

Schutzkonzept

der Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen

SO SCHÜTZEN WIR SCHUTZBEFOHLENE IN UNSEREN KIRCHENGEMEINDEN SOWIE IN UNSEREN GRUPPEN UND KREISEN

Vorwort

Wir möchten, dass die Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen ein sicherer Ort ist, an dem Menschen respektvoll und gewaltfrei miteinander umgehen.

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt nimmt die Kirchengemeinde ihre Verantwortung sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch die Schutzbefohlenen in ihren Gruppen und Einrichtungen wahr und signalisiert damit ihre „Null-Toleranz-Grenze“. Das hier vorliegende Schutzkonzept fußt auf dem Beschluss der Kirchenkreissynode am 24.05.2022, diesen Prozess zu beginnen und bis zum 31.12.2024 abzuschließen. Die Landeskirche Hannovers hat entschieden, diese Frist auf den 31.12.2025 auszuweiten. Der Kirchenvorstand unserer Gemeinde hat am 27.2.2025 das vorliegende Schutzkonzept beschlossen. Änderungen wurden am 9.12.2025 beschlossen.

Dem Schutzkonzept zur Vermeidung sexualisierter Gewalt 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 2021 zugrunde. Danach sind der Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden, Regionen und Einrichtungen dazu angehalten, ein jeweiliges Schutzkonzept zu erstellen.

Das Schutzkonzept sieht vor, dass auf kirchenkreisweiter Ebene Schulungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und zur Sensibilisierung für das Thema durchgeführt werden. Eine Risikoanalyse ist von uns erstellt worden, die fortlaufend aktualisiert wird. Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unmittelbar mit Schutzbefohlenen in ihrer Arbeit in Kontakt stehen, wird gesprochen und mit ihnen ein Einvernehmen und Einverständnis zum Leitbild und zum Schutzkonzept der Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen erzielt.

Schulungen und lokale Diskussionsvorgänge sind in diesem Sinn bereits vorbeugende Maßnahmen, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Übergriffen und Grenzverletzungen kommt. Sie informieren in aller notwendigen Breite über den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schaffen Strukturen, die alle Mitglieder der Gemeinde erreichen. Durch breit angelegte Informationen, Öffentlichkeitsarbeit, Schulung und Sensibilisierung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen entsteht eine transparente Kultur

der Achtsamkeit, die die Sprachfähigkeit fördert und Übergriffe jedweder Art auszuschließen hilft.

1. Ziele

Grundsätzliches Ziel des Schutzkonzeptes ist es, sexualisierte Gewalt in der Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen zu unterbinden und weitestgehend unmöglich zu machen.

Folgende Punkte verstärken diese Bemühungen, um auf das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt konsequent, verantwortlich und zukunftsorientiert 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.
- Das Schutzkonzept mit Risikoanalyse hilft vor Ort, die Risiken der Grenzverletzung jedweder Art zu minimieren.
- Durch die breite Debatte und die vertiefende Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen kirchlichen Handelns wird der Zugang von Tätern und Täterinnen in die entsprechenden Handlungsfelder erschwert.
- Es sollen darüber hinaus Beschwerdewege und kompetente Unterstützungen für Betroffene bereitgestellt und den lokalen Ebenen Informationen und Beratungshilfen zur Verfügung gestellt werden.

2. Inhalte

2. 1 Leitbild

Die Arbeit der Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen wird getragen von der christlichen Einsicht in die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen, geschaffen als Ebenbild Gottes. Dies verpflichtet die Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen dazu, konsequent für die Rechte und das Leben von Menschen einzutreten und ihnen Respekt und Achtung in allen Lebensbereichen entgegenzubringen. Die sexuelle Selbstbestimmung ist davon ein sehr wichtiger Teil.

Daraus folgen die leitenden Prinzipien in der Arbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt:

- Keine Toleranz gegenüber den Taten

- Transparenz bei der Aufarbeitung
- Fürsorge und Hilfe für Betroffene (Opfer ebenso wie Beschuldigte) durch interne und externe Beratungsangebote

Dazu verpflichtet sich die Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen als Teil der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers verbindlich.

