

---

# Präventionskonzept der Landeskirchlichen Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e.V.

---

Für Maßnahmen und Angebote  
mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen

VERSION 01, STAND 7. FEBRUAR 2025  
Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e.V.  
Karlstr. 95, 38106 Braunschweig

## Inhaltsverzeichnis

1. Selbstverständnis .....	2
2. Ziele des Präventionskonzeptes .....	2
3. Formen der Grenzüberschreitung.....	2
3.1 Sexualisierte Gewalt und ihre Formen .....	2
3.2 Grenzverletzungen .....	3
3.3 Übergriffe.....	3
3.4 Emotionaler Missbrauch.....	3
3.5 Sexualisierte Gewalt.....	3
4. Risikoanalyse .....	4
5. Präventiver Schutz.....	4
5.1 Präventionsbeauftragte .....	4
5.2 Freiwillige Selbstverpflichtung .....	5
5.3 Erweitertes Führungszeugnis .....	5
5.4 Schulungen.....	6
6. Interventionsplan .....	6
6.1. Grundlagen der Interventionsarbeit.....	6
6.2 Verfahrensablauf.....	8
6.3. Dokumentation .....	9
6.4. Anlaufstellen für Betroffene - Wo finde ich Hilfe? .....	9
7. Evaluation und Monitoring.....	10
8. Beschluss.....	10
9. Anlagen .....	11
9.1 Formblatt Risikoanalyse .....	11
9.2 Formblatt Freiwillige Selbstverpflichtung.....	16
9.3 Formblatt Einsicht Erweitertes Führungszeugnis.....	17
9.4 Formblatt Anforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis .....	18
9.5 Formblatt Dokumentation Verdachtsfall und Reflexion .....	19
9.6 Kontakte .....	20
9.6.1 Kontakte für Arbeitsgruppe zur Erstellung des Präventionskonzeptes .....	20
9.1.2 Kontakte für Präventionsbeauftragte im HVLG.....	20
9.1.3 Kontakte für Betroffene – Wo finde ich Hilfe?.....	20

## 1.Selbstverständnis

Die Arbeit für, von und mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in der Landeskirchlichen Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e. V lebt von den Beziehungen der Menschen miteinander und mit Gott. In unseren Gruppen und Veranstaltungen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft und es ist uns ein großes Anliegen, dass sich hier Leben und Vertrauen entfalten. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden der uns anvertrauten Menschen ausgenutzt werden.

Darum ist es uns wichtig, dass Menschen aller Alters- und Geschlechtergruppen hier Respekt, Wertschätzung und Vertrauen erfahren. Wir übernehmen Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen werden geachtet und individuelle Grenzen respektiert. Gewalt und sexualisierte Gewalt haben keinen Raum und werden nicht toleriert. Darum beziehen wir aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Deshalb beschließt die Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e.V. dieses Präventionskonzept für die Arbeitsfelder mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

## 2.Ziele des Präventionskonzeptes

Das Schutzkonzept legt den Schwerpunkt auf Prävention und erläutert konkrete Maßnahmen, um eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit zu schaffen. Allerdings wird auch die Intervention inkludiert, damit Betroffene und Mitarbeiter bei einer eingetretenen Krise Handlungsleitfäden und Hilfestellungen für das weitere Vorgehen erhalten.

Die Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e. V. entwickelt sich zum Schutzraum für Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Durch die Regelung präventiver Maßnahmen und Fortbildungsveranstaltungen werden Mitarbeitende für persönliche Grenzen und deren Einhaltung sensibilisiert. Potenziellen Täter\*innen wird es durch Umsetzung der Präventionsmaßnahmen und durch beispielsweise die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie der freiwilligen Selbstverpflichtung erschwert, Gewalt an den anvertrauten Personen auszuüben. Sollte es dennoch in unserem Bezirk zu Gewalt kommen, sichern wir Hilfe, Begleitung und einen transparenten Umgang unter Berücksichtigung des Opfer- und Täterschutzes zu.

## 3.Formen der Grenzüberschreitung

### 3.1 Sexualisierte Gewalt und ihre Formen

Sexualisierte Gewalt meint jede sexuelle Handlung, die an oder vor Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die betroffene Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wirksam zustimmen kann. Kinder und Jugendliche sind generell sowie Erwachsene unter bestimmten Bedingungen nicht zustimmungsfähig.

Zentral ist, dass Täter\*innen ihre Macht- und Autoritätsposition ausnutzen, um eigene Bedürfnisse auf Kosten der Betroffenen zu befriedigen.

Sexualisierte Gewalt beginnt bereits bei geringeren Formen der Grenzverletzung und reicht bis zu schweren Übergriffen. Dabei kann zwischen Formen mit und ohne Körperkontakt unterschieden werden. Das Strafgesetzbuch (StGB) definiert verschiedene Formen sexualisierter Gewalt als Straftaten, darunter Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen, sexuelle Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person oder unter Androhung eines „empfindlichen Übels“, Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, exhibitionistische Handlungen, Kinder- und Jugendpornografie, Zugänglichmachen pornografischer Schriften für Minderjährige und belästigende körperliche Berührungen.

### 3.2 Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind ein oft unabsichtliches Überschreiten der persönlichen psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person. Entscheidend bei Grenzverletzungen ist daher das subjektive Erleben. Sie geschehen meist aus Unachtsamkeit oder Unwissenheit und sind grundsätzlich korrigierbar. Dazu ist es wichtig, Grenzverletzungen zu benennen, das Verhalten zu korrigieren und eine Entschuldigung auszusprechen. Im Rahmen sexualisierter Gewalt nutzen Täter\*innen Grenzverletzungen bewusst, um die Reaktion des Opfers zu testen und einen späteren Missbrauch anzubahnen.

### 3.3 Übergriffe

Übergriffe sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen von Belästigungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten. Sie geschehen nicht zufällig oder versehentlich, sondern stellen ein klares Hinwegsetzen über geltende Regeln oder individuelle Grenzen und verbalen, nonverbalen oder körperlichen Widerstand des Opfers dar. Sie sind Ausdruck unzureichenden Respekts oder fachlicher oder persönlicher Mängel.

