

Institutionelles Schutzkonzept

zur Prävention
sexualisierter Gewalt

Hauptabteilung III

Evangelisierung - Jugend - Berufung



IMPRESSUM:

Kontakt: Hauptabteilung III
PeutingerstraÙe 5, 86152 Augsburg
0821 3166 3000
ha3@bistum-augsburg.de

Homepage: www.bistum-augsburg.de

Leitung: Domvikar Andreas Miesen

Herausgebende

Projektgruppe: Oliver Baumann, Benedikt Huber, Andreas Miesen, Manuel Müller, Julia Pölöskei, Reinfried Rimmel, Veronika Striegel, Tobias Wolf

Stand: 22.04.2026

INHALT

Vorwort	4
Einführung ins Institutionelle Schutzkonzept (ISK).....	5
Aufbau dieses Schutzkonzepts.....	7
Leitbild und Grundhaltung	8
Kultur der Achtsamkeit	8
Partizipation von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.....	8
Schutz- und Risikoanalyse: Diese Schutz- und Risikofaktoren haben wir analysiert	10
Ablauf und Zielgruppen	10
Verhaltensorientierungen.....	10
Hier übernehmen wir als Gemeinschaft Verantwortung	20
Personalauswahl	20
Personalentwicklung	20
Verhaltenskodex.....	21
So sind wir handlungsfähig – auch im Ernstfall.....	22
Interventionsplan & Handlungsempfehlungen	22
Beratungs- & Beschwerdewege	23
Nachhaltige Aufarbeitung	23
Qualitätsmanagement.....	24
Umsetzung und Überprüfung.....	24
Interne Ansprechperson der HA III	24
Inkrafttreten	25
Anhang	26
Interventionsplan (Handlungsleitfaden)	26
Maßnahmenkatalog.....	27
Diözesaner Verhaltenskodex	28
Selbstverpflichtungserklärung.....	29
Selbstauskunft	31

Prüfschema eFZ nach § 72 a SGB VIII.....	33
Prüfschema nach § 124 SGB IX und §75 Abs.2 SGB XII.....	34
Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt.....	35
Beschwerde- Und Beratungsmöglichkeiten –Sexualisierte Gewalt.....	36

VORWORT

Unsere kirchliche Arbeit zu den Themen Evangelisierung, Jugend und Berufung lebt von Nähe, Vertrauen, Gemeinschaft und gelebtem Glauben. Sie eröffnet vor allem jungen Menschen Räume, in denen sie sich angenommen fühlen, Fragen stellen dürfen, Verantwortung übernehmen und ihre Persönlichkeit entwickeln können. Gerade diese besondere Nähe und Beziehungsgestaltung machen unsere Arbeit wertvoll – und zugleich verpflichten sie uns zu einem hohen Maß an Verantwortung für den Schutz der Menschen, die sich uns anvertrauen.

Das vorliegende Institutionelles Schutzkonzept ist Ausdruck unseres klaren Selbstverständnisses: Die Hauptabteilung III will sichere Orte schaffen, an denen die Würde jedes Menschen geachtet wird und Grenzverletzungen keinen Platz haben. Der Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, ist dabei ein unverzichtbarer Bestandteil unseres kirchlichen Auftrags und unserer Glaubwürdigkeit.

Mit diesem Schutzkonzept schaffen wir verbindliche Strukturen, benennen Verantwortlichkeiten und geben haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden Orientierung und Handlungssicherheit. Es dient der Prävention, der Sensibilisierung und der klaren Vorgehensweise im Umgang mit Grenzverletzungen und Verdachtsfällen. Dabei verstehen wir Prävention nicht als einmalige Maßnahme, sondern als kontinuierlichen Prozess, der regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird.

Das Schutzkonzept gründet im Bewusstsein der Gottesebenbildlichkeit eines jeden Menschen und lebt von einer Kultur der Achtsamkeit, des Hinsehens und des respektvollen Miteinanders. Es richtet sich an alle, die haupt- oder ehrenamtlich teilhaben an unserer Arbeit und Verantwortung tragen, und es lädt dazu ein, den Schutz insbesondere von Kindern und Jugendlichen als gemeinsame Aufgabe zu verstehen. Nur so kann Kirche ein verlässlicher Ort bleiben, an dem alle Menschen Vertrauen, Halt und Orientierung finden.

EINFÜHRUNG INS INSTITUTIONELLE SCHUTZKONZEPT (ISK)

Grundsätzlich bezieht sich unser Institutionelles Schutzkonzept auf die Bündelung aller Maßnahmen und Überlegungen, die in der Hauptabteilung III des Bistums Augsburg sexualisierte Gewalt verhindern sollen. Für die dazugehörigen Bildungshäuser wird ein eigenes Schutzkonzept erarbeitet.

Durch unser ISK beziehen wir klar Stellung: Wir stehen für ein achtsames Miteinander, das von Wertschätzung und Respekt geprägt ist und setzen uns gezielt und überlegt gegen alle Formen sexualisierter Gewalt ein. Zum anderen werden im ISK ganz konkrete Schritte festgehalten, die zu gehen sind, damit unsere Hauptabteilung für alle ein sicherer Ort bleiben kann.

Dabei soll es alle Menschen schützen; vor allem aber jene, die sich selbst (noch) nicht genügend schützen können: Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.

