

**Schutzkonzept für die
Landesgeschäftsstelle (LGS)
der Diakonie Hessen**

Prävention, Intervention und Aufarbeitung gegen
sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz

| | |
|--|----|
| Präambel..... | 3 |
| Ziel und Inhalt des Schutzkonzeptes | 3 |
| Teil I..... | 4 |
| 1 Grundlagen | 4 |
| 1.1 Was ist unter sexualisierter Gewalt zu verstehen? | 4 |
| 1.2 Unsere Haltung: Christlicher Glaube und sexualisierte Gewalt sind unvereinbar..... | 4 |
| 1.3 Unser Ziel: Sexualisierter Gewalt keinen Raum geben..... | 5 |
| 2 Zielgruppe und Geltungsbereich des Schutzkonzeptes | 5 |
| 3 Voraussetzungen/Grundbestimmungen..... | 5 |
| 3.1 Leitungsverantwortung für Prävention und Intervention..... | 5 |
| 3.2 Präventionsbeauftragte, Ansprech- und Vertrauenspersonen..... | 5 |
| 3.3 Unabhängigkeit der Präventionsbeauftragten sowie der Ansprech- bzw. | 6 |
| Vertrauenspersonen..... | 6 |
| 3.4 Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen | 6 |
| 4 Risiko- und Potenzialanalyse..... | 6 |
| Teil II..... | 7 |
| Schützende Maßnahmen in der Landesgeschäftsstelle der Diakonie Hessen | 7 |
| 1 Prävention | 7 |
| Ansprechpersonen intern | 7 |
| Verhaltenskodex | 8 |
| Selbstauskunft (→ s. Anlage)..... | 8 |
| Konkrete Maßnahmen | 8 |
| 2 Intervention | 9 |
| 3 Aufarbeitung | 10 |
| Individuelle Aufarbeitung..... | 10 |
| Institutionelle Aufarbeitung | 10 |
| Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht..... | 10 |
| 4 INKRAFTSETZUNG | 11 |
| Anlage..... | 12 |

Präambel

Die LGS der Diakonie Hessen ist sich ihrer Verantwortung gegenüber den ihr anvertrauten Menschen in ihrem haupt-, neben- und ehrenamtlichen Tun bewusst. Sexualisierte Gewalt gegenüber anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden ist für die Landesgeschäftsstelle der Diakonie Hessen inakzeptabel. Wir wollen jede Form von sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen verhindern.

Hierzu haben wir dieses Schutzkonzept entwickelt. Es ermöglicht uns, sexualisierte Gewalt besser zu erkennen, ernst zu nehmen und angemessen zu handeln. Dazu tragen dieses Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt, die hierin aufgeführten und anschließend umgesetzten Maßnahmen und die Haltung aller Haupt- und Ehrenamtlichen bei. Wir sind uns bewusst, dass ein Restrisiko dennoch bleiben wird.

Es geht bei den hier vorgesehenen Maßnahmen um die Verhinderung sexualisierter Gewalt, Verantwortungsübernahme und Sensibilisierung aller in der LGS tätigen Personen.

Grenzverletzungen, die unabsichtlich begangen werden, verletzen im Einzelfall das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Sie sind für eine Aufarbeitung im Gespräch geeignet. Hierzu bedarf es der Offenheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden, einer Atmosphäre wohlwollenden Vertrauens, einer Kultur der Achtsamkeit und eindeutiger Normen und Regeln.

Hochladen, Besitz und Verbreitung von pornografischem Material sind auf dienstlichen Geräten verboten und führen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Die LGS der Diakonie Hessen duldet keine Form von sexualisierter Gewalt und jedwede Form des Machtmissbrauchs. Die LGS ist sich bewusst, dass Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt auch zwischen und unter Mitarbeitenden vorkommen können und auch hier wahrgenommen und unterbunden werden müssen.

Meldungen von sexualisierter Gewalt werden immer ernst genommen und nicht vertuscht.

Ein respektvoller Umgang mit allen Betroffenen ist sicherzustellen. Dieses von der LGS der Diakonie Hessen beschlossene Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz wird allen Führungskräften, Mitarbeitenden, Auszubildenden, Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen zur Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung in ihrem Arbeitsbereich ausgehändigt und geschult.

