

Schutzkonzept

FÜR DAS EVANGELISCHE JUGENDZENTRUM DÖRNIGHEIM
ERARBEITET VON KATRIN DEISSLER UND ECKHARD SCKELL

Inhalt

1. Leitbild	2
2. Risikoanalyse	3
3. Umgang mit Mitarbeitenden	6
Eignung	6
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	6
4. Verhaltenskodex	7
5. Sensibilisierung und Präventionsschulungen für Mitarbeitende	13
6, Stärkung der Zielgruppen	13
7. Beschwerdewege	14
8. Verdachtsklärung und Intervention	14
9. Kontaktdaten im Verdachtsfall	18
10. Vernetzung	18
11. Aufarbeitung	19
12. Nachhaltigkeit	20
Anlage 1: Interventionsplan der EKKW	21
Anlage 2: Vorgehensweise bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch (Flussdiagramm)	22
Anlage 3: Dokumentationsbogen	23
Anlage 4: Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt .	25
Anlage 5: Verhaltenskodex für Mitarbeitende der EKKW	33
Anlage 6: Verhaltenskodex der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnigheim (7.11.2022).....	35
Anlage 7: Beratungsangebote.....	37

1. Leitbild

Als Kinder- und Jugendzentrum der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnigheim wollen wir, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene aller Altersstufen sowie Erwachsene in unserer Einrichtung dem Evangelium von Jesus Christus begegnen und dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennenlernen. Unser Menschenbild ist christlich bestimmt: Jeder Mensch ist einmalig und besitzt eine von Gott gegebene Würde.

Daraus ergibt sich, dass jedes Individuum in seiner eigenen Würde zu schützen ist. Das jeweilige Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit ist zu achten und die sexuelle Integrität ist zu wahren. Jede Form von Gewalt widerspricht den Prinzipien unseres Handelns – sei es in verbaler oder nonverbaler, körperlicher oder psychischer, sexualisierter oder rassistisch diskriminierenderweise aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung, Herkunft oder sozialer Lage, körperlicher oder geistiger Einschränkungen. Jedes Verhalten, das die Achtung des anderen Menschen und dessen individuelle Entwicklung verletzt oder herabsetzt, ist mit unserer Grundhaltung unvereinbar.

Das Schutzkonzept beschreibt, wie wir in unserem Kinder- und Jugendzentrum eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders entwickeln und pflegen, damit unsere Einrichtung ein sicherer Ort ist und bleibt. Alle Mitarbeitenden stehen in der Verantwortung, dieses Schutzkonzept umzusetzen und weiterzuentwickeln. Verpflichtende Schulungen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ finden für alle Mitarbeitenden statt. Ebenso sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, sich an den Verhaltenskodex zu halten, wie ihn die Evangelische Kirchengemeinde Dörnigheim am 7.11.2022 durch den Kirchenvorstand beschlossen hat.

Das Schutzkonzept der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnigheim für das Kinder- und Jugendzentrum wurde nach einem partizipativen Prozess in verschiedenen Altersgruppen und auf Grundlage der Gesetzesvertretenden Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKKW von Pfarrer Eckhard Sckell und Jugendarbeiterin Katrin Deißler erarbeitet, im Kirchenvorstand am 20.10.2025 beraten und beschlossen.

2. Risikoanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde 2022 bis Juni 2025 mit Unterbrechungen durchgeführt und diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

- Kinder des Kindermittagstisches
- Kinder- und Jugendliche der offenen Angebote
- Haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter und Übungsleiter

Grundlage waren die Arbeitsblätter Risikoanalyse EKKW.

Gefahrenorte im Haus

Als Gefahrenorte werden alle Bereiche bezeichnet, welche nicht gut oder sehr gut einsehbar sind und wo sich Kinder mit anderen Kindern oder Erwachsenen allein aufhalten können.

Räumliche Gegebenheiten unserer Einrichtung:

- Sehr viele Räumlichkeiten mit verschließbaren Türen – unübersichtlich.
- Oftmals mit guter Sicht von außen nach innen aufgrund von Fenstern und Außenglastüren. Teils mit Rollläden versehen um Einsicht zu verwehren.
- Ständiges unangekündigtes Kommen und Gehen aufgrund der offenen Angebote.

Maßnahmen:

- Nur bestimmte Räume für Angebote öffnen und zugänglich machen
- Kontrollgänge

Gefahrensituationen

Diese Gefahrensituationen umfassen Möglichkeiten für Grenzverletzungen, Übergriffe und sexuelle, psychische und physische Gewalt.

Gefahrensituationen durch ein **Machtgefälle zwischen Kindern/Jugendlichen und päd. Personal** entstehen in:

- 1:1 Betreuungssituationen

- Einzelgesprächen
- Situationen des Tröstens
- Situationen bei der die Kinder allein mit einer päd. Fachkraft sind

Maßnahmen:

- Mitarbeiter kommunizieren dem Team, wann und wo sie allein mit Kindern und Jugendlichen sind.

Gefahrensituationen ***zwischen Kindern und Eltern oder Dritten*** entstehen in:

- Bring- und Abholsituationen
- Auch Außenstehende können das Gelände jederzeit und das Haus während der Anwesenheit eines Mitarbeiters betreten.
- Begegnungen bei Ausflugsituationen
- Kontakte auf dem offenen Außengelände
- Besuchen/Eintritten von:
 - Handwerkern
 - KV
 - Sponsoren
 - Kooperationspartner
 - Pfarrer
 - Lehrern durch Kooperationen mit der Schule
 - Schülerpraktikanten und Hospitanten

Maßnahmen:

- Mitarbeiter sprechen Unbekannte an und fordern diese auf gegebenenfalls zu gehen.
- Mitarbeiter lassen Dritte nicht mit den Kindern und Jugendlichen allein
- Mitarbeiter schließen sich (wenn überhaupt) nur allein in Räume ein.
- Mitarbeiter kommunizieren dem Team, wann und wo sie allein mit Klienten oder Besuchern sind
- Kontrollgänge

Gefahrensituationen **zwischen Kindern/ Jugendlichen untereinander** entstehen in:

- Toilettensituationen
- Allen Spielsituationen
- Verstecken unter Decken, Höhlen, Büschen, im Garten, hinter Regalen, unter Tischen und Stühlen
- Kinder / Jugendliche üben psychischen Druck auf andere Kinder/ Jugendliche aus: „Du bist nicht mehr mein Freund“, Bedrohung, Erpressung
- 2 oder mehrere Kinder/ Jugendliche sind ohne Aufsicht in einem geschlossenen Raum

Maßnahmen:

- Regelmäßige Kontrollgänge aller Räumlichkeiten während der Öffnungszeiten
- Regeln gemeinsam mit allen Beteiligten erarbeiten und kommunizieren.

Herausforderung: den Kindern und Jugendlichen Freiraum zur Entfaltung ohne ständige Kontrolle zu ermöglichen, Vertrauensverhältnis mit angemessener Kontrolle schaffen, Sprachbarrieren überwinden

Gefahrensituationen **zwischen Mitarbeitern und anderen Mitarbeitern, Jugendlichen, Eltern und Dritten:**

Vor und nach den Öffnungszeiten sind Mitarbeiter regelmäßig allein im Haus. Gefahrensituationen entstehen in:

- dem angekündigten oder unangekündigte Eintreten Jugendlicher, Eltern oder Dritter (Postbote, Caterer, Passanten, ehemalige Besucher usw.)
- Besprechungs- oder Beratungssituationen mit Einzelpersonen oder Gruppen von außerhalb der Einrichtung

Maßnahmen:

- Handy immer griffbereit und mit sich tragen
- Eingangstür abschließen, wenn 1 Person allein im Haus ist

3. Umgang mit Mitarbeitenden

Eignung

In unserer Einrichtung werden nur Personen mit der Beaufsichtigung und Betreuung von Schutzbefohlenen betraut, die auch über die notwendige persönliche Eignung verfügen.