WICHTIGE BEGRIFFE

Prävention

Der Begriff kommt aus dem Lateinischen (*prae-venire*) und bedeutet „zuvorkommen“, „vorbeugen“. Es geht also darum, etwas zu unternehmen, bevor etwas passiert.

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene

Zu schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zählen Personen, die von Gesetzes wegen ein besonderer Schutzstatus eingeräumt wird (wehrlos aufgrund von Gebrechlichkeit oder Krankheit) bzw. Erwachsene, die in Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnissen sind.

Zudem nennt die Handreichung zur Rahmenordnung besondere Umstände, aus denen sich ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis ergeben kann. Solche sind:

- Anstellungsverhältnisse (Vorgesetzte und Beschäftigte)
- Betriebliche Ausbildung (Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Schülerinnen und Schüler)
- Lehrende und Studierende/Schülerinnen und Schüler
- Ordensgemeinschaften (Ordensobere und Ordensangehörige)
- Bischof und Kleriker
- (persönliche) Seelsorge

Macht

Macht ist an für sich nichts Schlechtes. Wenn sie allerdings (bewusst oder unbewusst) ausgenutzt wird, um andere zu unterdrücken und sich einen eigenen Vorteil zu verschaffen, stellt sie eine Gefahr dar. Menschen, die Macht innehaben, müssen sich derer und der dadurch mitschwingenden Verantwortung bewusst sein und ihr Handeln regelmäßig reflektieren. Dabei sollte man sich vor Augen führen, dass

	<p>jede und jeder eine gewisse Macht gegenüber anderen Personen besitzt (z.B. Eltern–Kinder, Pfarrer–Gemeinde, Gruppenleitung–Gruppenmitglied, usw.).</p>
<p>Gewalt</p>	<p>Gewalt kann körperlich und/oder psychisch ausgeübt werden und hat immer etwas mit Zwang bzw. Unfreiwilligkeit zu tun. Das Gegenüber und dessen Bedürfnisse werden unterdrückt und/oder verletzt. Gewalt wird nicht nur von einzelnen Personen oder Gruppen ausgeübt – sie kann beispielsweise auch von einer Institution und deren Strukturen ausgehen.</p>
<p>Sexualisierte Gewalt</p>	<p>Die Erweiterung des Begriffs „Gewalt“ auf die „sexualisierte Gewalt“ betont, dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Gewalt auszuüben. Dabei ist sexualisierte Gewalt ein Sammelbegriff, der verschiedene Stufen umschließt:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Grenzverletzungen 	<p>Grenzverletzungen passieren auch im Alltag ständig, denn sie hängen mit der unterschiedlichen Wahrnehmung eigener (und fremder) Grenzen zusammen. Meist passieren sie daher aus Versehen und es genügt, diese zu benennen und zu berichtigen. Dazu ist es wichtig, dass wir unsere eigenen Grenzen kennen und achtsam sind für unser Gegenüber.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • (sexuelle) Übergriffe 	<p>Von sexuellen Übergriffen sprechen wir, wenn wiederholt Grenzverletzungen passieren. Hier kommt es entweder absichtlich oder aus fachlicher bzw. sozialer Inkompetenz zu den Grenzverletzungen. Oft werden dabei Abwehrreaktionen der Betroffenen oder Kritik Dritter missachtet. Hier ist es wichtig, einzuschreiten, wenn wir übergriffiges Verhalten wahrnehmen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Strafrechtlich relevante Formen 	<p>Alle sexuellen Handlungen an, mit oder vor Kindern unter 14 Jahren fallen in den Bereich des sexuellen Missbrauchs. Ebenso jede sexualisierte Handlung unter bewusster Ausnutzung von Ungleichheit in Erfahrung, Macht und Autorität unabhängig vom Alter. Diese Handlungen sind strafrechtlich relevant und werden vom Gesetzgeber verfolgt.</p>

AUFBAU DIESES SCHUTZKONZEPTS

In unserem ISK gehen wir zunächst auf die Grundhaltung ein, die für uns als Hauptabteilung III eine wichtige Rolle spielt.

Im Kapitel „Schutz- und Risikoanalyse“ beschreiben wir, wie und von wem wir Rückmeldungen eingeholt haben und in welche gültigen Verhaltensorientierungen diese im Sinne einer Auswertung Umsetzung finden.

In den darauffolgenden Kapiteln legen wir darüber hinaus fest, was wir in den spezifischen Bereichen „Verantwortung übernehmen“, „Stärken aufbauen“ und „Handlungsfähig sein“ umsetzen möchten.

Beim Abschnitt „Qualitätsmanagement“ wird festgelegt, wann diese Punkte wieder überprüft werden sollten und wer unsere *Ansprechpersonen in Fragen der Prävention* sind.

Im Anhang befindet sich u.a. ein Maßnahmenkatalog, wo klare nächste Handlungsschritte, Zuständigkeiten und Fristen festgehalten sind. Hierbei werden sowohl Maßnahmen für die gesamte Hauptabteilung als auch für die einzelnen Abteilungen und Fachbereiche in den Blick genommen.

