Schutzkonzept

zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

Hannoverscher Verband Landeskirchlicher Gemeinschaften e. V.
Evangelischer Ostfriesischer Gemeinschaftsverband e.V.
Ohofer Gemeinschaftsverband e.V.
Niedersächsischer Jugendverband „Entschieden für Christus“ (EC) e.V.

Dieses Schutzkonzept wurde auf Grundlage der Handreichungen von folgenden Organisationen entwickelt: Weißes Kreuz e.V., Deutscher Jugendverband „Entschieden für Christus“ (EC) e.V. und Evangelischer Gnadauer Gemeinschaftsverband e.V.

Unser Schutzkonzept beschreibt Aspekte von sexualisierter Gewalt und gibt maßgebende Leitlinien für ehrenamtlich, hauptamtlich und freiberuflich Mitarbeitende in unseren Verbänden zum Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

Dieses Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierte Gewalt dient:

- der Sensibilisierung für das Thema „Sexualisierte Gewalt“
- der Prävention: Es gibt Leitlinien für Mitarbeitende zum Umgang untereinander sowie mit Teilnehmenden von Veranstaltungen aller Art
- dem Schutz und der Hilfe: Es gibt Handlungsempfehlungen, wie bei Verdachtsmomenten bzw. verübter sexualisierter Gewalt zu verfahren ist

Die Umsetzung des Schutzkonzeptes ist Aufgabe der Leitenden vor Ort.

Inhalt

1. Einleitung 3
2. Was ist sexualisierte Gewalt? 3
2.1 Grenzverletzungen 4
2.2 Grenzüberschreitungen/sexuelle Übergriffe 5
2.3 strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt 5
3. Welche Risiken bestehen in der Arbeit unserer Verbände? 6
4. Personalführung 7
4.1 Selbstverpflichtungserklärung 7
4.2 erweitertes Führungszeugnis 7
4.3 hauptamtlich Mitarbeitende sowie Praktikantinnen und Praktikanten 8
4.4 ehrenamtlich Mitarbeitende 8
5. Schulungen und Präventionsangebote 8
6. Welches Verhalten ist zu melden? 9
7. Zuständigkeiten 9
8. Wie ist bei Verdachtsmomenten oder Meldung einer begangenen Tat zu handeln (Interventionsplan)? 10
9. Kontaktmöglichkeiten 12
9.1 interne Ansprechpersonen 12
9.2 externe Anlaufstellen 12
10. Dokumentation 13

1. Einleitung

Unsere Grundhaltung

Das **Ziel** unserer Verbände ist es, Gemeinschaft zu leben und Glauben zu teilen!

Unsere Arbeit lebt von Beziehungen: zwischen Menschen und mit Gott. In diesen Beziehungen bestehen persönliche Nähe, Gemeinschaft und Vertrauen. Die uns anvertrauten Menschen sind Teilnehmende und Mitarbeitende.

Grundvoraussetzung für unsere Arbeit ist, dass die Menschen in unseren Gemeinden so sicher wie möglich sind („safe spaces“) sowie die Entwicklung ihrer Persönlichkeit und ihres Glaubens gefördert werden.

Unsere Werte

Wir respektieren die Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen gleichermaßen.

Wir glauben, dass Gott Menschen liebt und sich ihnen zuwendet. Die uns gebotene Nächstenliebe ist mit Gewalt unvereinbar.

Paulus formuliert in der Bibel: „Einer achte den anderen höher als sich selbst.“ (Philipper 2,3)

Das beinhaltet:

- Wertschätzung für Einzelne und ein respektvoller Umgang miteinander, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion etc.
- unseren Glauben daran, dass jeder Mensch als Bild Gottes von ihm geliebt und bedingungslos angenommen ist
- eine hohe Verantwortung, denn uns werden Kinder, Jugendliche und Erwachsene anvertraut
- echte Zuwendung zum Nächsten, Dienen und Selbstbeherrschung
- eine positive und aktive Vorbildfunktion, sowie
- den Schutz der Schwachen.

