



# Schutzkonzept

Kirchliche Verwaltungsstelle Loccum  
Pastorkolleg Niedersachsen  
Fortbildung in den Ersten Amtsjahren  
Evangelische Akademie Loccum  
Kloster Loccum  
Religionspädagogisches Institut Loccum  
Predigerseminar Loccum

## Inhalt

Inhalt.....	2
1. Präambel.....	3
2. Was uns wichtig ist – und was wir tun .....	4
3. Die Vereinbarungen im Einzelnen .....	5
4. Präventionsausschuss – Aufgaben und Zusammensetzung .....	5
5. Darüber reden wir - Begriffsbestimmungen.....	6
6. Risiko- und Ressourcenanalyse.....	7
7. Personalverantwortung .....	7
8. Rehabilitation .....	8
9. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung .....	8
10. Beschwerdeverfahren.....	8
11. Krisenplan / Interventionsplan .....	9
12. Präventionsangebote und Fortbildungen .....	10
13. Aufarbeitung.....	10
14. Öffentlichkeitsarbeit .....	11
15. Schlusswort.....	11
Anhang 1: Verhaltenskodex für den Campus Loccum (Religionspädagogisches Institut, Pastoralkolleg, Ev. Akademie, Kirchliche Verwaltungsstelle, Predigerseminar, Kloster) .....	13
Anhang 2: Interventionsplan für Fälle sexualisierter Gewalt und andere Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende .....	15
Anhang 3: Einzuleitende Schritte, wenn der Verdacht unbegründet war: Rehabilitation – <i>Entwurf</i> <i>September 2024</i> .....	18
Anhang 4: Regionale und bundesweite Beratungsstellen .....	20

## 1. Präambel

Der Campus Loccum ist ein Spiegelbild der Gesellschaft wie die gesamte evangelische Kirche. Alle Generationen, alle Geschlechter und alle gesellschaftlichen Schichten sind hier vertreten und stehen miteinander in Beziehungen, die von Vertrauen geprägt sind. Es besteht also die Gefahr, dass diese Beziehungen für die Begehung von Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt ausgenutzt werden können.

In den verschiedenen landeskirchlichen Einrichtungen auf dem Campus Loccum und im Kloster Loccum<sup>1</sup> arbeiten insgesamt ca. 190 Mitarbeiter\*innen (Angestellte und Beamt\*innen), ca. 25.000 Personen sind jährlich mit insgesamt 21.500 Übernachtungen zu Gast. Dazu kommen zahlreiche Tagestourist\*innen.

Die einzelnen Einrichtungen auf dem Campus Loccum haben zur Aufgabe, Räume der Begegnung für Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Mitarbeitende und Gäste zu schaffen, in denen Neues erforscht und diskutiert, erprobt und gelernt werden kann und dabei Sicherheit vor Übergriffen gewährleistet wird. Räume der Begegnung sind immer sensible Orte. Grenzverletzungen jeglicher Art ist deshalb entschieden entgegenzutreten. Dieses Schutzkonzept stellt dafür einen zentralen Baustein dar.

Die Einrichtungen nehmen daher den Schutz von Gästen und Mitarbeitenden als ihre gemeinsame Verantwortung an – auch gegenüber geistlichem Missbrauch. Geistlicher Missbrauch geschieht, wenn Seelsorge und Beichte dafür genutzt werden, um mit intimen Kenntnissen von Sorgen und Nöten Abhängigkeitsverhältnisse und Gelegenheitsstrukturen zu schaffen. Missbrauch liegt auch dort vor, wo biblische Botschaften und Texte so interpretiert und eingesetzt werden, als ob göttliche Autorität Grenzverletzungen legitimieren würde oder Amt und Vollmacht genutzt werden dürften, um Abhängigkeit und Einfluss auszuüben und fehlende Einvernehmlichkeit bei Näheverhältnissen zu legitimieren. Kirchliche Einrichtungen müssen also auch alle Formen geistlichen Missbrauchs im Auge behalten – dies gilt auch für den Campus Loccum.

Die genannten Einrichtungen haben ein gemeinsames Konzept verabschiedet, das sich an den Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers orientiert. Das Konzept wird regelmäßig überprüft und fortgeschrieben.

Der Leitungsausschuss des Campus Loccum hat überdies beschlossen:

- Das Konzept soll mindestens alle zwei Jahre überprüft und angepasst werden.
- Hauptamtlich Tätige aller Arbeitsbereiche unterzeichnen bei Abschließung des Arbeitsvertrags eine Selbstverpflichtungserklärung.

---

<sup>1</sup> Dazu gehören: die Kirchliche Verwaltungsstelle [KVL], das Pastorkolleg Niedersachsen (PK), Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA), die Evangelische Akademie Loccum [EAL], das Religionspädagogische Institut Loccum [RPI], das Predigerseminar Loccum [PS] und das Kloster Loccum.

- Die Einrichtungs- und Arbeitsgebietsleitenden tragen ebenso wie die Mitarbeitenden dafür Verantwortung, dass das Verhalten der Einzelnen am Arbeitsplatz und das Arbeitsklima den Grundlagen dieses Präventionskonzepts entspricht.

Zur Haltung der Einrichtungen des Campus Loccum gehört, dass hier jeder Mensch ungeachtet der ethnischen Herkunft, der religiösen oder sexuellen Orientierung bzw. Identität willkommen ist. Eine Kultur der Achtsamkeit und des gegenseitigen Respekts beinhaltet, für das Thema sexualisierte Gewalt grundlegenden Prinzipien zu folgen:

- keine Toleranz gegenüber Taten
- Absprachen mit der betroffenen Person
- größtmögliche Transparenz in Aufklärung und Aufarbeitung.

