Schutzkonzept
zur Prävention
sexualisierter Gewalt
in der
Kirchengemeinde Otterstedt

Voraussetzungen / Entstehung

In der Rundverfügung G8/2021 „Verbindliche landeskirchliche Grundsätze für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt“ sind alle kirchlichen Körperschaften und Einrichtungen aufgefordert, bis spätestens Ende 2024 spezifische Schutzkonzepte zu entwickeln.

Für den Bereich des Kirchenkreises Verden hat die Kirchenkreissynode ein Grundlagen-Papier beschlossen, auf dessen Basis in allen Gemeinden und Einrichtungen eigene - auf die Situation vor Ort abgestimmte - Schutzkonzepte erarbeitet werden sollen.

Dazu haben haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinde Otterstedt entsprechende Fortbildungen und Schulungen auf Kirchenkreisebene besucht.

Danach hat der Kirchenvorstand (KV) eine Steuerungsgruppe eingesetzt, die den Prozess auf Kirchengemeindeebene begleitet hat. Die Risiko- und Ressourcenanalyse wurde in einer größeren Runde von 12 Mitarbeitenden aus allen Arbeitsbereichen der Kirchengemeinde unter Begleitung durch Kerstin Dierolf als Vertreterin der Steuerungsgruppe des Kirchenkreises gemeinsam erstellt.

Der vorliegende Entwurf eines Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde Otterstedt bedient sich der Bausteine und Hinweise für die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt in den Kirchengemeinden und Einrichtungen im Kirchenkreis Verden und wurde vom Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Otterstedt in seiner Sitzung vom 25. April 2024 genehmigt.

Er soll anschließend dem Kirchenkreis Verden zur Einsichtnahme übermittelt werden, damit das vorliegende Schutzkonzept nach Rückmeldung des Kirchenkreises noch im Laufe des Jahres 2024 abschließend beschlossen und in Kraft gesetzt werden kann.

1. Grundverständnis

Jeder Mensch ist als ein von Gott geliebtes Geschöpf in seiner unantastbaren Würde und Einzigartigkeit zu achten. Die Haltung von Respekt und Wertschätzung ist die Grundlage aller unserer Begegnungen und Beziehungen. Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Arbeit in Beratungsstellen ist in hohem Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss und bedarf einer besonderen Verantwortung. Alle Menschen, die Einrichtungen des Kirchenkreises Verden aufsuchen, sollen vor jeglicher Form von körperlicher und seelischer Gewalt und vor Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmtheit geschützt werden.

Um dieses zu gewährleisten, wurde ein Schutzkonzept erarbeitet, das der Arbeit in der Kirchengemeinde Otterstedt zu Grunde gelegt wird. Es soll alle Beteiligten sensibilisieren und aufklären, um potenzielle Gefahren abzuwenden. Im Krisenfall soll es Handlungsmöglichkeiten bieten.

2. Partizipation

Der Steuerungsgruppe, die die Grundlagen für dieses Schutzkonzept erarbeitet hat, gehören der Pastor der Kirchengemeinde (Markus Manzek) sowie 4 Vertreterinnen und Vertreter des Kirchenvorstandes (Winfried Baumgardt, Heike Drengemann, Annegret Rugen & Monika Windler) an. Für den Bereich des Ev. Kindergartens Otterstedt besteht ein eigenes Schutzkonzept. Ebenso für den Bereich der Evangelischen Jugend, zu dem auch die Konfirmandenfreizeiten der Region gehören.

3. Risiko-/Ressourcen-Analyse

Alle gruppenleitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinder und Jugendarbeit waren eingeladen zur Erstellung der Risiko- und Ressourcenanalyse. Insgesamt 12 Personen haben zusammengesessen, um unter Begleitung von Kerstin Dierolf als Vertreterin der Steuerungsgruppe des Kirchenkreises systematisch alle Arbeitsbereiche innerhalb der Kirchengemeinde in den Blick zu nehmen.

Gemeinsam wurde eine Liste aller Arbeitsfelder erstellt, um besonders gefährdete und sensible Bereiche der Arbeit in unserer Kirchengemeinde zu identifizieren. Gemeinsam haben wir uns einen Überblick verschafft, wer die Gruppen leitet, und wie die einzelnen Gruppen mit dem Thema befasst sind. Diese Analyse dient als Grundlage für das Schutzkonzept und die damit verbundenen Anforderungen an die Mitarbeitenden.

