Präventionskonzept sexualisierte Gewalt für die Gesamtkirchengemeinde Bordenau-Poggenhagen – beschlossen am 09. 04. 2024

Inhalt

Präventionskonzept sexualisierte Gewalt für die Gesamtkirchengemeinde Bordenau-Poggenhagen– beschlossen am09.04. 2024 1
Inhalt 1
1. Vorwort 4
2. Präambel 5
3. Leitbild 5
4. Begriffsbestimmung 6
5. Potenzial- und Risikoanalyse 7
5.1. Ziel einer solchen Analyse 7
5.2. Was ist eine Risikoanalyse? 7
5.3. Potentiale und Risiken 7
5.4. Wie kann eine Risikoanalyse erfolgen? 8
6. Verhaltenskodex 8
7. Personalauswahl und -entwicklung 8
8. Fortbildungen und Schulungen 9
9. Beschwerdemanagement / -verfahren 9
9.1. Grundsätze und Ziele des Beschwerdemanagements 9
9.2. Ablauf einer allgemeinen Beschwerde 10
10. Vorgehen bei Verdachtsfällen 10
10.1. Kriseninterventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers 10
10.2. Dokumentation 11
11. Aufarbeitung 11
12. Schritte für die Rehabilitation 12
13. Ausblick 13
Anhang : 14
1. Begriffsdefinitionen 14
1.1. Sexualisierte Gewalt 14

1.2. Sexuelle Belästigung / Übergriffe 15
1.3. Sexueller Missbrauch / Nötigung 16
2. Sprachleitfaden zum Thema sexualisierte Gewalt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) 16
2.1. Wichtige Begriffe 16
2.1.1. Sexualisierte Gewalt 16
2.1.2. Betroffene:r / betroffene Person 16
2.1.3. Täter:in 17
2.1.4. Beschuldigte Person 17
2.1.5. Beteiligungsforum 17
2.1.6. Anerkennungsleistung 17
2.1.7. Aufarbeitung 17
2.2. Begriff, die nicht verwendet werden sollten 18
2.2.1. Missbrauch 18
2.2.2. Opfer 18
2.2.3. Einzelfallrhetorik 18
2.2.4. „Wir stehen am Anfang, das war der erste Schritt, wir lernen" 18
2.2.5. Keine Ablenkungsmanöver 18
3. Checkliste 18
a) Personalverantwortung und Strukturen (beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende) 19
b) Gemeinde/Einrichtung: Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen/ Schutzbefohlenen wir arbeiten: 21
c) Gemeinde/Einrichtung: Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf 22
d) Räumlichkeiten 23
e) Zugänglichkeit der Informationen 25
f) Kultur der Organisation 26
4. Beschwerdemanagement – Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde 27
5. Muster für ein Beschwerdeprotokoll 28
6. Beschwerdeverfahren - Übersicht 29
8. Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt 30
9. Verhaltenskodex in der GKG Bordenau-Poggenhagen 31
a) Achtung und Respekt der Würde jedes einzelnen Menschen 31

b) Schutz vor (sexualisierter) Gewalt 31
c) Hinzuziehen von Unterstützung 32
d) Selbstreflexion 32
e) Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz 32
f) Position beziehen 32
g) Qualifizierte Mitarbeitende 32
h) Angebote zum Empowerment 32
i) Wahrnehmung/Wahrung der Bedürfnisse Betroffener sexualisierter Gewalt .. 32
j) Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen 33
k) Respektvoller Umgang im Team 33
10. Selbstverpflichtungserklärung 33
11. Weitere Informationen / Adressen / Kontaktdaten 34

1. Vorwort

Die Evangelisch-lutherische Gesamtkirchengemeinde Bordenau-Poggenhagen nimmt mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt ihre Verantwortung für die die Schutzbefohlenen, Ehrenamtlichen und Mitarbeitenden in ihrer Gemeinde und ihren Einrichtungen wahr. Das Schutzkonzept fußt auf dem Beschluss der Kirchenkreissynode vom 13. Juni 2024. Dem Schutzkonzept liegen die Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 26. Januar 2022 zugrunde; danach sind Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen dazu angehalten, ein Schutzkonzept zu erstellen.[1]

Das Schutzkonzept sieht vor, dass alle Kirchengemeinden und Einrichtungen Verantwortung übernehmen. Dazu lassen sich gemäß Rundverfügung G8/2021 „alle ehrenamtlich und berufliche Mitarbeitenden, die Leitungsaufgaben wahrnehmen oder die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge und Beratung tätig sind" in Basismodulen schulen und stimmen in Verantwortung vor dem Nächsten der Selbstverpflichtung zu, andere zu schützen. In den Gemeinden und Einrichtungen werden darum Risikoanalysen vorgenommen, um vor Ort die Situation sicherer zu machen; darüber soll es eine Rückmeldung an den Kirchenkreis geben, der alle drei Jahre auf eine erneute Bearbeitung des Schutzkonzepts vor Ort achtet.

Im Folgenden gibt es einen Hauptteil, der um diverse Anhänge ergänzt ist. Der Hauptteil definiert nach einer Präambel (2) und einem Leitbild (3) zunächst die wichtigsten Begrifflichkeiten (4). Danach beschreibt er das Ziel und das Vorgehen für das Erstellen einer Risikoanalyse (5). Es ist wichtig, dass sich alle einem Verhaltenskodex (6) anschließen, auf dessen Grundlage auch weiteres Personal gewonnen (7) und fortgebildet (8) wird. Schließlich wird das Beschwerdeverfahren (9) und das Vorgehen bei Verdachtsmomenten (10) sowie deren Aufarbeitung (11) bzw. die Rehabilitation (12) geregelt. Der Anhang bietet dann weitere Begriffsdefinitionen und eine umfangreiche Checkliste, die vor Ort konkret für eine Sensibilisierung helfen soll. Es folgen ein Ausfüllbogen zum Beschwerdemanagement sowie der Verhaltenskodex der Gesamtkirchengemeinde und

[1] Das vorliegende Papier hat eine gemeinsame multiprofessionell zusammengesetzte Steuerungsgruppe aus den Ev.-luth. Kirchenkreisen Neustadt-Wunstorf (N-W) und Nienburg (N) zu Beginn des Jahres 2024 zusammengestellt und dabei auf bereits fertiggestellt Texte aus der Landeskirche zurückgegriffen: Als Vorlagen dienten die Schutzkonzepte der Kirchenkreise Ronnenberg, Rotenburg und Stolzenau-Loccum sowie das des Zentrums für Seelsorge und Beratung in Hannover. Zur Steuerungsgruppe gehörten Kirchenkreisjungendwartin Claudina Baron-Turbanisch (N-W), Diakon Florian Fröchtenicht (N), Erste stv. Superintendentin Christa Hafermann (N-W), Kirchenkreissozialarbeiterin Annette Holaschke (N-W), die MAV-Vorsitzende Sabine Leers-Lindemann (N), Superintendent Rainer Müller-Jödicke (N-W), Pfarrverwalterin z.A. Simone Schad-Smith (N) und Superintendentin Dr. Christiane de Vos (N).

die Selbstverpflichtungserklärung sowie eine Liste mit Beratungseinrichtungen, die konsultiert werden können.

Die Synode des Kirchenkreises hat mit dem Beschluss des Schutzkonzeptes gleichzeitig die zugehörigen Gemeinden und Einrichtungen aufgefordert, das Konzept des Kirchenkreises sich mit eigenen Beschlüssen zu eigen zu machen, ggf. anzupassen oder durch ein eigenes Schutzkonzept zu ersetzen. Außerdem sind die Gemeinden und Einrichtungen aufgefordert, selbst Risiko- bzw. Ressourcenanalysen durchzuführen, Maßnahmen zur Risikominimierung zu formulieren und dem Kirchenkreis, vertreten durch den Superintendenten, darüber Rückmeldung zu geben.