Der Hauptabteilungsleiter hat zur Erstellung dieses Schutzkonzeptes die Projektgruppe, bestehend aus den verschiedenen Abteilungsleitungen und Vertretungen der Jugendstellen und -gemeinschaften, ins Leben gerufen. In Absprache mit dem Fachbereich Prävention des Bistums Augsburg wurde ein Fahrplan erstellt und umgesetzt. Dabei hat uns die Sorge um Sicherheit und Unversehrtheit der uns anvertrauten Menschen motiviert.

LEITBILD UND GRUNDHALTUNG

Kirche und ihre jeweiligen Begegnungsstätten sollen Orte sein, an denen Menschen angenommen und sicher sind. Ihre Würde, unabhängig vom physischen und psychischen Zustand, ihr Wohl und ihre Entfaltung haben oberste Priorität.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere von geistlichem und sexualisiertem Missbrauch, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden sowie den ehrenamtlich Tätigen. Sie wissen um die Bedeutung eines grenzachtenden Umgangs und fördern eine von Achtsamkeit geprägte Haltung und Kultur vor allem im Umgang mit den uns anvertrauten Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Menschen in vulnerablen Situationen.

Hierzu sind Aneignung von Fachwissen, kontinuierliche persönliche Reflexion, Austausch im Team und Schaffung entsprechender struktureller Rahmenbedingungen, einschließlich kurzer Beschwerdewege, nötig.

KULTUR DER ACHTSAMKEIT

Die Deutsche Bischofskonferenz hat in ihrer „Rahmenordnung Prävention“ (2020) eine neue „Kultur der Achtsamkeit“ zum Ziel der Präventionsarbeit erklärt. Achtsam zu sein bedeutet im Hier und Jetzt zu sein – die Sinne zu schärfen, für sich selbst und dem eigenen Umfeld. Achtsam sein heißt, weniger urteilen und für uns selbst und unser Gegenüber einzustehen.

PARTIZIPATION VON KINDERN, JUGENDLICHEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

Neben der Kultur der Achtsamkeit gehört auch die Partizipation von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zur Grundhaltung des ISK. Dementsprechend setzen wir uns in unserer Arbeit aktiv dafür ein, Kinder, Jugendliche sowie schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene in ihrer Persönlichkeit zu stärken und ihnen Räume zur Mitbestimmung, zum Austausch und zur Selbstreflexion zu bieten. Besonders wichtig ist uns dabei, (junge) Menschen ernst zu nehmen, sie zu beteiligen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Sichtweisen und Bedürfnisse einzubringen.

Um Kinder und Jugendliche stärker in Entscheidungen einzubeziehen, setzen wir auf vielfältige, niederschwellige Beteiligungsformate. Dazu zählen beispielsweise Online-Umfragen über Social Media, Kummerkästen oder Feedback-Briefkästen sowie der Einsatz partizipativer Online-Tools. Nach Veranstaltungen oder Angeboten können verschiedene Formen des Feedbacks wichtige Einblicke in die Perspektiven der (jun-

gen) Teilnehmenden geben. Bei Bedarf können auch Personensorgeberechtigte bewusst in diesen Prozess einbezogen werden, um den Austausch zwischen allen Beteiligten zu fördern und die Wirksamkeit von Maßnahmen zu erhöhen.

Zur Stärkung junger Menschen bieten wir ein breites Spektrum an Maßnahmen an. Präventionsschulungen für Jugendleitungen, verantwortet durch die katholischen Jugendstellen helfen beispielsweise dabei, eine sichere und reflektierte Begleitung von Jugendlichen zu gewährleisten. Ehrenamtliche werden aktiv in die Planung, Durchführung und Reflexion von Veranstaltungen einbezogen. Durch Gruppenleitungskurse und andere Schulungen – etwa vor Großveranstaltungen wie dem Weltjugendtag – werden junge Erwachsene dazu befähigt.

Besonders wichtig sind uns Veranstaltungen, die auf Glaubensvertiefung und Persönlichkeitsbildung abzielen. Ein geschützter und sicherer Rahmen, in dem Vertrauen wachsen kann, bildet dabei die Grundlage.

Darüber hinaus ist uns im Umgang mit schutzbedürftigen Erwachsenen ein respektvolles und achtsames Miteinander besonders wichtig. Emotionen und Gefühle sollen Raum bekommen, Themen wie Einsamkeit dürfen angesprochen werden. Wir legen Wert darauf, aufgrund der nur begrenzten Einblicke in Situationen und Personen keine vorschnellen Urteile zu fällen. In der Einführung zu Veranstaltungen kommunizieren wir klar, dass Teilnehmende Selbstverantwortung für ihr Wohlergehen übernehmen und zeigen konkrete Wege auf, wie sie sich aus belastenden Situationen herausnehmen können.

SCHUTZ- UND RISIKOANALYSE: DIESE SCHUTZ- UND RISIKOFAKTOREN HABEN WIR ANALYSIERT

Am Beginn unseres ISK steht eine Analyse des Ist-Stands: Diese dient dazu, Schutzfaktoren (worauf wir stolz sein können, was wir schützen und ausbauen wollen) und Risikofaktoren (wo mögliche Gefahren lauern, wo wir nochmal genauer hinschauen müssen und was wir verbessern wollen) zu erkennen und davon ausgehend Maßnahmen einzuleiten.

