (Dr. Ina Schaeede und Dirk Wagner) sowie Mentorat (Angelika Wiesel).*
- *Das Schutzkonzept entstand im Zeitraum von Juni 2023 bis Juni 2024.*

II. Geltungsbereich

- *Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche und Gruppenräume der Studierendengemeinde und des Mentorats im Kreuzkirchhof 1-3 in 30159 Hannover im Kirchenkreis Hannover-Mitte.*

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde *im Juni 2023* durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Studierende, Pfarramt ESG und Mentorat.

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Die Gruppenräume im Kreuzkirchhof inkl. Garten/ Außenanlage werden von Studierenden genutzt (z.B. bei gemeinsamen Veranstaltungen mit kulinarischen Angeboten) und überwiegend als sicher empfunden.
- Gelegentlich kann es zu Irritationen zwischen den Studierenden aufgrund kultureller Differenzen kommen, da es sich um sehr heterogene Gruppen handelt (z.B. durch Teilnahme an den Veranstaltungen durch Studierende von anderen Orten.
- Für den Kreuzkirchhof 1-3 ist ein umfassender Umbau geplant, so dass es sich aktuell um einen vorläufigen Schutzkonzept handelt (Stand: 11. Juni 2024).

Die Risikoanalyse benennt Themen und Bereiche, die besonders sensibel sind und die die ESG Hannover/ Mentorat besonders in den Blick genommen haben.

Bereiche/Themen	Maßnahmen
Grundlagen Berührungspunkte mit den Zielgruppen der ESG Hannover/ Mentorat: - Volljährige Personen im Sozialraum Hochschule (i.d.R. Studierende und Mitarbeiter:innen an den Hochschulen), - Gruppenräume der ESG Hannover/ Mentorat im Kreuzkirchhof, - Begegnungen in den Kellerräumen/ Toiletten im Kreuzkirchhof, - Begegnungen im Außenbereich/ Garten des Kreuzkirchhofs, - Begegnungen in der Kreuzkirche und St. Anna-Kapelle in den Räumen der Kreuzkirche, - Büroräume an der theologischen Fakultät in der Appelstr. 11a in 30167 Hannover, - Begegnungen an den Hochschulstandorten (z.B. Seminarräume bei der Planung der Dankesfeier für Körperspender:innen an der Med. Hochschule, Foyer, Mensa (...)). Arbeitsbereiche mit Zielgruppen: - Seelsorgegespräche und Beratung, - Veranstaltungen (ESG-Cafe im Kreuzkirchhof), - Gottesdienste und Andachten in der Kreuzkirche, - Seminarräume und Büroräume für Veranstaltungen an der theol. Fakultät in der Appelstr. 11a. Grundlegende Regeln: - Achtung der Menschenwürde und der körperlichen Integrität, - Sensibilität gegenüber Identitätsfragen, - Sensibilität gegenüber Themenfeldern im LGBTQIA+ Bereich, - Sensibilität im Blick auf die Lebenswelt junger Erwachsener.	

Allgemein Alle Situationen, die von einem Machtgefälle geprägt sein könnten. - 2er Situationen - Unbeobachtete Situationen - Unwissenheit über das Thema - Geschlossene Gruppen	- Sprachfähigkeit fördern - Sensibilität schaffen (durch Fortbildung) - Transparente und verständliche Informationen (durch übersichtliche und gut zugängliche Informationen, siehe Anlagen) - Klare und verbindliche Regeln - Klare und verbindliche Kommunikation (durch Schulung der Teams und feste Verabredungen) - Absprachen mit Gruppen und/oder den Leitenden sind verbindlich und können bei Bedarf eingefordert und umgesetzt werden.
Sprache	Alle Beteiligten begegnen sich mit einer wertschätzenden Haltung. Sexualisierte, diskriminierende, rassistische und herabsetzende Sprache wird nicht geduldet.
Körperliches und emotionales Wohlbefinden	- Die körperliche Integrität wird geachtet. - Alle Beteiligten begegnen sich mit einer wertschätzenden Haltung. Sexualisierte Diskriminierungen, Herabsetzungen, Ausgrenzung können verbal und nonverbal erfolgen, werden aber in jedem Fall unterlassen.