Alle haben das Recht, sich darauf zu verlassen!

Deshalb haben wir die **Pflicht**, sie vor jeder Form von Grenzüberschreitungen, Übergriffen, Missbrauch und Gewalt bestmöglich zu schützen. Dies gilt auch für den Bereich der digitalen Welt.

2. Was ist sexualisierte Gewalt?

„Unter sexualisierter Gewalt […] verstehen **wir jegliche sexuelle Handlung**, die **an** oder **vor** [Personen] **gegen deren Willen** vorgenommen wird oder der sie aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, geistigen oder sprachlichen Unterlegenheit nicht frei und wissentlich zustimmen können. Auch wenn Kinder sexuellen Handlungen zustimmen oder sie initiieren, ist das Gewalt.
Täter/-innen nutzen ihre **Macht- und Autoritätsposition** aus, um **eigene Bedürfnisse auf Kosten** [der jeweiligen Person] zu befriedigen. Sexualisierte Gewalt […] ist immer auch ein

Machtmissbrauch. Oft geht sexualisierte Gewalt mit anderen Gewaltformen einher, etwa mit psychischer oder körperlicher Gewalt.“
Quelle: BKSF - Bundeskoordinierung spezialisierter Fachberatung gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend https://www.bundeskoordinierung.de/de/topic/16.was-ist-sexualisierte-gewalt.html (Abruf 22.11.2023, eigene Anpassungen)

Quelle: Dee, M. (2022): „Sicherer werden“. Prävention sexualisierter Gewalt.

2.1 Grenzverletzungen

Grenzverletzungen werden oft unabsichtlich verübt und/oder resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten der ausübenden Person. Grenzverletzungen beruhen zum einen auf objektiven Kriterien, können aber zum anderen auch aufgrund eines subjektiven Erlebens als solche wahrgenommen werden.

Wann ist von einer Grenzverletzung auszugehen?

- *einmaliges bzw. gelegentliches* Geschehen
- *unbeabsichtigte* Missachtung der Grenzen anderer

Beispiele eventueller Grenzverletzungen:

- einmalige/seltene Missachtung einer adäquaten, körperlichen Distanz
- Flirten sowie Komplimente
- mit Kosenamen ansprechen
- sexualisierte Sprache
- einmalige/seltene Missachtung der professionellen Rolle im Umgang mit anderen Mitarbeitenden und/oder Teilnehmenden bei Veranstaltungen (z.B. mehrstündiges

Seelsorgegespräch zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden in einem separaten Raum)
- Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Aufnahmen, Veröffentlichung und/oder Weitergabe

2.2 Grenzüberschreitungen/sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe sind gezielte Handlungen, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen sowie eines unprofessionellen Verhaltens sind. Sexuelle Übergriffe werden vorsätzlich und bewusst begangen. Sie können einen sexuellen Missbrauch vorbereiten.

Beispiele für Grenzüberschreitungen/sexuelle Übergriffe:

- Minderjährige werden (wiederholt) als Gesprächspartnerinnen und -partner für die eigenen (sexuellen) Probleme genutzt
- Mitarbeitende werden ungefragt als Gesprächspartnerinnen und -partner für die eigenen (sexuellen) Probleme genutzt
- das Vertrauen und die Zuneigung Minderjähriger wird erschlichen oder ausgenutzt
- wiederholtes Flirten
- Sexualisierung durch häufige anzügliche Bemerkungen oder unangemessene Gespräche über Sexualität
- wiederholte Missachtung einer professionellen körperlichen Distanz
- unerlaubte Umarmung

2.3 strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt

Beispiele für strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind:

- sexuelle Nötigung
- exhibitionistische Handlungen
- sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Schutzbefohlenen
- Vergewaltigung
- die Förderung sexueller Handlungen an Minderjährigen
- Prostitution
- das Ausstellen, die Herstellung, der Handel und der Eigenbesitz kinder- oder jugendpornografischer Produkte

Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Dabei kann zwischen Formen mit und ohne Körperkontakt unterschieden werden.