2. Präambel

Die Prävention sexualisierter Gewalt ist ein Querschnittsthema in allen Arbeits- und Lebensbereichen der Kirche. Darum ist sie auch eine Aufgabe aller. Wir rufen uns in Erinnerung:

(1) Wir erkennen an, dass wir aus dem Zuspruch des Evangeliums leben und seiner bedürfen. Unser Tun und Lassen kann zum Ausdruck der Frohen Botschaft werden.

(2) Wir erkennen an, dass wir und andere noch nicht frei sind von Dingen, die dem Leben nicht dienen; aber wir sind fähig zu Dingen, die dem Leben dienen. Wir bleiben daher wachsam und reflektieren unser eigenes Arbeiten besonders bezüglich des Schutzes vor Grenzüberschreitungen und anderen Verletzungen der körperlichen sowie seelischen Unversehrtheit des Gegenübers.

(3) Uns ist bewusst, dass viele Menschen durch Kirche Leid erfahren haben.

(4) Wir erkennen an, dass wir dauerhaft lernend bleiben. Deshalb streben wir an, unsere Arbeit innovativ-experimentell und zugleich wohl verantwortet zu gestalten.[2] Wir sind uns dessen bewusst, dass wir in Beziehungen arbeiten. Unser Ziel ist es, diese Beziehungen sicher für alle zu gestalten. Dazu gehört eine professionelle und reflektierte Haltung.

3. Leitbild[3]

Alle Menschen sind Ebenbilder Gottes, das ist ein Fundament unseres christlichen Glaubens. Diese Einsicht, auf die sich auch Artikel 2 der Kirchenverfassung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers beruft, verpflichtet uns, die Freiheit und Würde und damit auch die sexuelle Selbstbestimmung anderer zu achten und zu schützen.

Unser Auftrag ist es, für das Evangelium einzustehen. 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. Damit kann ein

[2] Vgl. Schutzkonzept des Zentrums für Seelsorge, S. 3.

[3] Vgl. Schutzkonzept des Kirchenkreises Ronnenberg, S. 5.

Machtgefälle entstehen, das die Gefahren der Grenzüberschreitung, des geistlichen Machtmissbrauchs und der sexualisierten Gewalt mit sich bringt.

Wir verpflichten uns, jeder Form von Grenzüberschreitung entgegenzuwirken.

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 im Miteinander der beruflich und ehrenamtlich Engagierten im Kirchenkreis – und zwar in alle Richtungen: Ehrenamtliche und Teilnehmende müssen geschützt sein vor beruflich Tätigen und Leitenden, aber auch z.B. beruflich Tätige vor Teilnehmenden und auch z.B. Kolleg:innen untereinander.

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.

4. Begriffsbestimmung

Sexualisierte Gewalt[4] meint jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt. Sexualisierte Gewalt betrifft insbesondere Umstände, in denen Betroffene aufgrund körperlicher, seelischer, sprachlicher oder geistiger Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen können.

Das heißt: Alle Situationen, in denen sich jemand verletzt fühlt, weil in Verbindung mit einer sexuellen Handlung zwischen Erwachsenen und Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen bzw. zwischen Kindern oder Jugendlichen untereinander eine Grenze überschritten wurde, sind sexualisierter Gewalt zuzuordnen. Solche Handlungen gehen immer mit Zwang, Machtmissbrauch und Gewalt einher, auch dann, wenn keine körperliche Gewaltanwendung zur Durchsetzung der Interessen der Täter:innen notwendig ist.[5]

Täter:innen nutzen Macht-, Autoritäts- und Vertrauensverhältnisse aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten anderer zu befriedigen. Zentral ist hierbei häufig die Erpressung zur Geheimhaltung, die die betroffene Person zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilt. Taten werden oft langfristig durch Manipulation im Sinne vertrauensbildender Maßnahmen sowohl mit der dafür ausgewählten Person als auch mit dem Umfeld vorbereitet.

Der Begriff der sexualisierten Gewalt zeigt auf, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Macht und Gewalt auszuüben, und ist von Sexualität zu trennen. Auch Betroffene sexualisierter Gewalt haben ein Recht auf erfüllte, selbstbestimmte Sexualität.

---

[4] Vergleiche auch den Sprachleitfaden der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), s. Anhang.

[5] Siehe auch das Schaubild zur Gewaltdefinition, s. Anhang.

Das Schutzkonzept umfasst hierbei alle Formen sexualisierter Gewalt, d. h. Grenzverletzungen, Übergriffe und Taten mit Strafbestand.

Sexuelle Übergriffe bzw. sexueller Missbrauch geschehen absichtlich und beziehen sich sowohl auf Gewalttaten ohne Körperkontakt (z. B. Gebrauch sexualisierter Sprache, Cyber-Grooming, Zeigen von pornografischem Material) als auch mit Körperkontakt (z. B. intime Küsse und Berührungen sowie orale, anale oder vaginale Vergewaltigungen).

In allen Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde gilt es, wachsam zu sein und entschieden gegen sexualisierte Gewalt einzutreten.

Im Folgenden beschreiben wir, wie sich unsere Kirchengemeinde aufstellen kann, um sexualisierter Gewalt zuvorzukommen. Um Schutzmaßnahmen entwickeln zu können, muss zunächst die aktuelle Situation analysiert werden (Potential- und Risikoanalyse).

Des Weiteren geht es um Grundsätze, um einen darauf aufbauenden Verhaltenskodex und konkrete Schritte in Beschwerdeverfahren und um das Vorgehen in Verdachtsfällen wie auch deren Aufarbeitung.

5. Potenzial- und Risikoanalyse

5.1. Ziel einer solchen Analyse

Das Erleben von sexualisierter Gewalt kann das Leben Einzelner und ihrer Angehörigen aus der Bahn werfen.

Die Risikoanalyse ist ein wichtiger Schritt, um Vorsorge zu treffen, dass das in unserer Kirchengemeinde keinem Menschen widerfährt. Sie hilft uns, den Blick für Gefahrenpotentiale zu schärfen. Mit Hilfe der Risikoanalyse können wir Maßnahmen vorsehen – vor allem dort, wo schlimmer Schaden eintreten könnte. Das Vertrauen, das der Kirche von Eltern, Gemeindemitgliedern und der Gesellschaft entgegengebracht wird, kann durch eine Risikoanalyse und den aus ihr folgenden Schritten gestärkt werden.

Unser Ziel ist, alle Risiken sexualisierter Gewalt auszuschließen. Dass dies nicht immer gelingt, ist uns schmerzlich bewusst. Wir sehen uns jedoch im Rahmen unserer Verantwortung dazu verpflichtet, die Risiken im Rahmen des Möglichen zu minimieren.

Ziel dieser Risikoanalyse ist eine im Alltag praktizierte Kultur der Achtsamkeit, um möglichen Täter:innen keine Gelegenheit für ihre Absichten zu geben.

5.2. Was ist eine Risikoanalyse?

Eine Risikoanalyse ist eine sorgfältige Untersuchung der Bereiche, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch sexualisierte Gewalt Unrecht erfahren könnten. Die Analyse dient dazu festzustellen, ob zum Schutz genügend Vorsorge (Prävention) getroffen wurde.

