Diakonie
Diepholz – Syke – Hoya

SCHUTZKONZEPT ZUR PRÄVENTION SEXUALISIERTER GEWALT

IM DIAKONISCHEN WERK DIEPHOLZ – SYKE-HOYA

Diakonie

Diakonisches Werk
Diepholz-Syke-Hoya

Postdamm 4 | 49356 Diepholz
Telefon 05441 9879 0

Herrlichkeit 2 | 28857 Syke
Telefon 04242 1687 0

diakonie.diepholz-syke-hoya@evlka.de
www.diakonie-diepholz-syke-hoya.de

Inhalt

1. Grundverständnis 2
2. Partizipation 4
3. Risiko-Ressourcen-Analyse 4
4. Personalverantwortung 5
5. Verhaltenskodex 5
6. Beschwerdeverfahren 7
7. Interventionsplan 8
8. Schulungs- und Fortbildungsangebote 9
9. Unterstützung durch Fachberatungsstellen 9
10. Aufarbeitung 9
11. Öffentlichkeitsarbeit 10
12. Anhang 12

Anlage 1: Leitbild 12

Anlage 2: § 72a SGB VIII 13

Anlage 3: Selbstverpflichtungserklärung 15

Anlage 4: Verwaltungsvorschriften zur Korruptionsprävention 16

Anlage 5: Rundverfügung G8/ 2024 (Geschenke aus kirchlichen Mitteln) 21

Anlage 6: Beschwerdeformular 24

Anlage 7: Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche 26

Anlage 8: Fachberatungsstellen 29

1. Grundverständnis

Im Diakonischen Werk Diepholz – Syke-Hoya arbeiten Haupt- und Nebenberufliche, Ehrenamtliche, Freiwillige, Honorarkräfte und Praktikant*innen, die im Folgenden Mitarbeitende genannt werden. Das Verhalten der Mitarbeitenden orientiert sich am Leitbild des Diakonischen Werkes (Anlage 1), das von christlicher Nächstenliebe und dem Glauben an Gott geprägt ist. Daraus resultiert, dass alle Menschen als Ebenbilder Gottes anzusehen sind. Diese Einsicht verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die (sexuelle) Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Die Arbeit des Diakonischen Werkes Diepholz – Syke-Hoya ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, einen sicheren und geschützten Raum für Mitarbeitende, Ratsuchende und Kooperations-partner*innen zu bieten.

Viele Menschen wenden sich mit hohem Vertrauensvorschuss an das Diakonische Werk. Das bringt eine besondere Verantwortung mit sich. Vor diesem Hintergrund ist die Prävention sexualisierter Gewalt mit der eigenen inneren Haltung aller Mitarbeitenden verbunden.

Das Diakonische Werk Diepholz – Syke-Hoya nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept seine Verantwortung für alle an seiner Arbeit beteiligten Menschen wahr. Durch Information, Schulung und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden entsteht eine transparente Kultur der Achtsamkeit, die die Sprachfähigkeit fördert und Übergriffe jedweder Art auszuschließen hilft.

Diesem Schutzkonzept liegen die Grundsätze für Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26.01.2021 zugrunde. (www.praevention.landeskirche-hannovers.de)

Eine besondere Verantwortung ergibt sich dabei für Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen („Schutzbefohlene“). Insbesondere der Beratungskontext birgt durch ein ggf. entstehendes Machtgefälle zwischen Berater*in und Schutzbefohlenen die Gefahr der Grenzverletzung. Das Diakonische Werk verpflichtet sich, jeder Form von Grenzverletzung entgegenzuwirken und diese nachzuverfolgen. Dieses Gewaltschutzkonzept gilt für Mitarbeitende gegenüber Ratsuchenden, für Ratsuchende gegenüber Mitarbeitenden und für Mitarbeitende untereinander.

Definitionen:

Grenzverletzung umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht. Dabei ist die Unangemessenheit nicht nur von objektiven Kriterien abhängig, sondern auch vom subjektiven Erleben des betroffenen Menschen. Grenzverletzungen sind häufig die Folge fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Regeln und Strukturen.

Sexualisierte Übergriffe bezeichnen sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Sexualisierte Übergriffe geschehen immer absichtlich. Täter*in und Betroffene können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter*in und Betroffenem.

Sexualisierte Gewalt bedeutet, dass Sexualität als Machtmittel gewaltsam eingesetzt wird. Es handelt sich nicht um einvernehmliche gewaltförmige Sexualpraktiken, sondern um Abwertung, Demütigung und Erniedrigung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Im Vordergrund steht für die Täter*innen, sich Machtgefühle zu verschaffen. Sexualisierte Gewalt tritt in unterschiedlichen Erscheinungsformen auf. Dazu gehören sexualisierte Grenzverletzungen, sexualisierte Übergriffe und strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt.
Wir verstehen unter sexualisierter Gewalt im Folgenden alle Erscheinungsformen, die mit jeweils unterschiedlichen Konsequenzen verknüpft sind: Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt.

Im Diakonischen Werk Diepholz – Syke-Hoya gelten folgende Prinzipien:

Etablierung präventiver Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt
Das Diakonische Werk stärkt Schutzbefohlene, Mitarbeitende und Leitungspersonen durch geeignete Maßnahmen, um sexualisierte Gewalt zu vermeiden bzw. bei Fällen sexualisierter Gewalt angemessen zu verfahren.

Keine Toleranz gegenüber Taten
Zum Schutz aller Personen im Verantwortungsbereich des Diakonischen Werkes werden folgende Punkte keinesfalls geduldet: Sachbeschädigung, jede Form von körperlicher und psychischer Gewalt, Ausdruck von Gewaltfantasien, sexuelle Übergriffe, sexuelle Belästigung, Bedrohung und Beleidigung, Mobbing und Stalking, Verleumdung und üble Nachrede.

Fürsorge und Hilfe für Betroffene durch interne und externe Beratungsangebote
Betroffene von (sexualisierter) Gewalt erhalten unseren Schutz und unsere Unterstützung. Für gewaltausübende Personen hat ihr Verhalten unmittelbare Konsequenzen (siehe Interventionsplan, Verhaltenskodex, Personalverantwortung). Alle Mitarbeitenden, insbesondere die Leitungskräfte, sind für die Umsetzung erforderlicher und verabredeter Maßnahmen gemeinsam verantwortlich.