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen ist sich ihrer Verantwortung bewusst und handelt in ihrer Haltung gegenüber allen Menschen, denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeit begegnen: insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen, volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen und in Seelsorge- und Beratungssituationen (im folgenden auch Schutzbefohlene genannt).

Wo in dieser Weise das in die kirchlichen Handlungsbezüge gesetzte Vertrauen geachtet und verantwortungsvoll damit umgegangen wird, wird bei allen Menschen, die sich auf kirchliche Handlungsfelder einlassen und sich ihren kirchlichen Partnerinnen und Partnern gegenüber öffnen, das Vertrauen in die eigene Person, in ihr jeweiliges Gegenüber und in Gott gestärkt und gefördert.

2.2 Umgangs- und Verhaltenskodex

Aus dem vorangegangenen Leitbild und der beschriebenen Haltung, die Christen und Christinnen ihren Mitmenschen gegenüber einnehmen, ergeben sich grundsätzliche Regeln im Umgang miteinander.

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen beschließt folgenden Verhaltenskodex, der an den Teamvertrag und die Selbstverpflichtung der Landesjugendkammer vom 7. Juni 2009 angelehnt ist. Er gilt verbindlich für ehrenamtlich und beruflich Tätige:

1. Achtung und Respekt der Würde eines jeden einzelnen Menschen

Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Seelsorge- und Beratungssituationen, sowie gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen.

2. Position beziehen

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

3. Verantwortungsbewusster Umgang mit Nähe und Distanz

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

4. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

Hierfür entwickeln wir Konzepte für den Schutz vor sexualisierter Gewalt, die auch die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhalten. Das Thema wird in unserer Ausbildung regelmäßig bearbeitet und in Gremien besprochen.

5. Respektvoller Umgang im Team

Auch für die Zusammenarbeit in unserer Kirchengemeinde achten wir auf eine wertschätzende Haltung und beugen Situationen mit Machtgefälle vor. Wir achten das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sorgen für einen respektvollen Umgang miteinander und wahren die persönlichen Grenzen unserer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

6. 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 insbesondere Betroffene an der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt beteiligt. Ebenso nehmen wir unsere Fürsorgepflicht gegenüber Beschuldigten wahr und sorgen für Rehabilitation, wo es die Situation erfordert.

7. Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen

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

3. Beschluss

Der Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling stellt am 9. Mai 2023 in der Sitzung der Kirchenkreissynode das vorliegende Schutzkonzept vor, bearbeitet Rückfragen und Veränderungsvorschläge und beschließt dieses Konzept in seiner Sitzung am 28. September 2023.

Es beinhaltet strukturelle, präventive und pädagogische Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aller im Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling vertretenen Gemeinden und angegliederten Einrichtungen und Organisationen.

In Anlehnung an das Schutzkonzept des Kirchenkreises beschließt der Kirchenvorstand der Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen in seiner Sitzung vom 27.2.2025 das vorliegende Schutzkonzept. Änderungen unter 5.3. wurden am 9.12.2025 beschlossen.

Mit dem Schutzkonzept zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt verpflichtet sich die Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen zur Einweisung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die hiermit vorliegende Gesamthematik und zur Erstellung einer Risikoanalyse für die Gemeinde und ihre Gruppen.

Die Kirchengemeinde verpflichtet sich ebenso zur Einholung von erweiterten Führungszeugnissen und zur Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes aller unmittelbar mit Schutzbefohlenen in beruflichem Kontakt stehenden Einzelpersonen.

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.

4. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist die Basis eines Schutzkonzepts und dient dazu, die besonders gefährdeten und sensiblen Bereiche im Umgang mit Schutzbefohlenen in unserer Gemeinde zu identifizieren. Sie sorgt für Sensibilisierung der ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und vollzieht sich partizipativ unter Einbeziehung ihrer Erfahrungen. Sie ist zudem eine Präventionsmaßnahme vor potenziellen Täterinnen und Tätern und zielt auf eine abschreckende Wirkung (Anlage 1) hin. Im Einzelnen besteht eine Risikoanalyse aus folgenden Bereichen:

- Identifikation des Risikos möglicher sexualisierter Gewalt: Betrachtung aller Felder und Bereiche
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein könnten: Einschätzung des Risikos
- Feststellung, welche Maßnahmen bereits zur Vermeidung sexualisierter Gewalt vorgenommen wurden
- Überlegung, welche Maßnahmen zur Minimierung des Risikos sexualisierter Gewalt notwendig sind
- Dokumentation der Analyse und ihrer Ergebnisse

5. Zum Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die für Personal verantwortlichen Mitarbeiter*innen nehmen eine wichtige Rolle für die Umsetzung des Schutzkonzeptes und für eine Kultur der Achtung ein.

Mitarbeiter*innengespräche werden in einem wertschätzenden Umgangston geführt. In Problemfällen kann der*die Mitarbeiter*in eine Person des Vertrauens zum Gespräch dazu bitten. Selbes gilt auch für den*die Vorgesetzte*n. Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen wird auf das Schutzkonzept hingewiesen. Dabei ist die Selbstverpflichtungserklärung unbedingt Gegenstand des Gespräches. Von allen Mitarbeiter*innen wird ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt.

Zum Wertschätzen gehört insbesondere bei Gesprächen von Vorgesetzten mit Teammitgliedern der Grundsatz, dass alle Gesprächsteilnehmer*innen jederzeit die Wahl haben, ihre Meinung einzubringen und auch die Möglichkeit haben, das Gespräch zu beenden.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach längeren Krankheiten wird in den dazu geführten Gesprächen gleichermaßen wertschätzender Umgang und Sensibilität für Übergriffigkeiten gewahrt.

5.1. Erweitertes Führungszeugnis

Um sowohl die bereits im Arbeits- und Dienstverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch alle neu hinzukommenden in das Schutzkonzept zu integrieren, werden in der Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen folgende Regelungen getroffen:

1. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Dies ist seit 2010 eine verpflichtende Einstellungsvoraussetzung, s. Rundverfügung G6 und G12 2010. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle 5 Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden.
2. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Einstellung vor 2010 erfolgte, fallen unter die Maßgabe, dass sie die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nachreichen. Diese Maßgabe steht unter dem Vorbehalt einer Prüfung (hier: Risikoanalyse vor Ort) und gilt mindestens für jene, die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind.
3. Gleiches gilt auch für alle neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen unserer Kirchengemeinde, die eine Gruppe leiten oder in ihr Verantwortung übernehmen. Auch hier regelt die Prüfung, sprich die Risikoanalyse vor Ort, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hiervon verpflichtend betroffen sind. Auf die gesetzlichen Bestimmungen, im Allgemeinen auf § 8a SGB III und im Besonderen auf § 72a, wird verwiesen.

5.2. Kenntnisnahme

1. Alle neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Kirchengemeinde, die eine Gruppe leiten oder in ihr Verantwortung übernehmen, unterschreiben bei Beginn Ihrer Einstellung oder Tätigkeit, dass sie das Schutzkonzept zur Kenntnis genommen haben (Anlage 2).

2. Alle anderen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Schutzkonzeptes in bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnissen tätig waren, nehmen das Schutzkonzept ebenfalls zur Kenntnis und quittieren den Empfang.

3. Den einzelnen Kirchengemeinden und Einrichtungen wird dringend empfohlen, diese Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes im Sinne einer Selbstverpflichtung (Anlage 3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Unterschrift vorzulegen, die ohne längeren Vorlauf in eine Betreuungssituation geraten.

5.3. Schulungen

Bis Dezember 2026 haben alle Haupt- und Ehrenamtlichen, die in den Gemeinden, Gremien und Gruppen der Kirchengemeinde tätig sind, an einer Grundschulung zur Thematik um sexualisierte Gewalt teilgenommen. Die Inhalte werden von der Landeskirche bestimmt und von der Landeskirche sowie von entsprechend geschulten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Kirchenkreisen durchgeführt.