5.3. Potentiale und Risiken

Um Potenziale und Risiken erkennbar und definierbar zu machen, sind zunächst alle Felder der Gemeindearbeit anzusehen und aus dieser Aufstellung alle Felder zu betrachten. Dazu gehört eine langfristige Perspektive, die sich an bestimmten in der Struktur

gegebenen oder möglichen Situationen orientiert. Potenziale, also Möglichkeiten zum Schutz, gibt es nur, wenn sie in der Struktur der Einrichtung verstetigt und nicht an bestimmte Personen oder lose Präventionsmechanismen gebunden sind. Die Struktur der Gemeinde oder Einrichtung mit Blick auf Situationen mit potenziellen Grenzüberschreitungen, Entscheidungsmechanismen und Machtverhältnissen, die Kultur der Aufstellung und Einhaltung von Regeln sowie der Kommunikations- und Fehlerkultur ist darum zu prüfen.

5.4. Wie kann eine Risikoanalyse erfolgen?

In aller Regel kennen diejenigen, die in der Gemeinde arbeiten, sich in ihrem Arbeitsbereich am besten aus. Erforderliche Maßnahmen der Vorsorge werden sich meist offensichtlich ergeben, so die Erfahrung. Dafür ist es hilfreich, die Fragen der Risikoanalyse durchzulesen, (in Gedanken) durch die Räume und Veranstaltungen zu gehen und dann die Risikoanalyse auszufüllen.

Es ist empfehlenswert, Kontakt zu den Personen aufzunehmen, die als beruflich und ehrenamtlich Tätige aktiv sind. Die Risikoanalyse ist am besten in einer Arbeitsgruppe zu erstellen. Hilfreich für diese Analyse ist eine Checkliste.[6]

6. Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex wird beruflich Tätigen und Ehrenamtlichen zur Kenntnis gegeben.[7] Damit verbunden ist eine Selbstverpflichtungserklärung. Der Verhaltenskodex

- bietet Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen und auch Erwachsenen untereinander,
- formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können,
- zielt auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt UND auf den Schutz vor falschem Verdacht.

Auch Ehrenamtliche in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden aufgefordert, eine Selbstverpflichtung zu unterschreiben.

7. Personalauswahl und -entwicklung[8]

Das Thema „Schutzkonzept und Prävention sexualisierter Gewalt" ist ein Bestandteil sowohl von Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen als auch von Jahresgesprächen. Die Haltung der Evangelisch-lutherische Gesamtkirchengemeinde Bordenau-Poggenhagen zum Thema sexualisierte Gewalt und zum Umgang mit Grenzverletzungen wird

[6] Vorlagen für Checklisten finden sich im Anhang.

[7] Ein Entwurf zum Verhaltenskodex findet sich im Anhang.

[8] Vgl. Schutzkonzept des Zentrums für Seelsorge und Beratung, S. 8.

in Bewerbungsgesprächen deutlich gemacht und während der Einarbeitungszeit thematisiert.

Mitarbeitende sind verpflichtet, vor der Einstellung ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis zu zeigen und alle fünf Jahre dies erneut zu tun. In der Personalakte ist zu vermerken, dass dies vorgelegen hat; wer diese Akte führt, ist zuständig, an die erneute Vorlage zu erinnern.

Ehrenamtliche, die sich in den Gemeinden, in den Regionen oder im Kirchenkreis in der Leitung von Gruppen engagieren, haben ebenfalls vor Beginn ihrer Ausbildung oder Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies ist zu dokumentieren.

Die Leitung und die Mitarbeitenden der Gesamtkirchengemeinde tragen Sorge für ein grenzachtendes Verhalten und Arbeitsklima. Als Grenzverletzungen empfundene Situationen können ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden. Eigenes Verhalten und Handeln wird immer wieder reflektiert und gegebenenfalls verändert und angepasst. Eine Möglichkeit besteht darin, in Jahresgesprächen oder Dienstbesprechungen Beobachtungen wiederzugeben und anzusprechen.

8. Fortbildungen und Schulungen

Zur Präventionsarbeit gehören laut Rundverfügung G8/2021 der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers „verbindliche Fortbildungsveranstaltungen für alle ehrenamtlich und berufliche Mitarbeitenden, die Leitungsaufgaben wahrnehmen oder die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge und Beratung tätig sind" (s.o.). Alle Mitarbeitenden haben also das Recht und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung, insbesondere auch zum Themenkomplex „Sexualisierte Gewalt". Die Superintendentur und die Pfarrämter werben für diese Fortbildungen. Die Anstellungsträger sammeln die Teilnahmebestätigungen und mahnen ggf. die Teilnahme an. Sollten sich Personen verweigern, erörtert der Anstellungsträger ggf. unter Hinzuziehung der Mitarbeitendenvertretung die Beweggründe und die Konsequenzen. Materialien, Veröffentlichungen und Fachliteratur werden dazu zur Verfügung gestellt. Die Ev. Jugend nutzt selbstverpflichtend den Blick auf den Teamvertrag[9] als regelmäßige wiederkehrende Sensibilisierung; ähnliches ist in anderen Arbeitsbereichen ebenfalls nötig.

9. Beschwerdemanagement / -verfahren[10]

9.1. Grundsätze und Ziele des Beschwerdemanagements

Bei einem Verdachtsfall sexualisierter Gewalt steht am Anfang ein Beschwerdeverfahren. Dies verbessert die Qualität und Glaubwürdigkeit des professionellen Handelns. Ein geregeltes Beschwerdemanagement schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten und kommt auch bei Grenzverletzungen zwischen Mitarbeitenden untereinander zum Tragen. Beschwerden

[9] Vgl. https://www.ejh.de/grundsaetzliches/kindeswohl/teamvertrag

[10] Vgl. Schutzkonzept des Kirchenkreises Stolzenau-Loccum, S. 10f.

werden ernst- und angenommen und dienen der Verbesserung unserer Arbeit; wer sich beschwert, muss nicht mit Nachteilen rechnen. 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. Dafür ist die Sensibilisierung aller beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden notwendig. Um diesem Verfahren und seinen Zielen gerecht werden zu können, gilt folgendes Vorgehen:

Die Beschwerdewege müssen öffentlich bekannt sein, sowohl den beruflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie den uns anvertrauten Menschen. Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt muss entsprechend des Krisenplans des Kirchenkreises bzw. der Landeskirche gehandelt werden.

9.2. Ablauf einer allgemeinen Beschwerde

Im Fall einer Beschwerde über mögliches Fehlverhalten nimmt die Leitung (Superintendentur) oder deren Stellvertretung diese schriftlich (auch per E-Mail), telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen. Die Superintendentur nimmt zu dem Vorwurf keine persönliche und inhaltliche Stellung.

Bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt, die von einem/einer beruflich oder ehrenamtlich Tätigen oder Teilnehmenden – egal ob dies ein Kind, eine jugendliche oder erwachsene Person ist – ausgeht, handelt der Superintendent nach dem Krisenplan der Landeskirche bzw. des Kirchenkreises.

10. Vorgehen bei Verdachtsfällen

10.1. Kriseninterventionsplan der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Wenn sich aufgrund der Beschwerde der Verdacht erhärtet hat, gilt im Kirchenkreis ein von der Landeskirche angeregter verbindlicher Plan,[11] in dem bestimmte Schritte zu gehen sind. Der Kriseninterventionsplan

- regelt die Abläufe und Zuständigkeiten im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt,
- ist durch die Veröffentlichung der Schutzkonzepte auf den Homepages des Kirchenkreises, der Gemeinden und Einrichtungen und die Erwähnung derselben bei Fortbildungen bekannt und sorgt für Handlungssicherheit,
- sorgt für Rollenklarheit (z.B. Kolleg:innen der beschuldigten Person können nicht zugleich Kolleg:innen und Seelsorger:innen der betroffenen Person sein; die Superintendentin bzw. der Superintendent ist Dienstvorgesetzte(r) und nicht Seelsorger:in der betroffenen Person),

[11] https://cdn.max-e5.info/damfiles/default/praevention-lkh/Im_Krisenfall/Rundverfuuml-gung-G--1-2024---Anlage-1-Interventionsplan-Teil-1-final.pdf-c234a5eb5d21d197f70a59e187fc9052.pdf

- enthält ergänzende Hinweise, z.B. externe Ansprechpersonen, Umgang mit Angehörigen etc.,
- wird regelmäßig überprüft.