Transparenz bei der Aufarbeitung
Durch das Schutzkonzept wird deutlich, wie die Aufarbeitung und der Umgang mit länger zurückliegenden und akuten Fällen verlaufen. Dazu verpflichtet sich das Diakonische Werk Diepholz – Syke-Hoya als Teil der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers verbindlich. Die Perspektiven aller mittelbar und unmittelbar beteiligten und betroffenen Personen werden mit einbezogen.

Es gelten die rechtlichen Grundlagen der einschlägigen Paragrafen in SGB VIII § 72a.
(Anlage 2)

2. Partizipation

Das Diakonische Werk Diepholz – Syke-Hoya räumt dem Thema Partizipation ein besonderes Gewicht ein. Es findet seinen Ausdruck sowohl in der Beteiligung möglichst aller Mitarbeitenden bei grundsätzlichen Fragestellungen als auch in der Fortbildung und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden. Es zeigt sich auch in einer Kultur, die durch eine partizipative Haltung gegenüber Mitarbeitenden sowie ein kooperatives Leitungs-verständnis geprägt ist, das übergriffiger Machtausübung entgegensteht. Die Kultur der Beteiligung und Wertschätzung wird zudem durch regelmäßige Reflexions- und Jahresgespräche gelebt.

Für die Erstellung dieses Schutzkonzeptes hat das Diakonische Werk eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Diese besteht aus jeweils einer/einem Vertreter*in jedes Fachbereiches, jeweils einer/einem Vertreter*in der Mitarbeitervertretung und der Gleichstellung sowie der Geschäftsführung. Die Vertreter*innen informieren und befragen regelmäßig zu bestimmten Fragestellungen die Kolleg*innen in den Fachbereichen, so dass alle Mitarbeitenden in die Erstellung des Konzeptes einbezogen werden. Für die Risiko- und Ressourcenanalyse wurden zudem alle haupt- und nebenberuflich Beschäftigten eingeladen, an einer digitalen und anonymisierten Befragung teilzunehmen und eigene Aspekte einzubringen.

Die leitenden Gremien werden regelmäßig über die Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt im Diakonischen Werk informiert.

Darüber hinaus soll darauf hingearbeitet werden, dass Ratsuchende zukünftig durch geeignete Maßnahmen an der Weiterentwicklung dieses Schutzkonzeptes beteiligt werden.

3. Risiko-Ressourcen-Analyse

Die Risiko- und Ressourcenanalyse bildet die Grundlage dieses Schutzkonzeptes. Durch sie werden besonders gefährdete und sensible Bereiche im Umgang miteinander, insbesondere mit Schutzbefohlenen, ermittelt.

Im Diakonischen Werk Diepholz – Syke-Hoya wurde durch die eingesetzte Arbeitsgruppe (vgl. 2. Partizipation) ein umfassender Fragebogen entwickelt, der die räumlichen Gegebenheiten, Personalverantwortung und Strukturen, die Arbeit mit Menschen in prekären Lebenslagen und die Zugänglichkeit zu Informationen zur Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt.

Durch die Entwicklung und die Auswertung der Befragung werden sowohl Schwachstellen aufgezeigt als auch Potentiale deutlich, die zur Prävention sexualisierter Gewalt für das Diakonische Werk von Bedeutung sind. Aus diesen Erkenntnissen werden geeignete Maßnahmen entwickelt, die den Schutz vor sexualisierter Gewalt verbessern. Diese Risiko- und Ressourcenanalyse wird – nach bekannt gewordenen Vorfällen und regelmäßig alle vier Jahre – durchgeführt, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu gewährleisten. Die aufsichtführenden Gremien überprüfen diese Abläufe.

Mit dem Ziel, Transparenz und Partizipation zu gewährleisten, werden die Ergebnisse der Befragungen allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Ebenso werden die Maßnahmen, die sich aus den Ergebnissen ableiten lassen, mit den Mitarbeitenden kommuniziert.

4. Personalverantwortung

Das Diakonische Werk des Kirchenkreisverbandes Diepholz – Syke-Hoya trägt Sorge für ein Arbeitsklima, in dem die Grenzen der Ratsuchenden und der Mitarbeitenden geachtet werden und Grenzverletzungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Alle Haupt- und Nebenberuflichen, Ehrenamtlichen und Freiwilligen haben das Recht und die Verpflichtung zur regelmäßigen Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil in Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Im Einstellungsgespräch wird der Gewaltschutz thematisiert. Bei Neueinstellungen wird der Verhaltenskodex des Diakonischen Werkes zur Kenntnis gegeben und eine Selbstverpflichtungserklärung zur Unterschrift vorgelegt. Bei Neueinstellungen wird auf das Schutzkonzept ausdrücklich hingewiesen.

Das Diakonische Werk erwartet bei Neueinstellung von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die im Rahmen von Beratung und Betreuung mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Ratsuchenden zu tun haben, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes, wenn dies durch Art, Intensität und Dauer des Kontakts angezeigt ist. Dies geschieht vor dem Hintergrund und in dem Sinne der in § 72a SGB VIII bzw. der landeskirchlichen Rundverfügung G 9/2013 formulierten Vorgaben.

Die Vorlage des Führungszeugnisses wird regelmäßig nach fünf Jahren erneut verlangt. Das Kirchenamt ist für die Durchführung verantwortlich (siehe Rundverfügungen G 6/2010, G 12/2010 und G 9/2013 der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers).

Alle Leitungskräfte und Mitarbeitenden, die in ihrer Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Ratsuchenden zu tun haben, sind verpflichtet, an einer Grundschulung zur Sensibilisierung im Bereich sexualisierte Gewalt teilzunehmen. Die Grundschulungen werden in der Regel von der Fachstelle Prävention sexualisierte Gewalt der Landeskirche oder von den dafür geschulten Multiplikator*innen in den Kirchenkreisen angeboten und durchgeführt. Die Teilnahme an der Schulung ist zu dokumentieren und wird in der Personalakte hinterlegt.

Das Thema sexualisierte Gewalt ist regelmäßiger Bestandteil in Dienstbesprechungen, um ein dauerhaftes Bewusstsein hierfür bei Mitarbeitenden zu schaffen. Diese Maßnahmen dienen der Prävention sexualisierter Gewalt und sollen potentielle Täter*innen abschrecken.

5. Verhaltenskodex

Der aktive Schutz vor sexualisierter Gewalt beginnt bei den Mitarbeitenden. Sie müssen sich dem Leitbild verpflichtet fühlen und sich ihrer Verantwortung, ihrer Rolle und der Risiken bewusst sein und diese auch ziel- und altersgruppenspezifisch sowie situationsbezogen reflektieren und sich angemessen verhalten. Der Verhaltenskodex regelt für Mitarbeitende die Situationen, die von Täter*innen ausgenutzt werden können, und bietet einen Orientierungsrahmen für einen grenzwahrenden Umgang miteinander und mit Ratsuchenden.