Einige übergreifende Themen wurden identifiziert und genauer in den Blick genommen:

- <u>Die Beleuchtungssituation</u>:
  in den letzten Jahren sind bereits Bewegungsmelder auf dem Vorplatz des Gemeindehauses und für den Zugang zur offenen Kirche installiert worden. Dadurch ist die Situation insgesamt deutlich verbessert worden. Wichtig ist, dass die Zeitschaltung der Außenlaternen regelmäßig (und auch bei Zeitumstellung) an die Dämmerungszeiten angepasst wird. Das übernimmt in Zukunft die Küsterin. Die Beleuchtungszeiten vor dem Gemeindehaus und auf dem Parkplatz sollen so ausgeweitet werden, dass sie jeweils erst 30 Minuten nach Veranstaltungsschluss enden.

- 1:1 Situationen:
  Diese gehören im gemeindlichen Leben zum Alltag und sollen auch nicht gänzlich vermieden werden. Sie sind z.B. gängig bei Mitarbeitergesprächen und Jahresgesprächen durch den KV-Vorsitzenden, bei Gesprächen zwischen Pastor und Küsterin/Seketärin, in der Seelsorge, bei der Elternberatung, auch beim Empfang von Pilgern und bei Begegnungen in der offenen Kirche. Hier sollen die Mitarbeitenden verstärkt sensibilisiert werden, durch Bewusstmachung des Themas bei Dienstbesprechungen und in Einzelgesprächen.

- Das Kirchenbüro
  haben wir nocheinmal besonders in den Blick genommen. Auch hier kommt es vermehrt zu 1:1 Situationen auch mit externen Personen. Das Büro ist von außen gut einsehbar. Bittsteller sollen auch weiterhin ans Pfarramt verwiesen werden. Da sich die Toilette für die Sekretärin im Gemeindehaus befindet, kann es zu Begegnungen mit Pilgern kommen. In Zukunft soll deutlicher erkennbar sein, wann sich Gäste im Haus aufhalten. Das Pilgerteam wird jeweils einen deutlich sichtbaren Zettel an der Haustür befestigen.

- Pilger im Haus:
  Durch Pilger im Haus kann es ebenfalls zu 1:1 Situationen mit externen Personen kommen. Das betrifft vor allem die Abendstunden. Und damit vor allem die Chorleiterin des Posaunenchores, da der Notenraum sich genau wie das Pilgerzimmer im Obergeschoss befindet. Auch das Durchgangszimmer vor dem Notenraum wird manchmal von Pilgern belegt. Die Situation ist schon entschärft worden, da die Noten inzwischen unten auf der Bühne lagern. Und falls es doch nötig sein sollte, den Notenraum abends aufzusuchen, soll die Situation in Zukunft dadurch entschärft werden, dass sich nur noch jeweils zwei Personen gemeinsam auf den Weg machen.

- Kinder nach Hause begleiten:
  Es kommt in Ausnahmefällen vor, dass Kinder nach Theateraufführungen in den Nachbarorten, Konfirmandinnen und Konfirmanden nach Exkursionen oder Teamerinnen und Teamer nach Vorbereitungstreffen mit dem Auto nach Hause gebracht werden. Das findet sowieso nur in Absprache mit den Eltern statt und soll auch weiterhin auf seltene Fällte begrenzt bleiben.

- Toilettengänge, Hilfe beim Händewaschen, beim An- und Ausziehen von Kindern & Wundversorgung:
  Beim Kindertheater, bei den Krippenspielproben und beim Kindergottesdienst assistieren die Mitarbeitenden den Kindern auf unterschiedlichste Weise. Das betrifft auch die Erwachsenen Theaterspielerinnen und -spieler und die Konfirmanden, wenn sie Theater spielen. Die Mitarbeitenden in diesen Bereichen sollen besonders sensibilisiert werden. 1:1 Situationen sind zu vermeiden. Bei jeder Hilfestellung muß vorher gefragt werden. Die Frage zur Assistenz bzw. zu Hilfsangeboten geschieht altersgemäß und ggf. auch nonverbal. In sensiblen Bereichen wie der Wundversorgung und bei Toilettengängen muss Kommunikation mit den Eltern erfolgen. Im Zweifelsfall werden die Eltern hinzugezogen.

