

Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt

Diakonisches Werk der Ev.-luth.
Kirchenkreise Hittfeld und Winsen

Inhalt

1. Präambel	3
2. Unser Leitbild	3
3. Wer wir sind.....	4
4. Sexualisierte Gewalt	4
4.1 Definition.....	4
4.2 Unsere Haltung.....	5
5. Risiko- und Ressourcenanalyse	5
6. Prävention	6
6.1 Schulung der Mitarbeitenden	6
6.2 Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung	6
6.3 Ansprechperson	7
6.4 Bewerbungsgespräche	7
6.5 Erweitertes Führungszeugnis.....	8
7. Beschwerden	8
8. Verfahrensablauf im Krisenfall	8
9. Rehabilitationsprozess bei ungerechtfertigter Beschuldigung sexualisierter Gewalt	9
10. Anlaufstellen	10
11. Aufarbeitung.....	10
12. Evaluation.....	10
13. Anhang	11
13.1 Kenntnisaufnahme des Schutzkonzeptes und Selbstverpflichtung	
13.2 Interventionsplan Landeskirche Hannovers	
13.3 Schaubild Interventionsplan Diakonisches Werk	
13.4 Rehabilitationsprozess bei ungerechtfertigter Beschuldigung	

Erstellung	
19.03.2025	Christine Arndt
Prüfung	
19.03.2025	Steuerungsgruppe
Freigabe	
22.04.2025	Diakonievorstand
Version	
1.0	
Stand	
19.03.2025	

1. Präambel

Das Diakonische Werk der Ev.-luth. Kirchenkreise Hittfeld und Winsen implementiert mit diesem Schutzkonzept die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 19.03.2025, zuletzt geändert am 19.03.2025.

Das Schutzkonzept wurde von einer Steuerungsgruppe über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren erarbeitet. Die Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus der Geschäftsführung, den Fachbereichsleitungen und der Koordinatorin für die Erstellung des Schutzkonzeptes.

Die Erarbeitung des Schutzkonzeptes basiert auf einer gemeinsamen Risiko- und Ressourcenanalyse unter Einbeziehung aller hauptamtlichen Mitarbeitenden, deren Ergebnisse dazu beigetragen haben, sich mit verschiedenen Themen auseinanderzusetzen und Veränderungsprozesse einzuleiten.

Ziel des Schutzkonzeptes ist es einen möglichst umfassenden Schutz aller Ratsuchenden, Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden vor jeglicher Form von sexualisierter Gewalt sicherzustellen. Im Folgenden werden unter „Mitarbeitende“ sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende verstanden.

Das Schutzkonzept wurde vom Vorstand des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Kirchenkreise Hittfeld und Winsen am 22.04.2025 verabschiedet und auf der Homepage veröffentlicht.

2. Unser Leitbild

Der christliche Glaube ist die Grundlage diakonischen Handelns.

Jeder Mensch ist von Gott geliebt und besitzt eine unverlierbare Würde – diese Erkenntnis ist zentral für das evangelische Glaubensverständnis. Die darin begründete Wertschätzung des einzelnen Menschen prägt den evangelischen Glauben. Damit verknüpft sind die Einsicht, dass jeder Mensch die Freiheit besitzt, sein Leben eigenverantwortlich zu gestalten, aber auch der Auftrag, Verantwortung für andere Menschen zu übernehmen.

Diakonie Deutschland

Die Diakonie ist der soziale Dienst der evangelischen Kirchen. Wir verstehen unseren Auftrag als gelebte Nächstenliebe und setzen uns für Menschen ein, die am Rande der Gesellschaft stehen, die auf Hilfe angewiesen oder benachteiligt sind. Neben dieser Hilfe verstehen wir uns als Anwältin der Schwachen und benennen öffentlich die Ursachen von sozialer Not gegenüber Politik und Gesellschaft. Dieses Selbstverständnis spiegelt sich auch in dem Wort »Diakonie« wider: Im Altgriechischen versteht man unter diakonia alle Aspekte des Dienstes am Nächsten. Nah bei den Menschen zu sein, die Hilfe und Unterstützung benötigen, ist für die Diakonie ein zentrales Anliegen.