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich durch das Unterschreiben der Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 3) dazu, sich an den Verhaltenskodex zu halten. Mitarbeitende wie Ratsuchende sollen im Diakonischen Werk einen sicheren und von Kompetenz geprägten Ort finden und mitgestalten. Dazu gehört auch, dass Mitarbeitende in schwierigen Situationen zu zweit arbeiten können, wenn es zeitlich und personell möglich ist. Damit soll die maximale Sicherheit für alle Beteiligten hergestellt werden. Das Schutzkonzept zu sexualisierter Gewalt muss in allen Projekten und Konzepten berücksichtigt werden.

Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
In der Arbeitspraxis ist es wichtig, dass Bedürfnisse und Grenzen aller Beteiligten respektiert werden. Dies gilt sowohl für Vorgesetzte gegenüber Mitarbeitenden als auch für Mitarbeitende untereinander und für Mitarbeitende gegenüber Ratsuchenden.
Sollte eine vorherige Bekanntschaft zu der ratsuchenden Person bestehen, muss diese Information transparent gemacht werden, und die Beratung sollte in diesem Fall durch eine Kollegin oder einen Kollegen erfolgen.

Angemessenheit von Körperkontakt
Körperliche Berührungen müssen dem jeweiligen Kontext angemessen sein. Sie bedürfen der freien und erklärten Zustimmung. Dies gilt sowohl für Vorgesetzte gegenüber Mitarbeitenden als auch für Mitarbeitende untereinander und für Mitarbeitende gegenüber Ratsuchenden.

Beachtung der Intimsphäre
Die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen aller Beteiligten müssen respektiert werden. Ein respektvoller, achtsamer und wertfreier Umgang wird gepflegt. Die Entfaltung, Entwicklung und Gesundung von Persönlichkeiten werden unterstützt. Das Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wird bekräftigt.

Kommunikation, Wortwahl und Kleidung
Die Mitarbeitenden arbeiten transparent und nutzen keine Abhängigkeiten aus. Es wird weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzverletzendes Verhalten in Wort und Tat toleriert. Es wird dagegen aktiv Stellung bezogen. Die Mitarbeitenden setzen sich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist, und nutzen eine wertschätzende Kommunikation zum Umgang untereinander und gegenüber Ratsuchenden.
Für alle Ratsuchenden und Mitarbeitenden ist angemessene Kleidung erwünscht. Die Beratung darf bei unangemessener Bekleidung abgebrochen bzw. verschoben werden.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
Die o. g. Grundsätze zur Kommunikation gelten auch für die Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.

Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen
Mitarbeitende dürfen grundsätzlich im dienstlichen Zusammenhang keine Geschenke annehmen. Näheres regelt nach § 9 DienstVO der § 26 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD mit den zugehörigen Verwaltungsvorschriften (Anlage 4). Zusätzlich gilt die

Rundverfügung der Ev. luth. Landeskirche Hannovers G8/2024 (Anlage 5) in Bezug auf die Vergabe von Geschenken aus kirchlichen Mitteln. Geschenke von Mitarbeitenden an Ratsuchende sind untersagt.

Disziplinierungsmaßnahmen/Umgang bei Übertretung des Verhaltenskodex
Werden Grenzverletzungen wahrgenommen, werden die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Geschädigten eingeleitet. Jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt, die von Mitarbeitenden ausgeübt wird, hat disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Konsequenzen. Werden Mitarbeitenden Grenzverletzungen bekannt und sie melden diese nicht, hat auch dies arbeitsrechtliche Konsequenzen. Dies gilt nicht, wenn Mitarbeitende durch Meldung gegen ihre berufliche Schweigepflicht (§ 203 StGB) oder den Datenschutz verstoßen würden. Jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt, die von Ratsuchenden ausgeübt wird, hat zivilrechtliche und ggf. strafrechtliche Konsequenzen.

6. Beschwerdeverfahren

Das Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, die Qualität der Arbeit des Diakonischen Werkes kontinuierlich zu verbessern und Ratsuchende sowie Mitarbeitende vor individuellem sowie systemischem Fehlverhalten und Machtmissbrauch zu schützen. Beschwerden werden als Beitrag zur Qualitätsentwicklung verstanden, weshalb ein Klima der offenen Kommunikation innerhalb des Diakonischen Werks durch eine positive Fehlerkultur gefördert wird. Dies soll die Hemmschwelle senken, Beschwerden zu äußern und Missstände anzusprechen.

Für die Bearbeitung von Beschwerden ist die Geschäftsführung des Diakonischen Werkes zuständig. Betrifft die Beschwerde die Geschäftsführung, ist der/die Vorsitzende des Diakonieausschusses des Kirchenkreisverbandes Diepholz – Syke-Hoya zuständig. Beschwerden können schriftlich per E-Mail oder Brief, telefonisch oder persönlich an die beschwerdebearbeitende Instanz herangetragen werden. Für das Beschwerdeverfahren gibt es ein Formular (Anhang 6). Dies kann von den Beschwerdeführenden genutzt werden. Die Geschäftsführung bearbeitet die Beschwerde unter Anhörung und Beteiligung der betroffenen Mitarbeitenden und gibt den Beschwerdeführenden auf Wunsch eine Rückmeldung. Hat die Beschwerde für Mitarbeitende dienstrechtliche Konsequenzen, wird hierüber die Mitarbeitervertretung informiert.



Über das Beschwerdeverfahren werden Ratsuchende und Mitarbeitende durch Aushänge an den Standorten des Diakonischen Werkes, durch einen Vermerk auf der Website sowie durch regelmäßige Thematisierung in den Dienstbesprechungen informiert. Hierdurch sollen Beschwerden bei auftretendem Fehlverhalten oder bestehenden Missständen angeregt werden.

Mitarbeitende können sich zusätzlich zum Beschwerdeverfahren auch an die zuständige Mitarbeitervertretung und/oder die interne Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wenden.

Von der Beschwerde ist die Meldung von Fällen sexualisierter Gewalt zu differenzieren. Bei einer Meldung gilt der in Kapitel 7 beschriebene Interventionsplan (Anlage 7). Wird ein Fall sexualisierter Gewalt über das Beschwerdeverfahren gemeldet, setzt die beschwerdebearbeitende Person den Interventionsplan nach Kapitel 7 in Gang.