- Freizeiten:
  Für Freizeiten (Konfirmandenfreizeit, Familienfreizeit) gelten generell die Standards der Evangelischen Jugend. Die Teamerinnen und Teamer sollen in besonderer Weise für das Thema sensibilisiert und geschult werden. Und zugleich unterliegen sie selbst auch dem Schutz durch dieses Konzept.

Die Erstellung der Risiko- und Ressourcenanalyse hat dazu beigetragen, die Mitarbeitenden dafür aufmerksam zu machen, sensibel und achtsam zu agieren, sowie das eigene Handeln inklusive der Risiken und Konsequenzen transparent zu machen. Sie soll mindestens alle sechs Jahre durch den Kirchenvorstand unter Beteiligung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überprüft und überarbeitet werden. Sollte eine Intervention aufgrund von Erfahrungen sexualisierter Gewalt nötig sein, ist das gesamte Schutzkonzept sofort zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten.

4. Zum Umgang mit Mitarbeitenden

4.1. Selbstverpflichtung

Nach Inkrafttreten des Schutzkonzeptes verpflichten sich alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Form einer Selbstverpflichtungserklärung (s. Anlage 1 - Selbstverpflichtung) zur Einhaltung des Schutzkonzeptes samt seinem Verhaltenskodex (vgl. Punkt 5). Die Selbstverpflichtungserklärungen werden in einem gesonderten Ordner im Gemeindebüro aufbewahrt.

Bei der Risiko- und Ressourcenanalyse wurden einzelne Teams identifiziert, bei denen auf die Selbstverpflichtung verzichtet werden kann. Hierbei handelt es sich um sporadisch zusammenkommende Teams mit nicht klar definierter Zugehörigkeit, die von Mitgliedern des Kirchenvorstandes oder des Gemeindebeirates geleitet und koordiniert werden, wie der Schließdienst für die offene Kirche, das sog. „Schnittchenteam“ (= Helfende, die bei Empfängen der Kirchengemeinde das Buffet herrichten), die Altpapierhelfer, das HelfendenTeam beim Filmtreff und die Gemeindebriefausträgerinnen. Außerdem um die Mitwirkenden (Darstellende und Helfende) der Theatergruppe und um Teilnehmende in den Chören (Posaunenchor, Projektchor, Kinderchor).

4.2. Erweitertes Führungszeugnis

Über die Selbstverpflichtungserklärung hinaus wird von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt. Es muss alle 5 Jahre auf Aufforderung erneut vorgelegt werden.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ist mit Inkrafttreten des Schutzkonzeptes zu prüfen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt, das nicht älter als 5 Jahre ist.

Bereits vor Aufnahme einer Tätigkeit (z. B. im Vorstellungsgespräch) wird auf die Bedeutung des Themas für den Anstellungsträger hingewiesen, nach diesbezüglichen Vorerfahrungen gefragt und auf die zwingende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses hingewiesen.

Dies betrifft bei den Hauptamtlichen den Pastor, die Küsterin und die Kinderchorleiterin sowie den Leiter des Projektchores (auf Honorarbasis).

Und es betrifft bei den Ehrenamtlichen die Leiterin des Posaunenchores, das gesamte Kindergottesdienstteam, das Krippenspielteam, die Leiterinnen des Kindertheaters und die Teamerinnen und Teamer (ab 14 Jahren).

Die Kontrolle obliegt dem Kirchenvorstand.

Auf die gesetzlichen Bestimmungen wird verwiesen (besonders auf die §§ 8a und 72a SGB VIII sowie 31a BZRG). Entstehende Kosten trägt die Kirchengemeinde/Einrichtung bzw. der Arbeitgeber.

5. Verhaltenskodex

(1) Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jeder*jedes Einzelnen.

(2) In unserer Rolle und Funktion als beruflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in unserer Kirchengemeinde/Einrichtung haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.

(3) Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten oder die wir betreuen, werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze jeder*jedes Einzelnen.

(4) Wir wollen allen Menschen in unserer Kirchengemeinde/Einrichtung in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, ihr Selbstbewusstsein und ihre Fähigkeit zur Selbstbestimmung (auch ihre sexuelle Selbstbestimmung und jeweilige Geschlechtsidentität) zu stärken.

(5) Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten.

(6) Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der uns anvertrauten Menschen. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung). Dies beinhaltet auch den verantwortungsvollen Umgang mit Bildern.