Ziel und Inhalt des Schutzkonzeptes

Das vorliegende Schutzkonzept legt die Eckpunkte fest, innerhalb derer sich alle Mitarbeitenden in der Landesgeschäftsstelle zu verhalten haben.

Es dient der Umsetzung der Richtlinie [Richtlinie DH.pdf](#) zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der LGS der Diakonie Hessen, die am 1. September 2022 beschlossen wurde.

Teil I

1 Grundlagen

1.1 Was ist unter sexualisierter Gewalt zu verstehen?

„Sexualisierte Gewalt beinhaltet alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen.“

Sexualisierte Gewalt umfasst sowohl die Ausnutzung von Macht und Abhängigkeit zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse als auch die Instrumentalisierung von Sexualität, um Macht und Gewalt auszuüben und zu demonstrieren. Sie kann verbal, nonverbal, psychisch oder physisch erfolgen.

Besonders gefährdet sind Menschen, die körperlich, psychisch, kognitiv oder sprachlich unterlegen oder in einer anderen Form abhängig sind. Sexualisierte Gewalt erfolgt aber auch zwischen Menschen auf „gleicher Ebene“ (Mitarbeitende, Klient*innen, Schutzbefohlene untereinander) oder gegenüber Betreuenden und Funktionsträger*innen.

1.2 Unsere Haltung: Christlicher Glaube und sexualisierte Gewalt sind unvereinbar

Sexualisierte Gewalt passiert da, wo Menschen sind.

Mit dem christlichen Glauben ist das unvereinbar. Sexualisierte Gewalt, von sexueller Grenzverletzung über Grenzüberschreitung bis hin zu strafrechtlich relevanten Handlungen, ist ein Angriff auf die menschliche Würde und die seelische und körperliche Integrität.

Sie ist Ausdruck von Selbstüberhöhung und Machtmissbrauch – sie verursacht Angst, Leid und kann zu schweren Traumatisierungen führen.

Sexualisierte Gewalt geschieht meist im Verborgenen. Oft bereiten Tatpersonen insbesondere Übergriffe von langer Hand vor. Durch sukzessive Annäherung, verbunden mit Aufmerksamkeit und Zuwendung, weichen sie persönliche und intime Grenzen der Betroffenen auf.

Oftmals bauen Tatpersonen eine Bindung auf, die es den Betroffenen besonders erschwert, das ihnen auferlegte Schweigen zu brechen und sich anderen Menschen mitzuteilen. Die häufigsten Hemmnisse, die Taten zu offenbaren, sind Scham, Hilflosigkeit und fehlende Unterstützung.

Das Vertrauen in andere Menschen wird erschüttert, das Selbstwertgefühl schwer verletzt und der Bezug zum eigenen Körper kann verloren gehen. Betroffene kämpfen meist ein Leben lang mit den Folgen. Im kirchlichen Kontext verlieren Betroffene durch ihre Erfahrung nicht selten auch den Zugang zum Glauben als Kraftquelle.

Wir verurteilen sexualisierte Gewalt aufs Schärfste.

1.3 Unser Ziel: Sexualisierter Gewalt keinen Raum geben

Nach christlichem Verständnis besitzen alle Menschen die gleiche Würde, egal welches Geschlecht, welches Alter, welcher Hautfarbe oder welcher körperlichen oder psychischen Verfassung sie sind. Mitmenschen als Geschöpfe Gottes anzunehmen, bedeutet deshalb, einen respektvollen, wertschätzenden und achtsamen Umgang mit anderen zu schaffen, zu pflegen und zu fördern.

Dazu gehört ein wohlbedachtes Verhältnis von Nähe und Distanz und die Wahrung persönlicher Grenzen. Für unser tägliches Miteinander, für unser gemeinsames Leben und Arbeiten, bedeutet dies, dass wir umfassende Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass die LGS der Diakonie Hessen ein sicherer Ort ist.

Prävention geht uns alle an. Nur wenn der Schutz vor sexualisierter Gewalt, von Grenzverletzungen über sexuelle Grenzüberschreitungen bis zu sexuellem Missbrauch, selbstverständlich ist, können christliche Werte und Vertrauen Bestand haben.