Bei Betroffenen unter 14 Jahren und in asymmetrischen Beziehungen (Ausnutzen von Machtgefälle) sind sexuelle Handlungen grundsätzlich als sexualisierte Gewalt zu werten.

Sexualisierte Gewalt **ohne Körperkontakt** liegt zum Beispiel vor:

- bei Exhibitionismus und/oder Voyeurismus

- beim gemeinsamen Anschauen von Pornografie bzw. beim Versenden pornografischer Dateien
- bei Gesprächen, Filmen oder Bildern mit sexuellem Inhalt, die nicht altersgemäß sind
- wenn jemand sich vor anderen ausziehen muss
- bei ständiger verbaler Kommentierung oder nonverbaler Fokussierung der körperlichen Geschlechtsteile
- beim Beobachten im Sanitärbereich
- beim Gebrauch sexualisierter Sprache
- bei Belästigung in Chaträumen im Internet („Cyber-Grooming“)
- bei der Aufforderung an Kinder und Jugendliche, sexuelle Handlungen an sich vorzunehmen

Sexualisierte Gewalt **mit Körperkontakt** liegt zum Beispiel vor:

- bei (intimen) Küssen und Zungenküssen
- bei vorsätzlichen Berührungen des Opfers an Brust, Gesäß oder den Genitalien

Zusätzlich kann von schweren Formen sexualisierter Gewalt gesprochen werden. Diese liegt zum Beispiel vor:

- beim Zwang zu sexuellen Handlungen (zum Beispiel Selbstbefriedigung)
- bei analer, oraler oder genitaler Vergewaltigung
- beim Zwang zum Austausch sexueller Praktiken unter mehreren Personen

3. Welche Risiken bestehen in der Arbeit unserer Verbände?

Mitarbeitende in unseren Gemeinden bzw. Ortsgruppen kommen in verschiedenen Arbeitsfeldern mit Personen in Kontakt (Auszüge):

a. in den Gemeinden vor Ort
    a. altersspezifische Angebote
    b. Freizeitangebote (z.B. Ausflüge, Tagesfahrten, Wohnwochen)
    c. Veranstaltungen (z.B. Gottesdienste, Seminare, Workshops)
    d. Fahrdienste
    e. Gremienarbeit
    f. Planungstreffen, Arbeitskreise
b. überregionale Treffen
    a. Events (z.B. EC-Connect, Verbandstage)
    b. Seminare und Schulungen
    c. überregionale Planungstreffen, Arbeitskreise
    d. Fahrdienste
    e. Gremienarbeit
c. bei Einzelgesprächen
    a. Mentoring und Seelsorge
    b. Telefongespräche und Videosprechstunden
    c. Beratung vor Ort
    d. Personal-/Mitarbeitendengespräche

d. besondere Angebote
    a. Musikschule
    b. Gäste- bzw. Gastronomiebetrieb
    c. Freizeiten
    d. Hort/ EC-PLiNKe
e. in den Geschäftsstellen

Die spezifischen Risiken in den verschiedenen Arbeitsbereichen wurden jeweils in einer detaillierten Risikoanalyse untersucht (s. Anlage, Vorlage dazu s. Anlage 1).

4. Personalführung

4.1 Selbstverpflichtungserklärung

Die freiwillige Selbstverpflichtung (s. Anlage 2) dient dazu, Wertschätzung, Respekt und Achtung im Umgang miteinander zu fördern, sowie vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen. Sie wird von allen ehrenamtlich und angestellten Mitarbeitenden unterschrieben.

Sie bietet unseren Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung, wie sie gemäß unseres Schutzkonzeptes den Kontakt und die Beziehung zu anderen gestalten können. Sie thematisiert einen angemessenen, sensiblen Umgang mit Nähe und Distanz.

