

Schutzkonzept
zur Prävention sexualisierter Gewalt
im Tagungshaus Hanns-Lilje-Haus

Impressum

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt
im Tagungshaus Hanns-Lilje-Haus

Herausgeber: Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, Tagungshaus Hanns-
Lilje-Haus

Verantwortlich: Katharina Sift (v.i.S.d.P.)

Anschrift: Knochenhauerstraße 33, 30159 Hannover

Tel.: 0511 1241-698

E-Mail: hlh@evlka.de

Internet: www.hanns-lilje-haus.de

Satz und Layout: Service Agentur der Evangelisch-lutherischen Landeskirche

Druck: Service Agentur, gedruckt auf Recycling-Papier aus 100% Altpapier

Ausgabe: April 2025

Inhaltsverzeichnis

Grundorientierung	4
Ziel des Schutzkonzeptes	6
Begriffsdefinitionen.....	7
Prävention.....	9
Personalverantwortung.....	10
Fortbildungen.....	11
Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex.....	12
Beschwerdeverfahren.....	14
Krisen- und Interventionsplan	17
Aufarbeitung.....	18
Anlagen	
Anlage 1: Wortlaut der Selbstverpflichtungserklärung	19
Anlage 2: Feedback-Formular / Feedback-Box.....	21
Anlage 3: Interventionsplan mit Erläuterungen	22
Anlage 4: Fachberatungsstellen und Netzwerke.....	25

Grundorientierung

Das Tagungshaus Hanns-Lilje-Haus (HLH)

Seit 1991 besteht das Hanns-Lilje-Haus als Hotel und Tagungszentrum der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

Der Namensgeber, Hanns Lilje, war von 1947 bis 1971 Bischof der Hannoverschen Landeskirche und eine bedeutende Persönlichkeit seiner Zeit. Er sagte einmal: "Ein Bischof (...) muss der breiten Öffentlichkeit weit über die Grenzen des offiziellen, anerkannten, traditionellen Kirchentums hinaus deutlich machen können, was es heißt, dass es eine Kirche gibt und wo ihre Aufgaben liegen." Seinem Ausspruch entsprechend soll das Hanns-Lilje-Haus ein Ort der Begegnung nicht nur von Christinnen und Christen sein, sondern auch allen anderen Gästen oder Gästegruppen als Herberge und Begegnungsstätte dienen.

Die Geschichte des Hauses

Die in der Vorkriegszeit belebten Handelsstraßen mit vielen Kaufhäusern sind zum Kriegsende weitgehend zerstört. Ebenso das Gebäude des Landeskirchenamtes, das Konsistorium, in der Calenberger Neustadt. So entschließt man sich, die damaligen Grundstücke und Gebäude des heutigen Hanns-Lilje-Hauses in unmittelbarer Nähe zur Marktkirche zu erwerben und dort die Verwaltung der Landeskirche unterzubringen.

Von 1947 bis 1957 beheimatet das heutige Hanns-Lilje-Haus das Landeskirchenamt, dann wird der Platzbedarf zu groß und ein Neubau erforderlich. Hier zieht nun die Kirchenmusikschule ein, die inklusive Studentenwohnheim als Aus- und Fortbildungsstätte für Kirchenmusiker dient. Der Grundstein für eine Tagungsstätte wurde wohl damit gelegt. So kam es, dass das Hanns-Lilje-Haus, nachdem es am 12. April 1991 in seiner heutigen Form von Alt-Bischof Hirschler eingeweiht wurde, zunächst eine starke Ausrichtung auf den Bereich der Kirchenmusik hatte. Nach und nach eröffnet es sich aber andere Gästegruppen, spricht heute eine breite Zielgruppe an und ist offen für jeden.

Das Gebäude befindet sich im Eigentum der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. Das HLH gehört zur Service Agentur der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

Das Tagungshaus Hanns-Lilje-Haus soll ein sicherer Ort in der Landeskirche sein. Es wird füreinander Sorge getragen und darauf geachtet, dass sich alle im HLH sicher und wohl fühlen können.

Schutz der Mitarbeitenden, Besucher und Adressaten der Angebote des Hauses vor sexualisierter Gewalt und Wahrung ihrer Würde.

Beim Thema sexualisierte Gewalt gelten die Prinzipien: Null Toleranz gegenüber den Taten und 100 % Transparenz in Bezug auf Aufklärung und Aufarbeitung.

Dieses Schutzkonzept soll den aktuellen Stand der Arbeit der Landeskirche Hannovers in Bezug auf Prävention sexualisierter Gewalt abbilden. Es bezieht sich auf die aktuelle Situation und die Angebotsformen und muss daher regelmäßig reflektiert und aktualisiert werden.

Es orientiert sich an den Grundsätzen für die Prävention, Interventionen, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26. Januar 2021.

Dieses Schutzkonzept wurde von Katharina Sift, Hausleitung des Hanns-Lilje-Hauses erarbeitet.

Ziel des Schutzkonzeptes

Alle Gäste des HLH, alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen sollen vor sexualisierter Gewalt in Form von Grenzverletzungen, Übergriffen und Missbrauch geschützt werden.