Personen, die wegen strafbarer sexualbezogener Handlungen nach dem Strafgesetzbuch oder dem kirchlichen Recht verurteilt sind, werden keinesfalls eingesetzt. In Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Freiwilligen, Übungsleitern oder Ehrenamtlichen wird über den Präventionsansatz in unserer Einrichtung informiert und unsere Position dargelegt. Die Bewerber/-innen werden darauf hingewiesen, dass sie ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen, unseren Verhaltenskodex durch Unterschrift anerkennen und ggf. eine Grundschulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wahrnehmen müssen

Auch die schon länger bei uns Beschäftigten müssen sich an diesen Kriterien messen lassen. Daher sind alle bereits in der Thematik geschult und nehmen regelmäßig an entsprechenden Fortbildungen des Kirchenkreises bzw. der Landeskirche teil. Wir halten es für notwendig, dass unser Umgang miteinander immer wieder reflektiert, überprüft und weiterentwickelt wird und Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko von sexualisierter Gewalt minimieren. In regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen wird gemeinsam überprüft, welche Erfahrungen inzwischen vorliegen und ob Unterstützungsbedarf besteht.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Es besteht die Vorlagepflicht eines EFZ für alle, die mit minderjährigen Schutzbefohlenen zu tun haben. Ein neues, aktuelles EFZ muss alle drei Jahre vorgelegt werden. Ob ein Erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss oder nicht, hängt nicht vom Beschäftigungsumfang ab, sondern von Art, Dauer und Intensität (Nah- und Abhängigkeitsbereich) des Kontaktes mit Minderjährigen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen. Grundlage der Entscheidung ist die Einschätzung, wann ein besonderes Vertrauensverhältnis entsteht. Die Einrichtungsleitung entscheidet, welche Personen/-gruppen ein EFZ vorlegen müssen. Die so erstellte Liste wird regelmäßig überprüft. Dies gilt für Haupt- und Nebenamtliche genauso wie

für Freiwillige, Übungsleiter und Ehrenamtliche. Für Haupt- und Nebenamtliche erfolgt die Aufforderung automatisch über die Personalabteilung des Kirchenkreises. Übungsleiter und Ehrenamtliche werden nach Information durch die Einrichtungsleitung an die Personalabteilung von dieser ebenfalls aufgefordert. Freiwillige (FSJ / BFD) werden vor Beginn ihrer Tätigkeit von dem jeweiligen Träger zur Vorlage aufgefordert. Bei Neueinstellung gilt das EFZ als Eingangsvoraussetzung.

Die Vorlage der EFZ wird im Personalamt des Kirchenkreises dokumentiert. Er/sie sorgt auch dafür, dass nach drei Jahren ein aktuelles EFZ vorgelegt wird. Es werden nur sexualrelevante Einträge erhoben. Das EFZ wird nur dokumentiert und nicht in die Personalakte genommen, sondern dem Mitarbeitenden zurückgegeben. Zusätzlich zum EFZ wird einmalig eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt. Mit Unterschrift geht der-/diejenige eine Selbstverpflichtung ein, zur umgehenden Mitteilung an den Dienstgeber, wenn ein Verfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird oder wenn Vorwürfe gegen ihn/sie erhoben werden. Diese wird für Haupt- und Nebenamtliche im Personalamt des Kirchenkreises, für Übungsleiter, Freiwillige und Ehrenamtliche in der Einrichtung aufbewahrt.

4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex der EKKW sowie der unserer KG Dörnigheim beschreibt Grundhaltungen, die zum eigenverantwortlichen Handeln ermutigen und dafür Orientierung geben. Zu einem Grenzen achtenden Umgang miteinander gehören insbesondere Aussagen zu: Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt, Transparenz in Arbeits- und Handlungsabläufen und einer offenen Kommunikationskultur.

Regeln zur Umsetzung des Verhaltenscodex in der Praxis des Kinder- und Jugendzentrums:

Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

- In der pädagogischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie anderen Schutzbefohlenen geht es darum, ein der Rolle und Verantwortung adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dies schließt exklusive Freundschaften zu Einzelnen aus, da

dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten. In der Arbeit mit Schutzbefohlenen bin ich mir meiner besonderen Rolle als Vorbild, als Vertrauensperson und meiner Autoritätsstellung bewusst. Ich missbrauche dieses Machtverhältnis nicht, sondern verpflichte mich dazu, meine Machtposition nicht auszunutzen.

- Einzelgespräche und Übungseinheiten finden nur in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Privaträume sind in aller Regel tabu für Einzelgespräche. Wer aus guten Gründen von dieser Regel abweicht, muss dies immer transparent machen. Das bedeutet beispielsweise, zuvor andere Betreuer/-innen oder Kollegen/innen darüber zu informieren; in begründeten Ausnahmefällen ist dies auch noch nachträglich möglich.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Von daher muss jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter angepassten Umgang geprägt sein:

- Ich passe meine Sprache und meine Wortwahl meiner Rolle an. In keiner Form des Miteinanders verwende ich sexualisierte Sprache. Ebenso dulde ich keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen, auch nicht unter Schutzbefohlenen. Bei sprachlichen Grenzverletzungen werde ich meiner Rolle gerecht und schreite ein. Schutzbefohlene nenne ich bei ihrem Vornamen. Spitznamen verwende ich nur, wenn der/die Betreffende das möchte!

Angemessenheit von Körperkontakten

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen und sollen auch nicht grundsätzlich verboten werden. Allerdings müssen sie altersgerecht sein und dürfen das pädagogisch bzw. medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person vorauszusetzen, d. h. der Wille der Schutzbefohlenen ist ausnahmslos zu

respektieren, auch und vor allem die Ablehnung! Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten:

- Mit körperlichen Berührungen gehe ich zurückhaltend um und erlaube sie auch nur, wenn die/der jeweilige Schutzbefohlene dies auch wünscht oder die Situation es zur Abwehr einer Bedrohung (z. B. Straßenverkehr, tätliche Auseinandersetzungen unter Schutzbefohlenen) erfordert. Ebenso schreite ich bei unangemessenem Körperkontakt unter Schutzbefohlenen ein. Mir ist bekannt, dass körperliche Annäherung in Verbindung mit Belohnung oder Bestrafung verboten sind.

Verhalten auf Freizeiten und Übernachtungen

Freizeiten und Übernachtungen sind Situationen mit besonderen Herausforderungen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Natürlich müssen sich die Verantwortlichen der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein:

- Soweit es meinem Verantwortungsbereich entspricht, werde ich dafür sorgen, dass auf Veranstaltungen und Reisen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl an Betreuer/-inne/n begleitet werden, bei geschlechtsgemischten Gruppen soll sich dies auch bei der Betreuung widerspiegeln. Schutzbefohlene und Betreuer/-innen schlafen in getrennten Räumen. Diese sollen nach Möglichkeit geschlechtsgetrennt sein. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten werde ich vor der Veranstaltung klären und gegenüber den Erziehungsberechtigten und ggf. der Präventionsfachkraft transparent machen. In Schlaf- und Sanitärräumen, Umkleiden und ähnlichen Räumen halte ich mich als Betreuungsperson in aller Regel nicht alleine mit Schutzbefohlenen auf. Ausnahmen kläre ich mit der Leitung der Veranstaltung vorher ab. Übernachtungen von Schutzbefohlenen in privaten Räumlichkeiten von mir oder anderen Betreuungspersonen lasse ich in aller Regel nicht

stattfinden. Mir ist bekannt, dass Ausnahmen hiervon der Präventionsfachkraft nach Möglichkeit zuvor begründet bekannt gegeben werden und gegenüber den Erziehungsberechtigten transparent gemacht werden müssen.

- Für Teamer und Teilnehmer gilt: Zimmer und Schlafplätze aller Beteiligten beachte ich als deren Privat- bzw. Intimsphäre. Ohne vorheriges Anklopfen betrete ich diese Räume nicht. Ich fotografiere oder filme niemanden in nacktem Zustand, aufreizender oder leicht bekleideter Pose oder gegen seinen Willen. Machen dies Gruppenmitglieder untereinander, schreite ich ein. Mir ist bewusst, dass das Recht am eigenen Bild uneingeschränkt zu beachten ist. Mutproben gehören ebenfalls nicht in die Arbeit mit Schutzbefohlenen.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, welches ich in allen Situationen wahren werde. Ich akzeptiere die vorgegebenen klaren Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Schutzbefohlenen als auch der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/- innen zu achten und zu schützen.