Damit dies gelingt, engagieren sich mehr als eine Million Menschen in Deutschland, zum Beispiel in diakonischen Einrichtungen, in Gremien und Mitgliedsverbänden oder den Kirchengemeinden. Der soziale Dienst der evangelischen Kirchen bietet zum Beispiel Förderung, Unterstützung und Hilfe für Pflegebedürftige und Kranke, für Menschen mit Behinderungen, für Kinder, Jugendliche und Familien, Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Suchtproblemen. Grundlage und Basis aller Arbeit der Diakonie ist der evangelische Glaube. Das Selbstverständnis der Diakonie hat seinen Ursprung in der annehmenden Liebe Gottes,

die sich in Jesus Christus offenbart. Die Diakonie teilt das christliche Menschenbild. Dazu gehört die Überzeugung, dass jeder Mensch verletzlich ist und von Versöhnung und Zuwendung lebt. In bestimmten Lebenslagen sind Menschen besonders auf die Unterstützung anderer angewiesen. Durch praktische Hilfe, anwaltschaftliche Vertretung der Interessen Betroffener und unternehmerischer Gestaltung verwirklicht sich der diakonische Auftrag.

3. Wer wir sind

Das Diakonische Werk der Ev.-luth. Kirchenkreise Hittfeld und Winsen ist der Wohlfahrtsverband der Evangelischen Kirche im Landkreis Harburg. Neben unseren sozialpolitischen Aufgaben sind wir gemeinnützig tätig im Bereich der Beratungsarbeit.

Unsere Beratungsdienste:

- Beratungsstelle für gewaltbetroffene Mädchen und Frauen
- BISS – Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt
- Fachstelle für Sucht und Suchtprävention
- Flüchtlingssozialarbeit
- Kirchenkreissozialarbeit
- Lebensberatung für Einzelne, Paare und Familien
- Migrations- und Integrationsberatung
- Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung
- Soziale Beratung
- Soziale Schuldenberatung

Unsere Dienste stehen allen Menschen unabhängig von der Konfession, der Nationalität, der sexuellen Identität, der sexuellen Orientierung, der Weltanschauung oder den wirtschaftlichen Verhältnissen zur Verfügung. Unsere Mitarbeitenden unterliegen der Schweigepflicht.

4. Sexualisierte Gewalt

4.1 Definition

„Sexualisierte Gewalt meint jedes Verhalten, das, alters- und geschlechtsunabhängig, die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen kann.“¹

Dabei unterscheiden wir zwischen:

- **Grenzverletzungen**

Grenzverletzungen geschehen einmalig oder selten. Sie sind oft unbeabsichtigt und entstehen z.B. aus Überschwang, aus Versehen oder aus mangelnder Sensibilität. Sie bedeuten eine Verletzung der persönlichen Grenzen (im subjektiven Erleben der Betroffenen). Grenzverletzungen stellen eine unangemessene Verhaltensweise bei ansonsten respektvollem Umgang dar.

¹ Information – Kommunikation – Intervention
Prävention sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover, 1. Auflage 1/2012

- **Übergriffen**

Übergriffe geschehen absichtlich. Dabei wird sich bewusst über Normen und Regeln hinweggesetzt und der Widerstand von Betroffenen missachtet. Ein Übergriff kann der gezielten Vorbereitung einer strafrechtlich relevanten sexualisierten Gewalt dienen.

- **Strafrechtlich relevanten Formen**

Hierzu zählen alle einschlägigen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 ff. StGB). Diese gehen häufig einher mit einem hohen Druck zur Geheimhaltung, z.B. durch Erpressungen, Drohungen oder Versprechungen.

Die Grenzen zwischen Grenzüberschreitungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der sexualisierten Gewalt können fließend sein. Oft ist ein genaues Hinsehen erforderlich, um zu erkennen, um was es sich handelt.

4.2 Unsere Haltung

Grundlage diakonischen Handelns ist das christliche Menschenbild und der Auftrag der kirchlich-diakonischen Arbeit, sich für das Wohl von Menschen zu engagieren. Dies bedeutet, eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung zu pflegen, es bedeutet die Achtung von Nähe und Distanz, die Wahrung persönlicher Grenzen und eine gelingende Kommunikation auf Augenhöhe.