## **2. Was uns wichtig ist – und was wir tun**

Im Umgang miteinander kann es zu Grenzverletzungen kommen. Daher muss eine Haltung und eine Struktur des Vorgehens im Verdachtsfall entstehen, in der Mitarbeitende ihr eigenes Handeln immer wieder reflektieren – und nicht weggesehen wird. Eine Kultur der Grenzachtung ist wichtig, damit sexualisierte Gewalt keine Chance in unserer Arbeit bekommt.

Wir sehen es als unsere Verantwortung, uns immer wieder neu mit diesem Thema auseinanderzusetzen und zu klären: Wo liegen Grenzen? Wann sind diese überschritten? Wie kommunizieren wir das bestmöglich? Wie schützen wir andere? Es kann keine Duldung auch von scheinbar „kleineren“ Grenzverletzungen geben, weil erwiesen ist, dass mögliche Täter\*innen Grenzverletzungen bewusst einsetzen, um zu testen, wie weit sie gehen können, ohne eine Gegenwehr erwarten zu müssen.

Zu einem respektvollen und vertrauensvollen Umgang miteinander gehören deshalb klare Regeln, Fortbildungen und die regelmäßige Reflexion im Team.

Auf dem Campus Loccum ist klar: Alle nicht erwünschten sexuellen Handlungen gegen Menschen, ob sie strafrechtlich verfolgt werden können oder nicht, gehören in den Themenkreis sexualisierte Gewalt. Sie geschehen immer gegen den Willen des Menschen und passieren niemals aus Versehen!

Mit unserem Schutzkonzept wollen wir mit einer klaren Haltung und transparenten Regeln zur Handlungssicherheit beitragen. Besondere Aufmerksamkeit liegt dabei auf vorhandenen Machtstrukturen und auf der Reflexion über das angemessene Verhältnis von Nähe und Distanz. Die verschiedenen Formen der Geselligkeit, die sowohl im Kloster als auch im Tagungshaus eine große Bedeutung haben, müssen dabei einbezogen werden.

### 3. Die Vereinbarungen im Einzelnen

- Das Präventions- und Schutzkonzept ist für alle Mitarbeitenden in den Einrichtungen jederzeit einsehbar.
- Der dazugehörige Verhaltenskodex liegt in den Mitarbeiterräumen der Einzeleinrichtungen sichtbar für alle aus.
- Mindestens einmal im Jahr werden alle Mitarbeitenden über das aktuell geltende Schutzkonzept und die entsprechenden Ansprechpersonen informiert. Das geschieht bei der jährlichen Mitarbeiter\*innenversammlung des Campus<sup>2</sup> und bei mindestens einer Sitzung der Mitarbeitenden in den jeweiligen Einrichtungen.
- Die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden werden durch Fortbildungen und regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ sensibilisiert und geschult.
- Alle Mitarbeitenden auf dem Campus Loccum unterschreiben eine Selbstverpflichtung.
- Die Vertrauenspersonen des Präventionsausschusses sind als Ansprechpartner\*innen bei Fragen und Verdachtsfällen für den Campus benannt. Sie werden durch Aushänge bekannt gemacht und sind so für den\*die Einzelne auch auffindbar.
- Bei Verdachtsfällen gibt es einen Interventionsplan (siehe Anhang), in dem die einzelnen Schritte und Ansprechpartner\*innen konkret beschrieben sind.

Erfahrungen mit dem Schutzkonzept und den darin behandelten Bereichen werden regelmäßig kritisch reflektiert, um dem Ziel, eigene Handlungssicherheit zu erreichen, stetig näher zu kommen.

### 4. Präventionsausschuss (PA) – Aufgaben und Zusammensetzung

Der Präventionsausschuss bekleidet ein „Wächteramt“. Er besteht aus Vertrauenspersonen als Ansprechpartner\*innen bei Fragen und Verdachtsfällen und ist zuständig für

- die Aktualisierung der Risikoanalysen
- die Aktualität des Schutzkonzepts und des daraus resultierenden Verhaltenskodexes
- und die Initiierung von Maßnahmen, die sich aus Rückläufen der weiteren Risiko- und Ressourcenanalysen des Campus ergeben.

Der PA besteht aus vier Personen unterschiedlicher Einrichtungen des Campus Loccum, derzeit sind dies

- Kay Moch, KVL – Empfang Tagungsstätte
- Claudia Most, KVL – Buchhaltung
- Silke van der Doorn – Pastorin, Studienleiterin am Predigerseminar Loccum

---

<sup>2</sup> Das Konzept verwendet verschiedene Formen einer gendersensiblen Sprechweise, um einerseits möglichst inklusiv zu formulieren und andererseits dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Richtigkeit durch „die eine“ Schreibweise ohnehin nicht herzustellen ist.

- Bettina Wittmann-Stasch – Pastorin, Dozentin für Schulseelsorge und stellvertretende Rektorin am RPI Loccum, Systemische Supervisorin (SG/DGfP).

Die Verantwortung für die Aufnahme von Missständen, die sich auf gemeinsam genutzte Räume, Freiflächen oder das Verhalten von Mitarbeitenden beziehen, liegt weiter bei den Leitungsgremien. Es ist damit auch Sache der Leitungspersonen, über die Grundschulung Prävention sexualisierter Gewalt und weitere Fortbildung in diesem Themenkreis zu informieren und Mitarbeitende dafür freizustellen.

Die Grundschulung bei Neueinstellung von Mitarbeitenden ist in angemessener Zeit nach Dienstantritt zu ermöglichen und von den jeweiligen Mitarbeitenden nachzuweisen. Bei Mitarbeitenden mit kleiner Stundenanzahl kann statt der Grundschulung auch eine Schulung zur Sensibilisierung erfolgen.