7. Interventionsplan

Im Diakonischen Werk Diepholz – Syke-Hoya gilt in Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt der Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (Anlage 7). Dieser gilt verbindlich für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Der Interventionsplan wird den Mitarbeitenden schriftlich kenntlich gemacht und auf der Website des Diakonischen Werkes Diepholz – Syke-Hoya veröffentlicht.

Wird Mitarbeitenden ein Fall sexualisierter Gewalt aus dem dienstlichen Kontext bekannt, ist dieser grundsätzlich und unverzüglich der Geschäftsführung zu melden, welche die Meldung wiederum an die/den Vorsitzende/n des Kirchenkreisverbandsvorstandes bzw. im Vertretungsfall die Stellvertretung weitergibt. Auch eine direkte Meldung bei dem/der Vorsitzenden des Kirchenkreisverbandsvorstandes ist möglich. Sind Mitarbeitende hinsichtlich der Rechtmäßigkeit und Angemessenheit einer Meldung unsicher, können sie sich bei der Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers hierzu vorab vertraulich beraten lassen.

Um allen Betroffenen einen direkten Zugang zu ermöglichen, sind die Kontaktdaten der/des Vorsitzenden des Kirchenkreisverbandsvorstandes auf der Website des Diakonischen Werkes Diepholz – Syke-Hoya sowie auf Informationsmaterialien aufgeführt. Sobald der/die Vorsitzende des Kirchenkreisverbandsvorstandes informiert ist, übernimmt er/sie das Verfahren und führt es im Sinne des landeskirchlichen Interventionsplans (Anlage 7) weiter.

Mitarbeitende sollten sich im Verdachtsfall an folgenden Handlungsempfehlungen orientieren:

- Ruhe bewahren
- Glauben schenken
- Ernst nehmen, zuhören, beobachten
- Dokumentation (anonymisiert und für Dritte unzugänglich)
- Betroffene über Hilfsangebote durch Fachberatungsstellen informieren
- Bei Unsicherheit die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers kontaktieren
- **Geschäftsführung oder Vorsitzende/n des Kirchenkreisverbandsvorstandes informieren**
- KEINE direkte Konfrontation der beschuldigten Person/en
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang
- KEINE eigenen Befragungen durchführen
- KEINE überstürzten Aktionen

8. Schulungs- und Fortbildungsangebote

Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt haben die Funktion, eine Kultur der Achtsamkeit im Diakonischen Werk Diepholz – Syke-Hoya zu etablieren. Aufgrund der Wissensvermittlung leisten sie einen Beitrag zur Sensibilisierung und klären Fragen und Verunsicherungen. Das Schulungsangebot des Diakonischen Werkes umfasst verpflichtende Grundlagenschulungen für alle Mitarbeitenden.

Die Mitarbeitenden wurden im Februar 2024 verpflichtet, an der Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt durch die Fachstelle der Landeskirche teilzunehmen. Mitarbeitende, die nicht in Präsenz teilnehmen konnten, haben diese Grundschulung inzwischen online absolviert. Neue Mitarbeitende erhalten diese Schulung im Rahmen der Einarbeitung.

Die Teilnahme an der Grundschulung wird dokumentiert. Die Teilnahmebescheinigung ist Teil der Personalakte. Die Geschäftsführung übernimmt Verantwortung für die Durchführung und Dokumentation.

Im Diakonischen Werk finden statt:

• Erarbeitung und Einhaltung des Schutzkonzeptes
• Verpflichtende Grundschulungen
• Regelmäßige Fortbildungen
• Die Geschäftsführung sorgt dafür, dass nach Implementierung des Schutzkonzeptes weiter am Thema gearbeitet wird.

Für Information und Fortbildung steht insbesondere die Fachstelle der Landeskirche zur Verfügung:

https://praevention.landeskirche-hannovers.de/
Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers
Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt
Webseite: www.praevention.landeskirche-hannovers.de
E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de
Tel.: 0511-1241 513

9. Unterstützung durch Fachberatungsstellen

Das Diakonische Werk Diepholz – Syke-Hoya ermöglicht allen Betroffenen sexualisierter Gewalt die Unterstützung durch Fachberatungsstellen. Hierzu findet sich im Anhang eine Übersicht verschiedener Fachberatungsstellen (Anlage 8).

10. Aufarbeitung

Innerhalb des Aufarbeitungsprozesses wird differenziert, ob es sich bei beschuldigten Personen um Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Diepholz – Syke-Hoya oder um externe Personen handelt. Wenn es sich um Mitarbeitende handelt, greift der Interventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (Anlage 7).

Der Aufarbeitungsprozess bei Fällen sexualisierter Gewalt beginnt mit der Wahrnehmung der unterschiedlichen Interessen, Perspektiven und Bedürfnisse der Beteiligten. Zentral sind der Schutz und die autonome Entscheidung der betroffenen Person, sich am Prozess zu beteiligen. Bei Minderjährigen können ihre Sorgeberechtigten beteiligt werden, bei Personen mit rechtlicher Betreuung ggf. die rechtlichen Betreuer*innen. Betroffene Personen werden zusätzlich über die Möglichkeit von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen informiert.

Eine Begleitung der betroffenen Personen als auch von weiteren Beteiligten wird in Form von Beratung, Supervision oder Seelsorge sichergestellt.

Innerhalb des Aufarbeitungsprozesses sollen, dem jeweiligen Fall entsprechend, folgende Perspektiven mitgedacht werden:

- Die Sichtweise der betroffenen Person
- Die Sichtweise des Umfelds der betroffenen Person (Familie, Peers, Partner:in, …)
- Die Sichtweise des/der beschuldigten Person(en) oder der Täter*innen
- Die Sichtweise potenzieller Zeug*innen, die ggf. selbst betroffen sind oder den Fall beobachtet haben
- Die Sichtweise und Entlastung des Teams, das mit dem Vorfall konfrontiert wird und dem sich die Frage der Mitverantwortung stellt
- Die Sichtweise der nicht unmittelbar Beteiligten

Die zu erwartende Dynamik des Aufarbeitungsprozesses und die Komplexität der einzelnen Fälle erfordern in der Regel externe Unterstützung durch eine Fachkraft. Auch die Zusammenarbeit und die Abstimmung mit Betroffenen oder ihren Vertreter*innen sind ein wesentlicher Bestandteil.

Ergebnisse aus der Aufarbeitung fließen in die Überprüfung und Fortschreibung dieses Schutzkonzeptes mit ein.