### 3.4 Emotionaler Missbrauch

Emotionaler Missbrauch liegt vor, wenn Personen ihre berufliche oder gesellschaftliche Position benutzen, um ihre persönlichen, sexuellen, wirtschaftlichen, sozialen o. ä. Interessen oder Bedürfnisse zu befriedigen. Das Verhalten ist auch dann missbräuchlich, wenn es unbewusst geschieht oder von Ratsuchenden gewünscht wird. Häufig verstärkt das Vorgehen ein Abhängigkeitsverhältnis. Im Rahmen sexualisierter Gewalt ist das Verständnis emotionalen Missbrauchs wichtig, um Prozesse zu verstehen, die Taten ermöglichen und deren Aufdeckung erschweren.

### 3.5 Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist gegeben, wenn eine Person ohne ihre Zustimmung als Objekt zur sexuellen Befriedigung und/oder zur Befriedigung von Machtbedürfnissen des Täters benutzt wird. Sexualisierte Gewalt findet meist in vertrauensvollen Beziehungen und fernab der Öffentlichkeit statt. Sie beginnt mit der Verwendung sexualisierter Sprache, setzt sich fort in Berührungen ohne Einverständnis und geht bis hin zur Vergewaltigung.

## 4. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse als Bestandteil des Schutzkonzeptes dient dazu, den Blick für Gefahrenpotentiale zu schärfen und Maßnahmen zu entwickeln, die helfen das Risiko zu verringern. Die Risikoanalyse verfolgt systematisch die Frage, welche Bedingungen vor Ort Täter und Täterinnen nutzen könnten, um sexuelle Gewalt vorzubereiten und zu verüben. Ein sinnvoller Schutz kann sich nur aus einer ausführlichen und immer wieder aktualisierten Risikoanalyse ergeben. Nicht jedes Risiko kann abgestellt werden. Dennoch ermöglicht die Analyse eine Sensibilisierung für Risiken und das Schaffen von Aufmerksamkeit.

Die Risikoanalyse wird von den Präventionsbeauftragten des Vorstandes der LKG Braunschweig aufbewahrt und zur Aktualisierung der Risikoanalyse zu Rate gezogen. Sie wird an dieser Stelle nicht veröffentlicht, da hierüber Täterwissen generiert werden kann.

Die Risikoanalyse wird regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre, aktualisiert, um festzustellen, ob es wirklich zu Veränderungen gekommen ist, ob alte Schwierigkeiten oder Lücken wieder aufgetreten sind oder ob sich neue Risiken ergeben haben. Anpassungen und Überarbeitungen erfolgen nach den neuesten rechtlichen Standards. Nach besonderen Veränderungen in der Landeskirchlichen Gemeinschaft (baulich, strukturell o. ä.) soll die Risikoanalyse anlassbezogen bereits früher wiederholt und erforderliche Veränderungen umgesetzt werden.

## 5. Präventiver Schutz

Die Arbeit der Landeskirchlichen Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e. V. und des EC Braunschweigs lebt vom Miteinander der Menschen, dem persönlichen Austausch und gemeinsamen Veranstaltungen. Die dadurch entstehende persönliche Nähe und Gemeinschaft bergen immer ein gewisses Risiko. Ein wesentlicher Baustein des Schutzkonzeptes ist daher der präventive Schutz, der im Vorfeld verhindern soll, dass es zu Gefährdungen, Übergriffen und Grenzverletzungen kommt. Der Schutz vor sexualisierter Gewalt hat mehrere Dimensionen und umfasst strukturelle, personelle und institutionelle Maßnahmen. Durch die Gesamtheit der Maßnahmen entfaltet sich eine Kultur der Achtsamkeit, in der kritische Situationen wie auch Verbesserungsvorschläge zur Prävention offen diskutiert werden können.

### 5.1 Präventionsbeauftragte

Die Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e. V. benennt Beauftragte für Prävention vor sexualisierter Gewalt. Diese sind Ansprechpartner für Fragen zum Präventionskonzept und sind zuständig für die Weiterentwicklung und Umsetzung des Konzeptes.

## 5.2 Freiwillige Selbstverpflichtung

Die Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e.V. beschließt die Freiwillige Selbstverpflichtung des Hannoverschen Verbandes Landeskirchlicher Gemeinschaften e. V. gemäß Anlage 9.2, die auf dem Selbstverständnis basiert.

Die Erarbeitung und Unterzeichnung der Selbstverpflichtung sind bei Maßnahmen mit Schutzbefohlenen immer wieder erforderlich. Daher sollen alle Mitarbeiter\*innen, die Verantwortung im Umgang mit Schutzbefohlenen Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen tragen, diese Selbstverpflichtung unterzeichnen. Dazu gehören alle Mitarbeiter\*innen, die in der Risikoanalyse als verantwortlich genannt sind, die Mitglieder des Vorstandes sowie des EC-Vorstandes sowie alle neuen Mitarbeiter, die für Schutzbefohlene Verantwortung übernehmen.

Mit der Unterschrift verpflichten sich die Mitarbeiter\*innen, die Persönlichkeit und Würde aller Menschen zu achten und einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu pflegen, im Verdachtsfall die beauftragte verantwortliche Person zu informieren und kompetente Hilfe in Anspruch zu nehmen. Außerdem versichern sie, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat verurteilt worden zu sein.

Die freiwillige Selbstverpflichtung ist spätestens nach fünf Jahren zu erneuern. Die verantwortliche beauftragte Person dokumentiert/speichert die unterzeichneten Selbstverpflichtungen. Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu löschen.

## 5.3 Erweitertes Führungszeugnis

In das erweiterte Führungszeugnis werden Verurteilungen wegen Sexualstraftaten unabhängig vom Strafmaß aufgenommen. Die Erweiterung umfasst auch Jugendstrafen von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten. Anzeigen, die nicht in Verfahren mündeten, eingestellte Verfahren, laufende Verfahren und Verfahren, die mit Freisprüchen geendet haben, werden nicht ausgewiesen.

Die Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e. V. beschließt, dass jeder hauptamtliche Mitarbeiter sowie ehrenamtliche Mitarbeiter ab 16 Jahren im kinder- und jugendnahen Bereich, bei denen Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen dies notwendig machen, basierend auf der Regelung des § 72a Abs. 1 und 2 SGB VIII, ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 BZRG vorlegen muss. Für Pastoren kann die Vorlage gegenüber dem zuständigen Dachverband erfolgen. Kurzzeit-Praktikanten oder Mitarbeiter, die das erste Mal mit Kindern oder Jugendlichen arbeiten, sollen über das Präventionskonzept geschult und anhand der freiwilligen Selbstverpflichtungserklärung auf die geltenden Werte verpflichtet werden. Sofern ein anderer Mitarbeiter, der bereits vollständig in das Präventionskonzept eingewiesen wurde, als Begleitperson zur Verfügung steht, kann einmalig von einem erweitertem Führungszeugnis abgesehen werden. In jedem Fall ist ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich für Übernachtungssituationen mit Kindern oder Jugendlichen und bei der Möglichkeit von 1:1-Situationen von beaufsichtigendem Mitarbeiter und Kind.

