



Ev.-luth. Kirchengemeinde Loccum

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt
in der Kirchengemeinde Loccum

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Ziele	3
3. Leitbild / Verhaltenskodex / Definition.....	4
4. Partizipation	8
5. Risiko- und Ressourcenanalyse	9
6. Umgang mit Mitarbeitenden	9
7. Beschwerdemanagement	10
8. Vorgehen bei Verdachtsfällen.....	11
9. Präventionsangebote und Öffentlichkeitsarbeit	13
10. Ausblick und Controlling	14
11. Anlagen.....	15

1. Vorwort

Die evangelisch-lutherische Kirchengemeinde Loccum nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt seine Verantwortung für die Mitarbeitenden und die Schutzbefohlenen in ihrer Gemeinde wahr.

Es basiert auf dem Schutzkonzept des Kirchenkreises Stolzenau-Loccum und folgt den Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers¹ in der Fassung vom 26. Januar 2021. Danach sind Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen dazu angehalten, ein Schutzkonzept zu erstellen.

Zur Vorbereitung hatte der Kirchenvorstand haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sowie Vertreterinnen und Vertreter aller Gruppen und Kreise zu einem Treffen am 19. August 2025 eingeladen. Ein Steuerungsgruppe aus Pfarramt und Kirchenvorstand hat den Prozess zur Erstellung des Schutzkonzeptes vorbereitet und verantwortet auch dessen regelmäßige Aktualisierung.

Die Kirchengemeinde sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden erweiterte Führungszeugnisse vorlegen und eine Schulung zur Sensibilisierung von sexualisierter Gewalt an Schutzbefohlenen absolvieren.

Schulungen und lokale Diskussionen sind bereits vorbeugende Maßnahmen, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Grenzverletzungen und Übergriffen kommt. Sie informieren in aller notwendigen Breite über den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schaffen Strukturen, die alle Mitglieder der Gemeinde erreichen. Durch Information, Schulung und Sensibilisierung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen soll eine transparente Kultur der Achtsamkeit entstehen, die die Sprachfähigkeit fördert und Übergriffe jedweder Art auszuschließen hilft.

2. Ziele

Die Kirchengemeinde schließt sich folgenden Zielen des Kirchenkreises an, um auf das Thema des Schutzes vor sexualisierter Gewalt konsequent und verantwortlich zu reagieren:

- Es finden offene und sensible Auseinandersetzungen mit dem Thema Grenzverletzung und sexualisierte Gewalt statt.
- Es werden gezielte Schulungen in diesem Bereich auf Grundlage eines sexualpädagogischen Konzepts angeboten und durchgeführt.
- Angepasste Konzepte (Risikoanalysen) helfen vor Ort, die Risiken jedweder Art zu erkennen und zu benennen, präventiv tätig zu werden und im Schadensfall angemessen zu reagieren.
- Durch die breite Debatte und die vertiefende Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen kirchlichen Handelns wird der Zugang von Täterinnen und Tätern in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert.
- Es werden darüber hinaus Beschwerdewege und kompetente Unterstützungen für Betroffene bereitgestellt und den lokalen Ebenen Informationen und Beratungshilfen zur Verfügung gestellt werden.

¹ <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de>

3. Leitbild / Verhaltenskodex / Definition

Leitbild:

Als Christinnen und Christen sehen wir alle Menschen als Ebenbilder Gottes an. Diese christliche Einsicht, auf die sich Artikel 2 der Kirchenverfassung der Landeskirche Hannovers beruft, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Unser Auftrag ist die Kommunikation des Evangeliums. Unser Ziel ist, dass Menschen im Schutzraum der Kirche der befreienden Botschaft der Bibel trauen und den Glauben als Ressource ihres Lebens entdecken. Dabei tragen wir als Mitarbeitende der Kirche eine besondere Verantwortung: Schutzbefohlene vertrauen sich uns an. Das damit ggf. entstehende Machtgefälle birgt Gefahren der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt.

Wir verpflichten uns, jeder Form von sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken, Null Toleranz gegenüber den Taten zu üben und Transparenz bei der Aufarbeitung zu zeigen.

Diese Verpflichtung prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen. Ebenso prägt diese Verpflichtung unsere Haltung gegenüber den hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde.

