

## **Richtlinie der Diakonie Hessen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

Fassung 1.9.2022, bestätigt durch die Mitgliederversammlung am 9.11.2022

Auf Grundlage des § 18 Abs. 2 Nr.1 der Satzung der Diakonie Hessen hat der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen am 28.09.2022 die nachfolgende Richtlinie zur Durchführung diakonischer Arbeit beschlossen. Sie ist von der Mitgliederversammlung der Diakonie Hessen am 9.11.2022 bestätigt worden.

### **Präambel**

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Diakonie, insbesondere Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen, vor insbesondere sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre sexuelle Selbstbestimmung zu wahren. Die Diakonie Hessen setzt sich damit gemeinsam mit den evangelischen Kirchen in Hessen, anderen Diakonischen Werken und Einrichtungen sowie dem Bundesverband der Diakonie und der Evangelischen Kirche Deutschlands für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein. Sie unterstützt die Aufklärung erlittener Unrechts und wirkt bei der Unterstützung Betroffener mit. So übernimmt die Diakonie Hessen Verantwortung für Gewalt, die Menschen in diakonischen Einrichtungen erfahren haben. Sie steht auf der Seite derjenigen, denen Leid zugefügt wurde. Vor diesem Hintergrund und in Erfüllung des Auftrags zu praktizierter Nächstenliebe sind alle Mitarbeitenden der Diakonie Hessen zu Achtsamkeit, Respekt und Wahrung der persönlichen Grenzen gegenüber jedermann verpflichtet.

### **§ 1 Ziel, Zweck, Geltungsbereich**

- (1) Wer diakonische Angebote wahrnimmt oder als Mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieser Richtlinie tätig ist, ist vor sexualisierter Gewalt zu schützen.
- (2) Diese Richtlinie regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Maßnahmen zu deren Vermeidung (Prävention), Verfahrensweisen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt zu vermuten oder erfolgt ist (Intervention) sowie Hilfen für Betroffene von vorangegangenen Fällen sexualisierter Gewalt (Aufarbeitung).
- (3) Die Richtlinie gilt für alle privatrechtlich verfassten Mitglieder der Diakonie Hessen - Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V. sowie den Landesverband selbst. Für die verfasst-kirchlichen Mitglieder des Werkes gelten die entsprechenden Regelungen derjenigen Landeskirche, der diese Mitglieder angehören.
- (4) Weitergehende staatliche Regelungen sowie die Informations- und Beteiligungsrechte gemäß dem in der Diakonie Hessen geltenden Mitarbeitervertretungsrecht bleiben unberührt.

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

- (1) Sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Richtlinie sind sexuell motivierte Grenzverletzungen und Übergriffe in Form verbaler und visueller Belästigungen, unerwünschte

Berührungen oder gar Tötlichkeiten. Der Täter oder die Täterin nutzt bei seinem/ihrer sexuell bestimmten Verhalten dabei in der Regel eine Macht- oder Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Gegenübers zu befriedigen. Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung liegt stets ein Fall sexualisierter Gewalt vor.

Gegenüber Minderjährigen unter 14 Jahren (Kindern) ist ein sexuell bestimmtes Verhalten stets als sexualisierte Gewalt anzusehen.

Gegenüber Jugendlichen ab 14 Jahren sowie Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen ist ein sexuell bestimmtes Verhalten als sexualisierte Gewalt anzusehen, wenn sexuell motivierte Handlungen gegen den Willen dieser Personen erfolgen oder diese aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger, sprachlicher Einschränkungen oder einer strukturellen Unterlegenheit nicht in der Lage sind, ihr sexuelles Selbstbestimmungsrecht wirksam wahrzunehmen.

- (2) Mitarbeitende im Sinne dieser Richtlinie sind alle Personen, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu privatrechtlich – verfassten Mitgliedern der Diakonie Hessen oder dem Landesverband selbst stehen, sowie bei diesen tätige Auszubildende, ehrenamtlich Tätige und Beschäftigte im Rahmen eines freiwilligen Dienstes, einer gerichtlichen Auflage oder eines Praktikums.

### **§ 3 Allgemeine Verhaltensgrundsätze**

- (1) Alle Mitarbeitenden sind im Umgang mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie untereinander zu Respekt und Wertschätzung verpflichtet und haben das sexuelle Selbstbestimmungsrecht ihres Gegenübers uneingeschränkt zu achten.
- (2) Obhutsverhältnisse und Vertrauensbeziehungen, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben von Mitarbeitenden ergeben, dürfen nicht zur Befriedigung eigener sexueller Interessen und Bedürfnisse missbraucht werden (Abstinenzgebot). Alle Mitarbeitenden haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren (Grenzachtendes Verhalten, Abstandsgebot).