## 5. Darüber reden wir - Begriffsbestimmungen

Unter **sexualisierter Gewalt** verstehen wir jede Form von sexueller Handlung, die entweder gegen den Willen der Betroffene vorgenommen wird oder der die Betroffenen aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wesentlich zustimmen können. Wir unterscheiden dabei zwischen (sexuellen) Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch.

Eine **Grenzverletzung** ist ein unangemessenes Verhalten, stellt nach dem Strafgesetzbuch (StGB) aber keine Straftat dar. Dazu gehören alle Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen anderer Personen unbeabsichtigt oder beabsichtigt überschreiten, z.B. auch sexualisierte Sprache oder unangebrachte (körperliche) Nähe. Ob es sich um eine Grenzverletzung handelt, entscheidet immer die Person, deren Grenze verletzt wurde.

**Sexuelle Übergriffe** gehen über Grenzverletzungen hinaus. Sie sind in jedem Fall beabsichtigt und in jedem Fall sexuell motiviert. Oftmals dienen sie der Vorbereitung für sexuellen Missbrauch oder anderen Formen des Machtmissbrauchs. Beispiele für sexuelle Übergriffe sind u.a. Gespräche, Filme oder Bilder, die unangemessen sind; Berührungen an Stellen, die als unangenehm empfunden werden; oder auch Handlungen, die zu einer sexuellen Erregung des\*der Täter\*in beitragen sollen, auch wenn diese von Dritten als harmlos angesehen werden (könnten).

**Sexueller Missbrauch** meint alle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§174ff. StGB). Er passiert niemals aus Versehen, ist immer eindeutig und von der\*dem Täter\*in gewollt. Auch sexuelle Handlungen, die ohne direkten Körperkontakt stattfinden, können sexuellen Missbrauch darstellen.

Auch wenn Grenzverletzungen und z.T. sexuelle Übergriffe keine strafbaren Handlungen darstellen, ist es wichtig, sie als solche zu erkennen und zu benennen. Sie können auch zur Vorbereitung von Übergriffen dienen.

Auf dem Campus Loccum gibt es keine Toleranz für irgendeine Form sexualisierter Gewalt. Auch gegen Grenzverletzungen oder sexualisierte Übergriffe wird entschieden vorgegangen.

## **6. Risiko- und Ressourcenanalyse**

Zu unterscheiden sind in den Bildungs- und Fortbildungseinrichtungen generell verschiedene Ebenen, auf denen zum Thema Prävention gearbeitet wird: die Ebene der gestalteten Angebote und die Ebene der Zusammenarbeit innerhalb der einzelnen Einrichtungen sowie zwischen den Einrichtungen.

### **1. Die gestalteten Angebote:**

- In EAL, FEA, PK und RPI finden in unregelmäßigen Abständen Veranstaltungen zum Themenbereich „Prävention“ für ihre Zielgruppen statt.
- Zudem wird das Thema auch in allen Veranstaltungen stets sensibel mit eingebracht, wo es angemessen erscheint oder sich im Veranstaltungsverlauf ergibt.
- In der Ausbildung der Vikar\*innen im PS und bei der Qualifizierung Schulseelsorgender im RPI ist eine Grundschulung Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers ins Curriculum verpflichtend aufgenommen.

### **2. Die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Einrichtungen des Campus:**

- Die Aktualität des Schutzkonzepts wird regelmäßig geprüft, neue Mitarbeitende werden in die Erhebung von Risikofaktoren einbezogen.
- Im Kloster und in der Tagungsstätte bietet jeweils ein Briefkasten die Möglichkeit einer Rückmeldung für Mitarbeitende und Gäste – auch zum Thema Prävention bzw. sexualisierte Gewalt. Durch einen QR-Code sind Rückmeldungen auch zu späterer Zeit (z.B. nach Abfahrt von der hier besuchten Tagung / Fortbildung) möglich. Sie gehen direkt an die Mitglieder des PA.

## **7. Personalverantwortung**

Menschen, die in Bildungszusammenhängen arbeiten, sei es als Dozierende oder im Bereich Hauswirtschaft oder Verwaltung, arbeiten mit personensensiblen Informationen.

Dementsprechend sind alle Mitarbeitenden durch ihren Arbeitsvertrag zur Verschwiegenheit verpflichtet. Zudem gilt in Arbeitszusammenhängen von Seelsorge, Supervision und Coaching für entsprechende Berufsgruppen (Pastor\*innen, Diakon\*innen) und andere in diesen Bereichen Tätige das Seelsorgegeheimnis.

Bei der Einstellung von Mitarbeitenden wird von der jeweils einstellenden Instanz (Landeskirchenamt, Kloster oder den Loccumer Einrichtungen) darauf geachtet, dass alle Mitarbeitenden im kinder- und jugendnahen Bereich bei Stellenübernahme ein erweitertes

Führungszeugnis vorlegen.<sup>3</sup> Dieses darf nicht älter als drei Monate alt sein und ist alle fünf Jahre erneut vorzulegen. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden dabei von der Leitung der jeweiligen Einrichtung beachtet, das Führungszeugnis wird nach Vorlage in der Personalakte verwahrt.