(7) Im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt wenden wir uns an Pastor Markus Manzek (04205/319206). Dieser informiert unverzüglich den Superintendenten (Telefon: 01522/9527320).

6. Beschwerdeverfahren

Verdachtsfälle werden ernst genommen und im Sinne des Krisenplanes (vgl. Punkt 7) beantwortet. Betroffene haben darüber hinaus immer die Möglichkeit, sich an externe Stellen (vgl. Punkt 10) zu wenden und werden auf diese hingewiesen.

7. Krisenplan

Im Verdachtsfall richten wir uns nach dem landeskirchlichen Krisenplan:
https://praevention.landeskirche-hannovers.de/im-krisenfall/krisenplan

8. Präventionsangebote

Im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt gehören Sensibilisierung, Qualifizierung und Handlungssicherheit zu den wichtigsten Bausteinen.

Sensibilisierung:
Wir halten das Thema in unserer Kirchengemeinde präsent. Dazu gehören die Selbstverpflichtungserklärungen, Hinweise auf Fortbildungen und die Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Punkt 12). Dadurch wird die eigene Haltung regelmäßig reflektiert.

Qualifizierung:
Unsere Mitarbeitenden nehmen an den entsprechenden Fortbildungen teil (vgl. Punkt 9).

Handlungssicherheit:
Unsere Mitarbeitenden erhalten ein Exemplar der unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung inklusive Verhaltenskodex und Notfallkontakten (s. Anlage 1- Selbstverpflichtung).

9. Fortbildungen

Grundlagenwissen ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und die Umsetzung des Schutzkonzepts aktiv mitzutragen. Daher werden sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende, die leitend und/oder in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind, alle 5 Jahre zu diesem Thema geschult.

Dies betrifft bei den Hauptamtlichen den Pastor, die Küsterin und die Kinderchorleiterin sowie den Leiter des Projektchores (auf Honorarbasis).

Und es betrifft bei den Ehrenamtlichen die Leiterin des Posaunenchores, das gesamte Kindergottesdienstteam, das Krippenspielteam, die Leiterinnen des Kindertheaters und die Teamerinnen und Teamer (ab 14 Jahren), die Leitung der Theatergruppe und den gesamten KV.

Es können auch Fortbildungen bei externen Anbietern besucht werden. Diese müssen den landeskirchlichen Mindeststandards entsprechen. Die Teilnahmebescheinigung ist dem Kirchenvorstand vorzulegen.

10. Kooperation mit (Fach-) Beratungsstellen

Externe Fachstellen (z.B. „RückHalt“ in Verden oder „Zentrale Anlaufstelle.help!“ in Hannover) sind neutrale Ansprechstellen für Betroffene. Die Kontaktdaten werden an geeigneter Stelle veröffentlicht und befinden sich auf der Selbstverpflichtungserklärung.

11. Aufarbeitung

Gemäß den „Grundsätzen in Fällen sexualisierter Gewalt in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“ verpflichtet sich die Kirchengemeinde Otterstedt Anschuldigungen und Verdachtsmomenten unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dies gilt für aktuelle und zurückliegende Fälle gleichermaßen und geschieht in den im Krisenplan (vgl. Punkt 7) festgelegten Schritten.

Die Vorgehensweise bei der Aufarbeitung im konkreten Fall geschieht in enger Abstimmung mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt in der Landeskirche.

In der Öffentlichkeitsarbeit der Kirchengemeinde Otterstedt, insbesondere im Gemeindebrief und auf der Homepage, wird auf die Fachstelle Sexualisierte Gewalt und die unabhängige, zentrale Anlaufstelle help hingewiesen und die Kontaktdaten genannt. Betroffene oder anderweitig Beteiligte, die sich an Mitarbeitende der Kirchengemeinde Otterstedt wenden, werden auf diese Einrichtungen hingewiesen.

Therapeutische und seelsorgerliche Angebote werden den Betroffenen über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt vermittelt.

Betroffenen wird die Möglichkeit eröffnet, sich in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt einzubringen. Erkenntnisse aus Aufarbeitungsprozessen fließen in die laufende Überarbeitung des Schutzkonzeptes mit ein.

In Zusammenarbeit mit der Fachstelle sexualisierte Gewalt wird für die Aufarbeitung im konkreten Fall ein unabhängiges, externes und multiprofessionelles Team zusammengestellt. Betroffene, die nicht persönlich beteiligt werden wollen oder können, bekommen zumindest ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung dieses Teams.