Bei Vorlage darf das Führungszeugnis nicht älter als drei Monate sein.

Die verantwortliche beauftragte Person darf für den aktiv werdenden Mitarbeiter nur das Datum der Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses das Datum der Einsichtnahme und die Tatsache, dass keine Eintragungen zu Straftaten gem. § 72a SGB VIII enthalten sind notieren/speichern. Darüber hinaus ist die beauftragte verantwortliche Person zur Verschwiegenheit verpflichtet. Eine Weitergabe von Führungszeugnissen an Dritte, insbesondere an den Träger der öffentlichen Jugendhilfe ist nicht erlaubt. Die Daten sind spätestens drei Monate nach der Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu löschen. Ein Muster zur Dokumentation der Einsicht befindet sich in Anlage 9.3.

Zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses erhält der Mitarbeiter ein Anforderungsschreiben. Für ehrenamtliche Mitarbeiter enthält das Anforderungsschreiben einen Nachweis der ehrenamtlichen Tätigkeit, sodass die Beantragung gebührenbefreit ist. Ein Musterbrief zur Beantragung befindet sich in Anlage 9.4.

## 5.4 Schulungen

In der Landeskirchlichen Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e. V. werden regelmäßig Schulungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt angeboten.

Alle Mitarbeiter\*innen sollen in gemeindeinternen Schulungen zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert werden und über den spezifischen Präventions- und Interventionsplan vor Ort geschult werden. Dazu soll einmal im Jahr eine Schulung in der Gemeindegemeinschaft stattfinden. Ein Schwerpunkt soll dabei auf Themen gesetzt werden, die in der Risikoanalyse herausgearbeitet wurden.

Mitarbeiter\*innen für Angebote mit Kindern und Jugendlichen müssen alle fünf Jahre eine Schulung absolvieren. Empfohlen werden die Schulungen des Weißen Kreuz e. V. oder der Multiplikatoren des HVLG. Die Schulung im Rahmen des Jugendleiterscheins (JuLeiCa) ist gleichwertig. Mitarbeitende, die die Schulung nicht erfüllt haben, dürfen eine Gruppe nicht allein leiten. Neue Mitarbeitende sind darauf anzusprechen, dass ein Präventionskonzept in der Gemeinde gelebt wird, und werden bei regelmäßiger Mitarbeit in die Schulungen sowie Selbstverpflichtung und Führungszeugnisse integriert.

## 6. Interventionsplan

### 6.1. Grundlagen der Interventionsarbeit

Selbst bestmögliche Präventionsmaßnahmen garantieren keinen absoluten Schutz vor sexualisierter Gewalt. Der Interventionsplan zielt daher darauf ab, bereits ausgeübte sexualisierte Gewalt schnellstmöglich zu beenden und weitere Übergriffe zu verhindern. Von besonderer Bedeutung ist dabei das Verfahren zum Umgang mit Vermutungen und Anfangsverdachten. Der Interventionsplan schafft Klarheit in den Abläufen sowie Transparenz und Orientierung für alle Beteiligten. Diese Strukturen gelten personenunabhängig. Ziele des Plans bestehen darin, Betroffene zu schützen, ernst zu nehmen und die persönlichen Grenzen zu wahren, Betroffenen Hilfe zu ermöglichen,

Mitarbeitende zu sensibilisieren und Mitarbeitende durch transparente Verfahren im Verdachtsfall vor falschen Anschuldigungen zu schützen.

Bei Verdachtsfällen gilt für alle Beteiligten, Ruhe zu bewahren und nicht übereilt zu handeln. Die Aussagen des Betroffenen sind ernst zu nehmen, es gilt hinzuschauen, zuzuhören, da zu sein ohne zu interpretieren. Aussagen sind zu dokumentieren und eigene Emotionen und Grenzen zu reflektieren. Entsprechend des Interventionsplans ist bei den Präventionsbeauftragten und einer externen Beratungsstelle Unterstützung einzuholen, um besonnen zu handeln. Das weitere Vorgehen wird transparent mit der betroffenen Person besprochen.

Sexueller Missbrauch ist eine Straftat und in keiner Weise zu verharmlosen. Der Schutz der Opfer hat immer vor dem Schutz des Täters Vorrang. Doch auch die Folgen einer voreiligen oder falschen Verdächtigung können schwerwiegend sein. Anschuldigungen können, auch wenn sie sich im weiteren Verlauf der Ermittlungen als falsch erweisen, die Biografie eines Menschen nachhaltig zerstören. Deshalb ist es im Verdachtsfall unbedingt geboten, Diskretion und die Unschuldsvermutung bis zum Beweis der Tat zu wahren, wenngleich der Verdacht konsequent verfolgt werden muss. Für Verdächtige im Sinne des Strafrechts gilt die rechtsstaatlich garantierte Unschuldsvermutung bis zur rechtskräftigen Verurteilung.