ABLAUF UND ZIELGRUPPEN

Um den obengenannten Wert der Partizipation mit Leben zu füllen wurden alle Abteilungen und Fachbereiche der Hauptabteilung III sowie die Zielgruppen in die Erhebung der Schutz- und Risikoanalyse eingebunden. Dies geschah über Fragebögen zu den entsprechenden Themenbereichen, die auch anonym abgegeben werden konnten. Im weiteren Verlauf wurden aus der Schutz- und Risikoanalyse die untenstehenden, für alle gültigen Verhaltensorientierungen abgeleitet. Darüber hinaus dient die Schutz- und Risikoanalyse auf Ebene der Hauptabteilung wie auf Ebene der Abteilungen und Fachbereiche als Grundlage für die Maßnahmenkataloge. Hierfür wurde die Auswertung der Schutz- und Risikoanalyse nochmals an alle Ebenen zurückgespielt zur jeweils individuellen Erstellung eines Maßnahmenkataloges entsprechend der spezifischen Bedingungen in den Bereichen.

VERHALTENSORIENTIERUNGEN

Risikoanalyse im Bereich Rahmenbedingungen

Die Arbeit mit der jeweiligen Zielgruppe in der Hauptabteilung III ist geprägt von Offenheit und vertrauensvollen Begegnungen. Zugleich ergeben sich daraus spezifische Risiken durch räumliche, organisatorische und personelle Rahmenbedingungen.

Im hauptamtlichen Kontext entstehen Risiken vor allem organisatorisch durch unklare Zuständigkeiten oder Rollenmischungen. Belastungen wie unregelmäßige Arbeitszeiten, Abendveranstaltungen, Fahrten oder hoher Arbeitsdruck erhöhen zusätzlich die Gefahr von Fehlern oder Grenzverletzungen. Bauliche Faktoren wie schlechte Beleuchtung, fehlende Beschilderungen oder gemeinsam genutzte Gebäude und Räume ohne klare Absprachen wirken risikoverstärkend.

Ehrenamtliche sind besonders dann gefährdet, wenn Rollen, Zuständigkeiten und Abläufe nicht eindeutig geregelt sind. Unübersichtliche Räume, Situationen mit Nähe

oder Einsätze in unbekanntem Gruppen und Häusern können Unsicherheit hervorrufen. Spontane Aufgabenübernahmen oder eine zu hohe Verantwortungsbelastung steigern das Risiko von Überforderung.

Für Teilnehmende ergeben sich Risiken durch unklare Raumstrukturen, unbeaufsichtigte Rückzugsorte, sowie nicht getrennte Schlaf- und Sanitärbereiche. Besonders vulnerabel sind Menschen mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen. Auch die Suche nach geeigneten Räumen für seelsorgliche oder sensible Gespräche können problematisch sein.

Verhaltensorientierung im Bereich Rahmenbedingungen

Auf der Ebene von Teams/Hauptamtlichen ...

- Wir stellen sicher, dass alle Hauptamtlichen regelmäßig Präventionsschulungen absolvieren und die erforderlichen Unterlagen (Selbstauskunft, erweitertes Führungszeugnis) vorlegen.
- Wir achten auf die Einhaltung aller relevanten Richtlinien wie Datenschutz, Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung.
- Wir pflegen eine offene, wertschätzende Kommunikation und nutzen Teamtage und Klausuren für Austausch und Reflexion.
- Wir sorgen dafür, dass soweit möglich Leitungspersonen bei Veranstaltungen über einen eigenen Schlafraum mit sanitärer Grundausstattung verfügen.
- Leitungspersonen führen regelmäßige Mitarbeitenden- bzw. Jahresgespräche.

Gegenüber Mitgliedern von Zielgruppen ...

- Wir schaffen bei Veranstaltungen klare Strukturen durch eindeutige Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Absprachen.
- Wir achten bei der Auswahl von Räumen auf Einsehbarkeit und die Gewährleistung von Sicherheit.
- Wir achten auf eine geschlechtergetrennte Organisation der Schlafräume sowie eine angemessene räumliche Aufteilung mit Sanitärmöglichkeiten.

Für alle ...

- Wir stellen sicher, dass Präventionsschulungen und die erforderlichen Nachweise auch für Ehrenamtliche entsprechend ihrer Verantwortung durchgeführt werden.
- Wir achten konsequent auf die Einhaltung von Richtlinien, wertschätzende Kommunikation und klare Nähe-Distanz-Regeln.
- Wir fördern einen regelmäßigen Austausch und Absprachen untereinander sowie im Team.

- Wir geben einander zu einer angemessenen Zeit ehrlich und persönlich Feedback in einem geschützten Rahmen. Wir fragen ggf. die betroffene Person, ob Feedback zur Situation/Veranstaltung/ etc. erwünscht ist. Wir ermöglichen auch anonymes Feedback.
- Wir respektieren die Privatsphäre aller Beteiligten und achten darauf, dass Aufgaben nach Eignung und Neigung übernommen werden.
- Wir sichern Verlässlichkeit durch verbindliche Absprachen und transparente Zuständigkeiten.
- Wir fördern die Arbeit in multidisziplinären Teams und achten auf Sensibilität im Umgang mit Menschen mit Einschränkungen oder Beeinträchtigungen.
- Wir achten bei Veranstaltungen auf geeignete Räume, angemessene Aufteilungen und sichere Rückzugsräume.
- Bei Einzelgesprächen und Seelsorgegesprächen entscheiden wir uns für einen geeigneten und geschützten Ort, der Diskretion zulässt.