12. Öffentlichkeitsarbeit

Das fertige Konzept ist dauerhaft auf der Homepage der Kirchengemeinde eingestellt. Ein Informationsplakat zum Thema mit QR-Code zum Schutzkonzept wird an gut sichtbarer Stelle ausgehängt.

Anlagen

Anlage 1 – Selbstverpflichtung incl. Informationsplakat

Anlage 1:
Selbstverpflichtung, Vorderseite

Kirchenkreis Verden

Selbstverpflichtung

Verhaltenskodex für und Selbstverpflichtung von beruflich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen des Kirchenkreises Verden, seinen Kirchengemeinden und Einrichtungen

Verhaltenskodex

Unsere Kirche lebt durch Beziehungen von Menschen untereinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in unserem Kirchenkreis entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude und Achtung voreinander bestimmend ist. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ausgenutzt werden.

Der Kirchenkreis Verden hat deshalb folgende Verhaltensregeln beschlossen. Sie stehen im Einklang mit den in unserer gesamten Landeskirche geltenden Grundsätzen und gelten nicht nur gegenüber den uns anbefohlenen Menschen, sondern auch zwischen allen beruflich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen.

(1) Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jeder*jedes Einzelnen.

(2) In unserer Rolle und Funktion als beruflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in unserer Kirchengemeinde/Einrichtung haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.

(3) Wir gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten oder die wir betreuen, werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze jeder*jedes Einzelnen.

(4) Wir wollen allen Menschen in unserer Kirchengemeinde/Einrichtung in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, ihr Selbstbewusstsein und ihre Fähigkeit zur Selbstbestimmung (auch ihre sexuelle Selbstbestimmung und jeweilige Geschlechtsidentität) zu stärken. Zusatz

(5) Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten.

(6) Wir wollen jegliche Art von Gewalt bewusst wahrnehmen. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der uns anvertrauten Menschen. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung). Dies beinhaltet auch den verantwortungsvollen Umgang mit Bildern.

(7) Im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt wenden wir uns an eine*n berufliche Mitarbeitende*n in Leitung und Verantwortung unserer Kirchengemeinde/unserer Einrichtung (Dienstvorgesetzte, Diakon*innen, Pastor*innen). Diese informieren unverzüglich den Superintendenten (Telefon: 01522-9527320).

Selbstverpflichtung

Ich habe die oben aufgeführten Verhaltensregeln gelesen und verstanden und lege sie meiner Arbeit zugrunde.

Ich versichere, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII beschriebenen Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Tat gegen mich anhängig ist.

Name _____

Datum _____

Unterschrift _____

Telefonnummern und Kontakte für den Notfall auf der Rückseite!

Selbstverpflichtung, Rückseite

SEXUALISIERTE GEWALT

HINSCHAUEN!

Sexualisierte Gewalt hat in unseren Räumen keinen Platz. Schau nicht weg, wenn jemand belästigt wird.

HELFEN!

Niemand soll allein bleiben mit unguten Gefühlen. Wir schaffen eine Atmosphäre von Respekt und Vertrauen.

HANDELN!

Sprich über deine Eindrücke – bleib nicht alleine damit! Nimm Kontakt auf – zu einer Vertrauensperson in der Kirchengemeinde oder kirchlichen Einrichtung – oder zu einer Beratungsstelle (s. u.)

HIER GIBT ES HILFE:

Fachstelle sexualisierte Gewalt der Landeskirche Hannovers
Mail: fachstelle.sexualisierte.gewalt@evlka.de
www.praevention.landeskirche-hannovers.de

Zentrale Anlaufstelle „help"
Unabhängige Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie | Kostenlos und anonym
Mail: zentrale@anlaufstelle.help
Telefon: 0800 5040112
Terminvereinbarung für telefonische Beratung
Mo: 16.30 – 17.30 Uhr & Di bis Do: 10 – 12 Uhr

Beratungsstelle RückHalt in Verden
Telefonsprechzeiten der Beratungsstelle „RückHalt": montags von 10 bis 12 Uhr, mittwochs von 11 bis 13 Uhr und donnerstags von 15 bis 17 Uhr
Telefon 04231 9361837
Mail: info@rueckhaltverden.de

Kirchenkreis Verden