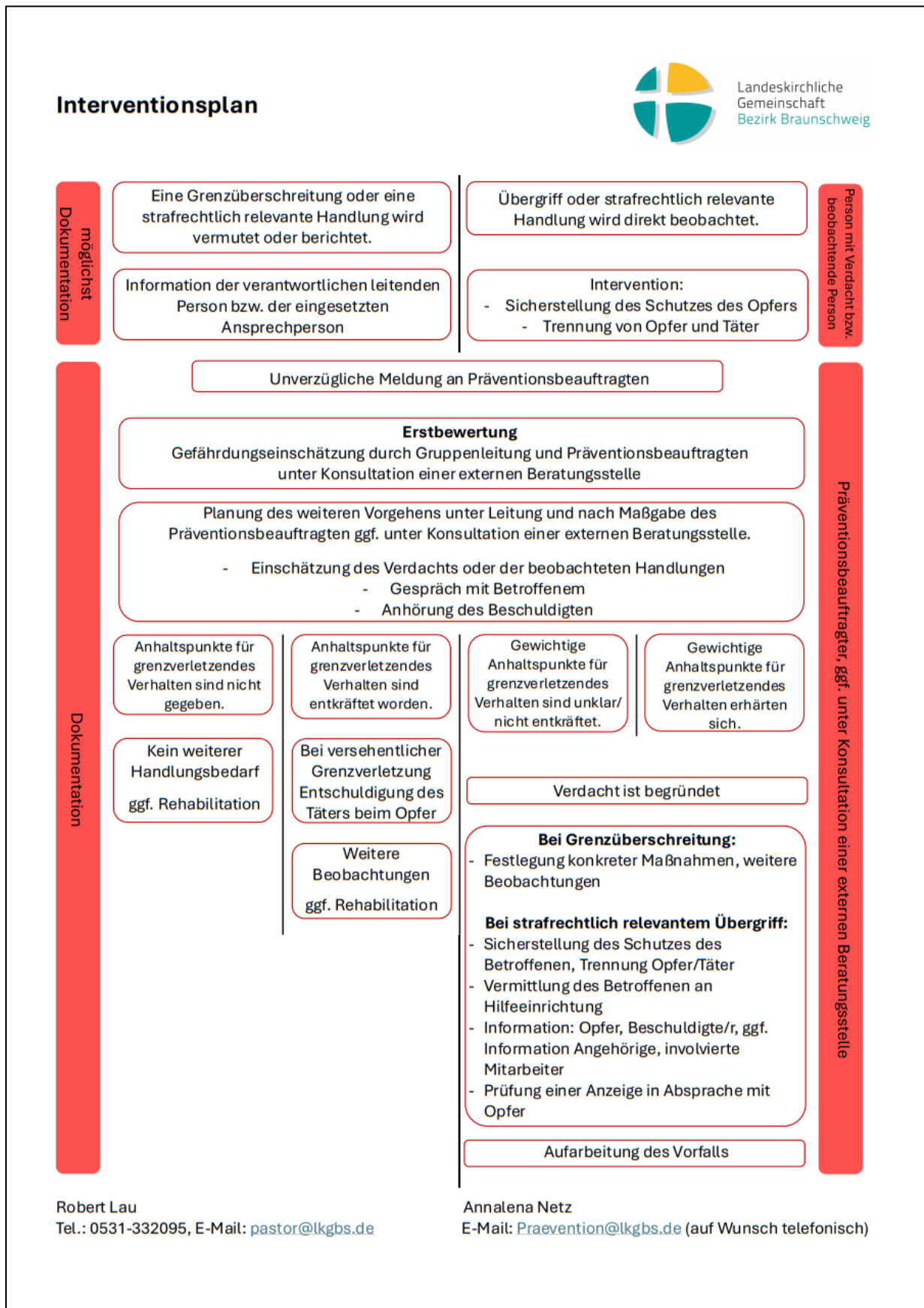
Richten sich Hinweise gegen eine mitarbeitende Person, darf diese unter keinen Umständen eigenmächtig mit den Vorwürfen konfrontiert werden. Wer zu informieren ist, geht aus dem Interventionsplan hervor.

Eine Anzeigepflicht bei Verdacht von sexuellem Missbrauch gibt es nicht. Das Erstellen einer Anzeige ist nicht immer im Interesse des Opfers. Daher kann davon abgesehen werden, wenn dies dem Wunsch des Betroffenen entspricht und eine Gefährdung im Fall eines betroffenen Kindes, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen nicht zu befürchten ist. Erlangt die Strafbehörde Kenntnis von sexuellen Übergriffen, muss in jedem Fall ermittelt werden. Es gilt daher, den konkreten Einzelfall zu prüfen sowie die Betroffenen ausführlich über die weiteren Verfahrensweisen zu informieren. Ebenso ist den berichtenden und involvierten Mitarbeitenden ein seelsorgerlicher Kontakt zu ermöglichen.

Erweist sich ein Hinweis als unbegründet, müssen Schritte eingeleitet werden, um die fälschlicherweise verdächtige Person zu rehabilitieren. Die Rehabilitation muss mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung eines Verdachts durchgeführt werden. Ziel muss die vollständige Wiederherstellung der Reputation des Betroffenen sein. Die größte Herausforderung besteht in der Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses. Empfohlen wird auch hier eine externe Beratung.



## 6.2 Verfahrensablauf



### 6.3. Dokumentation

Es ist wichtig, Anhaltspunkte für einen Verdacht beziehungsweise Verhaltensweisen, Handlungen oder Äußerungen einer betroffenen Person schriftlich so wortgenau wie möglich zu dokumentieren. Für spätere Maßnahmen und strafrechtliche Auseinandersetzungen stellen frühzeitige Aufzeichnungen wertvolle Hinweise dar.

Im Rahmen des Verfahrens werden wichtige Informationen strukturiert mit Hilfe von Protokollvorlagen erfasst. Die Protokolle werden vor dem Zugriff Dritter geschützt aufbewahrt.

Dokumentiert werden sollten

- Objektive Daten einschließlich eigener Beobachtungen (Umstände, keine Wertung)
- Getrennt davon: Reflexion der Daten und Beobachtungen einschließlich der ausgelösten Gefühle
- Namen der Personen, mit denen die Beobachtungen unter Beachtung der Schweigepflicht reflektiert wurden
- Eigene Ideen zu möglichen nächsten Schritten und zum weiteren Verlauf

Eine Checkliste zur Dokumentation befindet sich in Anlage 9.5.

### 6.4. Anlaufstellen für Betroffene - Wo finde ich Hilfe?

#### **Gnadauer Anlaufstelle**

Erstkontakt für Personen im Gnadauer Mitgliedsverband. Abklärung von Unterstützungsbedarf, Information über Hilfemöglichkeiten, Vermittlung von Beratung und Therapie sowie Fachbegleitung für Klärungs- und Aufarbeitungsprozess

Kontaktformular unter <http://www.gnadauer.de/anlaufstelle>

Anschließend Vereinbarung zu vertraulichem Telefonat

Annehmende Person: Martin Leupold (Leiter/Seelsorger beim Weißen Kreuz e.V.)

Auf Wunsch Übermittlung an weibliche Ansprechperson

#### **Zentrale Anlaufstelle in der EKD**

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie (bundesweit, anonym, kostenlos)

[www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)

E-Mail: [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)

Tel.: 0800-5040112

Terminvereinbarungen für telefonische Beratungen

Mo: 16.30 – 18.00 Uhr

Di-Do: 10.00 – 12 Uhr

## Hilfe-Telefon

Das Hilfe-Telefon berät anonym, kostenfrei und mehrsprachig.