- ⇒ Es soll ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema „Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt“ geschaffen werden.
- ⇒ Alle beruflichen Mitarbeitenden sollen sich der Ursachen und Folgen von sexualisierter Gewalt bewusst und für Grenzverletzungen sensibilisiert werden. Sie werden in ihrer Arbeit unter diesem Schutzaspekt besonders geschult. Gezielte Schulungen in diesem Bereich werden verpflichtend angeboten und durchgeführt.
- ⇒ Es wird von allen ehrenamtlichen Mitarbeitenden erwartet, sich ebenso in ihrer Arbeit unter diesem Schutzkonzept besonders zu schulen und qualifizieren zu lassen.
- ⇒ Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sollen in den unterschiedlichen Formen ihrer Arbeit gestärkt und sprachfähig gemacht werden, um sich und andere dadurch vor Übergriffen und Grenzverletzungen zu schützen.
- ⇒ Das Schutzkonzept soll potenzielle Täterinnen und Täter abschrecken. Durch umfangreiche Sensibilisierung und Umsetzung des Schutzkonzeptes wird die Handlungsfähigkeit von Täterinnen und Tätern erschwert.
- ⇒ Alle Gäste des HLH, alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen sollen wissen, wo und bei wem sie schnell und verlässlich Hilfe finden. Dazu werden Beschwerdewege benannt, kompetente Unterstützung und Informationen zu Beratungshilfen zur Verfügung gestellt.
- ⇒ Das HLH kooperiert nur mit Partner*innen, die dieses Schutzkonzept anerkennen und in diesem Sinne handeln oder die ein eigenes Schutzkonzept haben und danach handeln.

Begriffsdefinitionen

Sexualisierte Gewalt

Nach der EKD-Gewaltschutzrichtlinie ist sexualisierte Gewalt ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn den Täterinnen und Tätern bewusst nicht Einhalt geboten wird.

Der Begriff der „sexualisierten Gewalt“ zeigt auf, dass sexuelle Handlungen dazu instrumentalisiert werden, Gewalt und Macht auszuüben.

Sexualisierte Gewalt bezieht sich immer auf (Straf-)Taten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt sind im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und in § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung geregelt. In der evangelischen Kirche und der Diakonie wird der Begriff sexualisierte Gewalt breiter gefasst und meint auch Verhaltensweisen unterhalb der Strafbarkeitsgrenze, die als Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe ausgeübt werden.

(Sexuelle) Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende, unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen. Sie können unbeabsichtigt und beabsichtigt geschehen. Sexualisierte Gewalt geschieht immer mit Absicht. Beabsichtigte Grenzverletzungen sind daher im Begriff „Sexualisierte Gewalt“ eingeschlossen.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- ⇒ Unangemessene, aber nicht strafbare körperliche Kontakte und Verhaltensweisen, Missachtung der Intimsphäre
- ⇒ jedes sexuell geprägte Verhalten, das nicht erwünscht ist und als respektlos oder als übergriffig empfunden wird. Grenzüberschreitende Berührungen
- ⇒ Einmalige/seltene Missachtung bei einem ansonsten respektvollen Umgang (z. B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende Bemerkung mit sexuellem Bezug)
- ⇒ Sexistische Äußerungen
- ⇒ Beispiele: Öffnen der Zimmertüre ohne vorheriges Anklopfen, Kosenamen, unangebrachte Zärtlichkeiten (innige Umarmung, Missachtung des Rechtes auf Intimsphäre, sexualisierte Sprache)

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

Sexuelle Übergriffe

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.

Sexueller 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 (§ 174 ff StGB) genutzt.

Prävention

Prävention zielt zum einen auf eine umfassende Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Partner*innen. Zum anderen umfasst sie die Entwicklung von Strukturen und Handlungsanleitungen, die sexualisierte Gewalt verhindern sollen.

Risikoanalyse

Eine Risikoanalyse in diesem Zusammenhang ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Personen durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten.

Die Analyse erfolgt auf allen Handlungsebenen des HLH und dient dazu festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge getroffen wurde.

Die Risikoanalyse soll

- ⇒ Schwachstellen in der Institution aufdecken,
- ⇒ auf sensible Bereiche aufmerksam machen,
- ⇒ möglichst partizipativ unter Einbeziehung von Mitarbeitenden und weiteren Menschen erarbeitet werden,
- ⇒ Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufzeichnen,
- ⇒ Täter und Täterinnen abschrecken,
- ⇒ als Basis des Schutzkonzeptes dienen.

Eine effektive Risikoanalyse besteht aus:

- ⇒ der Identifizierung des Risikos
- ⇒ dem Abgleich, welche Maßnahmen zur Risikoverringerung bereits vorgenommen wurden und wie sie wirken
- ⇒ der Entwicklung von Ideen zur Risikovermeidung und Prävention
- ⇒ einer Dokumentation der entdeckten Risiken und der Wege zur Vermeidung und Prävention
- ⇒ einer regelmäßigen Überprüfung der Situation (Implementierung)

Eine effektive Risikoanalyse bezieht alle beteiligten Akteur*innen ein. In der Regel wissen die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sehr gut, an welchen Stellen besondere Gefährdungen möglich sind.

Die Risikoanalyse ist regelmäßig mit einer sich anschließenden Evaluation durchzuführen und zu dokumentieren. Darüber hinaus stehen die Leitungskräfte in der Verantwortung ihren Bereich sensibilisiert im Blick zu behalten, um Risiken entgegenwirken zu können.