Die diakonischen Landesverbände und die evangelischen Kirchen aus Niedersachsen und Bremen haben die Unabhängige Regionale Aufarbeitungskommission (URAK) eingerichtet. Dienstsitz ist bei der Diakonie in Niedersachsen, Ebhardtstr. 3A in 30159 Hannover.

11. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit gewährleistet, dass das Schutzkonzept bekannt und für die Öffentlichkeit leicht zugänglich ist. Hierdurch soll es betroffenen Personen erleichtert werden, Fälle sexualisierter Gewalt zu melden.

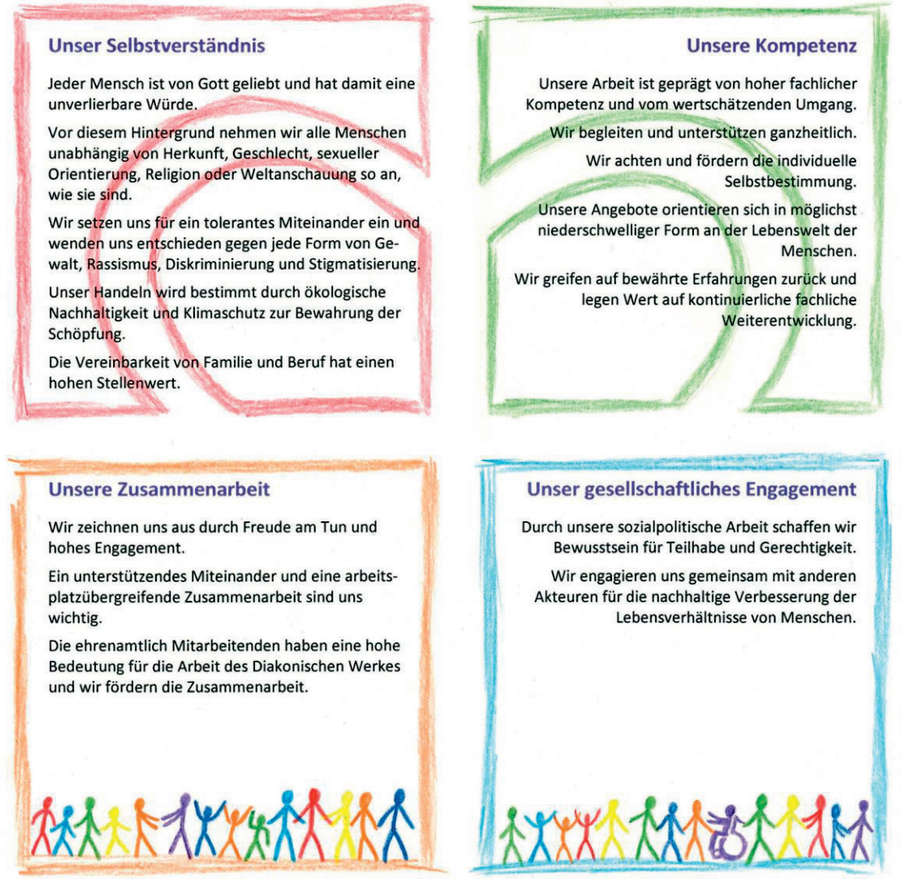
Auch sollen hierdurch tatgeneigte Personen abgeschreckt werden, da eine Enttabuisierung des Sprechens über sexualisierte Gewalt zu einer Atmosphäre des Benennen-Dürfens von Missständen, Fehlverhalten und Straftaten führt.

Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Intervention und Aufarbeitung geschieht in enger Abstimmung mit den Pressestellen der Landeskirche Hannovers, des Landesverbandes Diakonie in Niedersachsen und der Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt der

Landeskirche Hannovers. Sie sind in den Krisen- und Interventionsplan eingebunden. Bei Presseanfragen verweisen Mitarbeitende an die Geschäftsführung.

12. Anhang

Anlage 1: Leitbild



Anlage 2: Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163)

§ 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

(2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, hauptamtlich beschäftigen.

(3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(5) Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur folgende Daten erheben und speichern:

1. den Umstand der Einsichtnahme,

2. das Datum des Führungszeugnisses und

3. die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer der folgenden Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist:
   a) wegen einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat oder
   b) wegen einer nicht in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat, die die Person als ungeeignet im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erscheinen lässt.

Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen die gespeicherten Daten nur verarbeiten, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung einer Person für diejenige Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, zu prüfen. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn die Person eine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 nicht ausübt. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach der letztmaligen Ausübung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Anlage 3

Diakonie
Diakonisches Werk
Diepholz – Syke - Hoya

Selbstverpflichtungserklärung

Name der mitarbeitenden Person: _____

Mit dieser Selbstverpflichtungserklärung erkläre ich, das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt des Diakonischen Werks Diepholz-Syke-Hoya zur Kenntnis genommen zu haben (Beschluss: Kirchenkreisverbandsvorstand 05.02.2025).

Unsere Arbeit hat das Selbstverständnis, Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und weiterentwickeln können. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss. Ich bin mir der Bedeutung der besonderen Verantwortung bewusst und passe meine innere Haltung daran an.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich der in § 72a SGB VIII genannten Strafrechtsparagraphen informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist. Sollte ein solches Verfahren gegen mich eröffnet werden, verpflichte ich mich, meinen Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu informieren. Mir ist bewusst, dass bei Falschaussage personalrechtliche Konsequenzen folgen.

Ich habe das Schutzkonzept gelesen und verstanden und werde mich bei meiner Arbeit daran halten.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Anlage 4: Verwaltungsvorschriften Korruptionsprävention

Verwaltungsvorschriften zu § 26 Kirchenbeamtengesetz der EKD sowie § 50 Pfarrergesetz der VELKD (VV.Korruptionsprävention) - KABL. 2008, S. 42

Vom 8. April 2008

Zur Ausführung des § 26 des Kirchengesetzes über die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Kirchenbeamtengesetz der EKD - KBG.EKD) vom 10. November 2005 (Kirchl. Amtsbl. 2007 S. 83) und § 50 des Kirchengesetzes zur Regelung des Dienstes der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (Pfarrergesetz - PfG) in der Fassung vom 2. November 2004 (ABl. VELKD Bd. VII, S. 250, berichtigt S. 294, 325 und 366) erlassen wir folgende Verwaltungsvorschriften:

§ 1

Diese Verwaltungsvorschriften gelten für

- Ordinierte im Pfarrerdienstverhältnis auf Lebenszeit und auf Probe,
- andere Ordinierte in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, für die die pfarrerdienstrechtlichen Vorschriften der Landeskirche nach Maßgabe besonderer Vorschriften gelten,
- Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen, für die nach dem Recht der Landeskirche das Kirchengesetz über die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland gilt.