Gegebenenfalls bezieht der Superintendent auch eine externe Fachstelle, z.B. von der Kommune, oder auch die Polizei ein.

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 die Polizei und (Fach-) Beratungsstelle sowie die Fachkraft nach SGB VIII §8a hinzuziehen.

Ggf. und nach Absprache im Krisenstab: Begleitung der Betroffenen, der Täter:innen, der Mitarbeitenden, der Angehörigen, des Umfelds usw.

10.2. Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst (siehe Anhang Nr. 18 auf S. 29). Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich der Landeskirche vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

11. Aufarbeitung[12]

Sobald sich ein Verdachtsfall bestätigt hat, beginnt der Aufarbeitungsprozess. Er 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,

---

[12] Vgl. Schutzkonzept des Kirchenkreises Stolzenau-Loccum, S. 10ff.

- 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- oder 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. Schritte für die Rehabilitation

1. Die Fachstelle der Landeskirche ist durch den Superintendenten bzw. Leitung der Kirchengemeinde oder der Einrichtung darüber zu informieren, dass sich der Verdacht nicht erhärtet hat und das Verfahren einzustellen ist.
2. Die Leitung hat, ggf. begleitet durch eine Moderation, mit der beschuldigten und der meldenden Person darüber zu sprechen, warum nun ein Rehabilitationsverfahren eigeleitet wird.

3. Die Leitung unterstützt die zu Unrecht beschuldigte Person, evtl. begleitet durch die Mitarbeitendenvertretung, auf dem Weg zurück in den Arbeitsalltag und bietet dabei ein Coaching oder das an, was die Person dazu braucht.
4. Die Leitung spricht mit dem Team, dem die zu Unrecht beschuldigte Person angehört, und evtl. anderen über die Rehabilitation, was ggf. durch Supervision begleitet wird. Dabei ist sorgfältig abzuwägen, was vertraulich bleiben soll.
5. Im Einzelfall informiert die Leitung darüber auch die Regionalbischöfin bzw. den Regionalbischof und andere kirchenleitende Institutionen.
6. Die Leitung informiert ggf. die gesamte Kirchengemeinde oder Einrichtung sowie – in Rücksprache mit der Landeskirche – die Presse über den Abschluss des Verfahrens und die Rehabilitation.
7. Die Leitung löscht die Dokumentation der Angelegenheit aus der Personalakte oder veranlasst die Löschung.
8. Die Leitung überarbeitet ggf. das Schutzkonzept.

13. Ausblick[13]

Nach der Veröffentlichung des Schutzkonzeptes wird dieses und die dazugehörenden Anlagen regelmäßig überprüft und ggf. aktualisiert:

Zur Evaluation wird ein fünfjähriger Überprüfungszeitraum verabredet. Im Jahre 2029 erfolgen ein Zwischenbericht der Beauftragten zum Stand der Schulungen und der Umsetzung des Schutzkonzeptes vor Ort und ein Bericht in der KKS zu den Erfahrungen in der Umsetzung des Schutzkonzeptes.

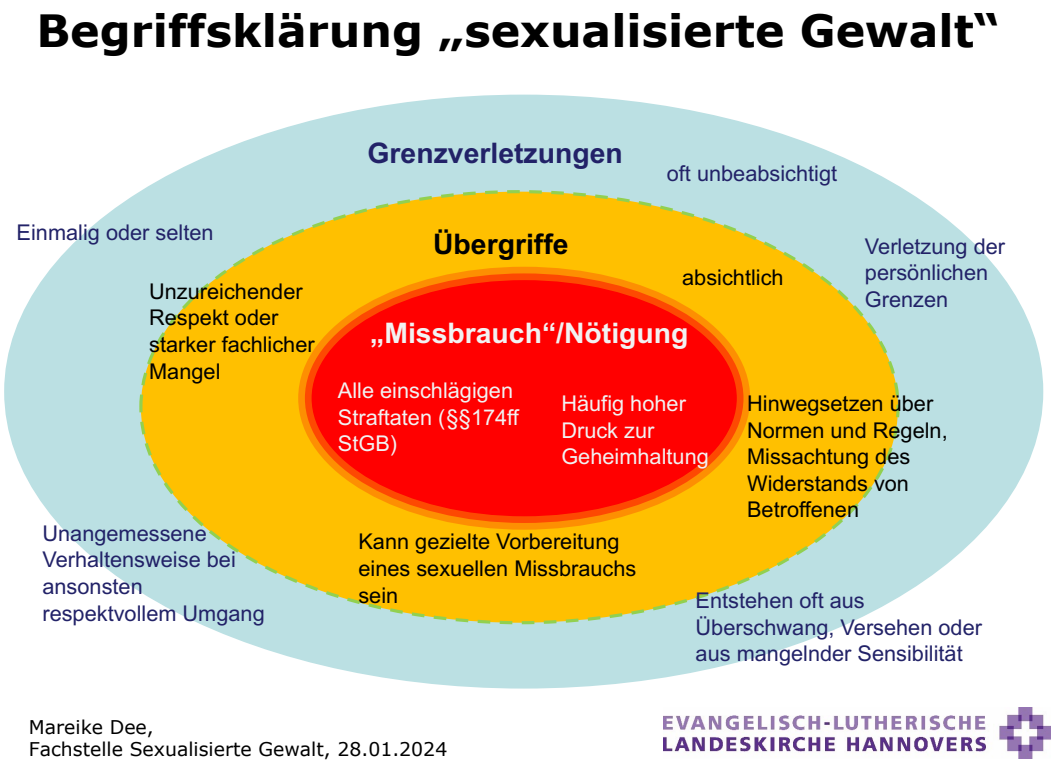
Der Kirchenvorstand verpflichtet sich, am Beginn jeder neuen Legislaturperiode erneut das zu dem Zeitpunkt bestehende Schutzkonzept zu unterschreiben und notwendige Schulungen zu absolvieren. Grundsätzlich gilt, dass die Risikoanalyse und das Schutzkonzept den Bedürfnissen und Bedingungen entsprechend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

Alle 5 Jahre werden die erweiterten Führungszeugnisse sowie die Selbstverpflichtungen erneuert und die Schulungen wiederholt, was die Superintendentur mit der Instanz, die die Personalakte führt, überprüft.

[13] Vgl. Schutzkonzept des Kirchenkreises Stolzenau-Loccum, S. 13.

Anhang :

1. Begriffsdefinitionen[14]



1.1. 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.“ [15] 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‘

[14] Vgl. Schutzkonzept des Kirchenkreises Stolzenau-Loccum, S. 5ff.

[15] Zit. Diekmann, Detlef / Dietzfelbinger, Daniel / Kühnbaum-Schmidt, Kristina / Meyns, Christoph: Führen und Leiten in der Kirche. Ein Handbuch für die Praxis, Göttingen 2022, S. 357.

möglich wäre. Gebrauch kann aber prinzipiell nur von Sachen oder Situationen gemacht werden – unter keinen Umständen von Menschen."[16]

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

Nach dieser Richtlinie ist eine Verhaltensweise [ein Fall von] sexualisierter 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."[17]

1.2. 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 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

[16] Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben: Prävention und Intervention: Arbeitshilfe der EKD für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, S. 11.