Da alle Mitarbeitenden in Kontakt mit Schutzbefohlenen kommen können, müssen alle ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregisters vorlegen. Das erweiterte Führungszeugnis ist auf Aufforderung durch den Arbeitgeber alle fünf Jahre neu vorzulegen. Die Kosten für die Antragstellung übernimmt der Arbeitgeber.

Personalverantwortung

Schulungen haben die Funktion, aufzuklären und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Sie leisten einen Beitrag zur Sensibilisierung und Klärung von Fragen und Verunsicherungen. Alle Mitarbeitenden des HLH müssen an einer Grundschulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilnehmen. Die Teilnahme ist mit dem Abschlusszertifikat gegenüber dem Team Personal in der Service Agentur nachzuweisen.

Eine interne Grundschulung wird im Verbund der landeskirchlichen Einrichtungen mindestens zweimal im Jahr durchgeführt. Neue Mitarbeitende sollen innerhalb eines Jahres nach Dienstantritt eine Grundschulung absolviert haben. Es ist auch möglich, eine solche Grundschulung bei der landeskirchlichen Fachstelle oder bei anderen landeskirchlichen Einrichtungen durchzuführen.

Die Inhalte der Schulungen werden von der Landeskirche bestimmt und von geschulten Multiplikator*innen durchgeführt. Die Service Agentur stellt dafür eigens ausgebildete Multiplikator*innen zur Verfügung

Darüber hinaus sollen Personen in Leitungsfunktion das Thema der sexualisierten Gewalt und aktuelle Entwicklungen im Blick behalten. Dabei soll es bei Bedarf auch Informations-, Schulungs- oder Auffrischungsveranstaltungen geben.

Auf das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt wird bei Stellenausschreibungen und bei Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen hingewiesen.

Bei Neuanstellungen wird der Verhaltenskodex zur Kenntnis gegeben und eine Verpflichtungserklärung von den neuen Mitarbeitenden unterschrieben. Auch Praktikant*innen und Honorarkräfte, die mehr als eine Woche oder regelmäßig für das HLH tätig werden, müssen das Schutzkonzept zur Kenntnis nehmen und die Selbstverpflichtung unterschreiben.

Im HLH übernimmt die für Personal verantwortliche Hausleitung und Stellvertretung eine wichtige Aufgabe für die Umsetzung dieses Schutzkonzeptes und für eine Kultur der Achtung. Gespräche mit Mitarbeitenden werden in wertschätzendem Umgang geführt und in diesen ist auch die Frage nach Erfahrungen mit Übergriffen im Dienst Bestandteil.

Zum Wertschätzen gehört insbesondere bei Gesprächen von Hausleitung und Stellvertretung mit Teammitgliedern der Grundsatz: Choice, Voice, Exit. Alle Gesprächsteilnehmenden haben jederzeit die Wahl, die Stimme und die Möglichkeit das Gespräch zu beenden.

Da alle Mitarbeitenden in Kontakt mit Schutzbefohlenen kommen können, müssen alle ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregisters vorlegen. Das erweiterte Führungszeugnis ist auf Aufforderung durch den Arbeitgeber alle fünf Jahre neu vorzulegen. Die Kosten für die Antragstellung übernimmt der Arbeitgeber.

Fortbildungen

Hausleitung und Stellvertretungen

Regelmäßige berufliche Qualifikation trägt nicht nur zu einer höheren Qualität und Motivation im Dienst bei. Gerade Fortbildungen im Bereich Prävention sind unumgänglich, damit die Sinne geschärft bleiben und das vorliegende Schutzkonzept sowohl verinnerlicht als auch weiterentwickelt wird.

Alle Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden im HLH haben sowohl Umgang mit Gästen als auch Zugang zu den Gästezimmern im Tagungshaus. Für alle Mitarbeitenden sind Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtend. Sie nehmen an Maßnahmen zur Evaluation und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes teil.

Ehrenamtliche

Ehrenamtliche, die im HLH mitarbeiten, sind verpflichtet, die Grundschulung bis spätestens 31.12.2025 absolviert zu haben. Das HLH wird entsprechende Schulungen anbieten, dazu einladen und Informationen über externe Grundschulungen zu geben.

Durchführung von Fortbildungen

Interne Fortbildungen

Hausintern werden durchgeführt:

- ⇒ Einführung in das Thema durch ausgebildete Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Fachstelle der Landeskirche oder eine andere externe Fachstelle (Kirchenkreis),
- ⇒ Grundschulungen: alle Mitarbeitenden müssen an dieser Schulung einmal teilgenommen haben
- ⇒ Bescheinigungen und Schulungen werden in den Personalakten der Service Agentur dokumentiert
- ⇒ Überprüfung der Risiko- und Ressourcenanalyse mit externer Beratung durch Fachstelle der Landeskirche oder andere externe Beratungsstelle

Externe Fortbildungen

- ⇒ Mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter hat eine Multiplikatorenschulung der Fachstelle der Landeskirche besucht.
- ⇒ Die Kooperationen werden weiter ausgebaut und weitere Fortbildungsangebote erfasst und angeboten.

Dokumentation der Fortbildungen

- ⇒ Die Dokumentation der Fortbildungen und die Erinnerung zu Wiederholungsschulungen obliegt der Leitung des HLH. Die Dokumentation erfolgt im gemeinsamen Dokument zusammen mit der Selbstverpflichtungserklärung im Hanns-Lilje-Haus.

Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex

Selbstverpflichtung

Alle Mitarbeitenden unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 1). Diese sensibilisiert für den Umgang miteinander und sorgt für eine erhöhte Achtsamkeit. Sie ist Bestandteil der Dokumente, die von der Personalabteilung für jede Anstellung bearbeitet und archiviert werden. Bei Bedarf kann sie erneuert werden, in diesem Fall ist eine erneute Unterschrift durch die Personalabteilung einzuholen.

Das darin erhaltene Selbstverständnis beschreibt einen Verhaltenskodex, der ihr Handeln und ihr Verhalten bestimmen soll. Es trägt dazu bei, dass Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt keinen Platz im HLH haben. Das Selbstverständnis ist ebenfalls Bestandteil von Schulung und Ausbildung. Alle Mitarbeitenden bekennen sich mit ihrer Unterschrift verbindlich dazu.

Die Verantwortlichen des jeweiligen Arbeitsbereiches haben dafür Sorge zu tragen, dass von allen ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben wird. Die Dokumentation erfolgt durch die Leitung des HLH.

Verhaltenskodex

Im Rahmen des Dienstes kommt es immer wieder zu Situationen, die von den beteiligten Kolleginnen und Kollegen ein sensibles und respektvolles Verhalten und besondere Achtsamkeit erfordern.

Für einige der typischen Fälle ist der nachfolgende Verhaltenskodex leitend.

Dienstreisen

- ⇒ Autofahrten zu zweit
Bei dienstlichen Autofahrten entsteht zwischen Fahrer*in und Beifahrer*in eine besondere Nähe innerhalb eines mobilen und geschlossenen Raumes. Wir gehen bewusst und sensibel damit um. Jede Person entscheidet frei, wo sie sitzen möchte (ggf. auch auf dem Rücksitz).
- ⇒ Übernachtungen
Es werden grundsätzlich Einzelzimmer gebucht. Mehrpersonenzimmer sind in Ausnahmefällen möglich und bedürfen des beiderseitigen Einverständnisses.

Umgang mit Vier-Augen-Gesprächen

- ⇒ Im Rahmen des Dienstes kommt es zu Vier-Augen-Gesprächen im Haus.
- ⇒ Hier sind die Rahmenbedingungen einvernehmlich zu klären (z. B. Tür offen/zu, Platzwahl u.a.). Im Zweifelsfall sollte eine dritte Person informiert werden.

Fotos / social media

- ⇒ Bei Veröffentlichungen von Bildaufnahmen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. Wir klären die Erlaubnis der Fotografie und der Veröffentlichung von Bildern.

- ⇒ Wir achten dabei auf respektvolle und wertschätzende Bildsprache. Niemand wird bloßgestellt.
- ⇒ Personen, die im Rahmen von social media mit einem privaten Account verlinkt bzw. markiert werden, müssen vorher um Erlaubnis gefragt werden.
- ⇒ Dienstliche Bilder, die wir privat posten, werden immer mit dem Arbeitsbereich verlinkt (oder Hashtag).

Körperkontakte

- ⇒ Achtsamer Umgang bei Begrüßung. Der Handschlag ist erlaubt, weitere Kontakte wie Umarmung sind nur nach Absprache bei gegenseitigem Einverständnis möglich.
- ⇒ Alle Körperkontakte basieren auf Freiwilligkeit von allen Seiten.
- ⇒ Bei liturgischen Handlungen, bei denen es zu Körperkontakt kommt, bedarf es der vorherigen Absprache.

Öffentlichkeitsarbeit

Das Schutzkonzept ist allen Mitarbeitenden auszuhändigen und auf der Webseite des HLH einzustellen.

Bei der Reservierung wird auf das Schutzkonzept hingewiesen.

An der Feedback-Box besteht die Möglichkeit, über einen QR-Code das Schutzkonzept herunterzuladen oder im Büro sich ein Konzept aushändigen zu lassen. Es werden angepasste Informationen über das Schutzkonzept im Haus veröffentlicht.

Beschwerdeverfahren

Feedback-Box

Da unser Haus gastlich geführt wird, besteht stets die Möglichkeit, dass sich Gäste mit Anregungen oder Beschwerden direkt an die Mitarbeitenden wenden. Diese werden an die Leitung weitergetragen, um entsprechend darauf zu reagieren. Sollte ein Verdacht auf Grenzverletzung, sexuellen Missbrauche oder sexualisierte Gewalt vorliegen, so ist unverzüglich die Leitung zu informieren.

An zentraler Stelle des HLH ist eine Feedback-Box für alle Personen eingerichtet werden, die im HLH zu Gast sind und arbeiten. Er ist ein Teil der niedrigschwelligen Partizipations- und Beschwerdekultur.

Ziele

Im Rahmen des Schutzkonzeptes dient die Feedback-Box der Ausübung des Beschwerdemanagements. Sie ist ein leicht zu installierender Weg, um die Selbstwirksamkeit und Achtsamkeit aller zu fördern und, auch anonym, Beschwerden und Bedenken anzumelden.