Die genannten Personen werden im Folgenden als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bezeichnet.

§ 2

(1) Geschenke sind alle Zuwendungen, auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen keinen Rechtsanspruch haben und die ihnen einen Vorteil gewähren.

(2) Ein Vorteil liegt vor, wenn die Zuwendung den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin materiell oder auch immateriell objektiv besser stellt. Ein Vorteil liegt ferner vor, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin zwar eine Leistung erbracht hat, diese Leistung aber objektiv in keinem angemessenen Verhältnis zur gewährten Gegenleistung steht.

(3) Ein derartiger Vorteil liegt insbesondere in folgenden Fällen vor:

1. Zahlung von Geld oder bargeldähnlichen Zuwendungen (z.B. Gutscheinen, Eintritts-, Telefon- oder Geldkarten, Jetons),
2. Überlassung von Schmuck,
3. Überlassung von Gegenständen (z.B. Fahrzeugen, Baumaschinen) zum privaten Gebrauch oder Verbrauch,
4. Gewährung von besonderen Vergünstigungen bei Privatgeschäften (z.B. zinslosen oder zinsgünstige Darlehen, Gewährung von Rabatten),
5. Zahlung unverhältnismäßig hoher Vergütungen für - auch genehmigte - private Nebentätigkeiten (z.B. Vorträge, Gutachten),
6. Vermittlung oder Vergabe von Nebentätigkeiten, auch von Beschäftigungen für Angehörige ,
7. Überlassung von Fahrkarten oder Flugtickets, der Mitnahme auf Reisen,
8. Gewährung von kostenloser oder ungewöhnlich verbilligter Unterkunft oder Bewirtung,
9. erbrechtlichen Begünstigungen (z.B. Zuwendungen von Vermächtnissen oder Einsetzungen als Erbe),
10. Überlassung von sonstigen Zuwendungen und Geschenken,
11. der Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen.

§ 3

(1) Zuwendungen sind vorbehaltlich der Regelungen der §§ 4 ff. unzulässig, wenn sie in Bezug auf das jeweilige Amt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gewährt werden. Diese Voraussetzung ist dann erfüllt, wenn die zuwendende Person sich davon leiten lässt, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ein bestimmtes Amt bekleidet oder bekleidet hat. Ein Bezug zu einer bestimmten Amtshandlung ist nicht erforderlich.

(2) Zum Amt gehört auch jede Nebentätigkeit, die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstherrn ausgeübt wird.

§ 4

Eine Zuwendung darf nur dann angenommen werden, wenn der Dienstherr seine Einwilligung oder Zustimmung erteilt. Bei der Beantragung der Einwilligung oder Zustimmung ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin verpflichtet, die für die Entscheidung maßgeblichen Umstände vollständig mitzuteilen.

§ 5

(1) Eine Einwilligung oder Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn nicht zu befürchten ist, dass die Annahme des Vorteils die Unabhängigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beeinträchtigt. Darüber hinaus darf bei dritten Personen, die von der Zuwendung Kenntnis erlangen, nicht der Eindruck der Befangenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entstehen.

(2) Die Einwilligung oder Zustimmung darf nicht erteilt werden, wenn die zuwendende Person erkennbar eine Beeinflussung des dienstlichen Handelns beabsichtigt oder in dieser Hinsicht Zweifel bestehen.

(3) Die Einwilligung oder Zustimmung kann mit der Auflage erteilt werden, dass die Zuwendung an den Dienstherrn, eine andere kirchliche Körperschaft oder eine diakonische Einrichtung weiterzugeben ist.

§ 6

(1) Kann die Einwilligung oder Zustimmung nicht rechtzeitig herbeigeführt werden, so darf der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die Zuwendung ausnahmsweise vorläufig annehmen. Er oder sie muss die Einwilligung oder Zustimmung aber unverzüglich beantragen.

(2) Hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin Zweifel, ob die Annahme eines Vorteils unter die Anwendung des § 26 KBG.EKD oder des § 50 PfG fällt oder ob die Annahme ausnahmsweise nach § 8 erlaubt ist, so ist die Einwilligung oder Zustimmung zu beantragen.

§ 7

Die Einwilligung oder Zustimmung des Dienstherrn schließt eine Amtspflichtverletzung nicht aus, wenn der Vorteil von dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin gefordert worden ist oder wenn der Vorteil die Gegenleistung für eine vergangene oder künftige pflichtwidrige Amtshandlung darstellt.

§ 8

(1) Zuwendungen dürfen ohne ausdrückliche Einwilligung oder Zustimmung nur angenommen werden, wenn sie üblich und angemessen sind oder wenn sie ihren Grund in den Regeln des gesellschaftlichen Umgangs und der Höflichkeit haben, denen sich auch ein kirchlicher Mitarbeiter oder eine kirchliche Mitarbeiterin nicht entziehen kann, ohne gegen gesellschaftliche Formen zu verstoßen. Das gilt insbesondere in folgenden Fällen:

1. Annahme von nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandenden geringwertigen Aufmerksamkeiten (z.B. Massenwerbeartikel wie Kugelschreiber, Kalender, Schreibblocks) soweit deren Wert insgesamt 10 Euro nicht übersteigt,
2. Annahme von Geschenken aus dem dienstlichen Umfeld im herkömmlichen und angemessenen Umfang,
3. Einladungen und Eintrittskarten zu Veranstaltungen, bei denen der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine kirchliche Institution offiziell repräsentiert,
4. übliche Bewirtung bei Veranstaltungen, an denen der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin im Rahmen seines oder ihres Amtes, im dienstlichen Auftrag oder mit Rücksicht auf die durch das Amt auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnimmt (z.B. Einführung und Verabschiedung von Amtspersonen, offizielle Empfänge, gesellschaftliche Veranstaltungen, die der Pflege dienstlicher Interessen dienen, Jubiläen, Grundsteinlegungen, Richtfeste, Einweihungen, Eröffnungen und Ausstellungen), sowie Sitzungen von Organen selbständiger diakonischer Einrichtungen; eine kirchliche Dienststelle wird bei gesellschaftlichen Anlässen nur durch die Dienststellenleitung und die von ihr beauftragten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vertreten,
5. Teilnahme an Bewirtungen aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen und dergleichen; entsprechendes gilt auch für die Annahme von Vorteilen, die die Durchführung eines Dienstgeschäftes erleichtern oder beschleunigen (z.B. die Abholung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit einem Kraftfahrzeug vom Bahnhof oder Flughafen).