Die professionelle Arbeit basiert auf der Verantwortung für das Wohl der hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen. In unserer Einrichtung wird entschieden dafür eingetreten, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Alle auf Unterstützung angewiesenen Menschen und alle Mitarbeitenden in unserer Einrichtung müssen die Gewissheit haben, dass jegliche Grenzüberschreitungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt ernst genommen werden, Konsequenzen haben, gegebenenfalls auch geahndet werden und die Betroffenen Hilfe erwarten können.

Als einen wichtigen Bestandteil unseres Schutzkonzeptes haben wir einen Verhaltenskodex erarbeitet. Dieser versteht sich als Beitrag zur Qualität von diakonischer und kirchlicher Arbeit.

5. Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Institution bewusst zu werden. Die Risiko- und Ressourcenanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

Leitfragen für die Risiko- und Ressourcenanalyse:

- Welche Grenzüberschreitungen sind uns in unserer alltäglichen Arbeit schon passiert?
- Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können? Gibt es Gelegenheiten, die einen sexuellen Übergriff besonders leicht machen?
- Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
- Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?

Die Risiko- und Ressourcenanalyse wurde in allen Fachdiensten des Diakonisches Werkes sowie in der Leitungsrunde mittels eines anonymisierten Fragebogens durchgeführt. Alle hauptamtlich Mitarbeitenden haben an der Risiko- und Ressourcenanalyse mitgearbeitet. Die

Fragebögen wurden von der Steuerungsgruppe des Diakonischen Werkes ausgewertet. Die Ergebnisse der Befragung sind in die weitere Entwicklung des Schutzkonzeptes eingeflossen, beispielsweise durch die Ernennung von Ansprechpersonen und die Prüfung baulicher Veränderungen zur Erhöhung der Sicherheit.

Durch die Risiko- und Ressourcenanalyse hat ein intensiver Austausch zum Umgang mit Nähe und Distanz in allen Fachdiensten stattgefunden. Alle Mitarbeitenden haben dadurch eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt erfahren können. Dieser Prozess wird unter anderem durch regelmäßige Reflektion in den Fachdiensten und in der Leitungsrunde weitergeführt.

6. Prävention

6.1 Schulung der Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt gemäß der landeskirchlichen Standards teilzunehmen.

Die Fachbereichsleitungen sorgen für eine regelmäßige Reflektion zum Thema Nähe und Distanz in Intervention und Supervision.

6.2 Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung

Mit dem Verhaltenskodex des Diakonischen Werkes wird der bestmögliche Schutz von Ratsuchenden und anderen Schutzbefohlenen sowie Mitarbeitenden vor sexualisierter und jeder anderen Form von Gewalt, Rassismus und Diskriminierung angestrebt. Der Verhaltenskodex lautet:

*Unsere Arbeit im Diakonischen Werk ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit aller uns in Beratung und Begleitung anvertrauten Menschen und als Mitarbeiter*innen untereinander.*

*Ich verpflichte mich als Mitarbeiter*in des Diakonischen Werkes zu folgenden Verhaltensweisen:*

- *Ich beziehe aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten in Wort und Tat und greife ein.*
- *Ich übernehme Verantwortung, wenn ich von Gewalt, Rassismus oder Diskriminierung erfahre und Sorge dafür, dass betroffenen Personen Hilfe und Unterstützung angeboten wird.*
- *Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt und/oder sonstige Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die Vorgaben des Schutzkonzeptes und die im Verfahrensablauf des Diakonischen Werkes vorgegebenen Meldewege.*
- *Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den sich mir anvertrauenden Menschen bewusst. Umgang und Beziehungen gestalte ich transparent und nutze Abhängigkeiten nicht aus.*
- *Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um.*
- *Ich bin verantwortlich für die professionelle Gestaltung der Arbeitsbeziehung. Beratungsangebote finden nur in dem vom Träger vorgesehenen Rahmen statt.*
- *In meiner Rolle und Funktion als Mitarbeiter*in des Diakonischen Werks habe ich eine besondere Vertrauens- und Machtposition gegenüber Ratsuchenden/Schutzbefohlenen.*

Sexuell motivierter Kontakt zu Ratsuchenden/Schutzbefohlenen wird nicht toleriert und hat entsprechende disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen. Private und geschäftliche Beziehungen zu Ratsuchenden/Schutzbefohlenen werden ebenfalls nicht toleriert und sind deshalb grundsätzlich zu unterlassen.