2 Zielgruppe und Geltungsbereich des Schutzkonzeptes

Das Konzept umfasst den Schutz aller Menschen, die als Mitarbeitende in der LGS der Diakonie Hessen – gleich ob diese als Ehren- oder als Nebenamtliche, Hauptberufliche (öffentlich-rechtlich sowie privatrechtlich Beschäftigte) oder in anderen Vertragsverhältnissen (z.B. selbstständiger Tätigkeit) agieren, und gilt für alle Arbeitsgebiete der LGS.

3 Voraussetzungen/Grundbestimmungen

3.1 Leitungsverantwortung für Prävention und Intervention

Die Entwicklung von Maßnahmen für Prävention und Intervention unterliegt der Verantwortung der Leitungskräfte.

Ihnen obliegt es auch, diese Maßnahmen in Form von individuellen Schutzkonzepten für besonders schützenswerte Personen zu erweitern.

3.2 Präventionsbeauftragte, Ansprech- und Vertrauenspersonen

Die LGS der Diakonie Hessen stellt verschiedene Personen, die einen Präventionsauftrag wahrnehmen und ebenfalls Ansprechstelle sind. Ihre Aufgabe ist es, darauf zu achten, dass der in diesem Schutzkonzept genannte Interventionsleitfaden aktuell bleibt und die Meldewege und zuständigen Stellen bekannt sind.

Weiterhin tragen sie dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der Schutzfaktoren im Blick bleibt. Zudem sollen sie Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote initiieren.

An Vertrauenspersonen können sich gemäß den Bestimmungen der Ansprechstelle Betroffene von sexualisierter Gewalt im Vertrauen wenden. Dabei können bereits bestehende Strukturen genutzt werden.

Die Ansprech- und Vertrauenspersonen unterstützen von sexualisierter Gewalt Betroffene bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort.

3.3 Unabhängigkeit der Präventionsbeauftragten sowie der Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeiten sind Präventionsbeauftragte sowie Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen unabhängig und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden.

Die LGS der Diakonie Hessen ist verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

Präventionsbeauftragte sowie Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen sind verpflichtet, im Fall eigener Befangenheit die meldende Person darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen.

3.4 Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen

Die LGS der Diakonie Hessen soll sich über externe Fachberatungsstellen in Bezug auf sexualisierte Gewalt in ihrer Umgebung informieren und sich mit diesen vernetzen.

Fachberatungsstellen sollen als Ansprechpersonen für Betroffene neben den diakonieinternen Anlaufstellen benannt werden.

Sie können bei Bedarf bei Präventionsmaßnahmen zu Rate gezogen werden.

Weiterhin empfiehlt es sich, deren Expertise und v.a. deren Blick von außen bei der Einschätzung von Verdachtsfällen bzw. zur Entscheidungsfindung zum Vorgehen mit einzubeziehen.

4 Risiko- und Potenzialanalyse

Die Schutzkonzeptarbeit der LGS der Diakonie Hessen beginnt mit der Betrachtung der eigenen Arbeitsfelder und Zielgruppen.

Die LGS der Diakonie Hessen prüft regelmäßig ihre vorhandenen Strukturen, Konzepte, Kulturen, Umgangsformen sowie Arbeitsfelder und Arbeitsabläufe dahingehend, inwiefern sie das Vorkommen von sexualisierter Gewalt gegenüber Mitarbeitenden begünstigen können.

Nach der Analyse möglicher Gefährdungen ist zu prüfen, inwieweit konzeptionelle, vertragliche und strukturelle Verbesserungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erforderlich sind.

Eine solche Risikoanalyse/Befragung wird in regelmäßigen Abständen von etwa fünf Jahren erfolgen. Zudem wird sie immer dann durchgeführt, wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kam. Nur so kann die Passgenauigkeit des Schutzkonzeptes für die LGS der Diakonie Hessen gewährleistet werden.

Teil II

Schützende Maßnahmen in der Landesgeschäftsstelle der Diakonie Hessen

Schutz vor jeglicher Form von Gewalt wird erst dann möglich, wenn er sich in der Haltung jedes und jeder Einzelnen zeigt und schützende Strukturen in einer Organisation implementiert sind. Deren Wirkung wird in einem regelmäßigen Zeitraum von fünf Jahren überprüft, es sei denn, es gibt Gründe, die diesen Zeitraum verkürzen (z.B. Gesetzesanforderungen, ein Vorfall, ...). Wir gehen nach den Schritten „Prävention“, „Intervention“, „Aufarbeitung“ vor.