Team/Mitarbeitende: In der ESG Hannover/ Mentorat gelten folgende Regeln:	
- Erweitertes Führungszeugnis - Regelmäßige Thematisierung von sexualisierter Gewalt und Schutzkonzept (1x pro Semester)	- Alle Mitarbeitenden müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und es regelmäßig aktualisieren, sofern es nicht (z.B. im Beamtenstatus) bereits vorliegt. - Mitarbeitende nehmen regelmäßig an Schulungen teil. - Thematisierung bereits im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungsphase, in Mitarbeitenden-Gesprächen, Jahresgesprächen etc.

- Transparenz in der Aufgabenverteilung	- Transparente Strukturen schaffen, Zuständigkeiten benennen (z.B. bei Tagesleitung, Bezugspersonen, Erste-Hilfe-Beauftragung). - Die Zusammenarbeit zwischen jungen Erwachsenen und Mitarbeitenden endet i.d.R. mit Abschluss des Studiums bzw. Wechsel des Hochschulortes. Ausnahmen müssen begründbar und transparent sein. - Gruppenleitung/ Teams kann zu Beginn einer Maßnahme die Selbstverpflichtung/Team-Vereinbarung (siehe Anlage 6) unterschreiben mit Blick auf die Lebenswelt junger Erwachsener im volljährigen Alter.
---	---

Räume vor Ort Räume in der ESG Hannover/ Mentorat:	
- Abgeschlossene oder unübersichtliche Räume	- Unbefugte Personen haben keinen Zugang zu Räumlichkeiten. - Rückzugsorte in Gruppen sind wichtig und müssen gewährt werden, allerdings müssen sie trotzdem jederzeit und barrierefrei zugänglich sein. - Räume bewusst auf ihre Eignung überprüfen und ggf. anpassen oder ändern (z.B. dunkle Ecken, uneinsehbare Bereiche, Lage der Sanitäreinrichtung). - Regelmäßige Überprüfung der Räume z.B. Beleuchtung, Funktion von Schlössern etc. dient der Herstellung der Sicherheit.

Räume auf Freizeiten, Einzel, Wochenendübernachtungen, Ausflüge usw.:	
- Zelte und Zimmer auswärts	- Persönliche Distanz wird eingehalten. - Jede Person hat ihren eigenen Schlafplatz. - Im Seelsorgegespräch wird das individuelle Nähe- und Distanzbedürfnis gewährt. - Bei der Unterbringung ist auf Geschlechterdiversität zu achten. Eine

--	--

und Schutzmaßnahmen:	
2-er Situationen	- Über Risiken von Nähe-Situationen ist aufzuklären, (Umgangs-) Regeln/Konzepte sind aufzustellen – insbesondere im Blick auf kulturelle Differenzen - sind zu vermeiden. Möglichst sollte noch eine weitere Person hinzugezogen werden oder bei sehr vertraulichen Gesprächen in Sichtweite sein.
Schwimmen	- Beim Schwimmen ist Badekleidung zu tragen und darauf zu achten, dass es einen geschützten Raum zum Umziehen gibt. - Für Körperkontakt ist ein Konsens erforderlich.
Spiele/Aktionen	- Spiele und Aktivitäten müssen der Gruppe angemessen ausgewählt werden.

Gruppendynamik und Handeln bei negativen Dynamiken:	
	- Bei geschlossenen Gruppen besteht ein besonderes Risiko für Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt. Die Dynamik einer Gruppe muss überprüft und gut beobachtet werden.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
----------	-------------------	----------------

Geplanter Umbau des Kreuzkirchhofes	Kirchenvorstand Marktkirchengemeinde Hannover	Voraussichtlich bis August 2025

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In der ev.

Studierendengemeinde / Mentorat wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, ganz besonders jungen Erwachsenen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den transparenten Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- Homepage,
- In ausgedruckter Form zur Einsicht im Büro der ev. Studierendengemeinde, Kreuzkirchhof 1-3 in 30159 Hannover zu den üblichen Bürozeiten.