- *Ich nehme keine Geschenke, Zuwendungen, Erbschaften oder andere Geldleistungen oder Sachwerte für mich persönlich an, es sein denn, es handelt sich um geringfügige Werte bis €10,--*
- *Ich achte darauf, dass jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung geprägt ist*

Alle Mitarbeitenden müssen die Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes / Selbstverpflichtung unterschreiben. Diese Erklärung befindet sich im Anhang zum Schutzkonzept.

6.3 Ansprechperson

Für alle Mitarbeitenden im Diakonischen Werk sind aus dem Kreis der Mitarbeitenden zwei Personen als Ansprechpersonen benannt. Die Ansprechpersonen stehen zur Verfügung, wenn Kolleg*innen Beobachtungen machen, die nach persönlicher Einschätzung gegen die Regeln der Selbstverpflichtung bzw. des Gewaltschutzkonzeptes verstoßen.

Die Ansprechpersonen unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht. Das Gespräch kann anonymisiert erfolgen.

Das Gespräch mit der Ansprechperson dient der Reflexion eigener Einschätzungen und der Beratung über weitere zu treffende Maßnahmen.

Wird die Einschätzung von der Ansprechperson geteilt, wird das weitere Vorgehen besprochen. Die Ansprechpersonen können in Absprache weitere (externe) Personen, insbesondere die Fachstelle der Landeskirche Hannovers anonymisiert hinzuziehen.

Die Ansprechperson unterstützt die Kolleg*innen bei der Umsetzung der besprochenen Maßnahmen.

Die Ansprechperson erstellt nach dem Gespräch einen kurzen Protokollvermerk (Sachstand und geplante Schritte), der ebenfalls der Schweigepflicht /dem Datenschutz unterliegt.

6.4 Bewerbungsgespräche

Das Thema "Prävention sexualisierter Gewalt" ist ein fester Bestandteil jedes Bewerbungsgesprächs. Bewerbende werden über das bestehende Schutzkonzept und dessen Bedeutung für die Einrichtung informiert. Zudem wird ihre Haltung zu den Themen Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt erfragt. Hierbei wird insbesondere auf die Bereitschaft eingegangen, sich aktiv an der Umsetzung des Schutzkonzeptes zu beteiligen und entsprechende Schulungen zu absolvieren. Es wird darauf hingewiesen, dass vor Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Ziel ist es, von Beginn an ein klares Bewusstsein für die Verantwortung im Bereich Gewaltschutz zu schaffen.

6.5 Erweitertes Führungszeugnis

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet nach Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG vorzulegen. Dieses muss alle fünf Jahre erneuert und bei der zuständigen Stelle eingereicht werden. Die Kosten für diese wiederholte Beantragung werden vom Arbeitgeber übernommen. Ziel dieser Maßnahme ist es, ein Höchstmaß an Sicherheit und Schutz vor sexualisierter Gewalt sicherzustellen.

7. Beschwerden

Meldungen oder Beschwerden in Fällen sexualisierter Gewalt können an die Geschäftsführung des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Kirchenkreise Hittfeld und Winsen auf folgenden Wegen erfolgen:

Postalisch:	Diakonisches Werk der Ev.-luth. Kirchenkreise Hittfeld und Winsen Im Saal 27 21423 Winsen (Luhe)
Per E-Mail:	beschwerden@diakonie-hittfeld-winsen.de
Online:	https://diakonie-hittfeld-winsen.de/organisation/anregungen-und-kritik/

Weiterhin besteht die Möglichkeit, Meldungen oder Beschwerden in Fällen sexualisierter Gewalt an die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers zu richten. Diese ist zuständig für die Prävention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt innerhalb der Landeskirche und für die Begleitung Betroffener von sexualisierter Gewalt.