Diese Verpflichtung mahnt uns, die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, in unser Handeln einzubeziehen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt zu beteiligen.

Verhaltenskodex:

Folgender **Verhaltenskodex** gilt verbindlich für ehrenamtlich und beruflich Tätige:

1. Achtung und Respekt vor der Würde jedes einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Schutzbefohlenen in Seelsorge- und Beratungssituationen sowie gegenüber Mitarbeitenden ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit jedes einzelnen Menschen.

2. Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen und Schutzbefohlenen. Wenn die Ausübung sexualisierter Gewalt droht, hat deren Verhinderung oberste Priorität.

Anschuldigungen und Verdachtsmomenten sowie Hinweisen auf Täter*innen-schützende Strukturen wird unter Berücksichtigung des Krisenplans des Kirchenkreises unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird bei der landeskirchlichen Meldestelle² gemeldet.

3. Hinzuziehen von Unterstützung

Wenn Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Menschen im Abhängigkeitsverhältnis oder als Schutzbefohlene, Hilfe benötigen, suchen wir als Mitarbeitende das Gespräch mit

² Fachstelle Sexualisierte Gewalt: <https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de>

einer Fachkraft zu diesem Thema. Die Vorgehensweise und die Ansprechpersonen sind für die Kirchengemeinde geklärt und kommuniziert³.

4. Selbstreflexion

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde Loccum haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie Vorbildfunktion, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen. Wir reflektieren unsere eigenen Grenzen, unser Verhalten und die eigene Rolle.

5. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze. Wir beachten das Abstinenzgebot.

6. Position beziehen

Wir beziehen aktiv Position gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) wie auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und seelische Gewalt (z.B. Mobbing).

7. Qualifizierte Mitarbeitende

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende.

Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeitenden beinhalten.

8. Angebote zum Empowerment

Wir wollen Menschen Möglichkeiten bieten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Das bedeutet auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht.

9. Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt

Die Bedürfnisse derer, die von sexualisierter Gewalt in unserer Kirche betroffen sind, werden in unser Handeln einbezogen und Betroffene insbesondere an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt.

10. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

Bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben arbeiten wir zusammen mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen sowie mit kommunalen und staatlichen Stellen, insbesondere mit den Jugendämtern und mit den Strafverfolgungsbehörden.

11. Respektvoller Umgang im Team

Auch für die Zusammenarbeit in unseren Kirchengemeinden und Einrichtungen achten wir das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

³ Siehe: Interventionsplan im Anhang

Definitionen:

Grenzverletzungen

„Von sexualisierter Gewalt zu unterscheiden sind Grenzverletzungen, die als einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten anzusehen sind (z.B. die Missachtung persönlicher oder körperliche Distanz, sexistische Sprache etc.). Maßstab für die Bewertung eines Verhaltes als grenzverletzend ist neben der Einhaltung professioneller und fachlicher Arbeitsstandards das subjektive Erleben von Betroffenen. Entscheidend ist, dass die Vertrauens- und Beziehungsarbeit, genauso wie das Bedürfnis von Menschen nach Nähe, nicht in grenzverletzender Weise ausgenutzt wird. Umarmungen und das Spenden von Trost sind selbstverständlich möglich. Hier liegt es vor allem in der Verantwortung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die Bedürfnisse und Grenzen des Gegenübers zu beachten sowie besonnen und reflektiert das eigene Verhalten (z.B. im Team, mit der Leitung oder mit Unterstützung fachlicher Beratung) immer wieder anzuschauen und Fehlverhalten anzusprechen.“⁴

Das unangemessene Verhalten, das eine Grenzverletzung ausmacht, kann durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation wie durch fehlende Sensibilität des Mitarbeitenden hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt.⁵

Grenzüberschreitende Umgangsweisen in Institutionen (Beispiele)

- einmalige/gelegentliche Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang),
- einmalig/seltene Ausnutzung der eigenen Machtposition innerhalb der Gruppe als Mitarbeitende, um die Wahrnehmung von anderen in Frage zu stellen,
- einmalige/seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (zum Beispiel öffentliches Bloßstellen, Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial über Handy oder im Internet, Verletzung des Rechts auf Intimität bei der Körperpflege, Befehlston, persönlich abwertende, sexistische, rassistische Bemerkungen).