Risikoanalyse im Bereich Gleichbehandlung

Gleichbehandlung ist ein zentrales Ziel für ein wertschätzendes und inklusives Arbeits- und Veranstaltungsumfeld. In Arbeitsverhältnissen kann sie durch unterschiedliche Rollen, Hierarchien und Erwartungen erschwert werden, die (un-) bewusst zu Ungleichbehandlungen führen können. Auch Unterschiede in Ausbildung, Sprache oder Sichtbarkeit erhöhen dieses Risiko.

Bei Teilnehmenden besteht die Gefahr, dass Menschen mit Beeinträchtigungen, finanziellen Einschränkungen, Migrationshintergrund, niedrigem Bildungsniveau oder zurückhaltendem Charakter übersehen oder ungleich behandelt werden. Gelingende Teilhabe entsteht, wenn die unterschiedlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten aller Beteiligten bewusst berücksichtigt werden und strukturelle sowie persönliche Barrieren reflektiert und ausgeglichen werden.

Verhaltensorientierung im Bereich Gleichbehandlung

Auf der Ebene von Teams/Hauptamtlichen ...

- Wir gestalten Arbeitsprozesse im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben, unserer Fürsorgepflicht und der Eigenverantwortung.
- Wir achten auf ausgewogene Kommunikation und stellen sicher, dass alle relevanten Personen am Informationsfluss beteiligt werden.
- Wir nehmen Rücksicht auf Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen und unterstützen diese aktiv.

Gegenüber Mitgliedern von Zielgruppen ...

- Wir wählen Ehrenamtliche nach Eignung und Neigung aus und lassen persönliche Sympathien nicht entscheiden.
- Wir versuchen, alle Teilnehmenden zu integrieren und offene Angebote möglichst vielen zugänglich zu machen.
- Wir zeigen allen Menschen dieselbe Wertschätzung und achten auf einen respektvollen Umgang miteinander.

Für alle ...

- Wir fördern freie Meinungsäußerung und akzeptieren unterschiedliche Perspektiven.
- Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang und eine respektvolle Kommunikation.
- Wir vermeiden Bevorzugungen und die Ausnutzung von Machtgefällen.
- Wir sensibilisieren uns fortlaufend für unterschiedliche Lebenswelten und Bedürfnisse unserer Zielgruppen.
- Wir achten auf barrierefreie und behindertengerechte Teilhabe an allen Angeboten, inklusive Zugänge und Räumlichkeiten.
- Wir nehmen Rücksicht auf mögliche Einschränkungen und Probleme von Personen, finden aber auch ein gutes Maß, was die Bewertung und den Umgang mit ggf. übertriebenen Befindlichkeiten angeht. Hierzu ziehen wir ggf. Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte hinzu, um eine objektivere Beurteilung zu ermöglichen.

Risikoanalyse im Bereich Umgang und Sprache

Unsensible oder unangemessene Sprache sowie unbedachte Bemerkungen können verletzen, Vertrauen mindern und Menschen ausgrenzen. Sie kann zudem die Kommunikationskultur belasten und Transparenz, Teamarbeit sowie Entscheidungsprozesse negativ beeinflussen. Besonders in stressbehafteten Situationen, bei Machtgefällen oder durch unklare (digitale) Kommunikation steigt das Risiko von Missverständnissen und abwertenden Äußerungen. Unnötige Verwendung von Fachsprache verstärkt das Machtgefälle und kann Menschen die Teilhabe erschweren. Wir sind uns bewusst, dass wir immer von Missbrauch betroffenen Menschen begegnen können, sei es im Einzelgespräch, im Gottesdienst, im Team oder in weiteren Settings. Unsere Aufmerksamkeit gilt den Betroffenen.

Verhaltensorientierung im Bereich Umgang und Sprache

Auf der Ebene von Teams/Hauptamtlichen ...

- Wir schaffen Raum für eine offene, wertschätzende und professionelle Kommunikationskultur und versuchen diese stetig zu verbessern.
- Wir sind verbindlich und zuverlässig. Wir achten darauf, rechtzeitig und sorgfältig zu kommunizieren.
- Wir achten auf sinnvolle Kommunikationswege mit entsprechenden Medien und Kommunikationskanälen.
- Wir reflektieren Veranstaltungen, die Arbeit mit Ehrenamtlichen etc., werten diese aus und kommunizieren notwendige Veränderungen.
- Wir beachten den Leitfaden des Bistums Augsburg zur sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter vom Mai 2023.
- Wir achten auf eine angemessene und respektvolle Sprache mündlich und schriftlich.
- Gegen manipulierende, diskriminierende, gewalttätige, grenzverletzende und sexualisierende Sprache beziehen wir aktiv Stellung (keine Kosenamen, Verniedlichung, sexistische Sprache, Fäkalsprache, kein Zynismus) und klären mit den Vorgesetzten die weitere Vorgehensweise.
- Wir finden einen professionellen Umgang mit negativen und destruktiven Äußerungen.

Gegenüber Mitgliedern von Zielgruppen ...