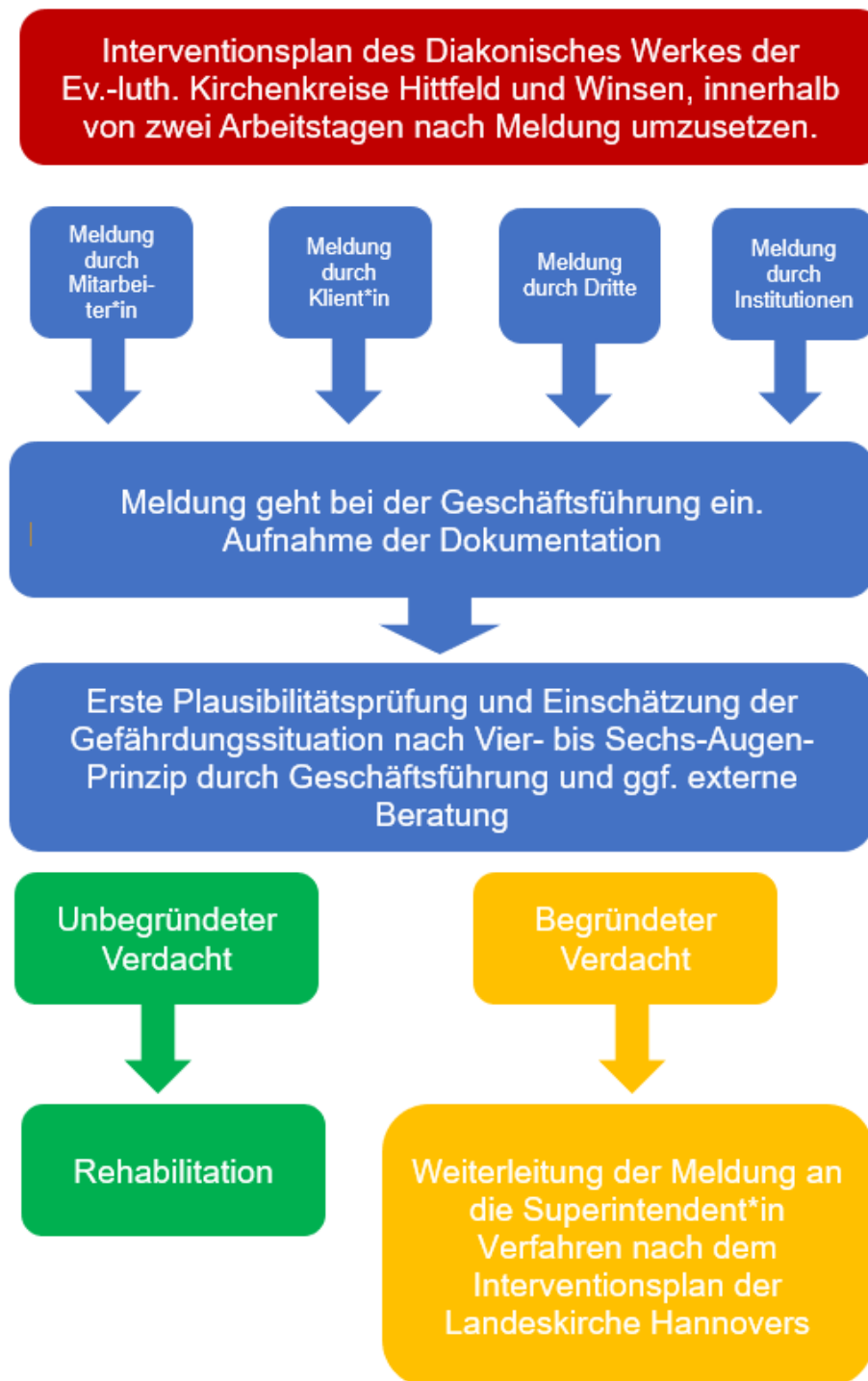
Die Kontaktdaten und Zuständigkeiten finden sich unter:

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

8. Verfahrensablauf im Krisenfall

Alle Mitarbeitenden, die über hinreichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt beim Diakonischen Werk Kenntnis erlangen, sind verpflichtet, diese unverzüglich an die Geschäftsführung zu melden. Voraussetzung dafür ist eine Schweigepflichtentbindung der von sexualisierter Gewalt betroffenen Person.

Die Geschäftsführung initiiert den Verfahrensablauf gemäß des Interventionsplans des Diakonischen Werkes in Anlehnung an den Interventionsplan der Landeskirche Hannovers.



9. Rehabilitationsprozess bei ungerechtfertigter Beschuldigung sexualisierter Gewalt ²

Bei einem anstehenden Rehabilitationsverfahren übernimmt die Geschäftsführung die Koordination. Je nach Konstellation wird die Personalabteilung sowie die Mitarbeitendenvertretung hinzugezogen. Um Fachlichkeit zu gewährleisten, empfiehlt sich vor allem die

² Nach: <https://psg.nrw/wp-content/uploads/2024/02/schutzkonzepte-psg-baustein-9-rehabilitation.pdf>

Hinzunahme von externer Prozessbegleitung (z.B. Supervision für die Auswirkungen der ungerechtfertigten Beschuldigung auf die Einzelnen, das Team etc.).