Die Selbstverpflichtungserklärungen aller hauptamtlich Mitarbeitenden im HVLG, werden in der Geschäftsstelle aufbewahrt. Sie ist alle fünf Jahre zu erneuern.

Die Selbstverpflichtungserklärungen aller ehrenamtlich Mitarbeitenden werden von der jeweiligen Gemeinschaft/Gemeinde eingeholt und verwahrt. Sie sind ebenfalls alle fünf Jahre zu erneuern.

4.2 erweitertes Führungszeugnis

Hauptamtlich Mitarbeitende legen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben bei Dienstantritt ein erweitertes Führungszeugnis vor.
Dieses wird im Abstand von fünf Jahren erneuert. Die Dokumentation geschieht in der Geschäftsstelle des HVLG.

Die Gemeinschaften/Gemeinden innerhalb des HVLG treffen individuelle Regelungen, welche ehrenamtlich Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis einreichen müssen und wie diese dokumentiert werden. Empfehlung: alle Gruppenleitenden, im Abstand von fünf Jahren. Bei Mitarbeitenden in der EC-Jugendarbeit, geschieht die Einreichung und Dokumentation über den EC-Verband.

4.3 hauptamtlich Mitarbeitende sowie Praktikantinnen und Praktikanten

Die Verbandsleitung übernimmt (entsprechend den Satzungen der Verbände) die Verantwortung für die Einsetzung, Begleitung und Förderung der **angestellten Mitarbeitenden.** Diese werden sorgfältig ausgewählt – auch unter dem Aspekt des Kinderschutzes.

- bei der Einführung neuer Mitarbeitenden in ihre Aufgabe wird durch die Verbandsleitung bzw. die verantwortliche Person das Thema sexualisierte Gewalt angesprochen und das Schutzkonzept erläutert
- sie unterzeichnen die freiwillige Selbstverpflichtung (s. Anlage 2), die zu den Personalunterlagen gelegt wird
- zusätzlich wird entsprechend der geltenden gesetzlichen Vorgaben ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt
- verpflichtende Teilnahme an der „Grundschulung Prävention sexualisierte Gewalt“ (s. Punkt 5) (bei Praktikantinnen und Praktikanten je nach Verfügbarkeit)
- eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur wird gefördert und erwartet

Diese Vorgaben gelten (soweit möglich) auch in Bezug auf Praktikantinnen und Praktikanten in unseren Verbänden.

4.4 ehrenamtlich Mitarbeitende

Die Gemeindeleitung bzw. die Leitenden der Arbeit vor Ort übernehmen Verantwortung für die Einsetzung, Begleitung und Förderung der **ehrenamtlich Mitarbeitenden**:

- sie unterzeichnen die freiwillige Selbstverpflichtung (s. Anlage 2, s. Punkt 4.1)
- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses entsprechend den jeweiligen verbandsinternen Regelungen (s. Punkt 4.2)
- verpflichtende Teilnahme an der „Grundschulung Prävention sexualisierte Gewalt“ (s. Punkt 5)
- eine offene Kommunikation- und Feedbackkultur wird gefördert und erwartet

5. Schulungen und Präventionsangebote

Unsere haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden werden regelmäßig zum Thema sexualisierte Gewalt geschult. Inhalte der **Grundschulung** sind u.a. folgende:

- Was ist unter sexualisierter Gewalt zu verstehen?
- Nähe- und Distanzverhalten und grenzachtende Kommunikation
- Worin liegen die Risiken im Rahmen der altersspezifischen Angebote?
- Täterstrategien
- Folgen von sexualisierter Gewalt für Betroffene
- Inhalt und Bedeutung unseres Verhaltenskodex und der Selbstverpflichtung für Mitarbeitende
- Kenntnisse zur Erstellung einer Risiko- und Ressourcenanalyse
- Wie sehen die Beschwerdewege bei uns aus?