[www.hilfe-telefon-missbrauch.de](http://www.hilfe-telefon-missbrauch.de)

Tel.: 0800 22 55 530

Telefonzeiten

Mo, Mi, Fr: 9.00 – 14.00 Uhr

Di, Do: 15.00 – 20.00 Uhr

## Nummer gegen Kummer

[www.nummergegenkummer.de](http://www.nummergegenkummer.de)

Tel.: 116 111

Mo-Sa: 14.00 – 20.00 Uhr

## Sichtbar. Fachzentrum gegen sexualisierte Gewalt e.V.

Münzstr. 16, 38100 Braunschweig

Tel.: 05 31 · 233 66 66

Offene Beratung vor Ort ohne Voranmeldung: Mi 15 – 17 Uhr

E-Mail: [info@sichtbar-bs.de](mailto:info@sichtbar-bs.de)

Telefonzeiten

Di, Do: 09:30-11:30

Mi: 15:00-17:00

## 7. Evaluation und Monitoring

Das Schutzkonzept der Landeskirchlichen Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e. V. muss nach jedem Fall und regelmäßig überprüft und ggf. verändert werden, spätestens aber nach sechs Jahren.

Insbesondere neue rechtliche Standards und Veränderungen in der Gemeinde (baulich, strukturell o. ä.) sind zu beachten. Als Leitfaden dient die Vorlage zur Risikoanalyse. Bei einem personellen Wechsel der Ansprechpersonen soll sofort eine Nachbesetzung herbeigeführt werden.

## 8. Beschluss

Dieses Konzept wurde am 07.03.2025 vom Vorstand der Landeskirchlichen Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e. V. beschlossen und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

## Risikoanalyse

Die Risikoanalyse wird alle drei bis sechs Jahre sowie bei wesentlichen Änderungen aktualisiert. Dadurch soll eine konkrete Sensibilisierung für Risiken und der Umgang mit diesen ermöglicht werden und notwendige Maßnahmen abgeleitet werden.

Als ausführliche Anleitung kann die Publikation der EKD herangezogen werden:  
<https://www.ekd.de/issbrauch-Publikationen-EKD-25224.htm> Das Risiko erkennen - Vertrauen sichern

### 1. Angebote der Landeskirchlichen Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e.V.

Leitend sind die Fragen, welche Angebote es generell gibt, welche Bedürfnisse die Zielgruppen jeweils mitbringen und welches Risiko beachtet werden muss. Relevant sind daher Art des Angebots, Zielgruppe, Personengruppen, Gruppengröße, Aktivitäten, Handlungsabläufe, Rituale...

Mit welchen Gruppen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?  
Neue Gruppen sollten ergänzt werden.

Ja	Nein	Gruppe	Bemerkungen zur Risikoerschätzung
		Krabbelgruppe	<small>z. B. Angebot, Zielgruppe, Gruppengröße, Zeiten, Handlungsabläufe</small>
		Kinder Gottesdienst	
		Jungschär	
		Teatrkreis	
		Jugendkreis	
		Pfadfinder	
		Konfirmandengruppen	
		Hausaufgabentilfe	
		Kreis Junger Erwachsener	
		Hauskreis	
		Lobpreistream (LPT)	
		Kinder-/Jugendchor	
		Bibelgespräch	
		Gottesdienst	
		Gebetskreis	
		Singkreis	
		Gemeindegeschichte	
		Seelsorgegespräche	
		Zweischichten/Mentoring	
		Vorstandssitzungen	
		Freizeiten	
		Spielaabend	
		Kinoabend	
		Offene Arbeit	
		Projekte	
		Besuchsdienst	

1

In welchen Gruppen sind Transportsituationen vorhanden?

Gruppe	Bemerkungen

In welchen Gruppen finden Übernachtungen statt?

Gruppe	Bemerkungen

Gibt es Zielgruppen und/oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

Ja	Nein	Zielgruppe/Personen
		Kinder unter 3 Jahren
		Kinder
		Jugendliche
		Erwachsene
		Kinder/Jugendliche/Erwachsene mit erhöhtem Pflegebedarf
		Kinder/Jugendliche/Erwachsene mit Beeinträchtigung
		Kinder/Jugendliche/Erwachsene mit Fluchterfahrungen

Welche Risiken können hieraus entstehen?

- 
- 
- 

Zukünftige Maßnahmen zur Abwehr:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

2

# 9. Anlagen

## 9.1 Formblatt Risikoanalyse

2. Mitarbeiter

Wer ist hauptverantwortlich für die aufgeführten Gruppen? Wer arbeitet mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen in Abhängigkeitsverhältnissen zusammen oder hat Kontakt zu ihnen?

Kann eine Person keiner Gruppe explizit zugeordnet werden, bleibt das Feld frei.

Gruppe	Name

Welche Risiken der Mitarbeiter sollten entsprechend Alter, Erfahrung, Kenntnisse, Größe des Teams o.ä. beachtet werden?

- 
- 
- 

3

3. Räumliche Gegebenheiten

Leitend ist die Frage, welche baulichen Gegebenheiten und Besonderheiten vorliegen und welche Risiken sich daraus ergeben (abgelagerte oder geschlossene Räume, weitere Gruppen oder Personen, die sich hier aufhalten, öffentlich zugängliche Bereiche...)

Welche Räumlichkeiten gibt es vor Ort oder werden genutzt?

Räume	Bemerkungen
Gemeindehaus	
EC-Anbau	
Kinderkeller	
Vorstandszimmer	
Privatwohnungen	
Bürosäume	
Pfarrhaus	
Hof	

Innenräume

Ja	Nein	Fragestellung	Bemerkungen
		Gibt es abgedeckte, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachboden)?	
		Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer Bewusst zurückziehen können?	
		Werden die oben genannten Räume zwischen durch „kontrolliert“?	
		Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?	
		Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Gebäude haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn, etc.)?	
		Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?	
		Wer hat alles einen Schlüssel? Sind alle namentlich bekannt oder gibt es einen Ort, an dem alle Namen derjenigen hinterlegt sind, die einen Schlüssel haben?	
		Gibt es einen Wickelplatz und ist dieser frei einsehbar?	

4

Außenbereich

Ja	Nein	Frage	Bemerkungen
		Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	
		Ist das Grundstück von außen einsehbar?	
		Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	
		Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeabsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn, etc.)?	
		Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?	

Welche Risiken können hieraus entstehen?