In der Praxis zeigen sich häufig Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, die sich nicht restlos aufklären lassen. In derartigen Fallkonstellationen ist die Einleitung eines Rehabilitationsverfahrens nicht gegeben. Die Geschäftsführung wird in solchen Fällen individuell entscheiden, wie die Situation gehandhabt wird.

Im Anhang findet sich eine Verfahrensbeschreibung.

Für den gesamten Rehabilitationsprozess ist eine umfassende und nachvollziehbare Dokumentation durchzuführen.

10. Anlaufstellen

- Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers ist zuständig für die Prävention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt innerhalb der Landeskirche und für die Begleitung Betroffener von sexualisierter Gewalt.
Die Kontaktdaten und Zuständigkeiten finden sich unter:
<https://praevention.landeskirche-hannovers.de/ueber-uns/vorstellung>
- Für alle Fälle sexualisierter Gewalt in Einrichtungen der Diakonie stehen auch Ansprechpersonen in der Diakonie Niedersachsens zur Verfügung.
Die Kontaktdaten finden sich unter:
https://www.diakonie-in-niedersachsen.de/pages/presse/forum-studie/ansprechstellen_fuer_betroffene/subpages/ansprechstellen_fuer_betroffene/index.html
- Für unabhängige Informationen für Betroffene sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie steht die Zentrale Anlaufstelle help zur Verfügung.
Telefon: 0800 5040 112
<https://www.anlaufstelle.help/>
- Ein weiteres Angebot ist das Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch:
Telefon: 0800-22 55 530
<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-telefon>

11. Aufarbeitung

Im Bedarfsfall werden Ressourcen zur Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zur Verfügung gestellt.

12. Evaluation

Wir verstehen die Entwicklung dieses Schutzkonzeptes als fortlaufenden Prozess. Im Sinne der Qualitätssicherung wird das Schutzkonzept alle drei Jahre durch die Leitungsrunde überprüft, ergänzt und angepasst. Bei Bedarf, insbesondere bei Vorfällen sexualisierter Gewalt, wird das Schutzkonzept auch vor Ablauf der drei Jahre überprüft. Die Verantwortung für die Initiierung der regelmäßigen Überprüfung liegt bei der Geschäftsführung.

In allen Fachdiensten werden die in der Risiko- und Ressourcenanalyse benannten fachdienstspezifischen Themen einmal jährlich evaluiert. Die Ergebnisse der jährlichen Evaluation werden zum 30.06 des Jahres an die Leitungsrunde berichtet.

13. Anhang

1. Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes und Selbstverpflichtung
2. Interventionsplan Landeskirche Hannovers
3. Schaubild Interventionsplan Diakonisches Werk
4. Rehabilitationsprozess bei ungerechtfertigter Beschuldigung

Anhang 1:

Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes und Selbstverpflichtung

Ich nehme das Schutzkonzept des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Kirchenkreise Hittfeld und Winsen vom 19.03.2025 und insbesondere deren Umgangs- und Verhaltensregeln zur Kenntnis.

Ich sehe die Verhaltensregeln des Schutzkonzeptes des Diakonischen Werkes als Grundlage meiner Arbeit mit Ratsuchenden/Schutzbefohlenen und der kollegialen Zusammenarbeit an und verpflichte mich, zur Einhaltung derselben beizutragen.

Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Ratsuchenden/Schutzbefohlenen oder sonstige Formen sexualisierter Gewalt, auch unter Mitarbeitenden, gegebenenfalls disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist.