3. Partizipation

Wir als ev. Studierendengemeinde Hannover/ Mentorat möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Studierendengemeinde/ Mentorat notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Bei den gemeinsamen Planungen des Semesterprogramms,
- Bei Beteiligung bei Veranstaltungen, Gottesdiensten und Andachten,
- Begleitung bei der Durchführung eigener Projekte und Fortbildungen (z.B. Lektorendienste/ Exkursionen/ Mentorat),
- Beirat,
- Mitarbeitendenkreis (MAK),
- Öffentlichkeitsarbeit.

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

In unserer Risiko- und Potentialanalyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Verständigung zwischen Studierenden aus unterschiedlichen kulturellen Kulturkreisen,
- Kommunikation in heterogenen Gruppen,
- Beschilderung mit Hinweisen, wie bei Unwohlsein zu handeln ist,
- Gastfreundliche Gestaltung der Räume.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r Einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Das ESG-Team/ Mentorat hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da.

Die Ansprechpersonen sind:

Pfarramt und Büroleitung (Siehe unten)

a) Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

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

b) Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen (s.o.)

(1) Handy

Die Ansprechpersonen haben jeweils ein Handy von der Studierendengemeinde gestellt. Auf diesem sind sie erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen bzw. eine Rückrufbitte hinterlassen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

Die örtlichen Datenschutzbeauftragten beantworten Fragen zum Datenschutz.

(2) Funktionsemailadresse (s.o.)

Die Ansprechpersonen haben eine dienstliche Emailadresse der ev.-luth. Landeskirche Hannovers. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

c) Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die ev. Studierendengemeinde/ Mentorat.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

2. Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Sie sind Mitglied des Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind: Pastorin Judith Uhrmeister, geschäftsführend für das Team ev. Studierendengemeinde/ Mentorat (s.o.), ansonsten jeder einzelne des Teams in seinem Bereich.

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen: s.o.

Informationen über die Beratungsmöglichkeiten der Ansprechperson/en und Kommunikation:

- *Plakate und Beschilderung,*
- *Publikationen und Flyer,*
- *Homepage,*
- *persönliche Begegnungsmöglichkeit bei Veranstaltungen.*

5. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende:

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Zwei Beispiele:
 - *In der ev. Studierendengemeinde/ Mentorat ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Exkursionen aufgrund der Volljährigkeit aller Beteiligten nur in begründeten Fällen notwendig.*
 - *Bei gelegentlicher Beteiligung, wie z.B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage ebenfalls nicht notwendig.*

3. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Studierendengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Verschwiegenheitspflicht hingewiesen.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert (s.o.):

- Der Verhaltenskodex ist in der Risiko- und Potentialanalyse aufgeführt.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise (s. Risiko- und Potentialanalyse).

1. Verhaltenskodex der ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Hannover lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit jungen Erwachsenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere junge Erwachsene, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.

¹ § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt.

6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....

Ort, Datum

.....

Name

.....

kirchliche Dienststelle

2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der ev. Studierendengemeinde/ Mentorat dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Studierenden und Mitarbeitenden an den Hochschulen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.

- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der ev. Studierendengemeinde und an die Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt (<https://praevention.landeskirche-hannovers.de/ueber-uns/vorstellung>) wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer ev. Studierendengemeinde/ Mentorat für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Kirchenkreis Hannover bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Kirchenkreis Hannover bietet regelmäßig Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- In bestimmten Abständen muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

- Unser Pfarramt/Mentorat informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt/ Mentorat Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der ev. Studierendengemeinde/ Mentorat ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit jungen Erwachsenen/ Studierenden

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns junge Erwachsene unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Studierenden unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Studierende offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der ev. Studierendengemeinde/ Mentorat vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Studierenden.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Junge Erwachsene und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Studierendengemeinde/ Mentorat. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die Bildungsarbeit mit Studierenden beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss.