(2) Ein Annahmeverbot gilt in folgenden Fällen:

1. Annahme von Geld oder bargeldähnlichen Zuwendungen (z.B. Gutscheinen, Telefon- oder Geldkarten, Jetons),
2. Eintrittskarten, soweit sie nicht den Eintritt zu Veranstaltungen gemäß Absatz 1 Nr. 3 betreffen ,
3. Überlassung von Schmuck,
4. Überlassung von Gegenständen (z.B. Kraftfahrzeugen, Baumaschinen oder Unterkunft) ohne oder zu einem geringeren als dem üblichen Entgelt,
5. Gewährung von Leistungen (z.B. durch Überlassen von Fahrkarten, Flugtickets, Mitnahme auf Urlaubsreisen) ohne oder zu einem geringeren als dem üblichen Entgelt,
6. Gewährung besonderer Vergünstigungen bei Privatgeschäften (z.B. zinslosen oder zinsgünstigen Darlehen, verbilligten Einkäufen),
7. erbrechtlichen Begünstigungen,
8. Zahlung unverhältnismäßig hoher Vergütungen für - auch genehmigte - Nebentätigkeiten (z.B. Vorträge, Gutachten),
9. Gegenstände, die unter Berücksichtigung der Stellung der Empfängerin oder des Empfängers wegen ihres Wertes das als allgemein und sozialadäquat anzusehende Maß übersteigen oder die wegen ihrer Ausführung mehr als geringwertige Aufmerksamkeiten darstellen oder bei denen der Werbecharakter einer Sache gegenüber ihrem tatsächlichen Wert zurücktritt,
10. jede Vorteilsgewährung, wenn dadurch behördliche Entscheidungen beeinflusst werden sollen.

§ 9

Diese Bestimmungen treten am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Anlage 5

EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Landeskirchenamt ‖ Postfach 37 26 ‖ 30037 Hannover

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon/ Telefax 0511 1241-0/266
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft Herr OKR Waldow, Frau Frank
Durchwahl 0511 1241-254
E-Mail Susanne.Frank@evlka.de

Rundverfügung G 8/2024
(lt. Verteiler)

Datum 22. August 2024
Aktenzeichen N-730-1 / 6, 63

Geschenke aus kirchlichen Mitteln

1. Definition und Betragshöhe „außergewöhnlicher ehrenamtlicher Einsatz im Einzelfall"
2. Anhebung des Höchstbetrages für kleine Präsente im Rahmen der örtlichen Kontaktpflege
3. Hinweis zur steuerlichen Berücksichtigung von Gutscheinen

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund mehrerer Anfragen haben wir unsere Rundverfügung G10/2021 noch einmal überarbeitet und mit Erläuterungen ergänzt:

So haben wir aufgrund der allgemeinen Teuerungen den Höchstbetrag für kleine Präsente im Rahmen der örtlichen Kontaktpflege angehoben. Weiterhin wurde von den Kirchenämtern eine eindeutige Definition für „außergewöhnlichen ehrenamtlichen Einsatz im Einzelfall" gewünscht. Da es hierzu immer wieder zu Unsicherheiten gekommen ist, haben wir außerdem die steuerliche Einschätzung von Geschenk-Gutscheinen thematisiert.

Es gelten fortan folgende Regelungen:

Vergabe von Geschenken

Geschenke dürfen nur zu besonderen Anlässen aus kirchlichen Mitteln getragen werden.

Hierzu gehören:

a) Anlässe aus **persönlichen** Gründen (z.B. besonderer Geburtstag, Eheschließung, silberne und goldene Hochzeit, Jubiläum),

.../2

b) Anlässe aus **dienstlichen** Gründen (Amtseinführung von hauptamtlichen Mitarbeitenden, Verabschiedung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden nach langjähriger Mitarbeit),

c) Gastgeschenke (Präsente an Besuchende einer kirchlichen Körperschaft oder anlässlich eines Besuches der Körperschaft bei anderen kirchlichen Organisationen).

Es gelten hierbei folgende Höchstbeträge pro Körperschaft/Einrichtung:

- **Ehrenamtliche u. Gemeindeglieder**: bis zu 50,- €
- **Haupt- und nebenamtliche Mitarbeitende**: bis zu 30,- €
- **Gastgeschenke**: bis zu 100,- € (je nach Anlass)

Darüber hinausgehende Kosten sind privat zu tragen.

d) Wenn einer Person im Einzelfall für einen **außergewöhnlichen ehrenamtlichen Einsatz** analog des § 28 Abs. 2 S. der Kirchengemeindeordnung (KGO) gedankt werden soll und hierfür keine Entschädigung gezahlt wird, kann dafür eine Geschenkvergabe bis zu 100,- € erfolgen. Es bedarf in diesem Fall analog zu § 28 Abs. 2 S. 2 KGO einer Genehmigung des Kirchenkreisvorstandes.
Ein Einzelfall liegt dann vor, wenn die Aufgabe einmalig oder unregelmäßig übernommen wurde. „Außergewöhnlich" bedeutet „weit über das normale Maß des Ehrenamts hinaus", d.h. es war ein ungewöhnlich hoher Zeit- und Arbeitsaufwand mit der Aufgabe verknüpft oder sogar Fachwissen erforderlich, so dass man anderenfalls eine Fachfirma damit beauftragt hätte.
Diese Regelung erfolgt vorläufig im Hinblick auf die geplante Veröffentlichung eines Ehrenamtsgesetzes, das dies genauer regeln wird.

Nicht als Geschenke anzusehen sind **kleine Aufmerksamkeiten** im Wert von bis zu 20,- €, die regelmäßig im Rahmen der Gemeindearbeit (Besuchsdienst, Krankenbesuche etc.) oder bei Vortragstätigkeiten (Dozierende, Reiseleitung etc.) überreicht werden. Für die örtliche Kontaktpflege (= Repräsentationszwecke) gilt ein Höchstbetrag von 30,- €.

Bezüglich der Überreichung von **Gutscheinen** (z.B. für Restaurant- oder Kinobesuche) weisen wir darauf hin, dass es sich hierbei aus steuerrechtlicher Sicht nur dann um eine Sachzuwendung handelt, wenn hierdurch unmittelbar Produkte des Schenkenden erworben werden können. In allen anderen Fällen handelt es sich um eine Form der Bezahlung, die vom Beschenkten ggf. steuerlich zu berücksichtigen ist.