Beispiele:

- ich gehe nicht ohne Erlaubnis an fremde Taschen, Rucksäcke, Handys etc.
- ich störe nicht bei Toilettengängen oder Umkleideprozessen
- ich dränge mich nicht ungefragt in unangenehmen und peinlichen Situationen auf

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie muss pädagogisch sinnvoll und altersadäquat erfolgen:

- Ich sensibilisiere Schutzbefohlene für eine verantwortungsvolle Nutzung der digitalen Medien und sozialen Netzwerke. Gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing

beziehe ich Stellung und schreite ein. Mir ist bekannt, dass jedwede pornographischen Inhalte, egal in welcher Form, nicht erlaubt sind.

- Ich nutze digitale Kontaktmöglichkeiten nur über die offiziellen dienstlichen Accounts

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, Kinder und Jugendliche zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Schutzbefohlenen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben. Alle bekommen etwas, oder keiner.

Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und plausibel sind:

- Bei erzieherischen Maßnahmen steht das Wohl der Schutzbefohlenen im Vordergrund. Deswegen Sorge ich dafür, dass Maßnahmen im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und angemessen sind. Jede Form von Gewalt, Erniedrigung, Bloßstellung oder Freiheitsentzug ist untersagt und wird auch nicht angewendet.

Weiteres Verfahren

Der Verhaltenskodex der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnigheim wird von jedem ehrenamtlich Mitarbeitenden unserer Einrichtung durch Unterschrift anerkannt. Dies ist die verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung bzw. Beauftragung zur ehrenamtlichen Tätigkeit. Der Rechtsträger trägt Sorge dafür, dass die unterzeichnete Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex dokumentiert und datenschutzkonform im Gemeindebüro verwahrt wird. Die angestellten Mitarbeitenden

unterschreiben den Verhaltenskodex der EKKW. Dies wird in der Personalakte im Kirchenkreisamt dokumentiert.

Bei Bekanntwerden von Regelverletzungen und Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende führt der Dienstvorgesetzte Gespräche mit den jeweils Beteiligten. Je nach Ergebnis werden Präventions- Nachschulungen angesetzt, unter Umständen kommt es zum (zeitweisen) Aussetzen der Tätigkeit im Arbeitsbereich, gegebenenfalls auch zur Einleitung eines Verfahrens. Bei Ehrenamtlichen führt die Einrichtungsleitung die Gespräche.

Bei Verdacht auf strafrechtlich relevante Vorgänge ist das Dekanat zu informieren, das dann das weitere Verfahren koordiniert.

Die oben genannten Regeln zur Umsetzung des Verhaltenscodex wurden gemeinschaftlich von den Mitarbeitern und Teilnehmern der Angebote des Kinder- und Jugendzentrums erstellt. In einem Gesprächskreis wurden Ideen gesammelt, geordnet und anschließend von den Mitarbeitern ausformuliert.

Die Regeln zur Umsetzung sind im Jugendzentrum an einem für alle zugänglichen Ort sichtbar veröffentlicht.

Der Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstprüfung, er legt Regeln fest, gibt aber auch Sicherheit. Er und die Regeln für seine Umsetzung wird in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 5 Jahre) durch den KV und die Einrichtungsleitung überprüft und bei Bedarf ergänzt und weiterentwickelt.

Der Verhaltenskodex der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnigheim wurde durch den Kirchenvorstand in seiner Sitzung am 7.11.2022 beschlossen. Vorausgegangen sind Beratungen im Kirchenvorstand und in der Einrichtungsleitungsgruppe der Kirchengemeinde. Einrichtungs- und Gruppenleitungen sind dafür verantwortlich, dass jede Person, die in der Kirchengemeinde tätig ist, den Verhaltenskodex zur Kenntnis genommen und unterschrieben hat. Die unterschriebenen Verpflichtungserklärungen werden im Gemeindebüro aufbewahrt, bei Angestellten in der Personalakte im Kirchenkreisamt. Der Verhaltenskodex wurde im Gemeindebrief veröffentlicht und ist auf der Homepage der Kirchengemeinde öffentlich einsehbar.

5. Sensibilisierung und Präventionsschulungen für Mitarbeitende

Grundschulungen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ sind für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige verpflichtend. Die Intensität der Schulung (3 bis 6 Stunden) hängt davon ab, wieviel Kontakt eine Person zu Schutzbefohlenen hat oder welche Leitungsaufgabe ihr zukommt. Die Grundschulungen sensibilisieren für das Thema und machen die Verantwortung jeder/s Einzelnen deutlich. Sie vermitteln Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt, zeigen Verfahrenswege im Falle einer Vermutung oder eines Verdachts auf und geben Raum, das eigene Handeln zu reflektieren. Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gründlich über Prävention gegen sexualisierte Gewalt und informieren auch regelmäßig über entsprechende Schulungsangebote. Wir sorgen dafür, dass alle an entsprechenden Schulungen teilnehmen. Die Teilnahme wird jeweils dokumentiert. Weiterführende Regelungen hierzu sind zurzeit in Arbeit des Kirchenkreises und der Landeskirche. So wollen wir sicherstellen, dass fachliche und persönliche Qualifikation in diesem Bereich noch ausreichen, da sich auch die äußeren Bedingungen im Laufe der Zeit ständig verändern.

6. Stärkung der Zielgruppen

In unserer Einrichtung verfolgen die Mitarbeitenden das Ziel, alle Kinder und Jugendlichen darin zu unterstützen, eigenverantwortliche, selbständige Persönlichkeiten zu werden. Sie stehen ihren Besucherinnen und Besuchern als glaubwürdige Vorbilder und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner zur und beziehen sie altersgerecht in die Gestaltung der Angebote sowie in die Aushandlung von Regeln, die innerhalb einer Jugendeinrichtung gelten sollen, mit ein (partnerschaftlicher Dialog*). Kinder und Jugendliche, die unsere Angebote besuchen, sollen gezielt in ihrer Wahrnehmung, ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt werden. Es geht um respektvollen und grenzachtenden Umgang in der Begegnung miteinander sowie um einen verantwortungsvollen Umgang mit Medien.

Angebote und Maßnahmen in der Praxis:

- Geschlechtsspezifische Angebote und Treffs
- Regelmäßige Workshop-Einheiten (Präventionsordner des Kirchenkreises)

- Konzeptionelles und praktisches Erschaffen eines Ortes des Vertrauens und der Niedrigschwelligkeit

7. Beschwerdewege

Jede Beschwerde wird direkt bearbeitet, so dass eine zeitnahe Rückmeldung erfolgen kann. Diese Rückmeldung zeigt den Betroffenen, dass ihr Anliegen ernst genommen und umgehend gehandelt wird. In unserem Schutzkonzept gibt es Handlungsleitfäden, welche allen Mitarbeitenden unserer Einrichtung jederzeit in Papierform und digital zugänglich sind. Darin werden alle erforderlichen Schritte benannt. Durch entsprechende Schulungen wissen die haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter was zu tun ist, wenn es trotz aller Vorkehrungen und Umsicht zu Vermutung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt in unserer Einrichtung kommt. Die Einrichtungsleitung ist die erste Anlaufstelle und wird als Lotse die weiteren Schritte einleiten.

Folgende Beschwerdewege sind auf Partizipation der Kinder, Jugendlichen und Mitarbeitern angelegt, die altersangemessen einbezogen werden und bestehen aus:

- Einzelgesprächen,
- Beratungen / Feedback in der Gruppe,
- Beteiligung an Abstimmungen (kreativ mit verschiedenen Hilfsmitteln, um die eigenen Wünsche ausdrücken zu können).
- Nachrichten in den Briefkasten
- Mitarbeitervertretung
- Interne und externe Beratungsangebote

Hinter diesen vielfältigen Ideen und Methoden steckt die Haltung, Kindern und Erwachsenen zuzutrauen, dass sie ihre Ideen und Kritikpunkte äußern können und diese wichtig und wertvoll sind.