Vorname, Nachname

Ort, Datum

Unterschrift

Anhang 2:

Interventionsplan

für Fälle sexualisierter Gewalt und andere Pflichtverletzungen
durch kirchliche Mitarbeitende

*Vorgaben des Landeskirchenamtes für die kirchlichen Körperschaften
und 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 Tötlichkeiten
 - 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
- Mitteilungen der Staatsanwaltschaft oder einen Antrag auf Anerkennungsleistungen

Ist der*die Superintendent*in nicht zeitnah erreichbar (z.B. bei einer Freizeit an einem anderen Ort), wird **unverzüglich** die Leitung der Maßnahme oder der Einrichtung verständigt. Diese verständigt dann den*die Superintendent*in

Wer von dem Verdacht als erste*r erfährt, verständigt **unverzüglich** den*die Superintendent*in oder (in l.k. Einrichtungen) die Leitung der Einrichtung oder (bei Verhinderung) die Stellvertretung

Superintendent*in ist verantwortlich für eine Plausibilitätsprüfung des Verdachts/Einschätzung der Gefährdungslage
Unterstützung: Fachdienste und Beratungsstellen vor Ort (insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII, Jugendamt), Landesjugendpfarramt
Bei Unklarheit über die Einschätzung von Fällen sexualisierter Gewalt: Recht und Pflicht zur Beratung durch die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche

Superintendent*in
verständigt unverzüglich den*die Regionalbischöf*in und das **für Meldungen zuständige Referat im Landeskirchenamt**

- Oberkirchenrätin Herzog
- Vertretung: Assessor Beckmann

Superintendent*in

- organisiert in Absprache mit dem*der Regionalbischöf*in **Seelsorge bzw. Begleitung** für die betroffene Person und ihre Angehörigen,
- sorgt für die Einrichtung einer **Hotline**, wenn viele Personen betroffen sind oder der Kreis der betroffenen Personen noch nicht absehbar ist. (Abschnitt I der Ergänzungen)
- regelt, wer sich um die **Seelsorge bzw. Begleitung** für die beschuldigte Person kümmert. (Abschnitt VI der Ergänzungen)
- regelt in Abstimmung mit dem LKA die **interne Information** der betroffenen kirchlichen Gremien (Abschnitt V der Ergänzungen)
- Informiert den*die Öffentlichkeitsbeauftragte im Kirchenkreis

Das für Meldungen zuständige Referat im Landeskirchenamt

- verständigt unverzüglich die fachlich zuständigen Referats- und Abteilungsleitungen im Landeskirchenamt (Arbeitsrecht, Dienstrecht, Personal, Kita) und den*die Landesbischöf*in
- verständigt unverzüglich und die Fachstelle Sexualisierte Gewalt
- verständigt unverzüglich die Leitung der Pressestelle; diese verständigt den* die Öffentlichkeitsbeauftragte*n im Sprengel
- organisiert unverzüglich eine Videokonferenz mit dem*der Superintendent*in und den anderen genannten Personen, um insbesondere folgende Fragen zur Öffentlichkeitsarbeit abzustimmen: verbindliche gemeinsame Sprachregelung, Inhalt einer Pressemitteilung, Verantwortlichkeit dafür, ggf. Hintergrundgespräche

Dokumentation (Abschnitt I)

Schutzbetroffene!

Dokumentation

Schutz der Betroffenen!

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

LKA, Fachstelle Sexualisierte Gewalt, Pressestelle und Superintendent*in stimmen je nach Bedarf fortlaufend ab:

- weiteres Vorgehen und Information der betroffenen Person sowie ggf. der Angehörigen sowie deren Begleitung
- interne Informationen (Kirchenkreis, Kirchengemeinde, Einrichtung)
- 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
- therapeutisch/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 www.praevention.landeskirche-hannovers.de > Aufarbeitung

Anhang 3:

Interventionsplan des Diakonisches Werkes der Ev.-luth. Kirchenkreise Hittfeld und Winsen, innerhalb von zwei Arbeitstagen nach Meldung umzusetzen.

Meldung durch Mitarbeiter*in

Meldung durch Klient*in

Meldung durch Dritte

Meldung durch Institutionen

Meldung geht bei der Geschäftsführung ein.
Aufnahme der Dokumentation

Erste Plausibilitätsprüfung und Einschätzung der Gefährdungssituation nach Vier- bis Sechs-Augen-Prinzip durch Geschäftsführung und ggf. externe Beratung

Unbegründeter Verdacht

Begründeter Verdacht

Rehabilitation

Weiterleitung der Meldung an die Superintendent*in
Verfahren nach dem Interventionsplan der Landeskirche Hannovers

Anhang 4:

Rehabilitationsprozess bei ungerechtfertigter Beschuldigung sexualisierter Gewalt mit unterschiedlichen Akteur*innen der Organisation

Bei einem anstehenden Rehabilitationsverfahren übernimmt die Geschäftsführung die Koordination. Je nach Konstellation wird die Personalabteilung sowie die Mitarbeitendenvertretung hinzugezogen. Um Fachlichkeit zu gewährleisten, empfiehlt sich vor allem die Hinzunahme von externer Prozessbegleitung (z.B. Supervision für die Auswirkungen der ungerechtfertigten Beschuldigung auf die Einzelnen, das Team etc.).