Grenzüberschreitende/unfachliche Interventionen (Beispiele)

- Missachtung der Intimsphäre und Belastbarkeit,
- unangemessene Sanktionen,
- die persönlichen Grenzen überschreitende Gespräche/Befragungen über Details z.B. von Gewalterfahrungen oder sexuellen Erfahrungen,
- Missachtung des Rechts auf Schutz vor körperlichen, sexuellen und emotionalen Übergriffen und Gewalt durch Gleichaltrige und Ältere,
- von Kindern und Jugendlichen verübte Grenzverletzungen bagatellisieren, eigene Verantwortung für den Schutz bei Grenzverletzungen durch Gleichaltrige leugnen („Regelt das untereinander!“... Ihr sollt doch nicht petzen/euch gegenseitig verpfeifen!“).⁶

⁴ Dieckmann, Detlef/Dietzfelbinger, Daniel/Kühnbaum-Schmidt, Kristina/Meyns, Christoph: Führen und Leiten in der Kirche. Ein Handbuch für die Praxis, Göttingen 2022, S. 358

⁵ Enders, Ursula: Grenzen achten. Schutz vor sexuellen Übergriffen in Institutionen, Köln 2012.

⁶ <https://zartbitter.de>

Sexualisierte Gewalt

„Eine allgemein verbindliche Definition sexualisierter Gewalt gibt es nicht. Der Begriff wird zunehmend jedoch als Überbegriff verwendet, der auch sexuelle Ausbeutung und sexuellen Missbrauch (physisch, psychologisch oder sexuell) einschließt.“⁷

Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) und die Diakonie Deutschland verwenden nicht den Begriff des „sexuellen Missbrauchs“, sondern den der „sexualisierten Gewalt«, um zu betonen, dass hier Gewalt gegen Menschen angewendet wird.

„Den Begriff „sexueller Missbrauch“ lehnen viele betroffene Menschen aus verständlichen Gründen ab. Denn „Missbrauch“ legt nahe, dass auch ein positiver „Gebrauch“ möglich wäre. Gebrauch kann aber prinzipiell nur von Sachen oder Situationen gemacht werden – unter keinen Umständen von Menschen.“⁸

Kirchenrechtliche Definition der Gewaltschutzrichtlinie der EKD (EKD 2019, § 2 Abs. 1):

Nach dieser Richtlinie ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat.

„Sexualisierte Gewalt beschreibt dabei **jedes Verhalten, dass vorsätzlich in die sexuelle Selbstbestimmung eines anderen Menschen ohne Einwilligung bzw. Einwilligungsfähigkeit eingreift**. Diese Definition, die ihren Fokus auf eine Verletzung der menschlichen Würde legt, umfasst daher alle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Abs. 3 oder §§ 232–233a des Strafgesetzbuches, geht dabei aber über strafrechtlich sanktioniertes Verhalten hinaus.“⁹

Sexuelle Belästigung / Übergriffe

Der Begriff der sexuellen Belästigung ist in § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) definiert. In der Regel liegt hier keine Straftat vor, aber ebenfalls eine Verletzung der Pflichten aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. Ggf. ist aber auch die Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder die Verhängung einer arbeitsrechtlichen Sanktion (Abmahnung, ggf. auch Kündigung) nötig. Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig und nicht aus Versehen passieren. Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person. Sexuelle Übergriffe sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts, grundlegender fachlicher Mängel und / oder einer

⁷ Ebd., S. 357

⁸ Auf Grenzen achten – Sicherem Ort geben: Prävention und Intervention: Arbeitshilfe der EKD für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, S. 11

⁹ Dieckmann, Detlef/Dietzfelbinger, Daniel/Kühnbaum-Schmidt, Kristina/Meyns, Christoph: Führen und Leiten in der Kirche. Ein Handbuch für die Praxis, Göttingen 2022, S. 358

gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs / eines Machtmissbrauchs.