Die Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeitenden sind zu wahren und zu schützen. Es ist darauf zu achten, dass die Personen, die Grenzverletzung anzeigen, nicht befürchten müssen, Druck oder Ausgrenzung zu erfahren. Mit den Personen, denen grenzverletzendes Verhalten vorgeworfen wird, wird ebenso sensibel umgegangen. Betroffenenorientierung und Unschuldsvermutung nach dem Rechtsstaatsprinzip sind im Verdachtsfall gleichzeitig zu respektieren. Mögliches begangenes Unrecht muss zielgerichtet aufgedeckt und als solches benannt werden – mit allen dienstrechtlichen Konsequenzen, die es nach sich ziehen mag.

## **8. Rehabilitation**

In Fällen, in denen sich der Verdacht auf sexualisierte Gewalt nicht erhärtet, veranlasst die Dienststellenleitung die Rehabilitation der beschuldigten Person. Die ehemals beschuldigte Person ist in diese Vorgänge einzubinden. Die entsprechenden Maßnahmen sind auf den Einzelfall anzupassen.

Mit dem\*der Mitarbeitenden ist über den weiteren Einsatz auf der bisherigen Stelle zu sprechen, ggf. sind Versetzungsmöglichkeiten zum Schutz in den Blick zu nehmen.

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

## **9. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung**

Alle Mitarbeitenden unterschreiben die Selbstverpflichtungserklärung und werden bei ihrer Einstellung in den Verhaltenskodex des Campus eingewiesen. Dies bietet Leitenden wie Mitarbeitenden Orientierung und Handlungssicherheit. Fortbildungen zum Thema dienen der permanenten Aktualisierung und Weiterarbeit sowie der Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden.

## **10. Beschwerdeverfahren**

Beschwerden werden ernstgenommen und grundsätzlich schriftlich dokumentiert.

---

<sup>3</sup> Rundverfügung G-16/2010 und Rundverfügung G-09/2013; dort sind auch die Regelungen zur Kostenübernahme festgehalten.

Für ordinierte Personen der Landeskirche gilt: Straftatbestände werden dem Dienstherrn auch vor einer Eintragung in das Führungszeugnis mitgeteilt (MiStra 22), so dass auf die erneute Vorlage eines Führungszeugnisses beim Dienststellenwechsel verzichtet werden kann.

Beschwerden können schriftlich sowie mündlich in einem persönlichen Gespräch bei allen Mitgliedern des Präventionsausschusses oder bei einer Leitungsperson geäußert werden. Zwei Meldekästen stehen an ausgewiesenen Orten für Beschwerden zur Verfügung.<sup>4</sup>

Von sexualisierter Gewalt Betroffene können sich wahlweise auch an eine kirchliche oder eine nichtkirchliche Beschwerdestelle wenden, z.B.:

- an die Einrichtungsleitung
- an weitere Mitarbeitende der Einrichtungen, die die Meldung an die Leitungsperson weitergeben (wenn die Beschwerde jedoch eine Leitungsperson betrifft, wird der\*die nächsthöhere Dienstvorgesetzte\*r informiert)
- an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers
- an die Beschwerdestelle HELP – Telefon 800-5040112 (kostenlos und anonym)
- an das Hilfeportal sexueller Missbrauch der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM): <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite>
- oder an andere externe Fachberatungsstellen.<sup>5</sup>

Betroffene sind möglichst niedrigschwellig über die Internetseiten der Einrichtungen sowie über Aushänge und Flyer auf die vielfältigen kirchlichen und nichtkirchlichen Hilfs- und Unterstützungsangebote hinzuweisen.

Falls die Beschwerden nicht direkt gegenüber dem Präventionsausschuss (PA) geäußert werden, sind sie sofort an diesen weiterzuleiten. Der PA entscheidet im Einvernehmen mit der Einrichtungsleitung, ggf. nach Rücksprache oder einem Klärungsgespräch, wie die Beschwerde weiter zu verfolgen ist: Handelt es sich um eine Beschwerde und nicht um eine Äußerung von Ärger oder Unzufriedenheit, greift der Interventionsplan (s. Anhang). Der Umgang mit der Meldung wird mit der meldenden Person besprochen und transparent gemacht. Er folgt dabei den geltenden Krisen- und Interventionsplänen der Landeskirche Hannovers (<https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan>).

## 11. Krisenplan / Interventionsplan

Der Interventionsplan der Landeskirche Hannovers wird nach bei jeder Neuauflage des Schutzkonzeptes überprüft und aktualisiert sowie bei Bedarf im Zuge einer neuen Risikoanalyse begutachtet (Aufgabe der Einrichtungsleitenden und des PA). Notfallpläne, z.B. bei Großveranstaltungen oder Kursfahrten, werden jeweils nach Bedarf erstellt.

Die Einrichtungsleitenden haben dafür Sorge zu tragen, dass der Verhaltenskodex und das Schutzkonzept auf den Homepages bekannt gemacht und die aktuellen Namen der

---

<sup>4</sup> Die Meldekästen werden regelmäßig mindestens einmal in der Woche durch zwei dafür bestimmte Personen geleert. Bei Verhinderung einer der Personen ist ein\*e Vertreter\*in zu benennen. Das Vier-Augen-Prinzip muss eingehalten werden. Auf die beiden Meldekästen wird öffentlich hingewiesen.

<sup>5</sup> Vgl. Anhang.

Ansprechpersonen des Präventionsausschusses an alle Mitarbeitenden auf dem Campus bei der Mitarbeiterversammlung und in Dienstbesprechungen bekanntgegeben werden.

Der Präventionsausschuss fungiert als campusweite Beschwerdestelle. Darüber hinaus sind die Kontaktdaten der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers bekannt zu machen. Ein entsprechender Aushang findet sich in den Umkleideräumen, Besprechungsräumen und weiteren gemeinschaftlich genutzten Räumen.