- 
- 
- 
- 

Zukünftige Maßnahmen zur Abwehr:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

5

4. Strukturen und Personalverantwortung

Ja	Nein	Frage	Bemerkungen
		Gibt es bereits ein Leitbild oder Präventionskonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	
		Werden bereits Maßnahmen zur Minimierung der Risiken sexualisierter Gewalt getroffen? Wenn ja, welche?	

**Berufliche Mitarbeitende**

		Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	
		Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für berufliche Mitarbeitende?	
		Werden regelmäßig erweiterte Führungszeugnisse von beruflichen Mitarbeitenden eingefordert?	
		Nehmen die beruflichen Mitarbeitenden an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ teil?	

**Ehrenamtliche Mitarbeitende**

		Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?	
		Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtliche Mitarbeitende?	
		Werden regelmäßig erweiterte Führungszeugnisse von ehrenamtlichen Mitarbeitenden eingefordert?	
		Nehmen die ehrenamtlichen Mitarbeitenden an Fortbildungen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ teil?	

**Allgemeine Regelungen**

		Steht in der Gemeinschaftscharta Informativmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?	
		Gibt es einen Ort, an dem das Präventionskonzept stehen und einsehbar sein wird?	
		Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	
		Sind alle, auch nicht-pädagogische Mitarbeitende und Praktikanten, über bestehende Regeln informiert?	
		Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke, o.ä.?	

6

Ja	Nein	Frage	Bemerkungen
		Gibt es Richtlinien zur Nutzung von digitalen Medien?	
		Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht?	
		Ist das verbindliche und verlässliche Beschwerdemanagement bekannt?	
		Übernehmen die Leitungspersonen Verantwortung? Intervenieren sie, wenn über Fehlverhalten informiert wird?	
		Hat der Schutz der betroffenen Schutzbedrohten Priorität gegenüber der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?	
		Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	
		Werden Menschen aller Generationen dazu ermutigt, eigene Grenzen zu setzen und aus „Situations auszustiegen“?	
		Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ angestellt?	
		Gibt es Regelungen zum Umgang mit Gerüchten?	

Welche Risiken können hieraus entstehen?

- 
- 
- 

Zukünftige Maßnahmen zur Abwehr:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

6. Pädagogische Arbeit

Ja	Nein	Frage	Bemerkungen
		Gibt es in dem Verantwortungsbereich ein Klares pädagogisches Konzept?	
		Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	
		Dürfen Schutzbedrohtene mit nach Hause genommen werden?	
		Gibt es Bevorzugen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern und Jugendlichen durch Mitarbeitende?	
		Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	
		Wird sexualisierte Sprache toleriert?	
		Wird jede Art von Kleidung toleriert?	
		Ist die Privatsphäre definiert?	
		Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?	
		Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	

Welche Risiken können hieraus entstehen?

- 
- 
- 

Zukünftige Maßnahmen zur Abwehr:

Bis wann muss das behoben sein?

Wer ist dafür verantwortlich?

**7. Konkrete Risikoereinschätzung**

Gibt es besondere Risikofaktoren, die sexualisierte Gewalt begünstigen? In welchen Alltagssituationen sehen wir die Gefahr des Machtmissbrauchs durch Mitarbeitende?

- - 
  - 
  -
- Wie gehen wir mit solchen Risikosituationen um? Was wird bereits zur Risikovermeidung getan?

- - 
  - 
  -
- Wie ermöglichen wir die regelmäßige Reflexion der Alltagskultur?

**8 Fragen zur regelmäßigen Evaluation**

Wann wird die Risikoanalyse auf Aktualität überprüft? Wer behält den Termin im Blick und kümmert sich um eine erneute Befassung?

Fragen zur Evaluation	Ja	Nein
Ist seit der letzten Evaluation des Präventionskonzeptes eine Grenzübertretung aufgetreten?		
Gab es seit der letzten Evaluation des Präventionskonzeptes bauliche, strukturelle oder gruppenbezogene Änderungen?		
Ergeben sich aus den Änderungen neue Risiken?		

Bei „Ja“: Welche Aspekte sollen neu in der Risikoanalyse beachtet werden?

**Fragen zur Evaluation**

Fragen zur Evaluation	Ja	Nein
Ist geregelt, wie und durch wen neue Mitarbeitende (haupt- oder ehrenamtlich) in das Schutzkonzept eingeführt werden?		
Sind Ansprechpersonen (vor Ort) beauftragt, ausgebildet und in der Gemeinschaft/EC-Jugendarbeit bekannt?		
Sind Beschwerdewege geregelt und bekannt?		
Sind externe Beratungsstellen bekannt?		
Ist der Interventionsplan allen Mitarbeitenden bekannt?		
Ist das Verfahren zu Führungszeugnissen/Selbstverpflichtung geregelt?		
Ist die Aus- und Fortbildung von Mitarbeitenden geregelt?		
Ist geklärt, wer dafür verantwortlich ist, dass das Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen evaluiert und ggf. überarbeitet wird?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		

Bei „Nein“ sollten Zuständigkeiten und Verantwortliche geklärt werden.

Welche Rückmeldungen hat es ggf. von Betroffenen sexualisierter Gewalt oder deren Vertretungen gegeben?

Bei welchen Tätigkeiten/Bereichen ist eine (weitere) Risikominimierung erforderlich?

Die Wiederholung der Risikoanalyse erfolgt ab Punkt 4.



## 9.2 Formblatt Freiwillige Selbstverpflichtung

### Freiwillige Selbstverpflichtung für die Mitarbeitenden in unseren Verbänden

Hannoverscher Verband Landeskirchlicher Gemeinschaften e.V.  
Evangelischer Ostfriesischer Gemeinschaftsverband e.V.  
Osnabrücker Gemeinschaftsverband e.V.  
Niedersächsischer EC-Jugendverband e.V.



Die Arbeit in unseren Verbänden wird im Miteinander von Menschen gestaltet und durch ihre Beziehung zu Gott geprägt. Uns ist es ein großes Anliegen, dass sich in seinen Gemeinschaften, Gemeinden, Gruppen und Veranstaltungen, Leben entfaltet. Darum erfahren Menschen aller Alters- und Geschlechtergruppen hier Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Die Verbände übernehmen Verantwortung für die ihnen anvertrauten Menschen. Die Würde und Persönlichkeit eines jeden Menschen werden geachtet und individuelle Grenzen respektiert. Gewalt und sexualisierte Gewalt, haben keinen Raum und werden nicht toleriert. Darum beziehen die Verbände aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, und sexistisches Verhalten.