Dabei beachten wir das mögliche Machtgefälle in Beratungssituationen. Damit die Rechte der Studierenden bekannt sind, legen wir Informationsmaterial aus und gestalten eine Themeneinheit dazu.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z. B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem Anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Studierendengemeinde/ Mentorat (Landeskirchenamt Hannover, Kirchenkreis Hannover) darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer ev. Studierendengemeinde/ Mentorat wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer ev. Studierendengemeinde/ Mentorat folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise,
- Kummerkasten (regelmäßige Leerung, z.B. immer erster Montag im Monat,
- z.B. jährliche, anonyme Befragung durch Umfragebögen,
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt,
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz,
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende.

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Wir als Leitungsverantwortliche müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Zentral ist: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit OKRin Michaela Veit-Engelmann abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten,
- keine alleinigen Entscheidungen,
- Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein halten, um Diskretion zu wahren.

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsplan des Kirchenkreis Hannovers zu befolgen.

<https://www.kirche-hannover.de/damfiles/default/kirchenkreis-hannover/downloads/info-material/Bildschirmfoto-2024-05-14-um-12.41.16.png-990202b45870baf04236562673528b3d.pdf>

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ev.-luth. Landeskirche Hannovers beraten zu lassen.

- (<https://www.hannover.de/Hannover/f%C3%BCr-Jugendliche/Rat-und-Hilfe/Hilfe-in-der-Not/Gewalt-und-sexuelle-%C3%9Cbergriffe>) und die Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt im Landeskirchenamt Hannover/ Landeskirchenamt Hannover.

Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über **den*die Superintendent*in**.

Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Das Interventionsteam der ESG:

Das Interventionsteam hat die Aufgabe, Verdachtsfälle schnellstmöglich an die übergeordneten Stellen weiterzuleiten.

- Geschäftsführung der ESG
- Die*der Präventionsbeauftragte
- Der*die zuständige Oberkirchenrätin

Kontaktdaten der Meldestelle der ev.-luth. Landeskirche Hannovers:

- <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/>
- <https://www.landeskirche-hannovers.de/landeskirche/landeskirchenamt/startseite-lka>

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der ev. Studierendengemeinde/ Mentorat,
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ev.-luth. Landeskirche Hannovers.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, s. öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote der Studierendengemeinde (Kirchenkreis, Einrichtung) in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Studierendengemeinde/ Mentorat?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Studierendengemeinde/ Mentorat vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir Folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ev.-luth. Landeskirche Hannovers beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Studierendengemeinde/ Mentorat?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: Welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Studierendengemeinde/ Mentorat dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.

- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

13.Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch: Landes-ESGn, Bundes-ESG, Mentoratsteam der Landeskirche, RPI Loccum, Marktkirchengemeinde Hannover, Kirchenkreis Hannover-Mitte, Diakonisches Werk und Dachstiftung Diakonie.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es mehrere Fachberatungsstellen
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: Teambesprechungen, Beiratssitzungen, Mitarbeitendenkreis, Veranstaltungen.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Studierendengemeinde/ Mentorat bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Studierendengemeinde zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Maßnahmen:

1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unseren Beiträgen auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

2. Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Studierenden nur mit ausdrücklicher Zustimmung gemacht werden.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Studierenden nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmögliche die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
 - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,

- die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
- fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

3. Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo und die Verlinkung zur Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt der ev.-luth. Landeskirche Hannovers,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ev.-luth. Landeskirche Hannovers,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

4. Schaukästen/ Pinnwände

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.

15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertraute Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Studierendengemeinde/ Mentorat, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene*r und Vorgesetzte*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

5. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da.

Aktuelle Ansprechpersonen sind:

Superintendentin Dr. Rebekka Brouwer (sup.mitte.hannover@evlka.de)

Das Interventionsteam der ESG:

Das Interventionsteam hat die Aufgabe, Verdachtsfälle schnellstmöglich an die übergeordneten Stellen weiterzuleiten.

Dr. Ina Schaede (Pfarramt), Judith Uhrmeister (Pfarramt und Geschäftsführung), Dirk Wagner (Pfarramt), Angelika Wiesel (Pfarramt und Mentorat), Maria Lierath (Büroleitung).