Die Ansprechpersonen nehmen an Fort- und Weiterbildungen teil, die dazu notwendige Freistellung wird von der jeweiligen Einrichtung im Rahmen der generellen Fort- und Weiterbildungsbestimmungen gewährt.

Wenn der Interventionsplan in Kraft treten muss, wird die Fachstelle zur Prävention Sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers in jedem Fall mit in das Verfahren einbezogen.

## **12. Präventionsangebote und Fortbildungen**

Alle Mitarbeitenden haben das Recht und die Verpflichtung, die „Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt“ bzw. eine Sensibilisierungsschulung zu durchlaufen und regelmäßig aufzufrischen.

Die Grundschulung kann nur durch eine\*n ausgebildete\*n Multiplikator\*in der Landeskirche bescheinigt werden. Die Teilnahmebescheinigung ist der jeweiligen für die Personalführung zuständigen Person der Einrichtung vorzulegen. Diese prüft, ob alle Mitarbeitenden innerhalb des ersten Jahres nach Arbeitsbeginn eine Schulung absolviert haben. Sollte dies nicht der Fall sein, ist die jeweilige Einrichtungsleitung zu informieren. Sollte aus persönlichen Gründen eine Teilnahme auf längere Zeit nicht möglich sein, ist ebenfalls Kontakt mit der Einrichtungsleitung aufzunehmen, um eine Lösung zu finden.

Die Einrichtungsleitenden wirken darauf hin, dass sich campusweit 1-3 Dozierende oder Studienleiter\*innen zu Multiplikator\*innen ausbilden lassen, und stellen sie für diese Tätigkeit in angemessenem Umfang frei.

Jeweils zur campusweiten Mitarbeiter\*innenversammlung am Jahresende gibt der Präventionsausschuss das Programm möglicher Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt zur Verfügung. Zudem wird in diesem Zusammenhang auf die für alle Mitarbeitenden offenen Angebote der Landeskirche(n) aufmerksam gemacht.

## **13. Aufarbeitung**

Der Aufarbeitungsprozess berücksichtigt den Schutz und die autonome Entscheidung der Betroffenen bzw. ihrer Vertreter\*innen, sich an diesem Prozess zu beteiligen. Die Fachstelle der Landeskirche wird in den Prozess mit einbezogen, denn Betroffene müssen sowohl im Interventionsprozess als auch im Aufarbeitungsprozess über die Möglichkeit von

Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen informiert werden. Eine angemessene Begleitung in Form von Beratung, Supervision, Seelsorge oder therapeutischen Maßnahmen ist allen Beteiligten zur Verfügung zu stellen.

Zu berücksichtigen sind die verschiedenen Perspektiven:

- die Sicht der betroffenen Person
- die Sicht des Umfelds der Betroffenen
- die Sicht des oder der Beschuldigten oder Täter\*in
- die Sicht von Personen aus dem Umfeld des: der Beschuldigten oder des\*der Täter\*in,
- die Sicht möglicher weiterer Zeug\*innen, die ebenfalls betroffen sein könnten oder den Fall beobachtet und / oder möglicherweise anders oder falsch eingeschätzt haben
- die Sicht des Teams, Kollegiums oder Gremiums, das mit dem Vorfall konfrontiert wird, und dem sich die Frage nach der (Mit-)Verantwortung stellt
- die Sicht der nicht unmittelbar Beteiligten, die auf eine klare Kommunikation der Fakten angewiesen sind. Das wären Landeskirche(n), Presse, Öffentlichkeit usw.

Das Aufarbeitungsteam soll unabhängig, extern und multiprofessionell besetzt sein.<sup>6</sup> Die Zusammenarbeit und die Abstimmung mit Betroffenen oder ihren Vertreter:innen ist unverzichtbar. Der Aufarbeitungsprozess wird gemeinsam vereinbart und vorab in Einzelschritten skizziert, terminiert und mit einem Fallmanagement versehen.

Es ist dafür zu sorgen, dass Einsichten und Ergebnisse aus der Aufarbeitung in der Fortschreibung des Schutzkonzepts der Einrichtungen Beachtung finden.

## **14. Öffentlichkeitsarbeit**

Dieses Schutzkonzept wird auf der Homepage der einzelnen Einrichtungen veröffentlicht und liegt zur Einsicht am Empfang der Tagungsstätte, des Predigerseminars und des Klosters aus.

Im Interventionsfall ist grundsätzlich die Pressestelle der Landeskirche, die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers, die Leitung der jeweiligen Einrichtung und die jeweiligen Öffentlichkeitbeauftragten bei der Benachrichtigung der Öffentlichkeit in die Überlegungen einzubeziehen und das Vorgehen miteinander abzustimmen. Vor einer Veröffentlichung ist besonders die Perspektive der Betroffenen zu beachten.

## **15. Schlusswort**

Die Erarbeitung des Schutzkonzeptes war mit einem intensiven (Selbst-)Reflexions- und Beratungsprozess verbunden. Dieser Prozess ist der Beginn eines Weges, den wir auf dem Campus Loccum niemals als abgeschlossen betrachten. Er muss kontinuierlich weitergehen.

---

<sup>6</sup> In der Regel sollten Qualifikationen und / oder Kompetenzen aus den Bereichen Arbeits-/ Dienst-/ Strafrecht, Psychotherapie, Traumafachberatung und Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt werden.

Wir bedanken uns bei der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers für die kompetente und freundliche Unterstützung bei der Abfassung des Konzeptes.