- Der Interventionsleitfaden: Was ist bei Verdacht oder Vorkommen von sexualisierter Gewalt zu tun?

Darüber hinaus gibt es weitere themenspezifische Schulungsangebote wie z.B. Juleica-Schulungen, usw.

6. Welches Verhalten ist zu melden?

Wie in der Einleitung bereits erwähnt, möchten wir Beziehung leben und gestalten. Hierbei nehmen wir gemachte Grenzverletzungen, Übergriffe und Missbrauch/Nötigung (s. Punkt 2) sehr ernst.

Fehlverhalten, das transparent gemacht werden soll:

- jedes strafbare Verhalten
- Machtausnutzung
- Verhalten zur Befriedigung eigener Bedürfnisse auf Kosten der Interessen und Bedürfnisse von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Verletzung der persönlichen Grenzen
- Schaffung von emotionaler Abhängigkeit und toxischen Beziehungen
- bewusstes Wegschauen, wo eine Reaktion erforderlich wäre
- Verletzung des Verhaltenskodex
- siehe auch Beispiele und Definitionen unter Punkt 2

Jede Beschwerde wollen wir als Anregung verstehen, genauer hinzuschauen und die Arbeit zu verbessern. Ein respektvoller Umgang mit Beschwerden ist für uns selbstverständlich.

In diesem Zuge sehen wir Opferschutz vor Täterschutz. Wir gehen allen Beschwerden konsequent nach. Dennoch gilt es, die Unschuldsvermutung aufrecht zu erhalten.

In den Gemeinderäumlichkeiten sind Informationen über die Beschwerdemöglichkeiten des jeweiligen Verbandes gut sichtbar aufgehängt.

7. Zuständigkeiten

Aufgaben der:
…präventionsbeauftragten Person(en):

- Schutzkonzept voranbringen und bekanntmachen (Hinweis auf erweitertes Führungszeugnis, Selbstverpflichtung, Risikoanalyse, usw.)
- Unterstützung der Orte bei der Risikoanalyse
- Dateien zugänglich machen
- Schulungen organisieren
- Ansprechperson für Abläufe bei Verdachtsfällen

…fallverantwortlichen Person(en):

- Ansprechperson, um weitere Schritte einzuleiten
- Koordinierung von Fällen und Abläufen der Intervention
- Ansprechperson für Beratungsstellen und ermittelnde Behörden
- eine pädagogische Kompetenz ist wünschenswert
- Dokumentation von Fällen geschieht, wie unter Punkt 10 beschrieben
- Kontakt zu den Vertrauenspersonen halten

… Vertrauensperson(en):

- nach Möglichkeit eine weibliche und eine männliche Person
- zuhören und die kontaktaufnehmende Person ernst nehmen
- Erwartungen der Anrufenden klären
- Übergänge begleiten bis zur professionellen Beratung
- die Anzahl der Gespräche sollte begrenzt werden
- Rücksprache mit der fallverantwortlichen Person kann hilfreich sein
- eine Dokumentation ist nicht erforderlich
- Vertrauenspersonen werden ermutigt, Supervision in Anspruch zu nehmen

Hinweis: Präventionsbeauftrage Person und fallverantwortliche Person können in Personalunion ausgeführt werden.

Die **angestellten Mitarbeitenden** (wie z.B. Pastorinnen und Pastoren, Jugendreferentinnen und Jugendreferenten) unterstützen die Ehrenamtlichen bei der Umsetzung des Schutzkonzeptes.

Die **Verbandsleitung** bzw. die verantwortliche Person sorgt dafür, dass:

- ein Schutzkonzept vorhanden ist
- dieses den Orten zugänglich und bekannt ist
- regelmäßig über das Thema informiert wird
- das Schutzkonzept alle fünf Jahre evaluiert wird

Die verbandsinternen Ansprechpersonen werden unter Punkt 9.1 benannt.