.../3

Im Haushaltsplan der Körperschaft ist auszuweisen, welchen maximalen jährlichen Gesamtbetrag sie für Geschenke vorsieht. Über die konkrete Geschenkvergabe entscheidet das haushaltsführende Organ, sofern es diese Entscheidung nicht ausdrücklich auf eine Einzelperson überträgt. Die Vergabe von Geschenken sollte anhand nachvollziehbarer Kriterien erfolgen; wir empfehlen den Körperschaften daher, innerhalb der o.g. Vorgaben eigene Regelungen festzulegen.

Die Rundverfügung G 10/2021 wird hiermit aufgehoben.

Inkrafttreten:

Die Regelungen dieser Rundverfügung treten mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Lehmann)

Verteiler:
Kirchenvorstände und Kapellenvorstände,
Gesamtkirchenvorstände der Gesamtkirchengemeinden
Verbandsvertretungen der Gesamtverbände und
Verbandsvorstände der Kirchengemeindeverbände
durch die Kirchenkreisvorstände
(mit Abdrucken für diese, die Vorstände der Kirchenkreisverbände und die Kirchenämter)
Vorsitzende der Kirchenkreissynoden
Büros der Regionalbischöf*innen
Rechnungsprüfungsamt (mit Abdrucken für seine Außenstellen)
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

Anlage 6

Diakonie
Diakonisches Werk
Diepholz – Syke - Hoya

Beschwerdeformular

Allgemeine Daten zu Ihrer Person (freiwillig):

Name:

_____

Adresse:

_____

Telefon:

_____

E-Mail:

_____

Gegen wen oder was richtet sich die Beschwerde? (z. B. Person oder Gegebenheit):

_____

Fachbereich:

_____

Inhalt der Beschwerde:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Möchten Sie eine Rückmeldung zu Ihrer Beschwerde erhalten?

☐ Ja ☐Nein

Ihre Beschwerde können Sie richten an:

Geschäftsführung des Diakonischen Werkes Diepholz – Syke-Hoya, Herrlichkeit 2 in 28857 Syke oder per E-Mail an Leitung.DW.Diepholz-Syke-Hoya@evlka.de

Vorsitzende*r des Diakonieausschusses des Kirchenkreisverbandes Diepholz – Syke-Hoya, Lange Str. 28 in 49356 Diepholz oder per E-Mail an Sup.Diepholz@evlka.de

Anlage 7: Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche

Anlage 1 zur Rundverfügung G 1/2024 vom 23.01.2024

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 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.

Dokumentation (Abschnitt I)

Schutz der Betroffenen!

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 Ik. 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 Öffentlichkeitsbeauftrage*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

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 Dienstausübung,
- 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

Anlage 8

Fachberatungsstellen

Kirchliche Beratungsstellen:

Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers
Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt
www.praevention.landeskirche-hannovers.de
E-Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de
Tel.: 0511-1241 513

Regionale Beratungsstellen:

Fachkommissariate der Polizei für Sexualstraftaten:
Bahnhofstraße 31, 49356 Diepholz
E-Mail: praevention@pi-dh.polizei.niedersachsen.de
Tel.: 05441-971 107

Amalie-Thomas-Platz 1
31582 Nienburg
E-Mail: praevention@pi-nbg.polizei.niedersachsen.de
Tel.: 05021-9778-108

Psychologische Beratungsstelle
Trägerschaft Bistum Osnabrück
Syker Straße 4, 27211 Bassum
Tel.: 04241 1003

Beratungsstelle für Frauen und Mädchen
Bremer Weg 2, 28857 Syke
E-Mail: bst-syke@frauenhaus-diepholz.de
Tel.:04242-66600

Lange Straße 12 49356 Diepholz
www.frauenhaus-diepholz.de
Tel.: 05441-9923799

Bassumer Straße 8 27232 Sulingen
E-Mail: bst-sulingen@frauenhaus-diepholz.de
Tel.: 04271-787625

Lange Straße 11, im Rathaus, 27305 Bruchhausen-Vilsen
www.bruchhausen-vilsen.de
Tel.: 04252-391-116

Papillon - Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Landkreis Diepholz
Sankt-Annen-Straße 15, 27239 Twistringen
www.papillon-fachberatung.de
E-Mail: Papillon@diepholz.de
Tel.: 04243-9412 630

WEISSER RING – Nienburg
Finkenhof 32, 31582 Nienburg/Weser
www.nienburg-niedersachsen.weisser-ring.de
E-Mail: Niedersachsen@weisser-ring.de
Telefonnummer: 05021 9229122
Mobil: 0176 5330818

WEISSER RING – Diepholz
Hohnhorst 72a
49356 Diepholz
www.weisser-ring.de
E-Mail: werner.kaeding@web.de

Bundesweite Beratungsstellen:

Zentrale Anlaufstelle HELP
Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie
www.anlaufstelle.help
E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help
Tel.: 0800-5040 112

Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch
Hilfe, Beratungsangebote und Informationen bei sexueller Gewalt
www.hilfe-portal-missbrauch.de
E-Mail: info@hilfe-portal-missbrauch.de
Mail oder Chat: https://onlineberatung.hilfetelefon.de/
Tel.: 0800-22 55 530 (Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch)

Wildwasser Kreis Groß-Gerau e.V. – Verein gegen sexuellen Missbrauch
Kinder, Jugendliche und Erwachsene, Freunde und Angehörige von Betroffenen, Fachpersonal und ehrenamtlich Tätige sowie Broschüren in den Sprachen: Deutsch, Englisch, Türkisch, Polnisch und Russisch
www.wildwasser.de

Zartbitter-Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Missbrauch an Mädchen und Jungen, Schutz vor Missbrauch in Institutionen, Cyber-Mobbing und sexualisierte Gewalt in den neuen Medien
www.zartbitter.de

Hilfetelefon Gewalt an Frauen
www.hilfetlefon.de
Bundesweite Tel.: 116 006

„Nummer gegen Kummer“
Kinder- und Jugendtelefon: 116 111
Elterntelefon: 0800 -111 0 550

Hilfetelefon Gewalt an Männern
www.maennerhilfetelefon.de
E-Mail: beratung@maennerhilfetelefon.de
Tel.: 0800-1239900
Medizinische Kinderschutzhotline
www.kinderschutzhotline.de/
Tel.: 0800 19 210 00

Telefonseelsorge
Tel.: 0800 111 0 111

Kein Täter werden – Präventionsnetzwerk
http://kein-taeter-werden.de

Alle aufgeführten Beratungsangebote finden in der Regel anonym und kostenlos statt.

RAUM FÜR IHRE **NOTIZEN**