## **Anhang 1: Verhaltenskodex für den Campus Loccum (RPI, Pastoralkolleg, Ev. Akademie, Kirchliche Verwaltungsstelle, Predigerseminar, Kloster)**

Grundlage unserer Arbeit ist unser christliches Menschenbild, das sich in Respekt, Wertschätzung und Vertrauen ausdrückt. Daher wollen wir die Freiheit, Persönlichkeit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer achten. Das prägt unser Verhalten in allen Situationen unserer Arbeit, sowohl in der Begegnung mit anderen Mitarbeitenden als auch mit Gästen von Tagungen, Fortbildungen sowie Vikariatskursen, bei Empfängen und Veranstaltungen, in Seelsorge und Beratung und bei allen weiteren Kontakten.

Aus der Grundlage unserer Arbeit folgt die Verpflichtung, konsequent für die Rechte anderer Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung entgegenzubringen. Dies beinhaltet insbesondere den Respekt vor der sexuellen Selbstbestimmung jedes Menschen.

Konkret bedeutet dies:

### **1. Ich achte und respektiere die Würde jedes einzelnen Menschen.**

Unsere gemeinsame Arbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Jede:r Einzelne achtet die Würde und Persönlichkeit sowie die Bedürfnisse jedes Menschen.

### **2. Ich wahre die Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt.**

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

### **3. Ich achte auf professionelle Arbeitsbeziehungen.**

Die professionelle Gestaltung der Arbeitsbeziehung ist unsere gemeinsame Verantwortung. Die gewährte Vertrauensbeziehung wird nicht missbraucht: weder zur Befriedigung eigener Interessen noch von Bedürfnissen wie dem nach Anerkennung. Ich erkläre Entscheidungen und pflege eine konstruktive Feedback-Kultur.

### **4. Ich pflege einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.**

Individuelle Grenzen anderer werden respektiert. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.<sup>7</sup> In allen Formen der Zusammenarbeit, bei der körperliche Nähe entsteht, achte ich die Distanzbedürfnisse der anderen.

---

<sup>7</sup> Das Abstinenzgebot bedeutet, dass innerhalb besonderer Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse jede Form sexuellen Kontaktes unzulässig ist. Darunter fallen auch vermeintlich einvernehmliche sexuelle Kontakte, da diese mit dem besonderen kirchlichen Schutzauftrag in diesen Situationen und der Vertrauensbeziehung unvereinbar sind. Auch einvernehmliche Handlungen können einen Missbrauch eines solchen besonderen Verhältnisses darstellen.

Das betrifft alle Interaktionen, wie z.B. Übungen und Spiele in Kursen und Fortbildungen und Tagungen, die gemeinsame Nutzung von Räumen, den gemeinsamen Blick auf Unterlagen oder Bildschirme, bilaterale Gesprächssituationen, Begegnungen auf engem Raum oder das Schlangestehen bei Mahlzeiten.

#### **5. Ich schütze aktiv vor Gewalt.**

Ich toleriere keine Formen von Gewalt, auch kein diskriminierendes oder sexistisches Verhalten oder Grenzverletzungen. Sie werden wahrgenommen und benannt. Der Schutz vor sexualisierter Gewalt hat Vorrang: Anschuldigungen und Verdachtsmomenten wird nachgegangen. Hinweise auf täter\*innenschützende Strukturen werden unter Berücksichtigung des Interventionsplans geprüft. Jeder begründete Verdacht wird gemeldet.

#### **6. Ich qualifiziere mich.**

Die Arbeit gegen sexualisierte Gewalt braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende. Das Schutzkonzept wird regelmäßig überprüft, bearbeitet und im Kreis der Mitarbeitenden thematisiert. Ich gebe und nehme Zeit für Fortbildung.

#### **7. Ich unterstütze und arbeite mit.**

Ansprechpartner\*innen sind geklärt und mir bekannt. Bei der Wahrnehmung meiner Aufgaben arbeite ich mit staatlichen und kommunalen Stellen zusammen, insbesondere mit Strafverfolgungsbehörden und Beratungsstellen sowie mit anderen gesellschaftlichen und kirchlichen Gruppen und Einrichtungen.

### **Selbstverpflichtungserklärung**

Ich habe die Inhalte des Verhaltenskodex verstanden und verpflichte mich, sie einzuhalten. Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes, §§ 174 ff Strafgesetzbuch, informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung im Arbeitszusammenhang arbeits- und dienstrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat. Für den Fall, dass ein Ermittlungsverfahren wegen einer in § 72a StGB VIII bezeichneten Straftat gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meiner/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

---

Ort, Datum

Unterschrift

## **Anhang 2: Interventionsplan für Fälle sexualisierter Gewalt und andere Pflichtverletzungen durch kirchliche Mitarbeitende**

Vorgaben des Landeskirchenamtes  
für die Einrichtungen der Landeskirche vom 23. Januar 2024