Örtlichkeit /Zugänglichkeit der Feedback-Box

Die verschließbare Feedback-Box wird an einem zentralen, frei zugänglichen Ort im HLH aufgehängt / aufgestellt. Dazu werden Vordrucke (Anlage 2), sowie Stifte gelegt. Außerdem soll die Feedback-Box eindeutig als solche gekennzeichnet, sowie die Leerungszeiten und Betreuungspersonen benannt werden.

Betreuung der Feedback-Box

Die Feedback-Box wird von zwei Personen betreut, die ihn regelmäßig leeren. Dies wird in die Zuständigkeit der Empfangsmitarbeitenden gegeben.

Zugang zum Beschwerdeverfahren

Alle Personen, die im HLH zu Gast oder tätig sind, können über die Feedback-Box ein Anliegen direkt vorbringen, auch anonym. Darüber hinaus können sich alle Parteien auch direkt an die Ansprechpersonen oder andere Personen wenden. Die Feedback-Box dient als Ergänzung dazu, wenn die Hürden der persönlichen Ansprache zu hoch sind.

Beschwerdebearbeitung / Interventionsplan (Anlage 3 mit Erläuterungen)

Eingehende Beschwerden werden, sofern sie nicht schon schriftlich eingehen, schriftlich dokumentiert. Jede beschwerdeführende Person wird umgehend nach Eingang der Beschwerde, sofern Kontaktdaten vorhanden sind, eine schriftliche Bestätigung über den Eingang erhalten und mit der Bestätigung auch die Angabe des ungefähren Zeitraums, in der eine Antwort erfolgen wird. Auf dem Beschwerdeformular ist die Möglichkeit eingeräumt, den Wunsch einer Rückmeldung anzugeben (Persönliches Gespräch, anonyme Bearbeitung). Dabei werden neben der Faktensammlung auch Erwartungen, Lösungswege und evtl. Konsequenzen besprochen.

Persönliches Gespräch:

Nach dem ersten Gespräch wird von der Ansprechperson entschieden, ob Sofort-Maßnahmen entsprechend dem vorliegenden Krisenplan ergriffen werden müssen. Wenn keine Sofortmaßnahmen ergriffen werden müssen, werden der beschwerdeführenden Person zeitnahe Zusagen für Gespräche mit den beteiligten Personen gegeben. Die Ansprechperson sollte diese Gespräche moderierend begleiten. Alle verabredeten Bearbeitungsschritte werden schriftlich festgehalten und dokumentiert. Außerdem wird die beschwerdeführende Person auf die Möglichkeit weiterer Beschwerdewege, wie externe Fachstellen oder Institutionen, hingewiesen. Sind die vereinbarten Bearbeitungsschritte erfolgt, wird in einem Kontrolltermin der Verlauf der Aufarbeitungsgespräche reflektiert. Dabei können weitere Bearbeitungsschritte erforderlich werden, die der Beschwerdebeauftragte steuert und begleitet.

Anonyme Bearbeitung:

Wünscht die beschwerdeführende Person eine anonyme Bearbeitung, wird die Beschwerde aufgenommen und dokumentiert. Je nach Schwere der Anschuldigung sind weitere Schritte entsprechend dem Krisenplan zu treffen.

Betreuung des Beschwerdeverfahrens

Die Ansprechperson begleitet das Beschwerdeverfahren und achtet auf die Einhaltung des Instanzenweges, siehe Seite 21.

Dokumentation des Beschwerdemanagements

Alle Schritte der Beschwerde, Bearbeitung und die getroffenen Vereinbarungen werden mit Ort und Zeit dokumentiert und an einem nicht der Öffentlichkeit zugänglichen Ort archiviert.

Evaluation des Beschwerdeverfahrens

Die Art der eingegangenen Beschwerden wird vom Interventionsteam ausgewertet, der Verlauf der Beschwerdeverfahren evaluiert und in einer Dienstbesprechung vorgelegt und erörtert.

Die im Schutzkonzept formulierten Haltungen und Regelungen müssen sich zunächst etablieren und Eingang in die Praxis finden. Haltungsveränderungen erfordern Zeit und müssen immer wieder neu angeregt, angepasst, intern kommuniziert und gelebt werden.

Die für Fragen des Schutzkonzeptes zuständige Ansprechperson, die Leitung des Tagungshauses, erstattet den Dienstvorgesetzten und den Mitarbeitenden alle zwei Jahre oder aus gegebenem Anlass Bericht über den Stand der Umsetzung dieses Schutzkonzeptes im HLH.

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzeptes wird dieses im Abstand von zwei Jahren oder aus gegebenem Anlass auch früher evaluiert und ggf. überarbeitet, um aktuelle Erfahrungen einfließen zu lassen und fehlende Aspekte zu ergänzen. Ein Schutzkonzept ist nie abgeschlossen!

Das Schutzkonzept tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

Krisen- und Interventionsplan

Mit dem hier vorliegenden Krisen- und Interventionsplan sichern wir ab, dass sofortige und schnelle Hilfe für Menschen zur Verfügung gestellt wird, die sexualisierte Gewalt in den Räumen des HLH erfahren.

Ziele sind hierbei:

- ⇒ Die schnelle Einbindung externer Stellen
- ⇒ Transparenz und Sicherheit für alle Beteiligten
- ⇒ Klare Handlungsfolgen
- ⇒ Nachvollziehbarkeit durch protokollierte Maßnahmen

Aufarbeitung

Dem Interventionsteam kommt eine hohe Verantwortung in der Wahrnehmung aller zu treffenden Maßnahmen zu, daher evaluiert es auch die Maßnahmen und schlägt ggf. Korrekturen im Interventionsplan vor.