### **§ 4 Prävention und Intervention**

- (1) Den Mitgliedern der Diakonie Hessen und dem Landesverband obliegen insbesondere folgende Präventions- und Interventionsmaßnahmen, die unter Beachtung der Qualitätsstandards des Bundesrahmenhandbuchs der Diakonie Deutschland "Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt" zu treffen sind:
  - a) Aufstellung eines klaren und transparenten Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden in Nah- und Abhängigkeitsbereichen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, der ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang sicherstellt. Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sollen Kinder, Jugendliche und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen angemessen beteiligt werden. Der Kodex ist in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
  - b) Aufstellung eines institutionellen Konzepts zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgrund einer einrichtungsbezogenen Risikoanalyse.
  - c) Aufstellung von Handlungs- und Notfallplänen für Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt.

- d) Einrichtung von Ansprech- und Meldestellen für Fälle einrichtungsbezogener sexualisierter Gewalt und Veröffentlichung der entsprechenden Zugangsmöglichkeiten in geeigneter Weise. Dabei ist die Möglichkeit einzuräumen, sich unter Wahrung der Vertraulichkeit an die Ansprech- und Meldestellen zu wenden. Näheres zu Organisation, Ausstattung und Arbeitsweise der Ansprech- und Meldestelle ist durch die Mitglieder und den Landesverband jeweils für den eigenen Bereich zu regeln.
- e) Die Mitglieder sind verpflichtet, Verdachtsfälle und erwiesene Fälle sexualisierter Gewalt der Landesgeschäftsstelle unverzüglich auf Grundlage der §§ 49 Abs. 2, 50a DSGVO – EKD mitzuteilen. Dies soll in anonymisierter Form erfolgen. Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt sind solche Vorgänge bzw. Vorwürfe, die bei Beachtung aller Umstände des Einzelfalles einen Fall sexualisierter Gewalt im Sinne des § 1 dieser Richtlinie als zumindest möglich erscheinen lassen. Bei Vorwürfen, die nicht mehr als zweifelsbehaftet gelten, handelt es sich um erwiesene Fälle.

Die Mitteilung beinhaltet Informationen über

- die Einrichtung des Mitglieds, in der der Verdachtsfall oder der erwiesene Fall sexualisierter Gewalt aufgetreten ist,
- die Art und den Zeitpunkt des (mutmaßlichen) Falles,
- Alter und Geschlecht des (mutmaßlichen) Opfers zum Zeitpunkt des Verdachtsfalles bzw. des erwiesenen Falles,
- erfolgte Mitteilung an staatliche Stellen, Angehörige oder gesetzliche Betreuungspersonen des (mutmaßlichen) Opfers,
- Stand etwaiger Ermittlungen staatlicher Stellen oder bereits abgeschlossener, insbesondere gerichtlicher Verfahren und
- dem (mutmaßlichen) Opfer durch das Mitglied bereits angebotene oder geleistete Unterstützungsmaßnahmen.

Ein weitergehender Informationsaustausch kann bei Bedarf zwischen dem betroffenen Mitglied und der Landesgeschäftsstelle vereinbart werden.

- f) Meldepflichten aufgrund staatlicher Gesetze bleiben unberührt.
- g) Verpflichtung der Mitarbeitenden zur regelmäßigen Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Der Nachweis der Teilnahme ist zur Personalakte zu nehmen.

(2) Für die Beschäftigung von Mitarbeitenden gelten folgende Grundsätze:

- a) Wer Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene im Sinne von § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen) beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet, zu diesen einen vergleichbaren Kontakt hat oder dauerhafte Leitungstätigkeit mit Dienst- oder Fachvorgesetztenfunktion ausübt, kommt zur Einstellung grundsätzlich nicht in Betracht, wenn er oder sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.