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

- 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

1.3. 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)

2. Sprachleitfaden zum Thema sexualisierte Gewalt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)

2.1. Wichtige Begriffe

2.1.1. Sexualisierte Gewalt

- Gewaltform, bei der Sexualität instrumentalisiert wird, um Macht auszuüben
- umfasst Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen
- Der Begriff wird für den evangelischen Kontext in der Gewaltschutzrichtlinie (Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) in §2 definiert.
- Das Wort „Missbrauch" kann im juristischen Kontext verwendet werden.

2.1.2. Betroffene:r / betroffene Person

Es handelt sich um die bevorzugte Eigenbezeichnung.

- Achtung: Bitte das Wort „Opfer" vermeiden!

- Nicht gemeint sind alle von der Situation betroffenen Menschen, z.B. Täter:innen, Zeug:innen etc.
- Besser als „Betroffene" ist „betroffene Person", da die Erfahrung sexualisierter Gewalt hier nicht als das zentrale Merkmal der Person postuliert wird.

2.1.3. Täter:in

- Rechtlich ist ein:e Täter:in eine verurteilte Person.
- Dieser Begriff sollte nur im Falle einer rechtskräftigen Verurteilung verwendet werden. Andernfalls verwenden Sie bitte die Formulierung „beschuldigte Person".
- Der Begriff wird auch verwendet, wenn es sich nicht um eine bestimmte Person / einen bestimmten Fall handelt z.B. „In 96% der Fälle sind Täter:in und betroffene Person einander aus dem sozialen Nahraum bekannt."

2.1.4. Beschuldigte Person

- Eine Person, der eine Tat vorgeworfen wird.
- Rechtlich gesehen ist es eine Person, gegen die ermittelt wird.

2.1.5. Beteiligungsforum

- Langform: Beteiligungsforum Sexualisierte Gewalt der EKD.
- Bitte keine anders lautenden Begriffe verwenden (Betroffenenforum, Betroffenenbeirat, Beteiligtenforum, etc...).

2.1.6. Anerkennungsleistung

- Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts.
- Nicht die Begriffe Schmerzensgeld oder Schadensersatz etc. verwenden.

2.1.7. Aufarbeitung

- Individuelle Aufarbeitung ist bezogen auf bestimmte Personen/Fälle. Individuelle Aufarbeitung braucht ein institutionelles Gegenüber.
- Institutionelle Aufarbeitung ist bezogen auf Fälle im Kontext einer Institution. Sie stellt einen Prozess dar, der Ursachen, Ausmaß und Folgen sexualisierter Gewalt benennt und untersucht.
- Wissenschaftliche Aufarbeitung: wissenschaftliche Untersuchung bestimmter Fälle / institutioneller Kontexte.
- ForuM ist Teil der wissenschaftlichen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im Kontext der evangelischen Kirche und Diakonie, die wissenschaftliche Aufarbeitung ist Teil der institutionellen Aufarbeitung.

2.2. Begriff, die nicht verwendet werden sollten

2.2.1. Missbrauch

- Stattdessen „sexualisierte Gewalt"
- Unpassend, da ein legitimer Gebrauch impliziert wird
- „Sexueller Missbrauch" als strafrechtlicher Begriff kann in diesem Kontext verwendet werden, z.B. §176 StGB: Sexueller Missbrauch von Kindern

2.2.2. Opfer

- Stattdessen „betroffene Person"
- Der Begriff „Opfer" wird von vielen betroffenen Personen abgelehnt

2.2.3. Einzelfallrhetorik

- Es handelt sich nicht nur um Einzelfälle.
- Wird als Herunterspielen des Problems wahrgenommen

2.2.4. „Wir stehen am Anfang, das war der erste Schritt, wir lernen"

- An dem Thema wird bereits seit über zehn Jahren intensiv in Kirche und Diakonie gearbeitet (siehe Informationspapier)
- Stattdessen sollte der Schutz vor und die Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt als kirchliche Daueraufgabe begriffen und kommuniziert werden.

2.2.5. Keine Ablenkungsmanöver

Lenken Sie den Fokus nicht auf andere Kontexte wie zum Beispiel andere gesellschaftliche Gruppierungen (katholische Kirche, Sportvereine, Schulen und Kitas etc.). Denn das könnte als Ablenkungsmanöver von der eigenen institutionellen Verantwortung wahrgenommen werden, auch wenn es so nicht gemeint ist. Stellen Sie also bitte keine Vergleiche an, sondern unterstreichen Sie den eigenen Kontext – etwa mit dem Verweis auf spezifische Risikofaktoren innerhalb der evangelischen Kirche aber auch auf Konzepte und Maßnahmen (z. B. Beteiligungsforum).

3. Checkliste

Folgende Checklisten sollen in den Gemeinden und Einrichtungen bei den regelmäßigen Wiedervorlagen helfen, Risiken zu minimieren und für die Thematik zu sensibilisieren. Sie dienen dem internen Gebrauch und sind gleichzeitig Grundlage für eine Rückmeldung an den Kirchenkreis, der eine solche stetig einfordert, dann aber auch Hilfestellung bei der Minimierung der Risiken anbieten kann. Zur Unterzeichnung des Schutzkonzeptes durch die einzelnen gehört auch die Verpflichtung, die Checklisten immer wieder als Hilfestellung in den Blick zu nehmen.

a) Personalverantwortung und Strukturen (beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende)

	Ja	Nein	Bis … geklärt / teilweise
Liegt ein Schutzkonzept zur sexualisierten Gewalt vor?	X		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	X		
Sind in Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?			Kirchenamt
Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt" bei Projektplanungen im Team aufgenommen?	X		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?	X		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?	X		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pastor:innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Kirchenvorsteher:innen) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt"?	X		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt"?	X		
Sind Infomaterialien sowie die Präventions-Website der Landeskirche bekannt?	X		
Sind Zuständigkeiten verlässlich und klar geregelt?	X		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über das Schutzkonzept des Kirchenkreises informiert?			Nichtzutreffend
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?	X		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	X		
Hat der Schutz der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität?	X		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?			Nichtzutreffend

Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	X		
Gibt es in der Einrichtung Social-Media-Guidelines? Absprachen über den Umgang mit den sozialen Medien?			Nichtzutreffend
Gibt es Regelungen bei unbegründeten Verdächtigungen? (Rehabilitation)	X		

b) Gemeinde/Einrichtung: Mit welchen Kinder- und Jugendgruppen/ Schutzbefohlenen wir arbeiten:

Angebot	Ja	Nein
Krabbelgruppe	X	
Kinderkirche	X	
Kinderbibelwoche		X
Kinder-/Jugendchor		X
Kinder/Jugendorchester		X
Jugendkirche		X
Konfirmandengruppen	X	
Hausaufgabenhilfe		X
Kindergruppen		X
Jugendgruppen		X
Erwachsenengruppen		X
Teamer:innentreffen	X	
Hauskreise		X

Angebot	**Ja**	**Nein**
Kinderfreizeiten		X
Jugendfreizeiten		X
Familienfreizeiten		X
Projekte (z. B. Taizé, Kirchentag)		X
Finden Übernachtungen statt?		X
Gibt es Situationen in privaten Wohnungen (Hausbesuche und Hauskreise)?		X
Gibt es Transportsituationen?		X
Schulungen		X

Sitzungen		X
Offene Arbeit		X

c) Gemeinde/Einrichtung: Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf

Zielgruppen/Personen	Ja	Nein
Kinder unter 3/6 Jahren	X	
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		X
Kinder/Jugendliche mit Behinderung / Beeinträchtigung		X
Erwachsene mit Behinderung / Beeinträchtigung		X
Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrung		X
Mitarbeitende im Abhängigkeitsverhältnis		X
Pflegebedürftige Menschen		X
Menschen in Notsituationen		X

In der Krabbelgruppe sind immer die Mütter anwesend, insoweit wird hier kein Problem gesehen.

In der Kinderkirche gilt ein Vier-Augen-Prinzip.