- ⇒ Partizipation an der Weiterentwicklung dieses Konzeptes auch durch Menschen, die negative Erfahrungen im HLH gemacht haben.
- ⇒ Von den negativen Erfahrungen lernen: dies bezieht sich sowohl auf die Erfahrungen von Menschen im HLH als auch auf die Erfahrungen mit diesem Konzept. Hierzu wird es Evaluationstreffen geben.
- ⇒ Externe Begleitung im Interventionsteam durch Coaches oder Supervisor

Alle bekannt gewordenen Fälle von sexualisierter Gewalt im HLH werden aufgearbeitet.

In Fällen sexualisierter Gewalt im HLH können betroffene Personen in ihrem individuellen Aufarbeitungsprozess durch die landeskirchliche Fachstelle Sexualisierte Gewalt unterstützt werden. Außerdem stehen den Betroffenen verschiedene weitere Unterstützungs- und Hilfeleistungen (z. B. traumatherapeutische Angebote, (Anerkennungs-) Leistungen) zur Verfügung.

Information und Beratung kann durch die landeskirchliche Fachstelle Sexualisierte Gewalt oder auf Wunsch auch extern erfolgen.

Vermutungen, Verdachtsmitteilungen und noch mehr tatsächlich bewiesene Vorfälle sexualisierter Gewalt irritieren immer die Personen, die von ihnen erfahren und erschüttern ganze Systeme wie Teams, Einrichtungen und Träger.

Mitarbeitende im Umfeld der Tat benötigen Unterstützung darin, das Geschehene verstehen zu können und zu erkennen, was dazu beigetragen hat, dass eine solche Tat möglich war. Auf personeller Ebene bedeutet Aufarbeitung auch, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

Institutionell wird überprüft, wie es zu dem jeweiligen Fall kommen konnte, welche kulturellen, strukturellen und organisatorischen Faktoren dazu beigetragen haben und ein erhöhtes Risiko darstellen. Die Erkenntnisse finden Eingang in den Präventionsprozess, in dem dieses Schutzkonzept auf Lücken untersucht und gegebenenfalls angepasst wird. Der Prozess und die Ergebnisse werden dokumentiert, der Verlauf der Aufarbeitung wird reflektiert.

Rehabilitation

Wurde jemand zu Unrecht beschuldigt, findet ebenfalls eine Aufarbeitung statt. Es wird geprüft, was zur Rehabilitation einer zu Unrecht beschuldigten Person zu tun ist, und entsprechende Schritte werden eingeleitet.

Anlage 1: Wortlaut der Selbstverpflichtungserklärung

Sichere Räume im HLH - Selbstverpflichtung

Im Hann-Lilje-Haus arbeiten Menschen als Dienstgemeinschaft zusammen.

- ⇒ Wir achten auf wertschätzenden und respektvollen Umgang untereinander, unabhängig von Alter, Herkunft, Hautfarbe, geschlechtlicher Identifikation, Religion und körperlicher Einschränkung
- ⇒ Wir stärken die zu uns kommenden Menschen, wir gehen achtsam mit ihnen um.
- ⇒ Wir achten individuelle Grenzempfindungen einer jeden Person und respektieren diese.
- ⇒ Wir lehnen jede Form von Diskriminierung sowie körperlicher, sexualisierter, seelischer, verbaler oder geistlicher Gewalt ab.

Diese Verpflichtung gilt auch für allen Umgang in digitalen Medien

Damit das HLH sichere Räume für alle Menschen bietet, verpflichte ich mich als Mitarbeiter*in des HLH folgende Grundregeln einzuhalten:

- ⇒ Achtungsvoller Umgang
Ich achte die Persönlichkeit und die Würde aller Kolleg*innen und Gäste. Ich pflege einen wertschätzenden Umgang mit allen Personen.
- ⇒ Umgang mit Nähe und Distanz
Ich gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um und respektiere individuelle Grenzen.
- ⇒ Stellung beziehen
Ich beziehe gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten aktiv Stellung.
- ⇒ Keine Ausnutzung der Rolle als Verantwortliche*r
Bin ich in einer vorgesetzten Position oder habe Verantwortung für Menschen, nutze ich diese Position nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen aus, sondern übe sie verantwortlich und respektvoll aus.
- ⇒ Einander ernst nehmen
Ich nehme Äußerungen von individuellen Grenzempfindungen von allen Personen im HLH ernst und achte diese.
- ⇒ Respekt vor der Intimsphäre
Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham aller Menschen im HLH.
- ⇒ Grenzüberschreitungen wahrnehmen
Nehme ich Grenzüberschreitungen im HLH wahr, schreite ich sofort ein und vertusche sie nicht.
- ⇒ Kein abwertendes Verhalten
Ich achte darauf, selbst nicht abwertend zu sein – weder in meinen Äußerungen noch in meinen Handlungen. Dies umfasst den Umgang mit anderen Meinungen, Diskriminierung jeder Form (verbal, seelisch, geistlich). Ich achte darauf, dass auch andere diese Haltung einnehmen und weise ggf. darauf hin.