1 Prävention

Ansprechpersonen intern

Interne Ansprechstelle für Betroffene:

PfarrerIn Andrea Thiemann

andrea.thiemann@diakonie-hessen.de

T. +49 69 79476339

Personalleitung:

Shetalika Ingle

shetalika.ingle@diakonie-hessen.de

T. +49 69 79476220

MAV:

Vorsitzender Arno Kehrer

T. +49 69 79476262

Stellv. Vorsitzende Ulrike Sehring

T. +49 69 79476286

MAV Mitglieder:

Andrea Damm +49 69 79476227

Rahel Horst +49 561 10953107

Thomas Jung +49 69 79476263

Mav-lgs@diakonie-hessen.de

Schwerbehindertenvertretung:

Miriam Thiel

T. +49 69 79476313

sbv-LGS@diakonie-hessen.de

Verhaltenskodex

Die LGS der Diakonie Hessen hat einen Verhaltenskodex erarbeitet. Das Ziel ist, eine Kultur zu etablieren, die durch klare Verhaltensregeln ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis definiert. Dies soll einen respektvollen Umgang miteinander gewährleisten, klare Regeln zum Umgang mit Dritten und mit Informationen definieren. Die rechtlichen Grundlagen des Antidiskriminierungsgesetzes und des Bundesteilhabegesetzes werden dabei berücksichtigt.

Selbstauskunft (→ s. Anlage)

Die LGS der Diakonie Hessen verpflichtet sich, von jeder sich bewerbenden Person (hauptamtliche Mitarbeitende) eine sogenannte Selbstauskunftserklärung (SAE) einzuholen. Mit der Unterschrift auf der SAE bestätigen die Personen, dass keine Ermittlungsverfahren wegen einer der Straftatbestände im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches gegen sie eingeleitet worden sind und auch keine Verurteilungen vorliegen. Die Unterzeichnenden verpflichten sich ebenso, bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens die LGS darüber unverzüglich zu informieren. Die von den Mitarbeitenden unterschriebenen SAE werden in den Personalakten hinterlegt.

Konkrete Maßnahmen

In allen Bewerbungsgesprächen werden *die Bewerbenden informiert, dass ein verpflichtender Verhaltenskodex und ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz existieren.

Die Selbstverpflichtungserklärung und ergänzende Selbstauskunft werden mit dem Dienstvertrag unterschrieben. Das Schutzkonzept wird mit dem Dienstvertrag ausgehändigt. Der Verhaltenskodex wird bei Einstellung unterschrieben.

1. Alle Mitarbeitenden der LGS der Diakonie Hessen nehmen an einer verpflichtenden Präventionsschulung teil. Nach fünf Jahren sind sie zur Teilnahme an einer Auffrischungsschulung verpflichtet.
2. Etablierung von regelmäßigen Mitarbeitenden-Umfragen, die der Analyse von Risiken in der LGS der Diakonie Hessen dienen und dazu führen sollen, Mitarbeitende zu einem Feedback zu ermutigen.

2 Intervention

Interventionsteam

- ist geschult und hat eine Verschwiegenheitserklärung unterzeichnet

Mit der Weitergabe einer Meldung durch die Meldestelle an das Leitungsorgan geht auch immer der Auftrag einher, das Interventionsteam einzubeziehen:

Das Interventionsteam setzt sich zusammen aus

- einer Person der Leitungsrunde
- der Bereich Kommunikation kann hinzugezogen werden, wenn der Vorfall öffentlich wird
- (Arbeits-)Recht
- Interne Meldestelle für Betroffene
- Protokollführer*in
- ggf. Externe Fachberatung

Folgendes ist vom Interventionsteam zu beachten bzw. auszuführen:

- **Befangenheit und Rollenklarheit:**
Der erste Schritt jedes Interventionsteams muss sein, auf Rollenkonflikte und Befangenheiten der an der Intervention beteiligten Personen zu schauen.
- **Selbstverständnis eines Interventionsteams:**
Ein Interventionsteam soll vor allem immer wieder den vorliegenden Sachverhalt klären, daraus Schlussfolgerungen ziehen, konkrete Maßnahmen beschließen und deren Umsetzung in die Wege leiten. Dies betrifft alle Beteiligten im Fall sowie das System. Es agiert nie ermittelnd.
- **Dokumentation:**
Der komplette Prozess der Intervention, für den die Leitung verantwortlich ist, muss sorgfältig dokumentiert und die Dokumentation anschließend sicher aufbewahrt werden. Der Zugang Unbefugter zu den Unterlagen ist zu verhindern.
- **Aktenführung und Datenschutz:**
Hier kommen die Regelungen der DSGVO zur Geltung.
- **Schutz der betroffenen Person(en) herstellen:**
Besteht für Betroffene ein akutes Risiko, sind sofort Maßnahmen einzuleiten, die ihren Schutz sicherstellen. Die betroffene Person und die beschuldigte Person müssen umgehend voneinander getrennt werden.
- **Fürsorgepflicht für die beschuldigte(n) Person(en):**
Neben der konsequent betroffenenorientierten Vorgehensweise darf auch die Fürsorgepflicht für Mitarbeitende, die u.U. **fälschlicherweise** unter Verdacht stehen, nicht aus den Augen geraten.
- **Prüfung der Einschaltung staatlicher Ermittlungsbehörden:**
In Interventionsverfahren kommt häufig die Frage nach der Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden auf. Auf die Frage, ob Anzeige erstattet werden soll oder nicht, kann kein pauschales „Ja“ oder „Nein“ als Antwort gegeben werden, weil immer im Einzelfall entschieden wird und die individuellen Umstände zu berücksichtigen sind. Die einzurichtenden Schutzmaßnahmen müssen in jedem Fall von der Institution getroffen und verantwortet werden. Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden stellt keine Schutzmaßnahme an sich dar.

- **Abschluss der Intervention:**
Zu Beginn einer Intervention wird formal ein Interventionsteam einberufen, welches zum Abschluss auch formal seine Tätigkeit beendet. Dies kann durch einen Beschluss im Interventionsteam erfolgen.
Über den Abschluss der Intervention ist die Meldestelle der LGS zu informieren, indem zeitnah ein Abschlussbericht an die Meldestelle geschickt wird.
Sinnvoll ist es, nach Abschluss der Intervention den Fall zu evaluieren.
- **BG-Meldung** darf ausschließlich auf Wunsch der betroffenen Person erfolgen!

3 Aufarbeitung

Aufarbeitung ist neben der Prävention und Intervention ein wesentlicher Aspekt im Einsatz gegen sexualisierte Gewalt. Es geht darum, erlittenes Leid von Betroffenen zu sehen, anzuerkennen und aus Fällen sexualisierter Gewalt zu lernen. Welche Faktoren haben sexualisierte Gewalt begünstigt und welche Hilfen und Reaktionen sind möglicherweise ausgeblieben? Im Wesentlichen unterscheidet man zwischen drei Formen der Aufarbeitung, die nicht immer genau voneinander zu trennen sind, sondern sich auch überschneiden können.

Individuelle Aufarbeitung

In der individuellen Aufarbeitung geht es um den einzelnen Menschen und den ganz individuellen Weg, das Erlebte zu bearbeiten. Betroffene entscheiden, welche Schritte sie wann zu gehen bereit sind und welche Unterstützung sie brauchen bzw. inwiefern sie Unterstützungsangebote annehmen möchten.

Institutionelle Aufarbeitung

Die institutionelle Aufarbeitung ist die strukturelle Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt innerhalb des jeweiligen Systems, für die das zuständige Leitungsorgan verantwortlich ist. Die Perspektive der Betroffenen ist dabei unverzichtbar. Es geht um alles, was die Institution braucht und nutzt, um aufzuklären, zu lernen und angemessen zu agieren. Im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses werden besonders die begünstigenden Faktoren, die sexualisierte Gewalt zugelassen haben und der Umgang mit betroffenen und beschuldigten Personen in den Blick genommen.

Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht

Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für eine falsch beschuldigte Person und die weitere Zusammenarbeit im betreffenden Arbeitskontext. In der Praxis zeigt sich, wie schwer zu Unrecht geäußerte Vorwürfe aus der Welt zu schaffen sind. Ziel einer Rehabilitation ist die vollständige Wiederherstellung der Reputation einer fälschlich beschuldigten Person.

4 INKRAFTSETZUNG

Das hier vorliegende Schutzkonzept für die LGS der Diakonie Hessen wird zum 15.05.2024 in Kraft gesetzt. Es wird laufend erweitert und überarbeitet.