### **Anwendungsbereich**

1. Der vorliegende Interventionsplan beruht auf Abschnitt III. 4 der landeskirchlichen Grundsätze für die Prävention, Intervention, Aufarbeitung und Hilfe in Fällen sexualisierter Gewalt. Er gilt vorrangig für Fälle sexualisierter Gewalt. Er kann aber auch für andere Pflichtverletzungen angewendet werden.
2. Sexualisierte Gewalt umfasst nach § 2 der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt nicht nur Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, sondern auch jede Verhaltensweise, die ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann geschehen:
  - verbal oder nonverbal
  - durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten
  - durch Unterlassen, wenn der\*die Täter\*in für eine Abwendung der Gewalt einzustehen hat.
3. Ein Verdacht ist dann plausibel, wenn tatsächliche Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung bestehen. Das kann auch bei anonymen Hinweisen und Gerüchten der Fall sein, wenn sie auf konkreten Tatsachen beruhen, die weitere Ermittlungen ermöglichen. Im Rahmen der Plausibilitätsprüfung dürfen noch keine Ermittlungen durchgeführt werden, z.B. durch eine Befragung der betroffenen Person oder von Zeug\*innen. Das könnte den Erfolg von Ermittlungen der Staatsanwaltschaft oder kircheneigene Ermittlungen im Rahmen eines dienst- oder arbeitsrechtlichen Verfahrens gefährden.
4. Die Intervention umfasst alle Maßnahmen, die erforderlich sind, um bei einer verfolgbaren Pflichtverletzung
  - weitere Pflichtverletzungen zu verhindern
  - notwendige Sanktionen vorzubereiten
  - Beteiligte (betroffene Personen, beschuldigte Personen, Angehörige, Zeug\*innen, Kirchengemeinden und Einrichtungen) beratend und seelsorglich zu begleiten
  - die Öffentlichkeitsarbeit abzustimmen
  - eine Aufarbeitung vorzubereiten.
5. Wenn eine Pflichtverletzung wegen Verjährung weder dienst- noch strafrechtlich verfolgbar ist, kommt nur eine Aufarbeitung in Betracht. Dafür soll ein gesonderter Plan erstellt werden.

Ein Verdacht gegen eine\*n Mitarbeitende\*n wird bekannt insbesondere durch:

- Berichte von Betroffenen oder Beobachtungen von Zeug\*innen (vgl. S. 8, Beschwerdeverfahren)
- Mitteilungen der Staatsanwaltschaft oder einen Antrag auf Anerkennungsleistungen

Die Leitung der Tagung / Fortbildung / Maßnahme informiert die Einrichtungsleitung.  
Diese verständigt den Präventionsausschuss.

Wer von dem Verdacht als erste\*r erfährt, verständigt **unverzüglich** die Einrichtungsleitung oder (bei Verhinderung) deren Stellvertretung und den Präventionsausschuss.

Die Einrichtungsleitung ist verantwortlich für eine Plausibilitätsprüfung des Verdachts und die Einschätzung der Gefährdungslage.  
Eine Unterstützung durch kirchliche oder nicht-kirchliche Fachdienste und Beratungsstellen vor Ort ist ggf. angebracht.  
Bei Unklarheit über die Einschätzung von Fällen sexualisierter Gewalt gilt das Recht und die Pflicht zur Beratung durch die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche.

Die Einrichtungsleitung verständigt unverzüglich

- das für sie **verantwortliche Referat im Landeskirchenamt** und
- das für Meldungen zuständige **Referat 72** im Landeskirchenamt

Die Einrichtungsleitung sorgt für die Unterstützung durch die Fachstelle.  
In Absprache wird

- mit dem verantwortlichen Referat im Landeskirchenamt **Seelsorge bzw. Begleitung** für die betroffene Person und ihre Angehörigen organisiert
- beraten, ob eine Einrichtung einer **Hotline sinnvoll** ist, z.B. wenn viele Personen betroffen sind oder der Kreis der betroffenen Personen noch nicht absehbar ist (Abschnitt I der Ergänzungen)
- in Abstimmung mit dem LKA die **interne Information** der betroffenen kirchlichen Gremien beraten (Abschnitt V der Ergänzungen)

### Das für Meldungen zuständige Referat 72 im Landeskirchenamt

- nimmt unverzüglich Kontakt auf zu den zuständigen Referats- und Abteilungsleitungen im Landeskirchenamt (Arbeitsrecht, Dienstrecht, Personal, Kita) und zu dem\*der Landesbischof\*in
- verständigt unverzüglich die Fachstelle Sexualisierte Gewalt
- verständigt unverzüglich die Leitung der Pressestelle; diese verständigt den\*die Öffentlichkeitsbeauftragte\*n im Sprengel
- organisiert unverzüglich eine Videokonferenz mit der Einrichtungsleitung, dem Präventionsausschuss und den Öffentlichkeitsbeauftragten, um u.a. Fragen zur Öffentlichkeitsarbeit abzustimmen wie:
  - o eine verbindliche gemeinsame Sprachregelung,
  - o Inhalt einer Pressemitteilung und Verantwortlichkeit dafür,
  - o ggf. Hintergrundgespräche anbahnen

### Zuständiges Referat des Landeskirchenamtes

- verständigt (unabhängig von einer möglichen strafrechtlichen Verjährung) die zuständige Staatsanwaltschaft, wenn diese mit der Angelegenheit nicht schon befasst ist (Abschnitt IV der Ergänzungen)
- veranlasst (bei Pastor\*innen, Kirchenbeamt\*innen) die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und (nach Anhörung der beschuldigten Person) eine Untersagung der Dienstaussübung
- wirkt (bei privatrechtlich Beschäftigten) gegenüber der Anstellungskörperschaft auf die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen (i.d.R. fristlose Kündigung) hin
- wirkt bei Ehrenamtlichen gegenüber der Körperschaft, bei der sie tätig sind, auf eine Untersagung der weiteren Mitarbeit hin.