Beispiele für sexuelle Belästigung / Übergriffe sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeitenden und Jugendlichen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen

Sexueller Missbrauch / Nötigung

Hierunter fallen alle strafrechtlich relevanten Taten. Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB)
- sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§174a StGB)
- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs-, oder Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- sexueller Missbrauch von Kindern (§176 StGB)
- sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB)
- sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§177 StGB)
- Verbreitung pornografischer Inhalte (§184 StGB)

4. Partizipation

Schutzkonzepte sind nur dann alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten.

Die Steuerungsgruppe, die das Schutzkonzept federführend erarbeitet und aktualisiert, besteht aus Mitarbeitenden des Pfarramtes und des Kirchenvorstandes. Der Kirchenvorstand macht sich das Konzept zu eigen, verantwortet die finale Fassung und ist verantwortlich für deren kontinuierliche Weiterentwicklung.

5. Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Risikoanalyse ist die Basis eines Schutzkonzepts und dient dazu, die besonders gefährdeten Bereiche im Umgang mit Schutzbefohlenen in den Institutionen und Einrichtungen zu identifizieren. Sie sorgt für Sensibilisierung der ehrenamtlich und beruflichen Mitarbeitenden und vollzieht sich partizipativ unter Einbeziehung der Erfahrungen der Mitarbeitenden. Sie ist zudem eine Präventionsmaßnahme vor potenziellen Täter*innen und zielt auf eine abschreckende Wirkung (Anlage 2). Im Einzelnen besteht eine Risikoanalyse aus folgenden Bereichen:

Eine Risikoanalyse in einer Kirchengemeinde/einer Gruppe läuft auf der Grundlage eines vorbereiteten Formulars¹⁰ wie folgt ab:

1. Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt: Betrachtung aller Felder und Bereiche: Analyse der strukturellen und arbeitsspezifischen Risiken in der Kirchengemeinde/Einrichtung, z.B. Räume, Veranstaltungsformate
2. Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos
3. Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden
4. Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind. (Hier ist die Partizipation der Schutzbefohlenen erforderlich)
5. Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse
6. Überprüfungsdatum
7. Schulung der Mitarbeitenden zum Entstehen der ‚Kultur der Achtsamkeit‘

6. Umgang mit Mitarbeitenden

6.1 Erweitertes Führungszeugnis, mit dem Erreichen des 16. Lebensjahres bzw. mit dem Erlangen der JuLeiCa vorzulegen

Um sowohl die bereits im Arbeits- und Dienstverhältnis stehenden Mitarbeitenden als auch alle neu hinzukommenden Mitarbeitenden in das Schutzkonzept zu integrieren, werden in der Kirchengemeinde folgende Regelungen getroffen:

1. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies ist seit 2009 eine verpflichtende Einstellungsvoraussetzung. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre auf Anforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.
2. Alle anderen Mitarbeitenden, deren Einstellung vor 2009 erfolgte, fallen unter die Maßgabe, dass sie die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bis zum 31.05.2024 nachreichen. Diese Maßgabe steht unter dem Vorbehalt einer Prüfung (hier: Risikoanalyse vor Ort) und gilt für jene, die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind.
3. Gleiches gilt auch für alle Ehrenamtlichen. Auch hier regelt die Prüfung, sprich die Risikoanalyse vor Ort, welche Mitarbeitenden hiervon verpflichtend betroffen sind.
4. Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf § 8a SGB III und im Besonderen auf §72a, wird verwiesen.

¹⁰ Siehe Anlage 2.

6.2 Unterschrift zur Kenntnisnahme

1. Alle neuen Mitarbeitenden einer Kirchengemeinde, einer Einrichtung oder des Kirchenkreises unterschreiben bei ihrer Einstellung, dass sie das Schutzkonzept zur Kenntnis genommen haben. (Anlage 4)
2. Alle anderen hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die bereits zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Schutzkonzeptes in bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnissen tätig sind, müssen das Schutzkonzept ebenfalls zur Kenntnis nehmen.

6.3 Schulungen /Fortbildungen

Bis Ende 2026 haben alle ehren- und hauptberuflichen Mitarbeitenden in der praktischen Arbeit mit den benannten Schutzbefohlenen und die, die eine Leitungsfunktion innehaben, an einer Grundschulung zur Thematik sexualisierte Gewalt teilgenommen. Die Inhalte werden von der Landeskirche bestimmt und von geschulten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Kirchenkreis durchgeführt.