Auffrischungsschulungen finden regelmäßig statt.

6. Definitionen

Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende / unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in professionellen Abhängigkeitsverhältnissen.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende, rassistische Bemerkungen)

Sexuelle Belästigung

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.

Die einfache Regel lautet: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahetritt oder nicht.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

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

Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter*in und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Täter*in und Opfer.

Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen beitragen sollen.

Der Begriff „sexueller Missbrauch“ wird heutzutage häufig durch den Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt, um deutlicher hervorzuheben, dass es sich hier um Gewalt und nicht um Sexualität handelt.

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)

7. Vorgehen bei Verdachtsfällen

7.1 Krisen/Handlungsplan

Bei einem Verdacht oder konkreten Hinweisen auf eine Grenzverletzung, eine sexuelle Belästigung oder einen sexuellen Missbrauch, die von einem*r ehren- oder hauptberuflichen Mitarbeiter*innen begangen wurden, muss der Krisen-/Handlungsplan (Anlage 4) befolgt werden. Weitere Informationen für Betroffene sind in der „Dienstvereinbarung Respekt“ aufgeführt (Anlage 8).

7.2. Dokumentation

Im Rahmen des Handlungsplans werden die notwendigen Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst (Anlage 5). Die Protokolle werden in einem geschützten Bereich vor Einsicht Dritter geschützt aufbewahrt.

7.3. Beschwerdemanagement

Den Betroffenen werden Möglichkeiten genannt sich institutionsintern an eine Beschwerdestelle (Anlage 8) zu wenden oder eine andere Möglichkeit zu wählen, um sich in ihrem Anliegen unterstützen zu lassen und Hilfe zu bekommen.

Für die Ev.-luth. Kirchengemeinde Dassensen-Wellersen gilt: Im Verdachtsfall wenden Sie sich bitte direkt an die Superintendentur oder an die „Anlaufstelle Respekt“:

Superintendentur Leine-Solling

Entenmarkt 2

37154 Northeim

Stephanie.vonlingen@evlka.de

Jan.vonLingen@evlka.de

Tel.: 05551- 911637, Mobil: 0151-44140555

Mitarbeitervertretung Leine-Solling

Bürgermeister-Peters-Str. 36

37154 Northeim

E-Mail: mav.leine-solling@evlka.de

Telefon: 05551-914543, Mobil: 0151-10500445

Gleichstellungsbeauftragte Ute Rübiger

Stiftplatz 9

37574 Einbeck

Email: gleichstellung.leine-solling@evlka.de

Tel.: [05561-1350](tel:05561-1350)

Schwerbehindertenbeauftragter Sönke Ehrhardt

E-Mail: soenke.ehrhardt@evlka.de

Tel.: 0179-4512385

Pastor Dr. Jens Gillner

Ottilienweg 16

37154 Northeim

Email: jens.gillner@evlka.de

Tel.: 05551-54455

8. Wo finde ich Hilfe?

Das Thema sexualisierte Gewalt wirft häufig Fragen auf und kann verunsichern. Fachwissen und Selbstreflexion sind notwendige Voraussetzungen, um zu diesem Thema kompetent, sensibel und transparent handeln zu können. In Anlage 6 finden Sie ausführliche Informationen zu der von der Landeskirche eingerichteten Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt, sowie in Anlage 7 regionale und bundesweite Beratungsstellen, die mit ihrem Fachwissen unterstützen und an die sich Betroffene wenden können. Alle aufgeführten Beratungen sind in der Regel kostenlos.

Sie helfen bereits bei der Verhinderung von Missbrauch mit, wenn Sie Schutzbefohlene aus Ihren Gemeinden und Einrichtungen, die selbst betroffen sind oder Angehörige, die sich Sorgen machen, an eine geeignete Fachberatungsstelle vermitteln.

Unabhängige Ansprechstelle:

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie

Zentrale Anlaufstelle: HELP – Telefon 800-5040112 kostenlos und anonym.

An die Fachstelle für sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers:

fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de

Tel.: 0511 1241-650