### Landeskirchenamt, Fachstelle Sexualisierte Gewalt, Pressestelle , die Einrichtungsleitung sowie der Präventionsausschuss stimmen je nach Bedarf fortlaufend das weitere Vorgehen ab:

- Information der betroffenen Person sowie ggf. der Angehörigen sowie deren Begleitung
- interne Informationen (Einrichtung, Campus, Kirchenkreis, ggf. Kirchengemeinde)
- weiteres Vorgehen gegenüber der beschuldigten Person bzw. Angehörigen
- Ermutigung von möglichen weiteren Betroffenen, sich zu melden
- ggf. Rehabilitation der beschuldigten Person bei unbegründetem Verdacht
- einrichtungsbezogene Maßnahmen
- weiterer Umgang mit den Medien
- therapeutische / seelsorgliche Begleitung weiterer Beteiligter, Zeug\*innen, etc.
- ggf. Supervision des Teams, zu dem die beschuldigte Person gehört

### Aufarbeitung

Hierzu s. weitere Hinweise der Landeskirche Hannovers unter <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/aufarbeitung/aufarbeitung-landeskirche>

### Anhang 3: Einzuleitende Schritte, wenn der Verdacht unbegründet war: Rehabilitation – Entwurf September 2024

Was	Wer	Ziel	Zeitpunkt	Bemerkungen
<b>0 Information an die Fachstelle der LK</b>	Einrichtungsleitung (PA wird informiert)	Information		Klärung: Verdacht nicht erhärtet, Falschbeschuldigung, ggf. Einstellung eines Strafverfahrens?
<b>1. Gespräch mit der (betroffenen) Person</b>	Einrichtungsleitung / stellv. Leitung, auf Wunsch externe Begleitung der betroffenen Person	Information		Info über den aktuellen Stand, warum nun ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet wird.
<b>2. Gespräch mit der meldenden Person</b>	Einrichtungsleitung / stellv. Leitung, ggf. externe Begleitung	Information		Info über den aktuellen Stand, warum nun ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet wird.
<b>3. Gespräch mit dem MA</b>	Beteiligt: MA, Mitglied des PA, Einrichtungsleitung / stellv. Leitung, ggf. MAV	Rehabilitation. Unterstützung auf dem Weg zurück in den Arbeitsalltag. Angebot Seelsorge, Begleitung, Coaching		Was wünscht die zu rehabilitierende Person an Unterstützung und an Kommunikation?
<b>4. Gespräch im Team, aus dem die*der Beschuldigte kommt</b>	Einrichtungsleitung, ggf. anderes Mitglied der Leitungskonferenz, Mitglied des PA, Team	Information, Rehabilitation, Sicherheit im Umgang mit Kolleg*innen, Sicherheit im Umgang mit Fragen		Ggf. Team-Supervision
<b>5. Gespräch Leitungskonferenz</b>	PA, Leitungskonferenz (in erweiterter Form),	Information, Rehabilitation, Sicherheit im Umgang mit Kollegen,		Ggf. Team-Supervision

	delegierte Person aus Leitungsausschuss, ggf. Fachstelle Sexualisierte Gewalt	Sicherheit im Umgang mit Fragen		
6. ggf. schriftliche Info an LKA	Einrichtungsleitung / stv. Leitung	Transparenz		Je nach Einzelfall
7. ggf. interne MA-Info-Veranstaltung	Einrichtungsleitung / stv. Leitung, MAV	Mitarbeitende der Einrichtung informieren über Schutzkonzept; Ggf. Information über Abschluss des Ermittlungsverfahrens und anstehende Rehabilitation		Sensibel und im Einzelfall prüfen, ob es „dran“ ist.
8. ggf. Presseerklärung	Absprache mit Pressestelle der Landeskirche: Öffentlichkeitsbeauftragte, Einrichtungsleitung	Information, Transparenz		Je nach Einzelfall, Absprache mit Pressestelle der Landeskirche: Wording, Zeitpunkt
9. Dokumentation	KVL	Löschung der Dokumentation aus der Personalakte oder Antrag auf Verbleib (Mitarbeitende)		
10. Schutzkonzept	PA	R-/R-Analyse und ggf. Überarbeitung Schutzkonzept		

Generell: Vorbereitung der anstehenden Gesprächsformate: Situationsanalyse, Reflexion

## Anhang 4: Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Die aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.

### Regional

- Anstoß Beratungsstelle Ilse-Ter-Meer-Weg 7, 30449 Hannover, Tel. 0511 - 123 589 11  
[anstoss@maennerbuero-hannover.de](mailto:anstoss@maennerbuero-hannover.de)
- Kinderschutz-Zentrum Anlaufstellen speziell für Mädchen und weibliche Jugendliche, kostenlose Beratung und Hilfe. Tel. 0511 - 37 43 478, [info@ksz-hannover.de](mailto:info@ksz-hannover.de)
- Mannigfaltig e.V. – Institut für Jungen- und Männerarbeit, Lavesstraße 3, 30159 Hannover, Tel. 0511 - 45 82 162 [info@manningfaltig.de](mailto:info@manningfaltig.de) 44
- Notruf für Frauen, Goethestraße 23, 30169 Hannover, Tel. 0511. 33 21 12  
[info@frauennotruf-hannover.de](mailto:info@frauennotruf-hannover.de)
- Opferhilfebüro HANNOVER, Weinstraße 20, 30171 Hannover, Tel. 0511 - 61 62 20 29  
[opferhilfebueero@region-hannover.de](mailto:opferhilfebueero@region-hannover.de)
- SUANA – Beratungsstelle für Migrantinnen bei häuslicher Gewalt, Stalking und Zwangsheirat, Zur Bettfedernfabrik 1, 30451 Hannover, Tel. 0511 - 12 60 78  
[suana@kargah.de](mailto:suana@kargah.de)
- Valeo Fachberatungsstelle, Peiner Straße 8, 30519 Hannover, Tel. 0511 - 61 62 21 60  
[valeo@region-hannover.de](mailto:valeo@region-hannover.de)
- Violetta Hannover, Rotermundstr. 27, 30165 Hannover, Tel. 0511 - 85 55 54  
[info@violetta-hannover.de](mailto:info@violetta-hannover.de)

### Bundesweit

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

Über weitere Angebote hält die Fachstelle Sexualisierte Gewalt Informationen bereit.