Herausforderung: Sprach- und Verständnisbarrieren überwinden

8. Verdachtsklärung und Intervention

Bei der Bearbeitung eines Vorfalles sexualisierter Gewalt gilt die Faustregel: **so viele Beteiligte wie nötig und so wenige wie möglich mit einzubeziehen!** Betroffene

Kinder und Jugendliche sind angemessen in die Entscheidungen mit einzubeziehen und die einzelnen Schritte sind transparent zu machen. Dabei ist der Datenschutz zu beachten. Bei Fallbesprechungen mit Außenstehenden wird der jeweilige Fall nur anonymisiert besprochen.

Nicht immer äußern sich Betroffene eindeutig – häufiger sind austestende Andeutungen. Nicht immer ist ein Verdacht gut begründet oder begründbar. Oft liegt unter oder hinter unplausibel erscheinenden Erzählungen etwas sehr Belastendes, das noch nicht mitteilbar ist. Und: Kinder drücken oft auch durch Verhaltensauffälligkeiten aus, dass etwas nicht stimmt. Unsere Aufgabe auf Grund des Schutzauftrages ist es, auch unklare Signale von Kindern, Jugendlichen oder anderen Betroffenen (auch Mitarbeitenden!) wahrzunehmen, zu versuchen, sie zu klären, und alles dafür zu tun, dass es Ihnen (wieder) gut geht.

Weil dies so ist, hat unsere Landeskirche eine Beratungspflicht beschlossen (§ 8 gvVO). Vor der eigentlichen Intervention steht also ein „Clearing“. Dieses Verfahren ähnelt sehr der Beratung durch „Insoweit erfahrene Fachkräfte“ (die sog. „IseFs“) nach § 8a im SGB VIII, wie sie in Kitas und Jugendarbeit schon fest implementiert und bei Kindeswohlgefährdung weiter in Anspruch zu nehmen sind.

Beratung kann sowohl bei der kircheninternen Ansprech- und Meldestelle als auch bei externen unabhängigen Fachberatungsstellen einholt werden. Beide Wege gelten als Erfüllung der Beratungspflicht (gvVO § 8).

Beratung und Meldung können auch anonym geschehen, d. h. unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität des bzw. der Beratung Suchenden. Digitale Wege dafür sind in Vorbereitung.

Jeder Fall ist anders. Das Clearing ist daher eine individuelle, fallbezogene Prüfung – mit folgenden Prüfroutinen:

(1.) Es muss immer geprüft werden, welche **Art bzw. Kategorie von Vorfall** es sein könnte, weil sich daraus unterschiedliche Handlungsoptionen und -prioritäten ergeben:

- Übergriffe unter Jugendlichen (**„peer Gewalt“**) – hier greift die Aufsichts- und Eingreifpflicht der jeweils Verantwortlichen (z. B. Gruppenleitungen);

- „**Kindeswohlgefährdung**“ kann im Kontext der Organisation ebenso wie extern geschehen: Hier müssen die Wege nach SGB VIII eingehalten werden (Einschaltung einer IseF zum Clearing). Hier bleiben die darauf zugeschnittenen Schutzkonzepte für Kitas und Jugendarbeit weiter in Kraft.

- Verdacht auf **Übergriff durch einen Mitarbeitenden**. Hier müssen der Schutzauftrag für die Betroffenen und die Fürsorgepflicht für die Mitarbeitenden (Unschuldsvermutung) ausbalanciert werden. Mitarbeitende unter Verdacht müssen auf externe wie interne Unterstützungsmöglichkeiten durch die MAV bzw. andere Berufsgruppenvertretungen hingewiesen werden.

- **Übergriff auf Mitarbeitende**: Mitarbeitende können in ihrem Dienst von sexualisierter Gewalt betroffen sein, sei es durch Vorgesetzte, Kolleginnen oder in dienstlichen Zusammenhängen.

In jeder dieser Kategorie von Fall ist der Schutz und die Unterstützung für Betroffene die vorrangige Pflicht der Leitungsverantwortlichen.

Deshalb ist zügig zu prüfen, ob und wann die **Leitungsverantwortlichen** vor Ort einzuschalten sind oder ob es einen fallbezogen zusammengerufenen **landeskirchlichen Krisenstab** braucht. Er kann zum einen **arbeits-/dienstrechtliche Bewertungen** vornehmen, zum anderen auch die **Öffentlichkeitsarbeit** übernehmen und Verlautbarungen an die Medien vorbereiten. Das ist unbedingt zu empfehlen, weil Fälle dieser Art regelmäßig größere mediale Aufmerksamkeit erzeugen können.

(2.) Der Verdachtsstatus ist zu klären: Ist der Verdacht begründet oder braucht es noch weitere Beobachtungen? Begründete Fälle lösen eine Meldung bei der Ansprech- und Meldestelle der Landeskirche aus bzw. werden bei Clearing durch die Ansprech- und Meldestelle als Meldung gewertet.

In der Regel ist der Verdachtsstatus erst durch Hinzuziehung der Ansprech- und Meldestelle bzw. externer Beratung zu klären. Wichtig ist, dass diese Klärung den Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden nicht vorgreift oder diese behindert. Die Schutzpflichten bleiben bestehen.

(3.) Ist Gefahr im Verzug? Gibt es weitere Betroffene?

(4.) Zur eigenen Klärung und Absicherung sind alle diese Schritte gut (d. h. faktenbezogen mit Orts- und Zeitangaben sowie datenschutzkonform) zu **dokumentieren**.

(5.) Rehabilitation: Sollte sich ein Verdacht **nicht** erhärten, müssen geeignete Schritte zur **Rehabilitation** des/der Beschuldigten verabredet werden.

Für den Fall einer **Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt**, ist eine Strategie zu entwickeln, durch die die/der zu Unrecht Beschuldigte und gegebenenfalls auch die Organisation rehabilitiert wird. Damit eine Vermutung eindeutig als falsch bezeichnet werden kann, muss man die Motive bzw. Gründe für die Falschbehauptung (oder die falsche Interpretation eines Verdachtsmoments) nennen können. Dann muss die Falschbehauptung gegenüber allen, die davon Kenntnis hatten, zurückgenommen werden. Es braucht Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der/des zu Unrecht Beschuldigten an ihrem/seinem Arbeitsplatz. Wenn der/die Betroffene das wünscht, oder wenn die Wiedereingliederung am selben Arbeitsplatz nicht möglich ist, muss eine angemessene Alternative bereitgestellt werden.

Auch an die Rehabilitierung von **Betroffenen** muss gedacht werden:

- Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe und die Entscheidung selbstverständlich akzeptiere, aber dass sie jederzeit wieder zurückkommen können.
- Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen (zunächst) nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, müssen eine angemessene Erklärung dafür bekommen, warum das passiert ist und eine Entschuldigung erhalten. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird.

Erst auf Grund dieser Clearingschritte wird die eigentliche **Intervention** eingeleitet. Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden muss mit den Betroffenen abgestimmt

werden. Sie darf nicht ohne ihr Wissen erfolgen, weil sie die Last eines Ermittlungsverfahrens in der Regel allein zu tragen haben.

Beachte: Polizei / Jugendamt nicht gegen den Willen (bei Kindern: nicht ohne das Wissen) der Betroffenen einschalten (außer bei „Gefahr im Verzug“)!