In der Konfirmandengruppe und bei den Teamer*innentreffen wird grundsätzlich im Gruppenrahmen gehandelt sodass keine schwierige Situation eintreten kann.

d) Räumlichkeiten

Art der Räume	
Büroräume	Ja
Wartebereich	Ja
Archiv / Abstellkammer / Materiallager / Garage / Schuppen	Nein
Flure	Ja
Toiletten	Ja
Küche	Ja
Sozialraum	Nein
Gruppenräume / Besprechungsräume	Ja
Keller / Dachboden	Nein
Werkstatt	Nein
Mitnutzung von Räumlichkeiten Anderer (z.B. Gemeindehaus)	Nein
Nutzen Andere (z.B. externe Gruppen) unserer Räumlichkeiten?	Ja
Privaträume	nein

Innenräume	ja	nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller oder Dachböden)?	**X**	
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?	X	
Ist der Toilettenbereich einsehbar (z.B. auch durch Fenster oder Spiegel)?		X
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert"?		X
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?	X	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?	X	
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	X	
Gibt es eine Notrufmöglichkeit?		X

Ist die Schlüsselübergabe geregelt und transparent?	X	
Ist die Schlüsselnutzung an eine Funktion gebunden?	X	
Gibt es einen Belegungsplan und gibt es die Möglichkeit, Randzeiten unbemerkt zu nutzen?	X	X
Sind Besucher:innen unbeaufsichtigt (z.B. im Wartebereich)?		X
Sind Mitarbeitende allein vor Ort?	X	
Können Personen das Gebäude unbeaufsichtigt betreten?	X	

Außenbereich	**ja**	**nein**
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	**X**	
Ist das Grundstück von außen einsehbar?	X	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn, ...)?	X	
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	X	
Können Personen das Gelände unbeaufsichtigt betreten?	X	
Sind Besucher:innen unbeaufsichtigt auf dem Gelände?	X	
Ist das Gelände ausreichend beleuchtet bzw. mit Bewegungsmeldern ausgestattet?		X

Insgesamt wird in der räumlichen Situation innerhalb wie außerhalb der Gebäude kein erhöhtes Risiko für das Eintreten einer kritischen Situation gesehen.

e) Zugänglichkeit der Informationen

	Ja	Nein	Geklärt bis
Das Schutzkonzept der Einrichtung ist zugänglich und bekannt?	X		
Werden Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte über Maßnahmen des Kindesschutzes informiert?	X		
Sind oben genannte Gruppen an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes beteiligt?		X	
Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden? Ist die Ansprechperson bekannt?	X		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?	X		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, einfache Sprache, kultur- und geschlechtssensibel etc.)?	X		
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	X		
Gibt es vertraute, unabhängige, neutrale, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	X		

Alle erforderlichen Informationen sind zugänglich und bekannt.

f) Kultur der Organisation

Wie sieht die Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen aus?
Wie werden Fehler wahrgenommen als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern (Fehlerkultur)?
Wo sind Möglichkeiten, direkt miteinander zu reden (statt übereinander)?
Wie wird mit aufkommenden Gerüchten umgegangen?
Wie wird mit Hierarchien (offenen und verdeckten) umgegangen?

Insgesamt ist die Kultur der Organisation mit sehr gut zu bewerten und bringt keine Probleme im Hinblick auf eine Gefährdung Schutzbefohlener.

4. Beschwerdemanagement – Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde[18]

Dieser Meldebogen sollte leicht auffindbar auf der Homepage des Kirchenkreises eingestellt werden und im Gemeindehaus mit entsprechenden Briefumschlägen ausliegen, auf denen mögliche Adressaten angekreuzt werden können, wo der Brief abgegeben werden kann, zum Beispiel beim Pfarramt, beim Kirchenvorstandsvorsitz, im Kirchenbüro oder beim Kirchenkreis. Die Kirchengemeinde benennt ein Beschwerdemanagementteam, das sich dann um die Beschwerde kümmert.

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Hilfesuchende und Mitarbeitende, mit diesem Bogen werden Eure/Ihre Meldungen an

.. ..

Vorname, Name

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen oder zu mailen.

.. ..

Datum, Ort Name

Kontaktmöglichkeit zu Euch/Ihnen:

.. ..

Anschrift

.. ..

E-Mail, Telefon

Situation:

.. ..

.. ..

.. ..

.. ..

[18] Vgl. im Schutzkonzept des Kirchenkreises Ronnenberg den Anhang A7.

Anliegen (bitte ankreuzen)

	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird.
	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.
	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen.
	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit den Konfliktpartner:innen.
	Ich möchte…

5. Muster für ein Beschwerdeprotokoll

1. Wer nimmt die Beschwerde auf?

_____

2. Wann wird die Beschwerde aufgenommen?

_____

3. Wie wird die Beschwerde aufgenommen? Z.B. per Telefon, im Gespräch o.ä.

_____

4. Wer beschwert sich?

_____

5. Über wen gibt es Grund zur Beschwerde?