- Wir kommunizieren präzise, unmissverständlich, freundlich und auf Augenhöhe, fordern aber auch Verbindlichkeit ein.
- Wir achten auf das Alter und den Wissensstand der Teilnehmenden und wählen eine angemessene, verständliche Sprache. Dabei setzen wir theologische Begriffe sensibel und erklärend ein, sodass auch Personen ohne Vorkenntnisse gut folgen können und sich nicht ausgeschlossen fühlen.
- Wir vermeiden negative Verallgemeinerungen (z. B. „man“, „immer“) und Verharmlosungen (z. B. „nur“, „wird schon“).
- Wir setzen Online-Kommunikation überlegt ein und sind uns über deren Vor- und Nachteile bewusst.
- Wir sind zu angemessenen Zeiten erreichbar und auch für Einzelgespräche ansprechbar. Dabei achten wir auf uns selbst, regeln unsere Erreichbarkeit und schützen unsere Privatsphäre (z. B. über eine dienstliche Sim-Karte).
- Wir fördern einen respektvollen Umgang untereinander.
- Wir sind offen für neue Personen und ihre Ideen und bemühen uns, diese in unsere Gruppen und Prozesse einzubinden.

- Wir stellen angebotsbezogen angemessene und klare Regeln auf und fordern korrektes Verhalten.
- Wir nehmen persönliche Vulnerabilität/Angegriffenheit (z. B. durch ausgeübte Kritik) zur Kenntnis, bewerten diese aber professionell und finden einen respektvollen, konstruktiven Umgang damit.

Für alle ...

- Wir achten auf eine offene, positive Atmosphäre und einen freundlichen Umgang miteinander.
- Wir sind respektvoll, achtsam und wertschätzend gegenüber anderen. Uns ist die Gottesebenbildlichkeit eines jeden Menschen bewusst.

Risikoanalyse im Bereich Aufarbeitung und Begleitung

Bei Veranstaltungen können trotz aller Präventionsmaßnahmen Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Die Kirche trägt Verantwortung gegenüber Betroffenen durch Aufarbeitung und Begleitung. Abläufe im Krisenfall sind oft unklar und das Vertrauen in Beschwerde- und Compliance-Strukturen gering, was das Risiko von Überforderung und unzureichender Aufarbeitung erhöht. In einigen Fällen bestehen noch Wissenslücken hinsichtlich vorhandener Anlaufstellen oder klarer Informationen bei Grenzverletzungen. Insbesondere fehlen Anlaufstellen und Beschwerdemöglichkeiten, wenn Hauptamtliche ihre Aufgaben nicht ausreichend wahrnehmen. Ohne regelmäßige Überprüfung können Verfahrenswege veralten oder ineffizient werden. Besonders in der Kurzzeitpädagogik oder bei außerschulischen Angeboten mit nur kurzen Begegnungen (z. B. TdO 2-3 Tage) ist eine angemessene Begleitung erschwert.

Verhaltensorientierung im Bereich Aufarbeitung und Begleitung

Auf der Ebene von Teams / Hauptamtlichen...

- Wir reflektieren regelmäßig Veranstaltungen, Prozesse und eigene Handlungen.
- Wir sorgen für klare Strukturen, transparente Aufgabenverteilungen und eindeutige Zuständigkeiten.
- Wir achten darauf, dass Betroffene das Tempo für Aufarbeitung, Feedback und persönliche Gespräche vorgeben.

Gegenüber Mitgliedern von Zielgruppen...

- Wir informieren über Beschwerdewege und Anlaufstellen (siehe Plakat im Anhang).
- Wir etablieren Hilfesysteme, die zum Veranstaltungsformat passen, und machen diese sichtbar.

- Wir stärken Teilnehmende und befähigen sie für sich selbst einzustehen.
- Wir ermöglichen ein unterstützendes Begleitsystem, das Sicherheit und Orientierung bietet.

Für alle...

- Wir kommunizieren offen, professionell und sensibel.
- Wir schaffen Räume für Gespräche, Reflexion und Begleitung in angemessener Form.

Risikoanalyse im Bereich Macht und Autorität

Im kirchlichen Kontext spielen starke Hierarchien, die enge Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen sowie tatsächliche und zugeschriebene Macht bis in persönliche Bereiche hinein eine besondere Rolle. Zu beachten ist, dass Mitglieder vulnerabler Gruppen sowohl Zielgruppe wie auch Mitarbeitende in der Pastoral sein können. Besonders Heranwachsende und junge Erwachsene befinden sich in sensiblen Lebensphasen, die sie beeinflussbar und verletzlich machen. Autorität entsteht häufig automatisch durch Rollen, die nicht hinterfragt werden, wodurch ein Machtgefälle entstehen kann. Ehrenamtliche übernehmen in Veranstaltungen oft Verantwortung, die sie aufgrund ihres Alters, fehlender Erfahrung oder unzureichender Schulung nicht immer angemessen ausfüllen können. Unklare Rollenzuschreibungen, informelle Hierarchien sowie fehlende Reflexion der eigenen Rolle durch Begleitung und Supervision erhöhen das Risiko, dass Macht und Autorität missbraucht werden.

Verhaltensorientierung im Bereich Macht und Autorität

Auf der Ebene von Teams / Hauptamtlichen...

