

Meldestellen

Der Gesetzgeber formuliert an einigen Stellen die Notwendigkeit, Beschwerden oder Hinweise auf rechtswidriges Verhalten benennen zu können. Auch in kirchlichen Arbeits- und Dienstverhältnissen greifen diese Vorschriften. Eine Zusammenfassung der verschiedenen Möglichkeiten sowie eine Einordnung sind im Folgenden zu finden.

Meldestelle nach Hinweisgeberschutzgesetz:

Der Bundesgesetzgeber hat das sog. Hinweisgeberschutzgesetz geschaffen. Dieses Gesetz regelt den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammen-

hang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die Meldestelle melden oder offenlegen. Arbeitgeber werden verpflichtet, entsprechende Meldestellen einzurichten. Diese Aufgabe übernimmt in der EKHN als interne Meldestelle die EKD. Hier können Umstände gemeldet werden, die darauf schließen lassen, dass rechtliche Vorgaben, z. B. Schutzvorschriften, nicht beachtet werden.

Hinweisgebende Personen haben die Wahl, ob sie sich an diese „interne Meldestelle“ oder eine „externe Meldestelle“ der Behörden wenden. Sie können somit den Meldekanal wählen, der sich angesichts der fallspezifischen Umstände am besten eignet.

Interne und externe Stelle zur Meldung nach Hinweisgeberschutzgesetz (Stand 01.12.2023)

Interne Meldestelle:

Meldestelle der Ev. Kirche in Deutschland (EKD)
Herrenhäuser Straße 12
30419 Hannover
Telefon: 0511 / 2796 236
www.bkms-system.com/ekd

Externe Meldestelle:

Bundesamt für Justiz
Externe Meldestelle des Bundes
53094 Bonn
Tel.: 0228 / 99 410 6644
www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/
MeldestelledesBundes_node.html

Neben dieser neuen gesetzlichen Regelung bestehen bereits seit längerem folgende vier EKHN-internen Meldestellen:

Meldestelle nach Gewaltpräventionsgesetz (GPräVG):

Besteht der Verdacht sexualisierter Gewalt im kirchlichen Kontext, ist dieser Verdacht weiterzugeben.

Kontaktdaten:

Kirchenverwaltung der EKHN
Dezernat 2 – Personalrecht
Paulusplatz 1
64285 Darmstadt
Tel.: 06151 / 405 420
E-Mail: intervention@ekhn.de

§ 10 GPräVG – Meldepflicht, Interventionsmaßnahmen

- (1) Jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter, der oder dem zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, dies unverzüglich der Kirchenverwaltung zu melden (Meldepflicht). 2 Er oder sie wird hierzu arbeitsvertraglich oder durch entsprechende sonstige Regelung verpflichtet.
- (2) Kirchliche Träger sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Meldungen über Fälle sexualisierter Gewalt bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, um die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern (Intervention).
- (3) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorgerlichen Schweigepflicht sowie Mitteilungspflichten und erforderliche Maßnahmen im Fall des Verdachts einer Verletzung von Pflichten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis bleiben unberührt.
- (4) Kirchliche Träger und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf gesamtkirchliche Beratung zur Abklärung von Verdachtsfällen.

Meldestelle im Bereich Kinderschutz:

Der Fachbereich Kindertagesstätten bietet Fachberatung für Kinderschutz für evangelische Kindertagesstätten in der EKHN an. Zu Fragen zu Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung, bei (Verdachts-)Fällen, in denen ein Kind grenzüberschreitendes Verhalten erlebt hat, kann gerne diese Fachberatung angefragt werden.

Kontaktdaten:

Fachberaterin für Kinderschutz Andrea Sälinger
Zentrum Bildung der EKHN
Fachbereich Kindertagesstätten
Heinrichstr. 173
64287 Darmstadt
Tel.: 06151 / 66 90 234
E-Mail: praevention@ekhn.de

§ 8 SGB VIII § 47 Melde- und Dokumentationspflichten, Aufbewahrung von Unterlagen

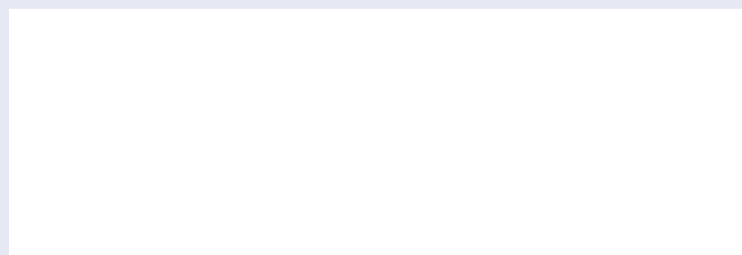
- (1) Der Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung hat der zuständigen Behörde unverzüglich 2. Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen anzuzeigen.

Meldestelle nach Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) = MAV:

Bei (vermuteten) Benachteiligungen nach dem AGG können sich Beschäftigte bei der jeweiligen MAV beschweren.

Kontaktdaten zuständige MAV:

(Leerfeld zum Einsetzen der jeweils zuständigen MAV)



Link zu den Kontaktdaten aller örtlichen MAVen:

www.gmav-ekhn.de/wir-uber-uns-die-gmav/mav_en/

§ 13 AGG – Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. 2 Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Meldestelle nach Chancengleichheitsgesetz (ChGlG):

Der Stabsbereich Chancengleichheit unterstützt in Fällen von Mobbing, Diskriminierung, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt.

Kontaktdaten:

Stabsbereich Chancengleichheit
Paulusplatz 1
64285 Darmstadt
Telefon: 06151 / 405 434
Telefon 2: 06151 / 405 414
chancengleichheit@ekhn.de

§ 13 ChGlG – Sexuelle Belästigung als Dienstvergehen

Sexuelle Belästigung als Dienstvergehen

- (1) Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, sexuellen Belästigungen durch Aufklärung vorzubeugen und bekannt gewordene sexuelle Belästigungen als Dienstvergehen zu verfolgen. 2 Betroffene sind berechtigt, dem Stabsbereich Chancengleichheit den Vorfall mitzuteilen und sich über die Verhinderung weiterer Vorfälle und notwendige Konsequenzen von ihm beraten zu lassen. 3 Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden, soweit die Betroffenen hiermit einverstanden sind.
- (2) Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschter Körperkontakt sowie sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden.
- (3) Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.