- b) Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 Absatz 1 dieser Richtlinie eine Verletzung arbeits- bzw. dienstvertraglicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt sowie der begründete Verdacht darauf, führen zu den entsprechend gebotenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Überdies ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass Gefährdungen des geschützten Personenkreises durch die betroffenen Mitarbeitenden ausgeschlossen werden.
  - c) Die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses in den unter a) genannten Tätigkeitsbereichen setzt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz voraus, das keine Eintragungen wegen der unter a) genannten Straftaten enthält. Etwaige Kosten des erweiterten Führungszeugnisses trägt die Bewerberin bzw. der Bewerber, sofern auf Einrichtungsebene keine abweichende Regelung besteht.  
Von Bewerberinnen und Bewerbern soll eine Selbstverpflichtungserklärung eingeholt werden, derzufolge gegen sie kein Strafverfahren wegen einer Straftat gemäß § 4 Abs. 2 a dieser Richtlinie eröffnet oder eine Verurteilung wegen einer solchen Straftat erfolgt ist.
  - d) In bestehenden Beschäftigungsverhältnissen soll von Mitarbeitenden, die in den unter a) genannten Tätigkeitsbereichen tätig sind, ein erweitertes Führungszeugnis verlangt werden, wenn dieses bei der Anstellung noch nicht vorgelegen hat.  
Die Regelung gemäß § 4 Abs. 2 c Satz 3 dieser Richtlinie gilt entsprechend.
  - e) Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist regelmäßig zu wiederholen, spätestens im Abstand von 5 Jahren.
  - f) Für ehrenamtlich Mitarbeitende soll je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen zu Beginn und während der Tätigkeit in regelmäßigen Abständen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden.  
Davon kann insbesondere abgesehen werden, wenn nach Einschätzung der Einrichtung aufgrund der konkreten Einsatzbedingungen die Gefahr sexualisierter Gewalt praktisch ausgeschlossen werden kann.  
Die Regelung gemäß § 4 Abs. 2 c Satz 3 dieser Richtlinie gilt entsprechend.
  - g) Die Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist schriftlich zu bescheinigen. Etwaige Kosten des Zeugnisses trägt in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen sowie gegenüber ehrenamtlich Tätigen der Anstellungsträger bzw. die Einsatzstelle, sofern auf Einrichtungsebene keine abweichende Regelung besteht.
  - h) Das erweiterte Führungszeugnis ist vom Anstellungsträger bis zur Vorlage einer Folgebescheinigung aufzubewahren, bei einem Einsatz von Ehrenamtlichen und nur vorübergehend Beschäftigten für die Dauer ihrer Tätigkeit. Die Führungszeugnisse sind vor dem Zugriff Dritter zu schützen und nach Tätigkeitsende zu vernichten bzw. zu löschen oder wahlweise den vorlagepflichtigen Personen zurückzugeben.
- (3) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf diese Richtlinie hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutze Minderjähriger oder Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.
- (4) Die Mitglieder der Diakonie Hessen und der Landesverband selbst tragen jeweils für ihren Bereich dafür Sorge, dass bei ihnen bzw. ihm eingehende Meldungen über Fälle sexualisierter Gewalt unverzüglich bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen

men veranlasst werden, und die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Fälle sexualisierter Gewalt zu verhindern.

Die Meldepflicht gegenüber der Landesgeschäftsstelle gemäß Abs.1 Buchstabe e) dieses Paragrafen bleibt davon unberührt.

- (5) Die Diakonie Hessen unterstützt die Mitglieder des Werkes in ihrer Präventionsarbeit, insbesondere auf Grundlage des Bundesrahmenhandbuchs der Diakonie Deutschland zu Schutzkonzepten vor sexualisierter Gewalt. Sie organisiert entsprechende Fortbildungen und stellt den Mitgliedern Informations- sowie Schulungsmaterial zur Gewaltprävention zur Verfügung.
- (6) Die privatrechtlich – verfassten Mitglieder der Diakonie Hessen sowie der Landesverband selbst tragen durch geeignete vertragsrechtliche und organisatorische Maßnahmen dafür Sorge, dass auch gegenüber (externen) Dienstleistern der Schutz von betreuten Menschen sowie Mitarbeitenden vor sexualisierter Gewalt möglichst umfänglich gewährleistet wird.

## **§ 5 Aufarbeitung**

- (1) Die Mitglieder der Diakonie Hessen sowie der Landesverband selbst bieten Betroffenen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben, einrichtungsbezogene Hilfe und Unterstützung an.
- (2) Die Diakonie Hessen beteiligt sich an den Anerkennungskommissionen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW). Sie übernimmt damit für den Bereich der privatrechtlich verfassten Mitglieder und für den Landesverband Verantwortung für erlittenes Unrecht in Folge sexualisierter Gewalt. Näheres über Art und Umfang sowie das Verfahren der Beteiligung regelt die Diakonie Hessen durch Vertrag mit den evangelischen Landeskirchen in Hessen.
- (3) Die Diakonie Hessen stellt für die Anerkennung erlittener Unrechts durch sexualisierte Gewalt einen Fonds zur Verfügung. Aus diesem sollen Betroffene auf Grundlage entsprechender Entscheidungen der unter Absatz 2 genannten Kommissionen Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen erhalten. Die Ausstattung des Fonds legt der Vorstand der Diakonie Hessen in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat des Werkes fest.
- (4) Dasjenige privatrechtlich organisierte Mitglied der Diakonie Hessen, in dessen Einrichtung oder bei dessen Rechtsvorgänger die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich durch entsprechende Zuführungen an den Fonds an der durch die Kommission festgelegten Unterstützungsleistung beteiligen.
- (5) Die Mitglieder der Diakonie Hessen und der Landesverband selbst arbeiten die Ursachen, die Geschichte und die Folgen sexualisierter Gewalt im Rahmen institutioneller Verfahren jeweils auf. Sie unterstützen einrichtungsübergreifende Aufarbeitungsprozesse und -studien in geeigneter und angemessener Weise innerhalb des ihnen rechtlich vorgegebenen Rahmens.

## **§ 6 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie des Aufsichtsrates der Diakonie Hessen tritt nach Bestätigung durch die Mitgliederversammlung der Diakonie Hessen am 09.11.2022 in Kraft.