8. Wie ist bei Verdachtsmomenten oder Meldung einer begangenen Tat zu handeln (Interventionsplan)?

- Die Verbandsleitung und die verbandsinternen Ansprechpersonen sind verpflichtet, Verdachtsmomenten und Beschuldigungen nachzugehen und entsprechend zu handeln.
- Gemeinsam ist zu prüfen, ob rechtliche Schritte einzuleiten sind. **Der Verband ist nicht zur Anzeige verpflichtet, aber zur Handlung.**
- Es entspricht einer falsch verstandenen Kollegialität und Solidarität, wahrgenommene Verdachtsmomente nicht zu melden.
- Richtet sich der Verdacht gegen eine Person aus der Verbandsleitung wird die fallverantwortliche Person oder die Vertrauensperson sich an eine externe Beratungsstelle (s. Punkt 9.2) wenden und mit ihrer Hilfe nächste Schritte besprechen.
- In dem Bewusstsein, dass auch Täter und Täterinnen Hilfe benötigen, gilt für unsere Verbände der Grundsatz: Opferschutz vor Täterschutz.

- Sowohl die Dokumentationsbögen als auch der Verdacht an sich sind so vertraulich wie möglich zu behandeln.

Besteht der Verdacht bzw. das Wissen über eine der nachfolgenden Formen sexualisierter Gewalt, dann gilt untenstehender **Interventionsfahrplan**:

- sexualisierte Gewalt, die außerhalb des Verbandes geschieht und von der uns berichtet wird, die aber Auswirkungen auf die Verbandsarbeit hat
- sexualisierte Gewalt unter Teilnehmenden
- sexualisierte Gewalt unter Mitarbeitenden
- sexualisierte Gewalt, die durch ehren- oder hauptamtlich Mitarbeitende gegenüber Teilnehmenden ausgeübt wird
- sexualisierte Gewalt, die Teilnehmende gegenüber ehren- oder hauptamtlich Mitarbeitenden ausüben

Für den Fall einer Meldung wird wie folgt vorgegangen:

1. Ein Opfer vertraut sich einem Mitarbeitenden an bzw. sexualisierte Gewalt wird beobachtet oder berichtet.
2. Die mitarbeitende Person kommt ihrer Handlungspflicht nach und wendet sich an die nächsthöhere Ebene:
    a. **Ehrenamtliche** wenden sich an die entsprechende Leitungsebene (das kann z.B. die Gruppenleitung, Freizeitleitung, Gemeindeleitung, regionale Leitung oder eine hauptamtliche Person sein)
    b. **Gruppenleitungen, Freizeitleitungen, Gemeindeleitungen** wenden sich entweder an eine hauptamtliche Person, die Regionalleitung oder an eine fallverantwortliche Person des Verbandes
    c. **Hauptamtliche** wenden sich an eine fallverantwortliche Person des Verbandes
    d. **die fallverantwortliche** Person wendet sich zur Bewertung des Falls an eine externe Beratungsstelle
3. Die meldende Person erhält eine Reaktion auf ihre Meldung und die Zusage, dass entsprechend dieses Schutzkonzeptes Schritte eingeleitet werden.
4. Die zuständige Person leitet die notwendigen Schritte ein.

Die nachstehende Tabelle zeigt je nach Form des Vorfalles bzw. des Verdachtes die notwendigen Schritte auf. Sowohl die Dokumentationsbögen als auch Verdachtsmomente an sich sind so vertraulich wie möglich zu behandeln.