Die JuLeiCa-Schulung wird entsprechend angepasst/erweitert.

7. Beschwerdemanagement

Ein Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten. Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Dabei werden Beschwerden von den uns anvertrauten Menschen als Impuls für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Die uns anvertrauten Menschen werden wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden notwendig.

Die Beschwerdewege müssen veröffentlicht sein und den beruflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie den uns anvertrauten Menschen bekannt sein. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss entsprechend des Krisenplans des Kirchenkreises gehandelt werden.

Ablauf einer allgemeinen Beschwerde im Kirchenkreis:

Die Leitung oder deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Sie nehmen zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung. Weitere Mitarbeitende in Kirchengemeinden oder Einrichtungen des Kirchenkreises, an die Beschwerden herangetragen werden, informieren darüber die Leitung.

Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem/der Beschwerdeführer/in den genauen Wortlaut der Beschwerde. Sie benennt, dass sie mit dem betreffenden Mitarbeitenden darüber sprechen wird und bietet dem/der Beschwerdeführer/in Rückmeldung darüber an.

Die Leitung informiert die/den entsprechenden Mitarbeitende/n über die Beschwerde, hört sich deren Sicht an und bespricht mit der/dem Mitarbeitenden das weitere Vorgehen.

Bei dienstrechtlich relevanten Beschwerden, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die MAV und der Träger zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.

Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer/in. Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an die entsprechenden Mitarbeitenden. Darüber hinaus stehen unabhängige, kirchenexterne Beratende zur Verfügung, die Fragen beantworten und begleiten können, zum Beispiel, wenn es um die Beantragung von Anerkennungs- oder Unterstützungsleistungen geht. Die Namen und Kontaktdaten sind über „HELP“ (Telefon 0800-5040112) oder über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers (<https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/>) zu erfragen.

8. Vorgehen bei Verdachtsfällen

8.1 Krisen- und Handlungsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Um Handlungssicherheit im Verdachtsfall zu geben, gilt in der Kirchengemeinde ein verbindlicher Krisen-/Interventionsplan. Dabei gibt der **Krisen- und Interventionsplan der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers die Schritte vor.**¹¹

Er

- regelt die Abläufe und Zuständigkeiten im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt
- ist bekannt und sorgt für Handlungssicherheit
- benennt Ansprechpersonen
- sorgt für Rollenklarheit (z.B. Kollegin der beschuldigten Person kann nicht zugleich Kollegin und Seelsorgerin der betroffenen Person sein; Superintendentin ist Dienstvorgesetzte und nicht Seelsorgerin der betroffenen Person)
- enthält ergänzende Hinweise, z.B. externe Ansprechpersonen, Umgang mit Angehörigen, etc.
- wird regelmäßig überprüft

Der Krisen- und Interventionsplan sieht folgendes Verhalten vor:

- Ruhe bewahren, zuhören, Glauben schenken, sich selbst Unterstützung holen
- Persönliche Reflexion (soweit möglich), ggf. kollegiale Beratung
- Beobachtungen notieren (für Dritte unzugänglich aufbewahren)
- NICHTS auf eigene Faust unternehmen
- KEINE direkte Konfrontation der beschuldigten Person
- KEINE eigenen Ermittlungen zum Tathergang!
- KEINE eigenen Befragungen durchführen
- KEINE überstürzten Aktionen
- Superintendent*in benachrichtigen – Informationspflicht
- Ggf. Unterstützung durch (Fach-) Beratungsstelle hinzuziehen, Hinzuziehung der Fachkraft nach SGB VIII §8a
- Ggf. und nach Absprache im Krisenstab: Begleitung der Betroffenen, der Täter*innen, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Umfelds usw.

¹¹ Siehe Anhang 3 und <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan>.

8.2 Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst (s. Anlage 6). Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

8.3 Aufarbeitung

Ein Aufarbeitungsprozess beginnt mit der Wahrnehmung der unterschiedlichen Interessen, Perspektiven und Bedürfnisse der Beteiligten. Maßgeblich sind der Schutz und die autonome Entscheidung der Betroffenen bzw. ihrer Vertreter*innen (z.B. bei Minderjährigen oder Personen mit rechtlicher Betreuung), sich an diesem Prozess zu beteiligen.