⇒ Hilfe bei Problemen

Ich helfe Personen, die Hilfe benötigen, indem ich mit ihnen ins Gespräch gehe und sie ermutige, mit einer Ansprechperson oder einer Fachstelle Kontakt aufzunehmen.

Das Schutzkonzept des Hanns-Lilje-Haus ist mir bekannt.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes (§§ 174 ff Strafgesetzbuch, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen gegen den Willen der Person arbeits- oder dienstrechtliche Sanktionen und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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

Ich wende mich, wenn ich oder Betroffene Hilfe brauchen, an eine Vertrauensperson. Des Weiteren kann ich mich jederzeit an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers wenden.

Ich versichere, dass ich die vorliegende Erklärung verstanden habe und verpflichte mich zur Einhaltung.

Ort / Datum

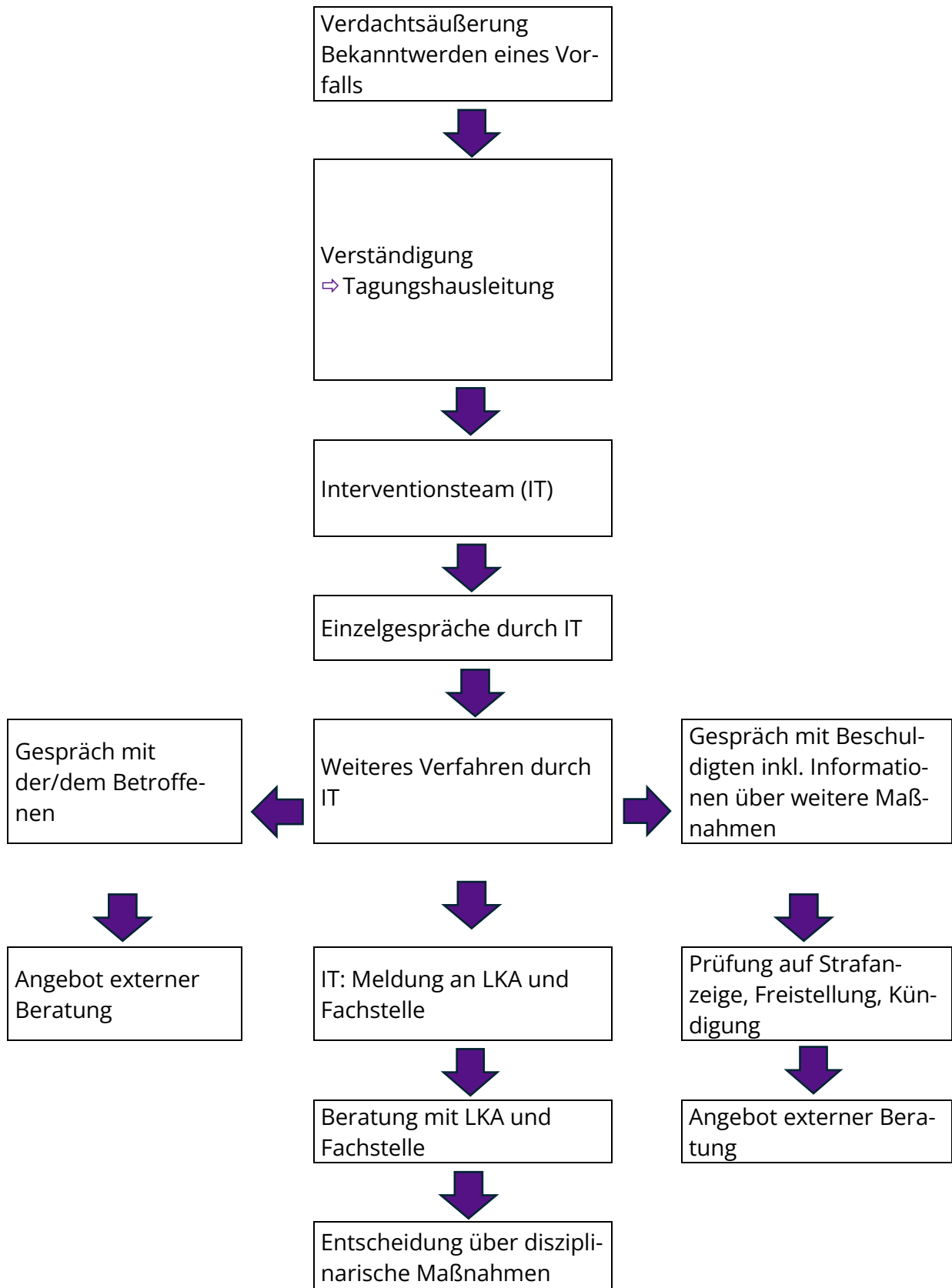
Funktion

Unterschrift

Anlage 2: Feedback-Formular / Feedback-Box

Feedback-Box			
Ich habe ...	<input type="radio"/> eine Frage <input type="radio"/> einen Vorschlag	<input type="radio"/> einen Wunsch <input type="radio"/> Sonstiges	<input type="radio"/> eine Beschwerde <input type="radio"/> eine bedrängende Erfahrung erlebt <input type="radio"/> eine Gefahr erkannt
Folgendes möchte ich mitteilen (bitte möglichst genau die Situation beschreiben, ggf. auf der Rückseite weiterschreiben):			
Ich möchte, dass mein Anliegen wie folgt bearbeitet wird:	<input type="radio"/> Ich wünsche ein persönliches Gespräch und bin unter den hier angegebenen Kontaktmöglichkeiten erreichbar	<input type="radio"/> Ich möchte anonym bleiben	
Kontaktmöglichkeit (freiwillige Angabe)	Name: Adresse: Telefon / Handy: E-Mail:		
Ansprechpersonen: Katharina Sift – Telefon: 0157 70598414 Friedericke Schaldach – 0511 1241 698 Judith Buchmüller – Tel.: 0151 230 73 915 Zentrale Anlaufstelle HELP – Tel.: 0800 5040112			