- Wir sorgen für klare Strukturen und abgegrenzte Aufgabenfelder.
- Wir achten auf die regelmäßige Durchführung von Mitarbeitendengesprächen, Fortbildungen und Schulungen.
- Wir sind über (externe) Partnerinnen, Partner und Anlaufstellen informiert und beziehen diese bei Bedarf in unsere Arbeit ein.
- Wir pflegen offene Kommunikation und schaffen transparente Kontroll- und Beschwerdestrukturen.
- Wir begegnen einander auf Augenhöhe.
- Wir prüfen und stellen sicher, dass Personen für ihre Aufgaben über die erforderlichen Kompetenzen, Klarheit über ihre Rolle und ein reflektiertes Handeln verfügen.
- Wir achten bei Stellenneubesetzungen auf klare Stellen- und Aufgabenbeschreibungen.

Gegenüber Mitgliedern von Zielgruppen...

- Wir schaffen Möglichkeiten für Reflexion, Feedback und persönliche Gespräche.
- Wir kommunizieren eindeutig, was Teilnehmende erwartet und was von ihnen erwartet wird.
- Wir sorgen für transparente Rollenverteilung, klare Verhaltensregeln, Freiwilligkeit und kontextbezogene Verbindlichkeit.

Für alle...

- Wir sorgen für Transparenz in Struktur, Aufgaben und Verantwortlichkeiten.
- Wir schaffen und gewährleisten klare Beschwerde- und Anlaufmöglichkeiten und nehmen diese ernst, besonders in Bezug auf Kritik und Ohnmachtserfahrungen.
- Wir reflektieren Machtverhältnisse, Verantwortung und Autorität, um professionelle und respektvolle Beziehungen zu sichern.

Risikoanalyse im Bereich Nähe und Distanz

Kirchliche und pädagogische Arbeitskontexte leben von persönlichen Beziehungen, Vertrauen und intensiven Begegnungen. Gleichzeitig bergen sie spezifische Risiken im Spannungsfeld zwischen notwendiger Nähe und professioneller Distanz.

Strukturell können beengte Räume, etwa in Besprechungssituationen, Umkleiden oder bei Übernachtungen, unbeabsichtigte körperliche Nähe begünstigen. Ebenso erschweren große Gruppen, unübersichtliche Gelände oder fehlende Rückzugsmöglichkeiten eine verlässliche Aufsicht und erhöhen das Risiko unbeobachteter Situationen. Auch eine unklare räumliche oder organisatorische Trennung zwischen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, etwa bei der Unterbringung auf Fahrten, kann Rollen vermischen und Grenzbereiche entstehen lassen.

Auf zwischenmenschlicher Ebene stellt insbesondere die emotionale Nähe, wie sie bei intensiven Formaten wie Freizeiten, seelsorglichen Gesprächen oder längeren Begleitprozessen entstehen kann, ein sensibles Feld dar. Kinder oder Personen mit kognitiven Einschränkungen suchen häufig körperliche Nähe als Ausdruck von Vertrauen oder Bedürftigkeit, dies kann zu belastenden Situationen für beide Seiten führen. Hinzu kommen nicht klar abgestimmte Begrüßungs- oder Abschiedsrituale (z. B. Umarmungen), die individuell sehr unterschiedlich wahrgenommen werden.

Auch kommunikativ ergeben sich Herausforderungen, wie bspw. die Vermischung von dienstlicher und privater Kommunikation, etwa durch die Nutzung privater Messenger oder das Teilen persönlicher Kontaktdaten. Dies kann zu Rollenkonflikten oder unrealistischen Erwartungen an Erreichbarkeit führen. Besonders Ehrenamtliche, die

gleichzeitig in persönlichen Beziehungen zu Teilnehmenden stehen oder wenig Erfahrung im professionellen Handeln haben, benötigen besondere Unterstützung bei der Abgrenzung. Ohne regelmäßige Reflexion besteht die Gefahr, dass Grenzverletzungen nicht erkannt, nicht benannt oder nicht ausreichend ernstgenommen werden.

Besonders vulnerabel sind Jugendliche in Übergangsphasen, etwa während der Pubertät oder bei der Auseinandersetzung mit Identität und Beziehungsthemen. Auch Ehrenamtliche mit Überforderungstendenzen oder mangelnder Grenzkompetenz oder in vulnerablen Situationen (z.B. Trauer) können unbeabsichtigt in problematische Nähe-Distanz-Konstellationen geraten.

Verhaltensorientierung im Bereich Nähe und Distanz:

Auf der Ebene von Teams/Hauptamtlichen...

- Wir stellen durch regelmäßige Präventionsschulungen sicher, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitende für das Thema Nähe und Distanz sensibilisiert sind.
- Wir fördern eine offene und klare Kommunikationskultur, in der Fragen, Unsicherheiten und Beobachtungen angstfrei angesprochen und angebracht werden können.
- Wir schaffen einen Rahmen für gemeinsame Reflexion und Feedback, z. B. in Teamsitzungen oder Nachbesprechungen von Veranstaltungen.
- Wir sorgen dafür, dass Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt wird und unterschiedliche Perspektiven einbezogen werden.
- Dienstliche Räume und Arbeitskontexte werden bewusst im Hinblick auf Nähe und Distanz gestaltet.
- Wir achten auf eine klare Trennung zwischen Dienstlichem und Privatem (z. B. durch zurückhaltenden Umgang mit privaten Kontaktdaten).
- Wir reflektieren Nähe insbesondere dort, wo persönliche Beziehungen bestehen und achten auf professionelle Rollenklarheit.