Betroffene müssen über die Möglichkeit von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen informiert werden. Ihnen, aber auch den weiteren Beteiligten, ist eine angemessene Begleitung in Form von Beratung, Supervision oder Seelsorge zur Verfügung zu stellen.

Folgende Perspektiven sind im Rahmen eines Aufarbeitungsprozesses zu bedenken und müssen, dem jeweiligen Fall entsprechend, berücksichtigt werden:

- die Sicht der betroffenen Person,
- die Sicht des Umfelds der Betroffenen (Familie, Peers, Zugehörige, Partner*in u. a.),
- die Sicht des oder der Beschuldigten oder der Täterin / des Täters,
- die Sicht von Personen aus dem Umfeld des oder der Beschuldigten oder der Täterin, des Täters (Zugehörige, Familie),
- die Sicht möglicher weiterer Zeugen, die ebenfalls betroffen sein könnten oder den Fall beobachtet und/ oder möglicherweise anders/ falsch eingeschätzt haben (Gruppenteilnehmende, Kollegium u. a.),
- die Sicht des Teams, Kollegiums oder Gremiums, das mit dem Vorfall konfrontiert wird und dem sich die Frage nach der (Mit-)Verantwortung stellt (z. B. Kollegium, Kirchenvorstand, Vorgesetzte),
- die Sicht der nicht unmittelbar Beteiligten, die auf eine klare Kommunikation der Fakten angewiesen sind (Landeskirche, Gemeinde, Presse, Öffentlichkeit usw.).

Die Komplexität des Geschehens sowie die zu erwartende Dynamik im Verlauf des Prozesses erfordern eine unabhängige, externe und multiprofessionelle Besetzung des verantwortlichen Aufarbeitungsteams. Die Zusammenarbeit und die Abstimmung mit Betroffenen oder die sie Vertretenden ist unverzichtbar. Betroffene, die nicht persönlich beteiligt werden wollen oder können, sollten zumindest ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung des Teams erhalten. Zu einem solchen Team gehören in der Regel Qualifikationen und/ oder Kompetenzen aus den Bereichen:

- Arbeits-/ Dienst-/ Strafrecht,
- Psychologie oder Psychotherapie,
- Traumafachberatung und Traumapädagogik,
- Sozialpädagogik/ Organisationsentwicklung,
- Öffentlichkeitsarbeit.

Der Aufarbeitungsprozess sollte im Team vereinbart und vorab in Einzelschritten skizziert, terminiert und mit einem Fallmanagement versehen werden. Kann ein gemeinsames Interesse oder Ziel benannt werden? Was sollte am Ende stehen? Hierfür braucht es eine

professionelle, unabhängige Moderation. Wenn möglich, sollten auch hier die Bedürfnisse, Erfahrungen und Anregungen der betroffenen Person(en) einbezogen werden, ohne die Verantwortung oder den Auftrag zur Aufarbeitung von den Betroffenen selbst abhängig zu machen. Gleichzeitig ist dafür zu sorgen, dass Einsichten und Ergebnisse aus der Aufarbeitung auch in der Erarbeitung oder Fortschreibung des Schutzkonzepts der Kirchengemeinde oder Einrichtung berücksichtigt werden.¹²

9. Präventionsangebote und Öffentlichkeitsarbeit

Präventionsangebote

Prävention sexualisierter Gewalt ist ein Querschnittsthema. Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können; einen Raum, in dem sie in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützt werden. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss. Das bedeutet eine besondere Verantwortung. Deshalb ist Prävention sexualisierter Gewalt eng mit der eigenen inneren Haltung verbunden. Die christliche Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung entgegenzubringen. Wo wir in dieser Weise das in uns gesetzte Vertrauen achten, stärken wir bei den Menschen, die sich uns öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott. Es muss ein sensibler und achtsamer Umgang miteinander in der Haltung aller verankert sein, um den Kirchenkreis und seine Gemeinden/ Einrichtungen zu einem sicheren Raum zu machen.

Bereits in der Entwicklung des Schutzkonzeptes, aber auch in der fortlaufenden Arbeit, soll durch Präventionsmaßnahmen die Sensibilisierung und eine Haltung der Achtsamkeit aller gefördert werden. Dazu gehören Grundschulungen, um das Verständnis, die Mitarbeit und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt zu unterstützen.