(Siehe Interventionsplan der EKKW und Flussdiagramm im Anhang)

9. Kontaktdaten im Verdachtsfall

Im Verdachtsfall wird die **Leitung des Kinder- und Jugendzentrums, die zuständige Pfarrperson sowie die vom Kirchenvorstand dafür bestimmte Person kontaktiert**. Diese werden den Dekan informieren und weitere Schritte einleiten:

Falls die Pfarrperson oder die Jugendarbeiterin als Täter*in in Betracht kommt, muss der Vorfall direkt an das Dekanat gemeldet werden:

Dekan Dr. Martin Lückhoff, 06181-9912671, martin.lueckhoff@ekkw.de

Die betreffende **hauptamtliche Person** wendet sich dann an die zuständige **IseF**:

Diakonisches Werk Geschäftsstelle Hanau

Rodenbacher Chaussee 6, 63457 Hanau, 06181-923400, verwaltung.dwh@ekkw.de

Bei sexualisierter Gewalt im Kontext kirchlicher Arbeit muss zusätzlich informiert werden:

Landeskirchliche Fachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt:

Pfarrerin Sabine Kresse, 0151-16752077 oder 0561-9378404

praevention@ekkw.de

10. Vernetzung

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,

- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Für einen inhaltlichen Austausch sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Kontakt: Jugendarbeiterkonferenz des Kirchenkreises Hanau, Diakonie und bei Bedarf Fachberatungsstellen (siehe Anhang)

11. Aufarbeitung

Die **Einrichtungsleitung** und der **Träger** sollten ruhig und besonnen reagieren und sich fachliche Unterstützung holen. Je nach Falllage sollte der Träger in Betracht ziehen, einen rechtlichen Beistand hinzuzuziehen.

Die **Mitarbeitenden** brauchen Orientierungshilfen für den Umgang mit Betroffenen und Angehörigen. Hier kann es hilfreich sein, sich durch eine externe geschulte Fachkraft unterstützen zu lassen.

Die **Eltern** (bzw. die Öffentlichkeit) brauchen Informationen darüber, wie sexualisierte Gewalt aufgedeckt wurde und welche Schritte unternommen wurden bzw. geplant sind. Bei Missbrauchshandlungen ist es zum Schutz der Betroffenen besonders wichtig keine Detailinformationen darüber nach außen dringen zu lassen.

Die **Kinder und Jugendlichen** brauchen klare Informationen darüber, dass der/die Täter/-in nicht zurückkommt und möglichst schnell wieder ein normaler Alltag in die Jugendeinrichtung einkehrt.

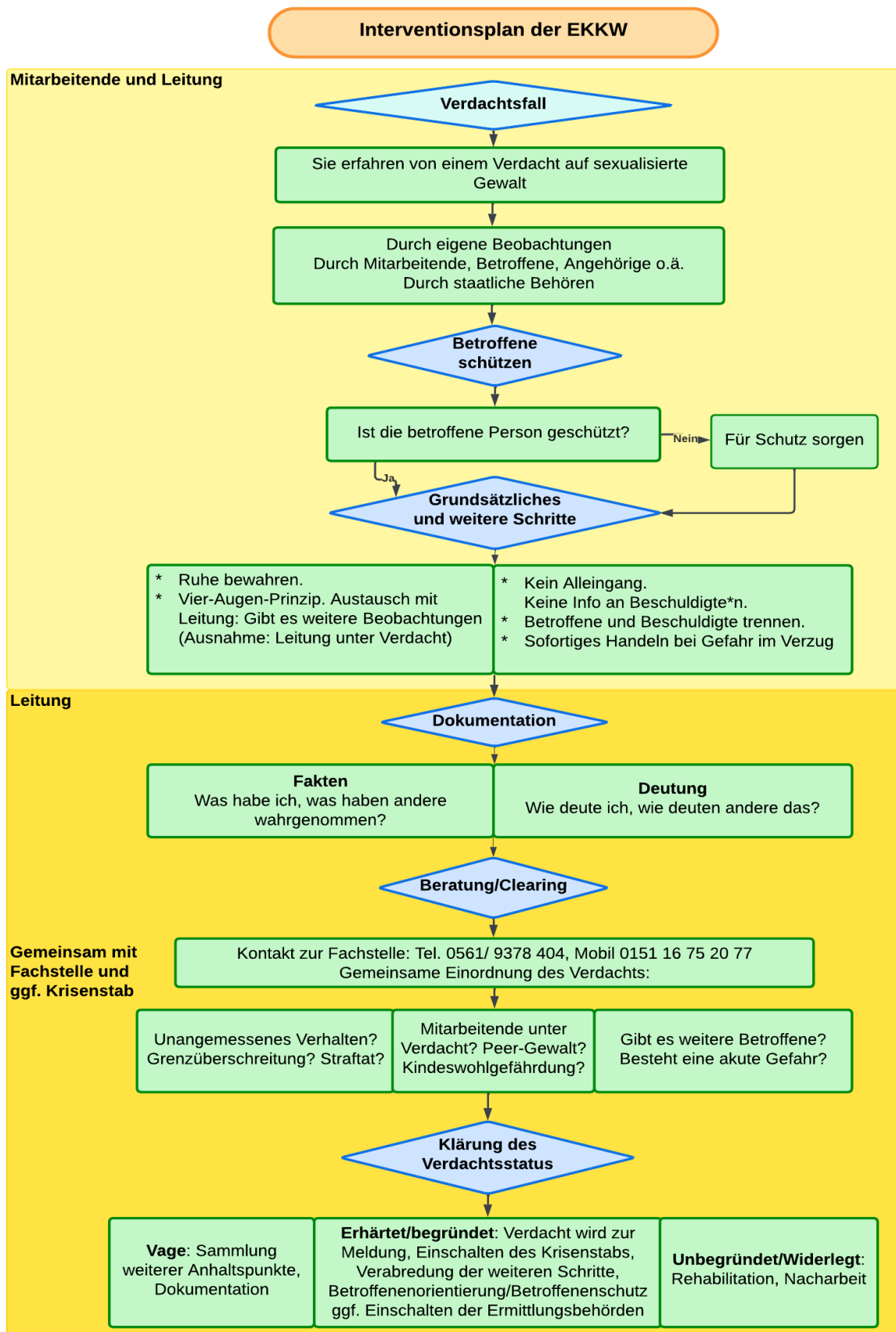
Eine nachhaltige Aufarbeitung erfordert auch einen offenen Umgang mit dem Scheitern der Institution. In jedem Fall sollte man Hilfe und Unterstützung von außen, beispielsweise durch Fachberatungsstellen in Anspruch nehmen.