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

- Dr. Ina Schaede (ina.schaede@evlka.de und 0171 12 82 936),
- Judith Uhrmeister Präventionsbeauftragte (judith.uhrmeister@evlka.de und 0151 15650863),
- Dirk Wagner (dirk.wagner@evlka.de und 0176 55 03 36 11),
- Angelika Wiesel (angelika.wiesel@evlka.de und 0162 68 32 670),
- Maria Lierath (maria.lierath@evlka.de und 0511 – 35 77 81 84 zu Bürozeiten).

Der*die zuständige Oberkirchenrätin **Dr. Michaela Veit-Engelmann**. Mit Dr. Michaela Veit-Engelmann haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.

Verweis auf die Anlage 4-6 des Kriseninterventionsplans der ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Anlage 4 - Krisen und Handlungsplan der ev.-luth. Landeskirche Hannover

für schwerwiegende Amtspflichtverletzungen kirchlicher Mitarbeiter*innen⁸

Ein (**begründeter**) Verdacht gegen eine*n
Mitarbeiter*in
wird bekannt

- Ermittlungen der Staatsanwaltschaft
- Aussagen von Zeug*innen
- Presseberichte
- auf andere Weise

Wer von dem Verdacht als erste*r erfährt verständigt unverzüglich
den/die Superintendent*in

Superintendent*in verständigt
unverzüglich

- Regionalbischof/ Regionalbi:
- zuständiges Referat im LKA

- bei Pastor*innen sowie
Kirchenbeamt*innen: *OLKR D*
Vertreterin: OKRin Herzog
- bei privatrechtlich Beschäftig
Ehrenamtlichen
OKRin Herzog; Vertreter: OLK

Superintendent*in

organisiert Seelsorge bzw. Begleitung den
oder die Betroffene*n, sorgt für die
Einrichtung einer Hotline, wenn viele
Personen betroffen sind oder der Kreis
der betroffenen Personen noch nicht
absehbar ist **siehe Abschnitt V der
Ergänzungen Superintendent*in.** regelt,
wer sich um die Seelsorge bzw. Begleitung
für die beschuldigte Person kümmert
siehe Abschnitt VI der Ergänzungen

Die/der Superintendent*in regelt in
Abstimmung mit dem LKA und die
interne Information der betroffenen
kirchlichen Gremien **Siehe Abschnitt
III der Ergänzungen**

⁷ Dienst- und arbeitsrechtliche Sanktionen:

- Beschluss der EKD: Täter*innen eines sexuellen Missbrauchs oder einer Straftat, die den Tatbestand der Kinder- und Jugendpornographie erfüllt, sind für den kirchlichen Dienst nicht geeignet
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens/fristlose Kündigung/Untersagen der weiteren Mitarbeit/ Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden

LKA

- ☐ verständigt unverzüglich den Landesbischof/ die Landesbischöfin
 - ☐ verständigt unverzüglich die Leitung der landeskirchlichen Pressestelle
 - ☐ verständigt unverzüglich den Öffentlichkeitsbeauftragten/die Öffentlichkeitsbeauftragte im Sprengel
- Rufnummer Pressestelle und
Öffentlichkeitsbeauftragte anliegend**

LKA

formuliert in Abstimmung mit der Leitung der Pressestelle und nach Rücksprache mit

- ☐ Regionalbischof/ Regionalbischöfin eine Pressemitteilung und legt eine gemeinsame, verbindliche Sprachregelung fest
- ☐ regelt, wer die Pressemitteilung abgibt
- ☐ regelt in Abstimmung mit der Leitung der Pressestelle, ob ggf. Hintergrund-Gespräche geführt werden sollen

Siehe Abschnitt IV der Ergänzungen

LKA

- entscheidet (bei Pastor*innen, Kirchenbeamt*innen) über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die vorläufige Suspendierung
- wirkt (bei privatrechtlich Beschäftigten) gegenüber der Anstellungskörperschaft auf die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen hin
- wirkt (bei Ehrenamtlichen) auf eine Untersagung der weiteren Mitarbeit hin

Siehe Abschnitt I der Ergänzungen

LKA

- hält Kontakt zur Staatsanwaltschaft
- entscheidet ggf. über eine Strafanzeige

Siehe Abschnitt II der Ergänzungen

Verhalten im Verdachtsfall

- NICHTS auf eigene Faust unternehmen
- KEINE direkte Konfrontation des/der potenziellen Täters/Täterin
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- KEINE eigenen Befragungen durchführen
- KEINE überstützten Aktionen

> Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen

Anlage 5 - Dokumentation von Tatbeständen

Sollten immer (bei jedem Gespräch) angefertigt und müssen vertraulich verwahrt werden.