Auch in der JuLeiCa-Schulung des Kirchenkreisjugenddienstes ist das Thema verankert. Es werden darüber hinaus zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen und schriftliche Informationen entwickelt. Diese sollen betroffenenensibel ausgerichtet sein.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit hat die Aufgabe, über das Schutzkonzept zu informieren, auch um Hemmschwellen für Betroffene abzubauen. So gibt es im Gemeindebrief „Dachreiter“ und auf der Website <https://www.kirchengemeinde-loccum.de> aktuelle Informationen zum Thema, hinzu kommen Plakate für Schaukästen. Die Information der externen Öffentlichkeit erleichtert die Information der aktuellen Mitarbeitenden, Kinder, Jugendlichen und Sorgeberechtigten ebenso wie die der jeweils neu hinzukommenden Personen. Potenziellen Täterinnen und Tätern signalisiert die Veröffentlichung, dass Prävention von sexualisierter

¹² Siehe z.B. Arbeitshilfe ‚Unsagbares sagbar machen‘ (EKD) <https://praevention.landeskirche-hannovers.de/praevention2/materialien>.

Gewalt nicht hinter verschlossenen Türen stattfindet, sondern offensiv betrieben wird. Die Tabuisierung, von der Täterinnen und Täter profitieren, ist damit aufgehoben. Die Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises informiert in geeigneter Weise über die Präventionsangebote und Grundschulungen. Sie ist in den Krisenplan eingebunden. Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Intervention und Aufarbeitung geschieht in enger Abstimmung mit der Pressestelle der Landeskirche und der Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt der Landeskirche Hannovers.

10. Ausblick und Controlling

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzeptes werden dieses und die dazugehörenden Anlagen regelmäßig überprüft und ggf. aktualisiert. Zur Evaluation wird ein fünfjähriger Überprüfungszeitraum verabredet.

Der Kirchenvorstand verpflichtet sich, am Beginn jeder neuen Legislaturperiode erneut das zu dem Zeitpunkt bestehende Schutzkonzept zu unterschreiben und notwendige Schulungen zu absolvieren. Grundsätzlich gilt, dass die Risikoanalyse und das Schutzkonzept den Bedürfnissen und Bedingungen entsprechend angepasst werden. Das Thema „Schutzkonzept“ wird regelmäßiger Bestandteil der kirchengemeindlichen Visitationen. Alle fünf Jahre werden die erweiterten Führungszeugnisse erneuert.

11. Anlagen

Anlage 1: Selbstverpflichtungserklärung

Anlage 1 a: Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche

Anlage 2: Risikoanalyse

Anlage 3: Krisen- und Interventionsplan der Landeskirche Hannovers Stand 2024

Anlage 4: Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes

Anlage 5: Dokumentation von Tatbeständen

Anlage 6: Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

Anlage 7: Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Anlage 1**Selbstverpflichtungserklärung:**

Ich habe die Inhalte des Verhaltenskodexes verstanden und verpflichte mich, zur Einhaltung derselben beizutragen.

Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes §§174ff Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls 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.

Ort, Datum

Unterschrift des / der Mitarbeitenden

Alternativ: Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche:

- (1) Ich begegne den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie den Mitarbeitenden mit Respekt. Ich achte ihre persönlichen Grenzen und trage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz bei.
- (2) Ich hinterfrage Situationen, bei denen ich das Gefühl habe, dass Grenzen verletzt werden. Ich spreche sie in unserem Mitarbeitendenteam oder gegenüber einer Leitungsperson an und verharmlose und übertreibe dabei nicht.
- (3) Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeitende/r eine verantwortungsvolle Vertrauensperson bin. Ich nutze meine Rolle nicht aus, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
- (4) Ich verzichte auf abwertende oder ausgrenzende Verhaltensweisen und Sprache. Ich schütze Kinder und Jugendliche in meinem Tätigkeitsfeld vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt.
- (5) Ich kenne und beachte die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen und Minderjährigen eine strafbare Handlung mit entsprechenden rechtlichen Folgen ist.
- (6) Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Wenn ich einen begründeten Verdacht eines unangemessenen Verhaltens und/oder eines sexuellen Übergriffes auf Schutzbefohlene habe, verhalte ich mich entsprechend dem Notfallplan meines Kirchenkreises.
Dabei stehen der Schutz und die Würdigung der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen an erster Stelle.