12. Nachhaltigkeit

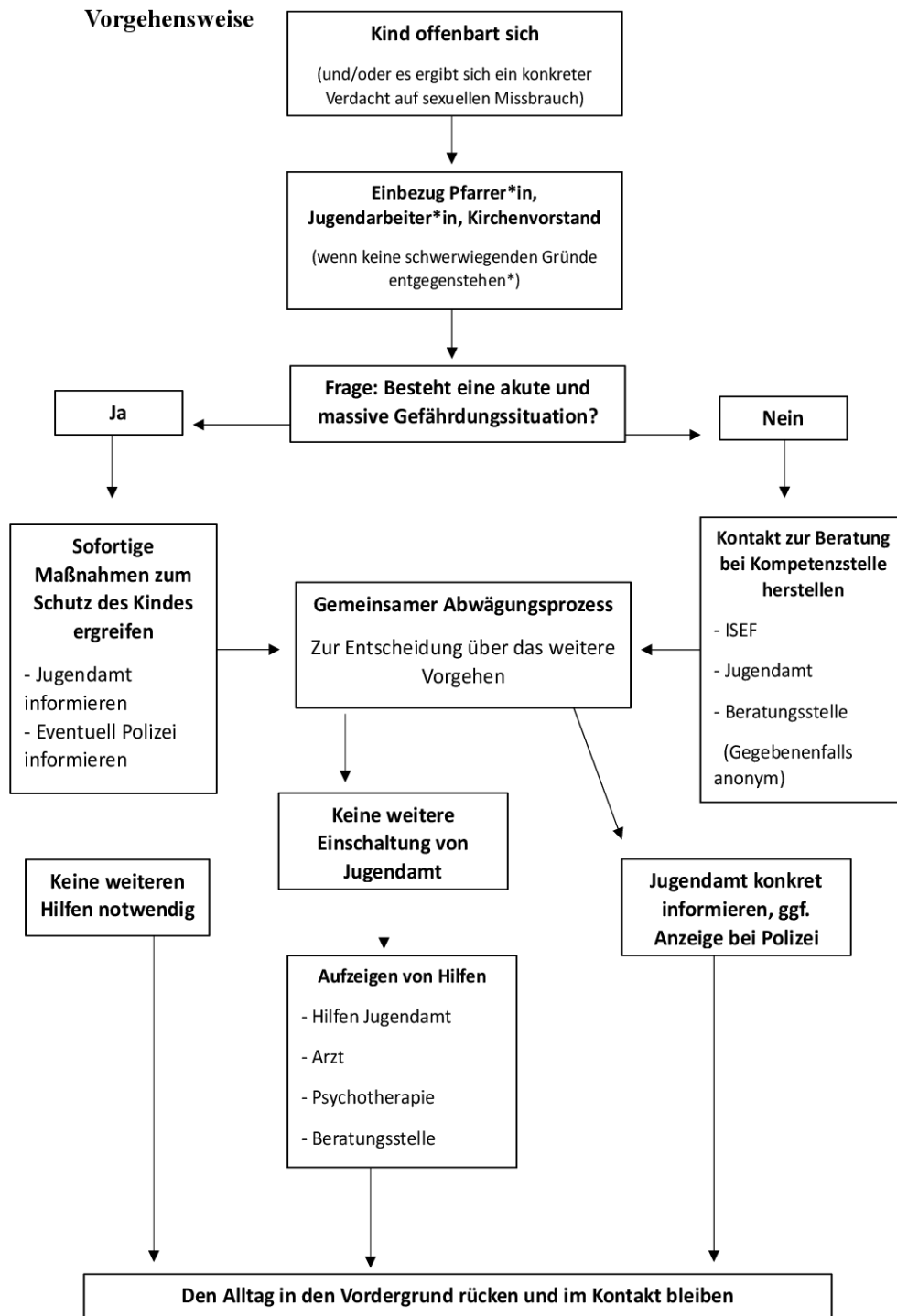
Das Institutionelle Schutzkonzept mit allen dazu notwendigen Maßnahmen wird nicht einmalig und dauerhaft erstellt. Handelnde Personen wechseln, neue Entwicklungen stellen auch neue Herausforderungen an die Präventionsarbeit. Die laufende Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes soll eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung nachhaltig fördern und dauerhaft festigen.

Bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt in unserer Einrichtung, bei strukturellen Veränderungen, spätestens jedoch alle 5 Jahre wird unser Schutzkonzept durch die Einrichtungsleitung und die zuständige Pfarrperson überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Bei einem Personalwechsel stellen wir rechtzeitig sicher, dass die Schutzaufgaben in andere Hände gelegt werden.

Anlage 1: Interventionsplan der EKKW



Anlage 2: Vorgehensweise bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch (Flussdiagramm)



16

Was wurde getan bzw. gesagt?

Wurde über die Beobachtungen/ die Mitteilung schon mit anderen Leiter/innen, Mitarbeiter/innen, dem Träger, Fachberatungsstellen, der Polizei etc. gesprochen?	
Wenn ja, mit wem?	
Name / Institutionen / Funktion	

Absprache	
Wann soll wieder Kontakt aufgenommen werden? Ist das notwendig?	
Was soll bis dahin von wem geklärt sein?	
Wurden konkrete Schritte vereinbart? Wenn ja, welche?	

Anlage 4: Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Vom 26. Februar 2021 der Evangelischen Kirche Kurhessen-Waldeck

Der Rat der Landeskirche hat aufgrund von **Artikel 132 Buchstabe a) der Grundordnung** folgende gesetzesvertretende Verordnung beschlossen:

Präambel

1 Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (im Folgenden: Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu achten. 2 Dies beinhaltet auch den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. 3 Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck und ihre Diakonie setzen sich gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), den anderen Gliedkirchen und der Diakonie Deutschland sowie den anderen gliedkirchlichen diakonischen Werken und ihren Einrichtungen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirken auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. 4 Vor dem Hintergrund der sexualisierten Gewalt auch im Bereich der evangelischen Kirche in den zurückliegenden Jahren verpflichtet der kirchliche Auftrag alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie des grenzachtenden Verhaltens durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

§ 1

Ziel, Zweck und Geltungsbereich

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) 1 Zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags gehört eine Kultur des Respekts und des grenzachtenden Verhaltens. 2 Dieser Kultur sind alle Mitarbeitenden verpflichtet.

(3) 1 Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Maßnahmen zu deren Vermeidung (Prävention) sowie Verfahrensweisen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt zu vermuten ist oder vorliegt (Intervention), und Hilfe in Fällen sexualisierter Gewalt in der Vergangenheit (Aufarbeitung). 2 Diese Anforderungen gelten in allen kirchlichen Körperschaften der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

(3) Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind alle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.

(4) 1 Den sonstigen Einrichtungen, die bei der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Wort und Tat im Einklang mit dem Selbstverständnis der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck kontinuierlich verbunden sind, wird empfohlen, das Gesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer Gremien entsprechend anzuwenden. 2 Die Diakonie Hessen stellt durch eigene Grundsätze und Richtlinien den Schutz von Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in ihrem Zuständigkeitsbereich sicher, soweit dieser Schutz nicht bereits durch staatliche Gesetze oder entsprechende Regelungen gewährleistet ist.

(5) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 2

Begriffsbestimmung sexualisierter Gewalt

(1) 1 Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. 2 Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tötlichkeiten geschehen. 3 Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. 4 Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem **13. Abschnitt des Strafgesetzbuches** (StGB) und **§ 201a Absatz 3 StGB** oder **§§ 232 bis 233a StGB** in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) 1 Sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 gegenüber Minderjährigen kann unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter bestehende fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. 2 Gegenüber Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht und insofern als sexualisierte Gewalt anzusehen.

(3) Sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 gegenüber Volljährigen kann insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person aufgrund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessene Verhaltensweisen sind ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, welches die Grenze zur sexualisierten Gewalt im Sinne von Absatz 1 bis 3 nicht überschreitet, aber mit dem Abstinenz- und Abstandsgebot (**§ 4**), einer Kultur des Respekts und der Grenzachtung unvereinbar ist.

§ 3

Rechte von Betroffenen von sexualisierter Gewalt

Betroffene von sexualisierter Gewalt

1. haben ein Recht auf Schutz vor allen Formen sexualisierter Gewalt,
2. werden in einem akuten Verdachtsfall im Rahmen der Intervention gemäß § 6 Absatz 1 angemessen unterstützt,
3. erhalten auf Antrag Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen gemäß § 10,
4. haben gemäß § 5 Absatz 3 Nummer 8 ein Recht auf geregelte und öffentlich bekannt gemachte Beschwerdewege und Gehör; das schließt auch die Klärung eines Verdachts (Clearing) und die Intervention auf Grundlage des Rahmenschutzkonzeptes gemäß § 5 Absatz 1 Nummer 2 und § 7 Absatz 3 Nummer 5 ein.

§ 4

Grundsätze

(1) 1 Obhutsverhältnisse, wie sie insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit einschließlich Bildungsarbeit für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen sowie in Seelsorge-, Beratungs- und Vertrauensbeziehungen entstehen, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitenden ergeben, dürfen nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere, sexuell bestimmte grenzüberschreitende Wünsche missbraucht werden. 2 Das ist mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).
(2) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (grenzachtendes Verhalten, Abstandsgebot).

§ 5

Verantwortung der Leitungsorgane für Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

(1) Leitungsorgane von Einrichtungen und Körperschaften im Geltungsbereich dieses Gesetzes müssen jeweils für ihren Bereich

1. institutionelle Schutzkonzepte aufgrund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen);
2. in begründeten Verdachtsfällen bei sexualisierter Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne intervenieren (Clearing und Interventionsmaßnahmen nach Rahmenschutzkonzept);

3. Betroffene, denen im Verantwortungsbereich dieses Gesetzes Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen);
4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse).

(2) Körperschaften und Einrichtungen werden von der Landeskirche durch das Rahmenschutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt und die Ansprech- und Meldestelle (§ 7 f.) unterstützt.