_____

6. Was ist vorgefallen? Wie war die Situation?

_____

_____

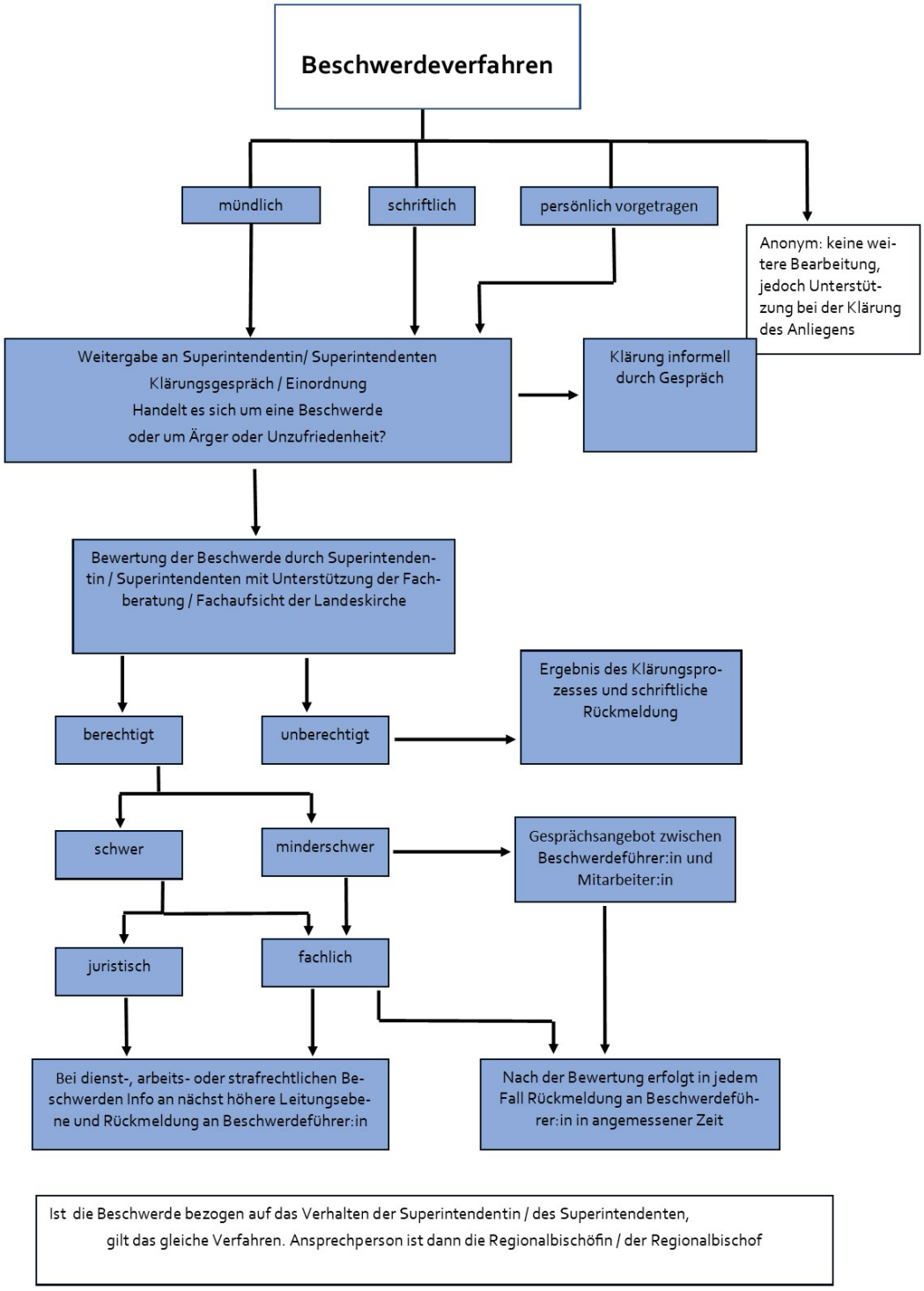
_____

_____

5. Ist der Krisenplan aktiviert, so dass die Superintendentur übernimmt? _____

Das Weitere regelt der Krisenplan (siehe Schutzkonzept Anhang 7)

6. Beschwerdeverfahren - Übersicht



7.

8. Krisen- und Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Ein Verdacht steht im Raum.
Wenn jemand eine Vermutung hat, gilt Folgendes:

- Zuhören
- Glauben schenken
- ernst nehmen
- Notizen anfertigen und sicher aufbewahren

- Person des Vertrauens einbeziehen
- Fachberatung einholen
- nichts auf eigene Faust unternehmen
- keine direkte Konfrontation des/ der Beschuldigten mit der Vermutung
- keine eigenen Ermittlungen

Wer davon zuerst erfährt, informiert den Superintendenten
(Tel. 0151 70 66 04 01)
Der Superintendent übernimmt die Plausibilitätsprüfung
(ggf. mit Krisenstab)
und informiert ggf. die Landeskirche (nach landeskirchlichem Krisenplan).

Ein Krisenstab wird gebildet:
Superintendentin, Mitglied der Steuerungsgruppe, ggf. Fachkraft Kinderschutz, Verantwortliche:r in der betroffenen Einrichtung /Gruppe, Öffentlichkeitsbeauftragte des Kirchenkreises

Superintendent / Krisenstab

- organisiert Kontakt mit Betroffenen, Beschuldigten, Zeug:innen
- Richtet ggf. eine Hotline ein
- organisiert die interne Öffentlichkeitsarbeit

Das Landeskirchenamt (LKA)

- hält den Kontakt zur Staatsanwaltschaft
- organisiert die externe Öffentlichkeits- und Pressearbeit

Die nächsten Schritte und Folgen:

Unbegründete Vermutung

- Einstellung
- Kommunikation zur Rehabilitation

Vermutung

- Information der beschuldigten Person (LKA- oder KA-Leitung)
- Information der betroffenen Person / Sorgeberechtigten
- Information der Leitungsgremien
- Unterstützungsangebote an Betroffene, Beschuldigte, Team, Leitung

Erhärtung der Vermutung

- Überprüfung der Möglichkeit der Strafanzeige durch KK / Betroffene
- Unterstützung der Strafverfolgungsbehörde durch LKA
- Einleitung Kündigungsverfahren
- Absprache mit Pressestelle zur öffentlichen Darstellung
- Beurlaubung

9. Verhaltenskodex in der Evangelisch-lutherische Gesamtkirchengemeinde Bordenau-Poggenhagen

Als Alternative zum Teamvertrag, der in der Evangelischen Jugend üblicherweise verwendet wird (https://www.ejh.de/grundsaetzliches/kindeswohl/teamvertrag), bietet sich folgender Verhaltenskodex an:

Das kirchliche Leben in der Evangelisch-lutherischen Gesamtkirchengemeinde Bordenau-Poggenhagen wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, die alle als Ebenbilder Gottes geschaffen wurden.[19] Dies verpflichtet uns dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung, insbesondere auch in Bezug auf ihre sexuelle Selbstbestimmung, entgegenzubringen. Wo wir in dieser Weise das in uns gesetzte Vertrauen achten und verantwortungsvoll damit umgehen, stärken wir bei den Menschen, die sich uns öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, ins Gegenüber und das Vertrauen in Gott.

Unsere leitenden Prinzipien in der Arbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind:

- Null Toleranz gegenüber den Taten,
- Unterstützung für Betroffene und
- Transparenz bei der Aufarbeitung.

Dies prägt unsere Haltung gegenüber allen Menschen, denen wir in unserer Arbeit begegnen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen und gegenüber volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen (auch Auszubildende und Praktikant:innen) unter Mitarbeitenden sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen (im Folgenden auch Schutzbefohlene genannt).

a) Achtung und Respekt der Würde jedes einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit jedes einzelnen Menschen.

b) 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 und Schutzbefohlenen sowie Mitarbeitenden. 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

[19] Vgl. Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers v. 16-05.2019, § 2.

unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall mit begründetem Verdacht wird bei der landeskirchlichen Meldestelle[20] gemeldet.

c) Hinzuziehen von Unterstützung

Wenn ein Kind, Jugendlicher, Erwachsener im Abhängigkeitsverhältnis oder Schutzbefohlener Hilfe benötigt, suchen wir als Mitarbeiter:innen das Gespräch mit einer Fachkraft zu diesem Thema. Die Vorgehensweise und die Ansprechpartner:innen sind für den Kirchenkreis geklärt und kommuniziert.

d) Selbstreflexion

In unserer Rolle und Funktion als Mitarbeitende in der Evangelisch-lutherische Gesamtkirchengemeinde Bordenau-Poggenhagen 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.

e) Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie Mitarbeitenden. Wir beachten das Abstands- und Abstinenzgebot.

f) Position beziehen

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

g) Qualifizierte Mitarbeitende

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende. Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeitenden beinhalten.

h) 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.

i) 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.

---

[20] Fachstelle Sexualisierte Gewalt: www.praevention.landeskirche-hannover.de/ ,Tel.: 0511-1241.

j) 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.

k) 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 ehrenamtlich und beruflich Tätigen.

10. Selbstverpflichtungserklärung[21]

Name, Vorname: .....

Anschrift: .....

Geburtsdatum: .....

Die Arbeit der Evangelisch-lutherischen Gesamtkirchengemeinde Bordenau-Poggenhagen insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutz- befohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des

[21] Vgl. Schutzkonzept des Kirchenkreises Ronnenberg, Anhang S. 6of.

Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren, und ich kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der weiteren Schritte beraten lassen.

6. Ich beziehe aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexualisierter Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z. B. Mobbing, Ausgrenzung)
7. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzepts meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Ver- dacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
8. Wenn ein Kind, Jugendlicher und andere Schutzbefohlene Hilfe benötigt, suche ich als ehrenamtliche/r Mitarbeiter*in das Gespräch mit einem*einer beruflichen Mitarbeiter*in unseres Trägers. Die Vorgehensweise und die potentiellen Ansprechpartner*innen sind im Krisen-/Interventionsplan des Kirchenkreises geklärt und kommuniziert.
9. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
10. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person, bzw. die verantwortliche Person für dieses Arbeitsfeld.
11. Bei regelmäßiger Mitarbeit als über 18-jährige Person verpflichte ich mich, alle fünf Jahre ein kostenloses erweitertes Führungszeugnis zu beantragen und der verantwortlichen Person des Trägers zur Einsicht vorzulegen.