Ort, Datum

Unterschrift des / der Mitarbeitenden

Anlage 2: Risikoanalyse der Kirchengemeinde: siehe externe Anlage

Anlage 3: 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 verfolgbarer 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 lk. 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)

Schutz der Betroffenen!

Dokumentation

Schutzbetroffene!

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 Dienstausbübung,
- 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 4: Kenntnis des Schutzkonzepts

Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept der Kirchengemeinde Loccum und insbesondere dessen Umgangs- und Verhaltensregeln nehme ich zur Kenntnis.

Name des/der Mitarbeitenden:

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeitenden

Anlage 5: Dokumentation von Tatbeständen

Sollten immer (bei jedem Gespräch) angefertigt und **müssen** vertraulich verwahrt werden. Sie sollten immer enthalten:

Wer?

Name der Beteiligten (ggf. in Abkürzung/verschlüsselt)
Betroffene/Täter/ggf. Zeugen/ Mitarbeitende (Team)

Was?

Ausgangssituation

Wann?

Wo?

Wer wurde informiert?

Welche Schritte sind unternommen worden?

Welche Verabredungen wurden getroffen?

Anlage 6: Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers

Mareike Dee (Leitung):

mareike.de@evlka.de, 0511 1241-726

<https://praevention.landeskirche-hannovers.de>

Anlage 7: Regionale und bundesweite Beratungsstellen

Die aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.

Regional

- Anstoß Beratungsstelle Ilse-Ter-Meer-Weg 7, 30449 Hannover, Tel. 0511 - 123 589 11, anstoss@maennerbuero-hannover.de
- Kinderschutz-Zentrum Anlaufstellen speziell für Mädchen und weibliche Jugendliche, kostenlose Beratung und Hilfe. Tel. 0511 -37 43 478, info@ksz-hannover.de
- Mannigfaltig e.V. – Institut für Jungen- und Männerarbeit, Lavesstraße 3, 30159 Hannover, Tel. 0511 - 45 82 162 info@mannigfaltig.de
- Notruf für Frauen, Goethestraße 23, 30169 Hannover, Tel. 0511 - 33 21 12 info@frauennotruf-hannover.de
- Opferhilfebüro HANNOVER, Weinstraße 20, 30171 Hannover, Tel. 0511 - 61 62 20 29 opferhilfebuero@region-hannover.de
- SUANA – Beratungsstelle für Migrantinnen bei häuslicher Gewalt, Stalking und Zwangsheirat, Zur Bettfedernfabrik 1, 30451 Hannover, Tel. 0511 - 12 60 78 suana@kargah.de
- Valeo Fachberatungsstelle, Peiner Straße 8, 30519 Hannover, Tel. 0511 - 61 62 21 60 valeo@region-hannover.de
- Violetta Hannover, Rotermundstraße 27, 30165 Hannover, Tel. 0511 - 85 55 54 info@violetta-hannover.de

Bundesweit

- Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“, www.hilfetelefon.de oder www.frauen-gegen-gewalt.de, Tel. 08000 116 016
- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch, www.hilfeportal-missbrauch.de, Tel. 0800 -2255530. Hier ist auch eine Postleitzahlensuche zum Auffinden von Beratungsstellen in der Nähe hinterlegt.
- Die Kinderschutz-Zentren e.V., www.kinderschutz-zentren.org
- Medizinische Kinderschutzhotline, Tel. 0800 - 19 210 00. Die Medizinische Kinderschutzhotline ist ein Beratungsangebot für medizinisches Fachpersonal bei Kinderschutzfragen und 24 Stunden erreichbar.
- „Nummer gegen Kummer“ Kinder- und Jugendtelefon, Tel. 116 111
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA), www.bzga.de, Informationsforum zum Thema Sexuaufklärung und Informationen für Jugendliche, die Fragen zur Sexualität haben; Zugang ohne Registrierung

Über weitere Angebote hält die Fachstelle Sexualisierte Gewalt Informationen bereit.