In der Praxis zeigen sich häufig Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, die sich nicht restlos aufklären lassen. In derartigen Fallkonstellationen ist die Einleitung eines Rehabilitationsverfahrens nicht gegeben. Die Geschäftsführung wird in solchen Fällen individuell entscheiden, wie die Situation gehandhabt wird.

Rehabilitationsprozess mit der falsch beschuldigten Person

Bezogen auf die falsch beschuldigte Person müssen die arbeitsrechtlichen Formalia sowie die persönliche Aufarbeitung bedacht werden.

(Arbeits-)Rechtliche Aspekte:

- ggf. Aufhebung Freistellung, Suspendierung, Beurlaubung etc.;
- ggf. Löschung Personalakteneinträge;
- ggf. Erstattung von Kosten, z.B. Rechtsbeistand;
- ggf. Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz (z.B. durch Lohnausfall).

Persönliche Aufarbeitung:

Zwischen einem Anfangsverdacht und der zweifelsfreien Feststellung, dass der Verdacht unbegründet war, vergeht unter Umständen einige Zeit, in der die falsch angeschuldigte Person mitunter hohem psychischem Druck ausgesetzt ist.

Um die Person auf emotional-psychischer Ebene zu entlasten und um eine Wiederaufnahme der Tätigkeit zu ermöglichen, wird deshalb die Unterstützung durch Supervision oder psychologische Beratung empfohlen. Folgende Aspekte könnten relevant werden:

- Welche psychischen Belastungen sind entstanden? Welche Entlastungsstrategien können in Hinblick auf die Gegenwart und die Zukunft gefunden werden?
- Ist eine Reintegration in die Organisation das Ziel? Falls eine Wiedereingliederung nicht möglich ist, muss die Arbeitgeber*in prüfen, inwiefern sie die falsch angeschuldigte Person anderweitig unterstützt (z.B. durch das Angebot eines Einrichtungswechsels, Unterstützung bei der Bewerbung etc.).

Schritte des Rehabilitationsprozesses

Es ist notwendig, dass die Geschäftsführung allen Mitarbeitenden der Einrichtung gegenüber den gesamten Fall noch einmal transparent rekonstruiert (unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte der falsch beschuldigten Person) und chronologisch aufzeigt, dass eine Falschbeschuldigung vorliegt.

Die Rehabilitation einer falsch beschuldigten Person ist ein Prozess, der vor allem auf der kognitiv-emotionalen Ebene der Beteiligten stattfindet. Dabei kann zum Beispiel Folgendes

erörtert werden, unter Wahrung des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte der falsch beschuldigten Person:

- Aus persönlicher Sicht: Was benötigen die Mitarbeitenden, um Vertrauen herzustellen oder wiederaufzubauen?
- Aus fachlicher Sicht: In welche Situationen könnte die zu Unrecht beschuldigte Person zukünftig kommen, in denen der Verdacht eine Rolle spielt?
- Wie können die Mitarbeitenden damit umgehen?
- Wechsel der Perspektive: Was wünscht sich die die*der Mitarbeitende, die unbegründet in den Verdacht der Gewaltausübung geraten ist?
- Welche Konsequenzen bezüglich des Konzeptes zieht die Geschäftsführung aus diesem Fall?
- Durch welche Umstände/Konstellationen ist es dazu gekommen, dass die*der Mitarbeitende XY fälschlich im Verdacht stand, sexualisierte Gewalt ausgeübt zu haben?

Dokumentation

Für den gesamten Rehabilitationsprozess ist eine umfassende und nachvollziehbare Dokumentation durchzuführen.

Nach: <https://psg.nrw/wp-content/uploads/2024/02/schutzkonzepte-psg-baustein-9-rehabilitation.pdf>