(3) Die Leitungsorgane müssen sich bei der Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:

1. einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention;
2. regelmäßige Thematisierung der Fragen und besonderer Vorkommnisse sexualisierter Gewalt in Leitungsgremien inklusive der Verpflichtung, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen;
3. einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex oder Selbstverpflichtungserklärung von Mitarbeitenden, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht und weiterentwickelt werden;
4. transparente Regelung, wer ein erweitertes Führungszeugnis nach den Kriterien des Rahmenschutzkonzepts vorzulegen hat;
5. Schulungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zum Nähe- und Distanzverhalten, zu grenzachtendem Verhalten und zur Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Zusammenarbeit mit der Ansprech- und Meldestelle (§ 7),
6. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten und Betreuenden;
7. Einleitung eines Clearingverfahrens bei jedem Verdacht sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 Absätze 1 bis 4; Meldepflichten auf anderer gesetzlicher Grundlage bleiben davon unberührt;
8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen im Fall eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt (§ 7), die Vernetzung mit regionalen Fachberatungsstellen, den Aufbau, die Regelung und Bekanntmachung leicht zugänglicher, regionaler Beschwerdewege für Betroffene vorsehen.

(4) 1 Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. 2 Verpflichtungen nach den

Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger oder Volljähriger in einem Abhängigkeitsverhältnis bleiben unberührt.

§ 6

Einstellungsverbot, Beendigung und Tätigkeitsausschluss

(1) Für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:

1. Wer Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene im Sinne von **§ 225 StGB** beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet, zu diesen einen vergleichbaren Kontakt hat oder dauerhafte Leitungstätigkeit mit Dienst- oder Fachvorgesetztenfunktion ausübt, kommt zur Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht in Betracht, wenn er oder sie wegen einer in **§ 72a Absatz 1 Aches Buch Sozialgesetzbuch** – Kinder und Jugendhilfe –, in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist.
2. 1 Während der Dauer des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von **§ 2** oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot im Sinne von **§ 4** eine Verletzung arbeits- bzw. 2 dienstrechtlicher Pflichten dar. 3 Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. 4 dienstrechtlichen Maßnahmen.
3. Kann trotz einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis oder das privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben in einer Körperschaft oder Einrichtung wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche
 - a. Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
 - b. Kinder- und Jugendhilfe,
 - c. Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
 - d. Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
 - e. Seelsorge und
 - f. Leitungsaufgaben

zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

(2) Um den Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss gewährleisten zu können, müssen alle Personen gemäß Absatz 1 Nummer 1, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder in einem privatrechtlichen

Beschäftigungsverhältnis stehen, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach **§ 30a des Bundeszentralregistergesetzes** vorlegen. Die Kosten trägt der Dienstgeber.

(3) Für ehrenamtlich Tätige wird je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen zu Beginn und während der Tätigkeit in regelmäßigen Abständen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt. Näheres regelt das Rahmenschutzkonzept (**§ 5** Absätze 2 und 3 Nummer 4).

§ 7

Ansprech- und Meldestelle, Stellung und Aufgaben

(1) Zur Umsetzung und Koordination der Aufgaben nach **§ 5** errichtet die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck eine Ansprech- und Meldestelle für Fälle sexualisierter Gewalt.

(2) 1 Die Ansprech- und Meldestelle ist eine dem Schutz Minderjähriger und dem Schutz Volljähriger in einem Abhängigkeitsverhältnis sowie der Unterstützung Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. 2 Sie ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. 3 Sie nimmt ihre Aufgaben selbständig und, in Fällen des Clearings bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt, frei von Weisungen wahr. 4 Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.

(3) Die Ansprech- und Meldestelle hat unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten der jeweiligen Leitung einer Körperschaft oder Einrichtung insbesondere folgende Aufgaben:

1. Sie berät bei Bedarf die jeweilige Leitung in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen.
2. Sie unterstützt sie bei der Präventionsarbeit, insbesondere bei der Implementierung und Weiterentwicklung von institutionellen Schutzkonzepten, und geht Hinweisen auf täterschützende Strukturen nach.
3. Sie entwickelt Standards für die Präventionsarbeit (fachliche Weiterentwicklung des Rahmenschutzkonzepts), erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit.
4. Sie unterstützt bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall- und Handlungsplanes (**§ 5** Absatz 3 Nummer 8).
5. 1 Sie nimmt als Ansprechstelle Anfragen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder bei unangemessenem Verhalten entgegen (**§ 8** Absatz 1),

- prüft und bewertet, bei Bedarf mit Hilfe externer Expertise, die Schwere und Art des Verdachts, die Plausibilität und tatsächliche Anhaltspunkte (Clearing). 2 Sie wahrt auf Wunsch die Vertraulichkeit der Identität hinweisgebender Personen und sorgt als Meldestelle dafür, dass begründete Verdachtsfälle bearbeitet, insbesondere den zuständigen Stellen gemeldet und die notwendigen Maßnahmen der Intervention und Aufarbeitung veranlasst werden. 3 Sie dokumentiert Anfragen und Meldungen auf standardisierte Weise unter Wahrung des Datenschutzes.
6. Sie nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter.
 7. Sie sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten weitergeleitet oder verarbeitet werden.
 8. Sie koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet.
 9. Sie wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help zusammen.

(4) 1 Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen der jeweiligen Körperschaft oder Einrichtung bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 3 unberührt. 2 Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

§ 8

Verfahren bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt (Clearing/Intervention)

(1) 1 Liegt ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Geltungsbereich dieses Gesetzes gemäß § 2 Absätze 1 bis 3 vor, haben alle Mitarbeitenden, die davon Kenntnis erlangen, die Pflicht, dies der Ansprech- und Meldestelle mitzuteilen. 2 Unangemessene Verhaltensweisen gemäß § 2 Absatz 4 sind vor Ort anzusprechen und zu unterbinden. 3 Falls dies keinen Erfolg hat, ist die Ansprech- und Meldestelle einzuschalten. 4 Mitarbeitende haben das Recht, sich bei unklaren Sachverhalten beraten zu lassen. 5 Meldung und Beratung sind unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität zu ermöglichen.

(2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht, bleiben unberührt.

§ 9

Unabhängige Anerkennungskommission

(1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt im Geltungsbereich dieses Gesetzes erfahren haben, Unterstützung anzubieten, beruft der Rat der

Landeskirche eine Unabhängige Anerkennungskommission, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt und ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt.

(2) Außerdem entscheidet sie über Anträge gemäß § 10.

(3) 1 Die Unabhängige Anerkennungskommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. 2 Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. 3 Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.

(4) Die Zuständigkeit der Unabhängigen Anerkennungskommission kann im Einvernehmen mit der Diakonie Hessen auf ihren Bereich erweitert werden.

§ 10

Unterstützung für Betroffene (individuelle Aufarbeitung)

(1) Die Landeskirche bietet Personen auf Antrag Unterstützung durch immaterielle und materielle Leistungen (Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen) an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind.

(2) 1 Diese Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. 2 Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.

(3) Die kirchliche Körperschaft oder Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.

§ 11

Ermächtigung

Das Nähere insbesondere über

- die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 6 Absatz 2 Nr. 3,
- die Ausgestaltung der Ansprech- und Meldestelle gemäß §§ 7, 8 und
- die Arbeit der Unabhängigen Kommission gemäß §§ 9, 10

regelt der Rat der Landeskirche durch Rechtsverordnung.

§ 12

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Anlage 5: Verhaltenskodex für Mitarbeitende der EKKW

Anlage zur Einzeldienstvereinbarung „Verhaltenskodex“
(Stand: 20.12.2022)

Verhaltenskodex für Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Leitgedanken

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck hat sich klar zum Schutz vor sexualisierter Gewalt positioniert¹ und alle Mitarbeitenden zur Einhaltung des Abstinenz- und Abstandsgebots (§ 4) sowie einer „Kultur des Respekts und des grenzachtenden Verhaltens“ (§ 1 Abs. 2) verpflichtet. Auch wenn es arbeitsfeldspezifische Fachstandards gibt, empfiehlt es sich, sich mit und für alle Mitarbeitenden arbeitsfeldübergreifend auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verständigen.