#### Als Mitarbeiter\*in verpflichte ich mich

1. die Persönlichkeit und Würde aller Menschen zu achten.
2. das Wohl von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im Blick zu behalten.
3. mich dafür einzusetzen, dass in unseren Kreisen das Thema sexualisierte Gewalt enttabuisiert wird.
4. dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu gestalten. Ich pflege einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit allen Personen.
5. keine Abhängigkeiten auszunutzen, die durch meine Vertrauens- und Autoritätsstellung gegeben sind.
6. die Beziehungen zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen transparent zu gestalten und einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu pflegen. Dies gilt ebenso für den digitalen Bereich.
7. die individuellen Grenzen und die Intimsphäre anderer zu akzeptieren. Dies gilt auch für den Bereich von Fotografie, Filmen und im weiteren digitalen Handlungsspielraum.
8. auf Grenzüberschreitungen von Mitarbeitenden und Teilnehmenden zu achten.
9. Im Verdachtsfall eine beauftragte verantwortliche Person zu informieren.
10. umgehend kompetente Hilfe in Anspruch zu nehmen, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch sowie Formen von Vernachlässigung vermute. Mir ist bekannt, an wen ich mich wenden kann.

Ich versichere, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein. Auch ein anhängendes Verfahren wegen einer solchen Straftat liegt nicht vor.


Die Freiwillige Selbstverpflichtung ist Bestandteil des Schutzkonzeptes der Landeskirchlichen Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e.V. Mir ist bekannt, dass die Erklärung alle 5 Jahre erneuert werden soll und 3 Monate nach endgültigem Beenden meiner ehrenamtlichen Tätigkeit vernichtet wird. Mit Unterschrift der Freiwilligen Selbsterklärung willige ich in die Nutzung und Verarbeitung der personenbezogenen Daten durch die Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e.V. oder den/die Präventionsbeauftragte/n ein.

\_\_\_\_\_  
Datum



\_\_\_\_\_  
Vor- und Nachname

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter\*in


## 9.3 Formblatt Einsicht Erweitertes Führungszeugnis

<b>Dokumentation</b> <b>Einsichtnahme in Führungszeugnisse</b>	 <p>Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig</p>
<b>Einsichtnahme ins Führungszeugnis gemäß §30a Abs.2BZRG mit Bezug auf §72a SGB VIII</b>	
<p>Nachname, Vorname</p> <p>Geburtstag und Geburtsort</p> <p>Straße / Hausnummer</p> <p>PLZ / Wohnort</p>	
<p>Datum der Anforderung des Führungszeugnisses</p> <p>Datum der Erstellung des Führungszeugnisses (nicht älter als 3 Monate zurückliegend)</p> <p>Datum der Einsichtnahme</p>	
<b>Ergebnis</b> <input type="checkbox"/> Es gibt keine nach §72a SGB VIII relevanten Einträge. <input type="checkbox"/> Nach der Einsichtnahme werden folgende Maßnahmen für den Mitarbeiter besprochen:	
<p>Ein neues Führungszeugnis soll bei fortdauernder Mitarbeit vorgelegt werden am</p>	
_____	_____
Datum	Unterschrift

## 9.4 Formblatt Anforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis

 <p>Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig</p>	<p>LKG Braunschweig, Karlstr. 95, 38106 Braunschweig</p>	<p>Vorsitzender</p> 
<p><b>Betreff:</b> Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses / Kostenbefreiung</p>	<p>Datum:</p>	<p>Bankverbindung: EB Kassel IBAN 02282290410000921248 BIC GENODE33XXX</p>
<p>Hiermit wird bescheinigt, dass</p>	<p>••• Die Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e.V. gehört über den Hannoverschen Verband Landeskirchlicher Gemeinschaften e. V. zur europäischen Gemeinschafts- bewegung, einer der größten Laieninitiativen in der evangelischen Kirche.</p>	
<p>geb. am _____</p>	<p>In über 200 Orten Niedersachsens und in Bremen treffen sich regelmäßig Gruppen des Verbandes.</p>	
<p>für die Landeskirchliche Gemeinschaft Bezirk Braunschweig e. V. <b>ohne die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ehrenamtlich</b> tätig ist oder sein wird.</p>	<p>Zum Angebot gehören: Bibelgespräche Haukreise Gottesdienste</p>	
<p>Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Jugendarbeit wird ein Führungszeugnis nach 30a, 31 Bundeszentralregistergesetz benötigt. Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor.</p>	<p>Kinder- &amp; Jugendarbeit Fraueninitiativen Familienangebote</p>	
<p>Im Namen des Vorstandes</p>	<p>Diakonische Aufgaben Beratung &amp; Seelsorge Telefon-Andachten</p>	
	<p>Chöre Freizeitangebote Ferienmaßnahmen</p>	
	<p>Bibel- &amp; Glaubenskurse Arbeitsmaterial Zeitschriften</p>	

## 9.5 Formblatt Dokumentation Verdachtsfall und Reflexion



Landeskirchliche  
Gemeinschaft  
Bezirk Braunschweig

**Dokumentationsbogen bei Verdacht oder Bericht von sexualisierter Gewalt**

Bei einer Vermutung oder einer Aussage, die auf einen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Handlung hinweist, ist der Wortlaut des Betroffenen oder des berichtenden Zeugen möglichst genau wiederzugeben. Die Dokumentation dient der eigenen Vergewisserung und Absicherung. In einem späteren möglichen Verfahren können diese Informationen von besonderer Bedeutung sein, um das Geschehen rekonstruieren zu können. Um eigene Überlegungen und Interpretationen von objektiven Daten und Informationen zu trennen, ist es erforderlich, neben der Sachdokumentation auch eine eigene Reflexionsdokumentation zu erstellen.

Name der protokollierenden Person	
Tätigkeitsfeld	
Möglichstweise betroffene Person von sexualisierter Gewalt	
Verdächtige/beschuldigte Person	

**Sachdokumentation**

*Dokumentation eines beobachteten Vorfalles*


1. Ort des Verdacht-erregenden Vorfalles
2. Datum und Uhrzeit der Beobachtung
3. Wer hat beobachtet? (auch vermeintlich kleine Details sind später hilfreich)
4. Was ist geschehen bzw. was wurde beobachtet?
5. Welche Personen (in welcher Funktion) waren beteiligt oder zugegen?