Sie sollten immer enthalten:

Wer?

Name der Beteiligten (ggf. in Abkürzung/verschlüsselt)

Betroffene/Täter/ggf. Zeugen/ Mitarbeitende (Team)

Ausgangssituation

Was?

Wann?

Wo?

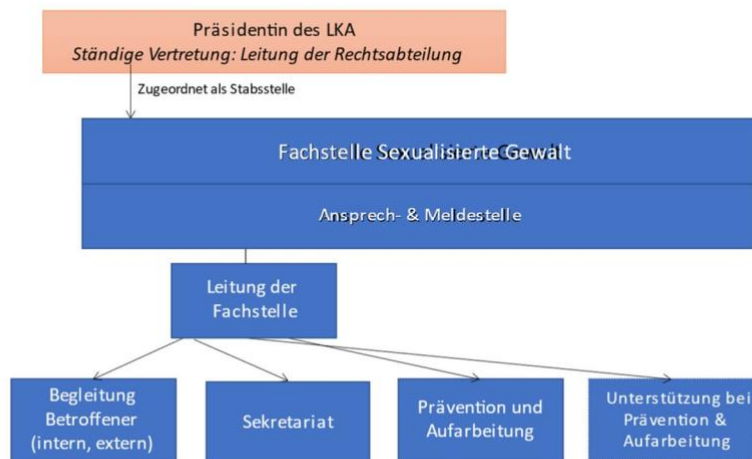
Wer wurde informiert?

Welche Schritte sind unternommen worden?

Welche Verabredungen wurden getroffen?

(Eine Dokumentationsvorlage muss mit der Fachstelle erstellt werden)

(Rund um) die Fachstelle



Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers ist als Stabsstelle direkt der Präsidentin des Landeskirchenamts, Dr. Stephanie Springer, zugeordnet.

Darüber hinaus stehen **unabhängige, kirchenexterne Berater*innen** zur Verfügung, die Ihre Fragen beantworten und Sie begleiten können, zum Beispiel, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Die Namen und Kontaktdaten erhalten Sie auf Anfrage entweder über „HELP“ (**Telefon 0800-5040112**) oder über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt.

(Rund um) die Fachstelle

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
 - Unterstützung bei Leistungen zur Milderung erlittenen Leids oder Anerkennungsleistungen: Stärker Trennen in Geld (UKO) und Unterstützungsleistungen (freiwillig)
 - Unterstützung bei der Einschätzung eines Verdachts bzw. Krisenfalls
 - Vermittlung von Angeboten zur Beratung und Begleitung von (potenziellen) Täter*innen
- Grundsätze: „Beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende sind verpflichtet die zuständige Superintendent*in unverzüglich zu unterrichten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Falles sexualisierter Gewalt vorliegen. Sie können 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.

(Rund um) die Fachstelle

Weitere Aufgaben der Fachstelle:

- (Weiter-)Entwicklung von Standards und Anleitungen in verschiedenen Bereichen
- Weiterentwicklung von Schutzkonzepten
- (Unterstützung bei) Fortbildungen und Schulungen
- Erarbeitung von Material
- Wissenschaftliche Begleitung der Aufarbeitung, u.a. EKD -Ebene
- Begleitung bei landeskirchlichen Aufarbeitungsprozessen
- Netzwerke für Fortbildungen sowie zur Begleitung Betroffener
- Kontakte zu verschiedenen Gremien
- Geschäftsführung „Runder Tisch“
- Dokumentation und Statistik