Ort, Datum Unterschrift

11. Weitere Informationen / Adressen / Kontaktdaten

HELP Telefon 0800-5040112, www.anlaufstelle.help. Unabhängige Informationsstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie.

Fachstelle Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers (https://www.praevention.landeskirche-hannovers.de/)

Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos. Jede(r) einzelne hilft bereits bei der Verhinderung von Gewalt mit, wenn Schutzbefohlene aus Gemeinden und Einrichtungen, die selbst betroffen sind, oder Angehörige, die sich Sorgen machen, an eine geeignete Fachberatungsstelle vermittelt werden.

Regional

AMANDA e.V. Frauen-Therapie- und Beratungszentrum, Roscherstraße 12, 30161 Hannover, Tel. 0511 . 88 59 70 mail@amanda-ev.de

Anstoß Beratungsstelle, Ilse-Ter-Meer-Weg 7, 30449 Hannover, Tel. 0511 . 123 589 11 anstoss@maennerbuero-hannover.de

AWO Frauenberatung Barsinghausen, Marktstraße 33, 30890 Barsinghausen, Tel. 05105 . 66 13 550 frauenberatung.barsinghausen@awo-hannover.de

AWO Frauenberatung Garbsen, Planetenring 10, 30823 Garbsen, Tel. 0152 . 09 89 56 71 frauenberatung.seelzegarbsen@awo-hannover.de

AWO Frauenhaus der Region, Postfach 810601, 30506 Hannover, Tel. 0511 . 221 102

BASTA – Mädchen- und Frauenberatungszentrum e.V. Enzer Straße 22a, 31655 Stadthagen, Tel. 05721 . 91 048

Beratungsstellen für Frauen und Mädchen in GEHRDEN: Steinweg 17-19, Tel. 0511 . 431 531

Beratungsstellen für Frauen und Mädchen in WENNIGSEN: Hauptstraße 1-2, Tel. 0511 . 431 531

Beratungsstellen für Frauen und Mädchen in EMPELDE und RONNENBERG: Stille Straße 8 in Ronnenberg, Tel. 0511 . 431 531, frauenzentrum@ronnenberg.de

Beratungsstellen für Frauen und Mädchen in NEUSTADT: Leinstraße 34a, 31535 Neustadt am Rbg., 05032-7898

Beratungsstellen für Frauen und Mädchen in WUNSTORF: Am Alten Markt 4, 31515 Wunstorf,05031-779477

Beratungsstellen für Frauen und Mädchen in NIENBURG: Von-Philipsborn-Str. 2a, 31582 Nienburg, 05021-61163

Bestärkungsstelle – Beratung für Frauen bei häuslicher Gewalt, Bödekerstraße 65, 30161 Hannover, Tel. 0511 . 39 48 177 bestaerkungsstelle@btz-hannover.de

BISS - Verbund Region Hannover

AWO Koordinierungs- und Beratungsstelle bei häuslicher Gewalt Deisterstraße 85 A, 30449 Hannover, Tel. 0511 . 219 78 192 gewaltschutz@awo-hannover.de

BISS - Interventions-/Koordinierungsstelle bei häuslicher Gewalt Landeshauptstadt Hannover, Marienstraße 61, 30171 Hannover, Tel. 0511 . 39 45 461 info@biss-hannover.de

BISS - Ophelia Beratungszentrum für Frauen und Mädchen mit Gewalterfahrung e.V., Kastanienallee 10, 30851 Langenhagen, Tel. 0511 . 72 40 505 info@ophelia-beratungszentrum.de

DONNA-CLARA Beratungsstelle für Frauen und Mädchen in Gewaltsituationen e.V. im Frauenhaus Laatzen, Hildesheimer Straße 85, 30880 Laatzen, Tel. 0511 . 89 88 58 20 info@frauenzentrum-laatzen.de

Frauenberatung für Betroffene von Gewalt und krisenhaften Lebenssituationen e.V., Marienstraße 61, 30171 Hannover, Tel. 0511 . 32 32 33 info@frauenberatung-hannover.de

Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e.V. Postfach 20 05, 30020 Hannover, Tel. 0511 . 66 44 77 info@frauenhaus-hannover.org

Frauen- und Kinderschutzhaus HANNOVER Marienstraße 61, 30171 Hannover, Tel. 0511 . 69 86 46 info@frauenschutzhaus-hannover.de

Frauenhaus24 – Sofortaufnahme für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder Postfach 20 05, 30020 Hannover, Tel. 0800 . 770 8077 info@frauenhaus24hannover.de

Frauentreffpunkt Hannover – Anlauf- und Beratungsstelle, Jakobistraße 2, 30163 Hannover, Tel. 0511 - 33 21 41 info@frauentreffpunkt-hannover.de

Jugendberatung Hinterhaus – kostenfreie und anonyme Beratung für Jugendliche und junge Erwachsene, Alleinerziehende und junge Paare von 14 – 27 Jahren, Am Schneiderberg 19 a, 30167 Hannover, Tel. 0511 . 70 33 77 kontakt@jugendberatunghinterhaus.de

Kinderschutz-Zentrum – Anlaufstellen speziell für Mädchen und weibliche Jugendliche, kostenlose Beratung und Hilfe, Tel. 0511 . 37 43 478, info@ksz-hannover.de

Mädchenhaus Komm, Engelbosteler Damm 87, 30167 Hannover, Tel. 0511 . 71 30 44 11 komm@maedchenhaus-hannover.de

Mädchen- und Frauenzentrum Garbsen e.V. Planetenring 10, 30823 Garbsen, Tel. 05137 . 12 22 21 info@frauenzentrum-garbsen.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, Rotermundstr. 27, 30165 Hannover, Tel. 0511 . 85 55 54 info@violetta-hannover.de

<u>Bundesweit</u>

Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen", www.hilfetelefon.de oder www.frauen-gegen-gewalt.de mit Tel. 08000 116 016 nennt Mädchen und Frauen Beratungsangebote in der Nähe

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch, www.hilfeportal-missbrauch.de, Tel. 0800 2255530. Das Hilfetelefon des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs ist eine bundesweite kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte – auch für Fragen der Prävention.

Kinderschutzgruppen www.dgkim.de/kinderschutzgruppen.de. Kinderschutzgruppen sind interdisziplinäre Anlaufstellen in Kliniken für Patient*innen sowie medizinische Fachkräfte, Pädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Jugendamtsmitarbeiter*innen und alle anderen, die einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nachgehen.

Die Kinderschutzzentren 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 ist 24 Stunden erreichbar

„Nummer gegen Kummer", Kinder- und Jugendtelefon: 116 111, Elterntelefon: 0800 – 111 0 550.

Anonyme (Lebens-)beratung per Telefon oder Mail für Kinder, Jugendliche und Eltern über Sexualität, Partnerschaft, Stress mit Eltern, Schulprobleme, Gewalt

Wildwasser Kreis Groß-Gerau e.V. – Verein gegen sexuellen Missbrauch www.wildwasser.de, info@wildwasser.de,

Beratung auch in mehreren Sprachen:

Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt www.zartbitter.de, Kontakt- und Informationsstelle für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachpersonal

Informationsplattformen

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) www.bzga.de, Informationsforum zum Thema Sexualaufklärung und Informationen für Jugendliche, die Fragen zur Sexualität haben, Zugang ohne Registrierung

sextra – Onlineberatung der pro familia www.profamilia.sextra.de, Informationen zu Liebe, Freundschaft, Sexualität

Sex und so – Online-Beratung der pro familia www. sexundso.de, Sexualberatung und Sexualpädagogik

Was geht zu weit?, www.was-geht-zu-weit.de, Projekt der Hochschule Fulda und der Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen, das zu den Themen Dating, Liebe, Grenzen und zum respektvollen Umgang miteinander informiert