Als kirchliche:r Träger:in von Angeboten wollen wir, dass Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene aller Altersstufen² sowie Erwachsene in unseren Einrichtungen und Veranstaltungen dem Evangelium von Jesus Christus begegnen und dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennenlernen. Sie werden ernst genommen und beteiligt, ihre Selbstbestimmung und ihre Grenzen respektiert. Sie werden darin gestärkt, auch in schwierigen Situationen selbstbewusst zu handeln. Sie haben in unseren Einrichtungen und Angeboten das Recht, sich sicher zu fühlen und zu sein und können darauf vertrauen, dass alle Verantwortlichen ihre Grenzen achten und für sie sorgen. Verantwortliche haben die Pflicht, sie vor jeder Form körperlicher, emotionaler, psychischer und geistig-geistlicher Gewaltanwendung zu schützen (Schutzauftrag § 1 und § 3). Alle Bereiche der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck sollen für die, die unsere Angebote wahrnehmen, sichere Orte und ein geschützter Lebensraum sein. Als kirchliche Arbeitgeber:in wollen und müssen wir dafür einstehen, dass diese Bedingungen und Grundsätze uneingeschränkt auch für unsere Mitarbeiter:innen³ gelten. Uns erwächst aus der Verantwortung die Verpflichtung, konkrete Strukturen und Hilfen zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

¹ Gesetzesvertretende Verordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (vom 26. Februar 2021, bestätigt durch die Landesynode am 8.7.2021) – die genannten §§ beziehen sich auf diese kirchengesetzliche Regelung.

² Die Gesetzesvertretende Verordnung benennt diese Zielgruppe als „Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen; d. h., sie geht davon aus, dass es in unserer Kirche eine Reihe von Machtasymmetrien, Vertrauens-, Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen gibt, die missbraucht werden können. Das Schutzgebot gilt zwar für alle Mitarbeitenden, für alle, die unsere Veranstaltungen besuchen oder sich uns anvertrauen bzw. anvertraut werden, für die genannten erfordert dessen Umsetzung allerdings besondere Sorgfalt.

³ Soweit hier von Mitarbeiter:innen die Rede ist, sind dies solche i.S.d. § 2 MVG.EKD.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden **Verhaltenskodex**:

1. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen („Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen“) sowie die Zusammenarbeit, der Umgang und das Miteinander mit den Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre meines Gegenübers. Das gilt insbesondere für alle Situationen unter vier Augen.

3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen, aber auch ein durch das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis faktisch entstehendes Abhängigkeitsverhältnis bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild (Medien) oder Tat. Ich will versuchen, dagegen aktiv Stellung zu beziehen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr oder werde über solche ins Vertrauen gezogen, will ich mich dafür einsetzen, dass die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der der Betroffenen eingeleitet werden können. Ich nehme Menschen ernst, wenn sie sich mir oder anderen mitteilen wollen. Ich weiß, dass ich mich jederzeit beraten und unterstützen lassen kann.

5. Ich achte die fachlichen Standards für den Umgangs mit Nähe und Distanz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in meinem Arbeitsfeld.

Anlage 6: Verhaltenskodex der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnigheim (7.11.2022)

Verhaltenskodex der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnigheim

Evangelische Gemeindegarbeit lebt durch die Beziehungen der Menschen miteinander und mit Gott. In der Arbeit mit Menschen jeden Alters entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, die von Vertrauen getragen wird. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden der Menschen, mit denen wir arbeiten, ausgenutzt werden.

Wir treten entschieden dafür ein, die uns anvertrauten Menschen vor Gefahren jeder Art zu schützen. Wir dulden keine körperliche, seelische oder psychische Gewalt. Wir werden tun, was uns möglich ist, um einen Zugriff von Tätern und Täterinnen vor allem auf Kinder und Jugendliche, aber auch auf Menschen jeden Alters auszuschließen.

Eine klare Positionierung zum Kinder- und Jugendschutz, ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema sowie Transparenz und Sensibilisierung tragen maßgeblich zur Qualität unserer Arbeit bei. Dies erlaubt Teilnehmenden und Mitarbeitenden sich wohl und sicher zu fühlen.

Deshalb hat unsere Kirchengemeinde folgenden Verhaltenskodex beschlossen. Er gilt für die kirchlich getragene und verantwortete Arbeit in unserer Gemeinde.

1. Grenzverletzungen wird konsequent nachgegangen.

Im Konfliktfall informieren wir die Verantwortlichen auf der Leitungsebene und ziehen professionelle Unterstützung und Hilfe hinzu. Die Vorgehensweisen und möglichen Ansprechpartner sind uns bekannt.

2. Gemeindliche Arbeit braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeitende.

Wir alle tragen Verantwortung füreinander. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, entwickeln wir Konzepte, damit in unserer Arbeit, besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen keine Grenzverletzungen und keine sexualisierte Gewalt möglich werden.

Hierfür behandeln wir diese Themen in unserer Ausbildung regelmäßig.

3. Sexualisierte Gewalt darf kein Tabuthema sein.

Wir tolerieren keine Form der Gewalt und benennen sie offen, wenn wir sie wahrnehmen. Wir beziehen in der öffentlichen Diskussion klar Stellung.

4. Kinder und Jugendliche benötigen einen Entwicklungsraum, um sich frei zu entfalten.

Wir bieten Kindern und Jugendlichen in unseren Angeboten den Raum, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechterbewusste Identität zu entwickeln. Dies hilft ihnen sich vor Übergriffen zu schützen.

5. Schutz vor Gewalt beginnt mit Respekt.

Wir wollen die uns anvertrauten Menschen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt schützen. Dazu gehört Respekt voreinander. Wir verpflichten uns, Menschen unabhängig ihres Alters und Geschlechts, ihrer Herkunft und Religion wertzuschätzen, sie zu begleiten und zu beraten, die von ihnen gesetzten Grenzen zu respektieren und gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten Stellung zu beziehen.

Anlage 7: Beratungsangebote

Beratungsangebote für Betroffene

Zentrale Anlaufstelle.help

Unabhängige Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie.

Kostenlos und anonym.

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Telefon: 0800 5040112

Terminvereinbarung für telefonische Beratung

Mo: 14.00 – 15.30 Uhr

Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr

(Achtung Namensänderung: help! Heißt demnächst KUBUS. Konzeption und handelnde Personen ändern sich aber nicht und die bisherigen Kontaktdaten funktionieren weiter.)

Lawine Beratungsstelle

Lawine e.V. - Prävention, Beratung und Therapie bei sexueller Gewalt

Montags 14-16 Uhr, dienstags 10-12 Uhr, donnerstags 10-12 Uhr

Beratungstermine nach Vereinbarung

Tel.: 06181- 25 66 02

info@lawine-ev.de

Telefonische Beratung „Hilfetelefon sexueller Missbrauch“

Das Hilfe-Telefon ist ein Angebot von N.I.N.A. e.V. – gefördert vom Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

0800 2255 530 (Mo, Mi, Fr: 9-14h Di und Do 15-20h)

nina-info.de/hilfe-telefon

Weitere unabhängige Beratungsstellen

www.hilfe-portal-missbrauch.de/ueber-uns (Fragen auch online möglich)

Gewalt gegen Frauen Hilfetelefon

116 016

Nummer gegen Kummer

116 111

Telefonseelsorge

0800 - 111 0 111

0800 - 111 0 222

oder 116 123

Für Zeug*innen und Angehörige

HANAUER HILFE e.V.

Beratung für Opfer und Zeugen von Straftaten e.V.

Salzstraße 11, 63450 Hanau

Telefon 06181 - 24871

kontakt@hanauer-hilfe.de

www.hanauer-hilfe.de

Informationszentrum für Männerfragen

Therapie und Beratung für Männer, Frauen & Paare

Sandweg 49, 60316 Frankfurt/M.

069 - 4950446

maennerfragen.de

infozentrum@maennerfragen.de