Wir alle sind aufgefordert, uns dieses Schutzkonzept zu eigen zu machen.

Carsten Jag

Vorstandsvorsitzender

Harold Clemm

Vorstand

Frankfurt/Kassel, 15.5.2024

Anlage

Anlage 1 Selbstauskunft

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname

_____._____._____

Geburtsdatum

Wohnhaft in (Straße Hausnr./ PLZ Wohnort

Tätigkeit in der Landesgeschäftsstelle in _____

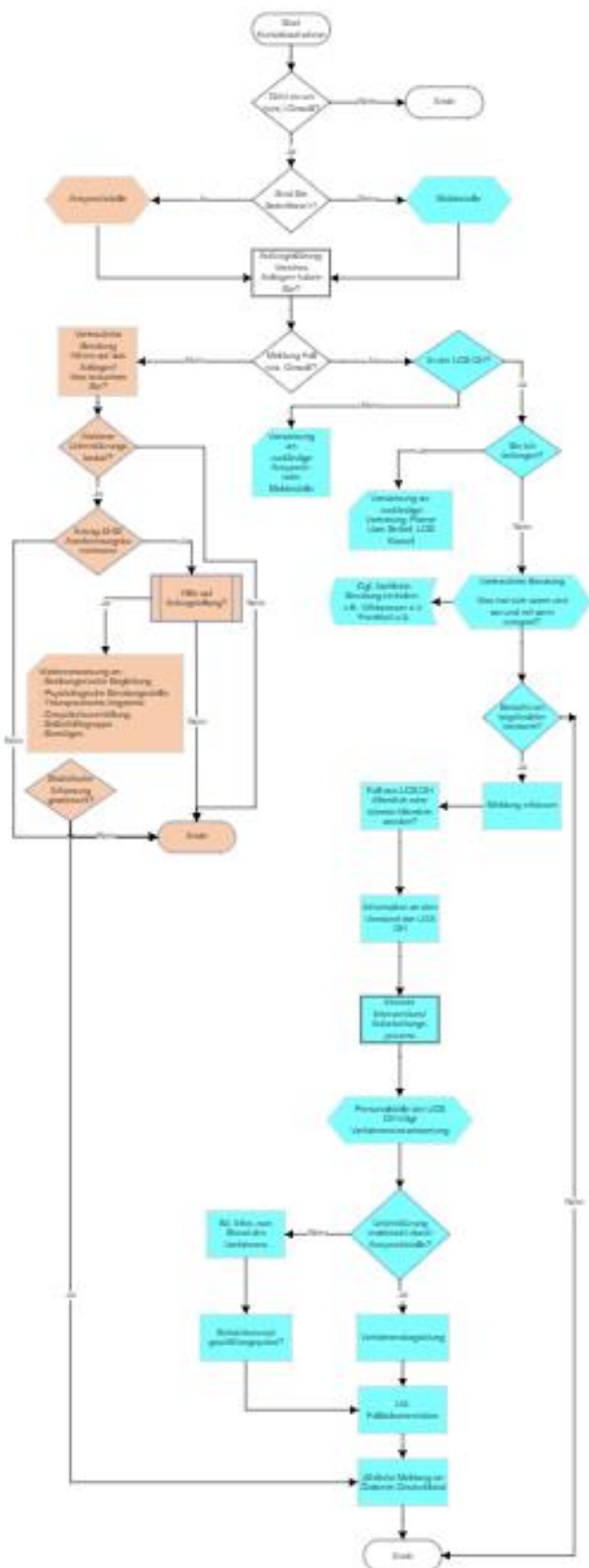
Hiermit erkläre ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen einem der Straftatbestände im 13. Abschnitt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

Weiterhin verpflichte ich mich, bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens der Landesgeschäftsstelle der Diakonie Hessen hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 2 Ablauf im Fall einer Meldung



Anlage 3 Mögliche externe Ansprechpartner

Wildwasser e.V.

T. +49 69 95502910

kontakt@wildwasser-frankfurt.de

eigenMächtig e.V.

T. +49 561 20191880

beratung@eigenmaechtig.de

WEISSER RING e. V.

Opfer-Telefon 116 006

BUNDESWEIT. KOSTENFREI. ANONYM.

info@weisser-ring.de