Anlage 3: Interventionsplan mit Erläuterungen



Erläuterungen zum Plan:

Bekanntwerden oder Äußerung eines Verdachts

Die Person, die zuerst von einem Vorfall bzw. einem Verdacht eines Vorfalls Kenntnis erlangt, informiert umgehend eine der folgenden Personen:

- ⇒ Tagungshausleitung (Katharina Sift, : Telefon 0157 70598414
- ⇒ Stellvertretung der Tagungshausleitung (Friedericke Schaldach, 0511 1241 698)
- ⇒ Teamleitung Interne Dienstleistungen Service Agentur (Judith Buchmüller, 0151 23073915)
- ⇒ Fachstelle der Landeskirche (Mareike Dee, 0511 1241-726) bzw. www.praevention.landeskirche-hannovers.de
alternativ: Kontaktaufnahme und Beratung durch HELP. (0800 5040112).

Die informierten Personen berufen umgehend einen Krisenstab ein, der als leitendes Gremium alle weiteren Maßnahmen ergreift.

Interventionsteam

Das Interventionsteam besteht aus mindestens zwei der o. g. Personen sowie weiteren Personen, die nach Art des Vorfalls und an wen sich der Vorwurf richtet, auszuwählen sind:

- ⇒ Bei Verdacht gegen einen Gast ist die/der Verantwortliche der Gästegruppe einzubeziehen.
- ⇒ Weitere Mitglieder können in das Interventionsteam berufen werden, sofern dies die Situation erfordert.

Das Interventionsteam informiert alle Vertragspartner aus dem Kooperationsvertrag über einen Vorfall. Dies sind Service Agentur als Dienststelle und Kirchenkreis.

Das Interventionsteam prüft und berät den vorliegenden Fall und führt weitere Maßnahmen durch. Dazu gehören

- ⇒ Schutzmaßnahmen für Betroffene
- ⇒ Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- ⇒ Wahrnehmung der Meldepflicht
- ⇒ Umgang mit Öffentlichkeit und Medien entsprechend dem Interventionsplan der Landeskirche (www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

Fallbeispiel

- ⇒ Darstellung des Verdachts/des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde oder die Einrichtungsleitung gegenüber einer der Kontaktpersonen.
- ⇒ Interventionsteam wird durch die informierte Stelle einberufen
- ⇒ Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person
- ⇒ Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- ⇒ Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- ⇒ Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- ⇒ ggf. Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- ⇒ dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften wird externe Unterstützung zur Verfügung gestellt.

Meldepflicht

Jeder Vorfall im HLH von sexuellen Übergriffen oder Missbrauch ist der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche schriftlich mitzuteilen. Dies kann auf Wunsch der Betroffenen auch anonymisiert erfolgen.

Anlage 4: Fachberatungsstellen und Netzwerke

Interne Beschwerdestellen des HLH

Leitung:

- ⇒ Tagungshausleitung (Katharina Sift, : 0157 70598414)
- ⇒ Stellvertretung der Tagungshausleitung (Friedericke Schaldach, 0511 1241 698)
- ⇒ Teamleitung Interne Dienstleistungen Service Agentur (Judith Buchmüller, 0151 23073915)

Mitarbeitendenvertretung (MAV):

Tel.: 0511 1241-533, E-Mail: mav.agentur@evlka.de

Kirchliche (Fach-) Beratungsstellen

Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

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

E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Tel.: Leitung der Fachstelle: 0511 1241-650

Tel.: Sekretariat: 0511 1241-752

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

Zentrale Anlaufstelle HELP

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

Tel.: 0800 5040112

Sollte der Kontakt zu einer kircheninternen oder kirchennahen Stelle nicht gewünscht oder möglich sein, unterstützt die Service Agentur die Kontaktaufnahme mit einer externen Stelle. Insbesondere zur externen Gefährdungseinschätzung in Fällen sexualisierter Gewalt wird diese sogar dringlich empfohlen. Über die zentrale Anlaufstelle HELP können zudem die Kontaktdaten externer Berater*innen erfragt werden, ohne dass mit Mitarbeitenden der Landeskirche kommuniziert werden muss.

Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Die aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.

Frauen-Notruf e. V.

Postfach 1825

37008 Göttingen

Tel.: 0551 44684

www.frauen-notruf-goettingen.de

Polizeiinspektion Göttingen

Otto-Hahn-Straße 2

37077 Göttingen

Tel.: 0551 491-0

Präventionsteam: Frau Corinna Klaus-Rosenthal

Tel.: 0551 4912307 und 0551 4912306 (AB)

E-Mail: Corinna.klaus-rosenthal@polizei-niedersachsen.de