*Dokumentation von Aussagen oder Gesprächen*

1. Datum des Gesprächs oder der Verdacht-erregenden Aussage
2. In welchem Kontext wurde das Gespräch geführt? (z. B. Einzelaussage, angefragtes seelsorgerisches Gespräch)
3. Anlass der Vermutung für das Vorliegen von sexualisierter Gewalt
4. Was wurde mir von wem gesagt? (auch vermeintlich kleine Details sind später hilfreich)
5. Namen und Kontaktdaten der berichtenden Person

*Dokumentation von Folgen und Konsequenzen*

6. Wen habe ich wann worüber informiert? (z. B. andere Mitarbeitende, Erziehungsbeauftragte)
7. Über welchen Weg wurden die Personen informiert? (z. B. Telefon, E-Mail, persönlich)
8. Welche Absprachen gibt es? Welche Schritte sind geplant bzw. wurden durchgeführt?
9. Begründung der Entscheidungen



Landeskirchliche  
Gemeinschaft  
Bezirk Braunschweig

**Dokumentationsbogen bei Verdacht oder Bericht von sexualisierter Gewalt**

**Reflexionsdokumentation**

Um eigene Überlegungen und Interpretationen von objektiven Daten und Informationen zu trennen, ist es sinnvoll, eine Reflexionsdokumentation anzufertigen. Diese hilft auch, persönliche Grenzen im Umgang mit dem Krisenfall zu identifizieren und sich rechtzeitig Unterstützung einzuschalten oder dem Betroffenen einen anderen Gesprächspartner anzubieten.

*Konkrete Situation*

- Was ist passiert?
- Welche Gefühle lösen diese Beobachtungen/Mitteilungen bei mir aus?
- Welche Gefühle oder Gedanken habe ich zu der betroffenen Person?
- Welche Gefühle oder Gedanken habe ich zu der beschuldigten Person?
- Was habe ich selbst aus erster Hand erfahren bzw. was habe ich selbst beobachtet?
- Was genau habe ich wann von anderen gehört (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
- Wie bin ich mit diesen Informationen umgegangen?

*Gespräche und Wahrnehmung der Situation*

- Wann und mit wem habe ich worüber ein Gespräch geführt?
- Was hat sich durch das jeweilige Gespräch verändert?
- Welche eigenen Erklärungsansätze habe ich für das Geschehene?
- Gibt es andere Erklärungsmöglichkeiten für das Wahrgenommene? Wenn ja, welche? Sind mir diese eingefallen oder stammen sie von anderen Personen?

*Umgangs mit der Situation*

- Wie bewerte ich mein eigenes Verhalten in dieser Situation?
- Wie habe ich das Verhalten anderer wahrgenommen?

*Eigene Grenzen*

- Was hat sich durch die Geschehnisse für mich persönlich verändert?
- Was hat sich durch diesen Vorfall in der Gemeinschaft verändert?
- Welche Hilfe brauche ich bzw. wo habe ich Hilfe gesucht?
- Was hat mir in einer ähnlichen Situation geholfen?
- Was sind meine Erwartungen/Wünsche für die zukünftige Weiterarbeit?

*Weitere Schritte*

- Was sollten meine nächsten Schritte sein?
- Wann werde ich diese Schritte gehen?
- Wer könnte die betroffene Person im eigenen Umfeld unterstützen?

## 9.6 Kontakte

### 9.6.1 Kontakte für Arbeitsgruppe zur Erstellung des Präventionskonzeptes

*Nur für den internen Gebrauch.*

*Die Kontakte können in der hinterlegten Version vor Ort angefragt werden.*

### 9.1.2 Kontakte für Präventionsbeauftragte im HVLG

*Nur für den internen Gebrauch.*

*Die Kontakte können in der hinterlegten Version vor Ort angefragt werden.*

### 9.1.3 Kontakte für Betroffene – Wo finde ich Hilfe?

#### **Gnadauer Anlaufstelle**

Erstkontakt für Personen im Gnadauer Mitgliedsverband. Abklärung von Unterstützungsbedarf, Information über Hilfemöglichkeiten, Vermittlung von Beratung und Therapie sowie Fachbegleitung für Klärungs- und Aufarbeitungsprozess

Kontaktformular unter <http://www.gnadauer.de/anlaufstelle>

Anschließend Vereinbarung zu vertraulichem Telefonat

Annehmende Person: Martin Leupold (Leiter/Seelsorger beim Weißen Kreuz e.V.)

Auf Wunsch Übermittlung an weibliche Ansprechperson

#### **Zentrale Anlaufstelle in der EKD**

Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie (bundesweit, anonym, kostenlos)

[www.anlaufstelle.help](http://www.anlaufstelle.help)

E-Mail: [zentrale@anlaufstelle.help](mailto:zentrale@anlaufstelle.help)

Tel.: 0800-5040112

Terminvereinbarungen für telefonische Beratungen

Mo: 16.30 – 18.00 Uhr

Di-Do: 10.00 – 12 Uhr

#### **Hilfe-Telefon**

Das Hilfe-Telefon berät anonym, kostenfrei und mehrsprachig.

[www.hilfe-telefon-missbrauch.de](http://www.hilfe-telefon-missbrauch.de)

Tel.: 0800 22 55 530

Telefonzeiten

Mo, Mi, Fr: 9.00 – 14.00 Uhr

Di, Do: 15.00 – 20.00 Uhr

#### **Bundesweites Hilfe-Telefon „Gewalt gegen Frauen“**

Tel.: 0800 116 016

### **Medizinische Kinderschutz-Hotline**

Tel.: 0800 19 210 00

### **Elterntelefon**

Tel.: 0800 111 0550

Mo, Mi, Fr: 9.00 – 17.00 Uhr

Di, Do: 9.00 – 19.00 Uhr

### **Nummer gegen Kummer**

[www.nummergegenkummer.de](http://www.nummergegenkummer.de)

Tel.: 116 111

Mo-Sa: 14.00 – 20.00 Uhr

### **Sichtbar. Fachzentrum gegen sexualisierte Gewalt e.V.**

Münzstr. 16, 38100 Braunschweig

Tel.: 05 31 · 233 66 66

Offene Beratung vor Ort ohne Voranmeldung: Mi 15 – 17 Uhr

E-Mail: [info@sichtbar-bs.de](mailto:info@sichtbar-bs.de)

Telefonzeiten

Di, Do: 09:30-11:30

Mi: 15:00-17:00