Grenzverletzung	**Grenzüberschreitung**	**Strafrechtlich relevante Form**
Gespräch mit allen Beteiligten	• Gespräch mit allen Beteiligten • Kontakt zu einer Fachberatungsstelle	• Gespräch mit allen Beteiligten • Kontakt zu einer Fachberatungsstelle
Dokumentation	Dokumentation sowie ggf. Sichern von Beweisen	Dokumentation sowie ggf. Sichern von Beweisen

unbegründeter Verdacht: Rehabilitation des Beschuldigten **Bestätigung des Verdachts:** • Gespräch mit beschuldigter Person • Entschuldigung des Täters/der Täterin beim Opfer • ggf. Maßnahmen mit der beschuldigten Person verabreden	**unbegründeter Verdacht:** Rehabilitation des Beschuldigten **Bestätigung des Verdachts:** • Gespräch mit Vorsitz bzw. verantwortlicher Person in Gemeinde/Ort/Region • Gespräch mit beschuldigter Person + Maßnahmen mit ihr verabreden • Gespräch mit betroffener Person + ggf. Maßnahmen mit ihr verabreden	**unbegründeter Verdacht:** Rehabilitation des Beschuldigten **Bestätigung des Verdachts:** • Rechtsberatung • evtl. Kündigung/ Ausschluss der beschuldigten Person aus der Verbandsarbeit • Prüfung einer Anzeige • Information + Begleitung betroffene Person(en) • Information Vorstände (im Falle des EC außerdem Information des Deutschen EC-Verbandes) • ggf. Information Öffentlichkeit

Betroffene können sich an die verbandsinterne Vertrauensperson(en) wenden (s. Punkt 9.1). Außerdem stehen ihnen die externen Beratungsstellen zur Verfügung (s. Punkt 9.2).

Täter und Täterinnen können sich ebenfalls an die verbandsinterne Vertrauensperson(en) wenden (s. Punkt 9.1). Auch ihnen stehen verschiedene Beratungsstellen zur Verfügung (s. Punkt 9.2).

9. Kontaktmöglichkeiten

9.1 interne Ansprechpersonen

Verbandsinterne Ansprechpersonen zum Thema sexualisierte Gewalt sind:

- **Vertrauensperson:** Annette Köster (Diakonin, Seelsorgerin im Krankenhaus und Psychiatrie) 0160 5456793
- **Präventionsbeauftragte:** Dorothea Lau (Sozial- und Gemeindepädagogin) 0151 40474571
- **Fallbeauftragter:** Gerhard Stolz (Inspektor) 05151-45656 oder 05194-2249

9.2 externe Anlaufstellen

Die folgenden Anlaufstellen außerhalb unserer Verbände bieten zusätzliche, hilfreiche Beratung/ Unterstützung:

- Gnadauer Anlaufstelle: https://www.gnadauer.de/der-verband/anlaufstelle/
- Nummer gegen Kummer: www.nummergegenkummer.de

- www.familienportal.de
- Kontaktstelle für Kirche und Diakonie: Hotline 0800 5040112; www.anlaufstelle.help, E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

- Hilfsangebote für Täter und Täterinnen: www.kein-taeter-werden.de

10. Dokumentation

Die Dokumentationsvorlage (s. Anlage 3) hilft dabei, die wichtigsten Beobachtungen, Zeugenaussagen und Gesprächsnotizen geordnet weiterzugeben. Sie dient sowohl der Dokumentation von Verdachtsmomenten als auch von konkreten Vorkommnissen.

In der Dokumentationsvorlage für die fallverantwortliche Person(en) (s. Anlage 4) werden alle Schritte und Absprachen festgehalten. So sind auch in der Zukunft Interventionen nachvollziehbar.

Die Dokumentation wird verschlüsselt im PC der HVLG-Geschäftsstelle archiviert.

Anlagen:

- Anlage 1: Vorlage Risikoanalyse
- Anlage 2: Selbstverpflichtungserklärung
- Anlage 3: Dokumentationsvorlage bei Verdacht oder Bericht von sexualisierter Gewalt
- Anlage 4: Dokumentationsvorlage für die fallverantwortliche Person(en)
- Ausgefüllte Risikoanalyse(n) des Ortes (jeder Ort selbstständig)

Stand: April 2025