Gegenüber Mitgliedern von Zielgruppen...

- Wir achten auf Freiwilligkeit bei Spielen, Übungen oder Gesprächen und respektieren jederzeit ein deutliches oder auch stilles „Nein“.
- Wir benennen angebotsbezogene Regeln zu Nähe und Distanz klar und nachvollziehbar. Sie werden alters- und entwicklungsgerecht gestaltet, transparent kommuniziert und in allen Kontexten verbindlich gelebt.
- Wir schaffen einen Rahmen, in dem persönliche Anliegen, Irritationen oder belastende Erfahrungen angesprochen werden können. (z. B. durch Vertrauenspersonen, Beschwerdemöglichkeiten oder Rückmeldeformate).

- Wir gestalten Großveranstaltungen so, dass auch dort, sofern von uns beeinflussbar, persönliche Rückzugsräume und Schutzmaßnahmen gewährleistet bleiben.

Für alle...

- Wir fördern und pflegen eine gelebte Kultur der Achtsamkeit, in der gegenseitiger Respekt, wertschätzender Umgang und das Wahrnehmen von Grenzen selbstverständlich sind.
- Alle Beteiligten werden ermutigt, ihre Wahrnehmungen, Irritationen oder Grenzüberschreitungen zu benennen. Hinweise werden ernst genommen, vertraulich behandelt und professionell bearbeitet.
- Wir sind uns bewusst, dass sich Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche oder Personen mit Beeinträchtigungen, in emotional herausfordernden Situationen befinden können und Nähe suchen; wir achten in solchen Momenten auf individuelle Grenzen, wahren die Intimsphäre und sorgen zugleich für professionellen Selbstschutz.

HIER ÜBERNEHMEN WIR ALS GEMEINSCHAFT VERANTWORTUNG

In der Hauptabteilung III kommen viele unterschiedliche Menschen zusammen. Damit berührende Gottesdienste, erlebnisreiche Veranstaltungen und wertvolle Begegnung stattfinden können, packen viele Leute mit an: Hauptamtliche und, besonders wichtig, Ehrenamtliche.

In den folgenden Unterkapiteln ist festgehalten, was wichtig ist, damit die Verantwortlichen geschützte Räume aufbauen können. Außerdem sollen diese Freude an ihrem Tun und einem unterstützenden Miteinander haben sowie auch selbst geschützt ihrer Aufgabe nachgehen können.

PERSONALAUSWAHL

Um Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Menschen Schutz bieten zu können, ist es notwendig, dass Prävention bereits bei der Personalauswahl beginnt. Dabei geht es um die Auswahl und Begleitung von Hauptamtlichen aber auch ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

So gilt es, folgende Aspekte bei der Personalauswahl hauptamtlicher Mitarbeitender zu beachten: Es sollen der Verhaltenskodex, die Selbstauskunft, das erweiterte Führungszeugnis (eFZ), die verpflichtenden Präventionsschulungen sowie das Institutionelle Schutzkonzept aktiv in Bewerbungsgespräche eingebunden und thematisiert werden. Darüber hinaus kann eine gezielte Frage zur persönlichen Haltung in Bezug auf unsere gewünschten Umgangsformen – insbesondere zu Nähe und Distanz, Wertschätzung und Achtsamkeit – helfen, die Haltung von Bewerbenden bewusster zu erfassen.

Auch für Personen, die ehrenamtlich bei uns tätig werden möchten, gelten klare Vorgaben zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Sie müssen vor Beginn ihres Ehrenamts, gestaffelt nach der Intensität ihrer Tätigkeit, die notwendigen Nachweise erbringen (Verpflichtungserklärung, Selbstauskunft, erweitertes Führungszeugnis (eFZ), Nachweis einer Präventionsschulung).

Bei Haupt- und Ehrenamt muss im Fünfjahresrhythmus das erweiterte Führungszeugnis (eFZ) beantragt und die Präventionsschulung aufgefrischt werden.

PERSONALENTWICKLUNG

Sexualisierte Gewalt ist vielfältig und hat unterschiedliche Erscheinungsformen. Die Anzeichen rechtzeitig zu erkennen und zu bewerten, ohne vorschnell zu urteilen,

kann man nur mit einem geschulten Blick. Dementsprechend ist das Thema Prävention ein wichtiger Bestandteil unserer Personalentwicklung und wird durch klar geregelte Abläufe und Zuständigkeiten systematisch umgesetzt. So liegen die Kontrolle und Verwaltung des erweiterten Führungszeugnisses in der Zuständigkeit der Personalabteilungen. Diese stellen sicher, dass Mitarbeitende sowohl bei Einstellung als auch in regelmäßigen Abständen, spätestens alle fünf Jahre, ein aktuelles Führungszeugnis vorlegen. Sollte es hierbei zu Verzögerungen kommen, beispielsweise wenn das Führungszeugnis erst nach mehrfacher Aufforderung eingereicht wird, ist ebenfalls die Personalabteilung gemeinsam mit der Leitung der Hauptabteilung sowie der Geschäftsstellenleitung zuständig, um die Einhaltung der Vorgaben sicherzustellen.

Verpflichtungserklärungen, Selbstauskünfte sowie die Organisation und Durchführung von Präventionsschulungen fallen in die Verantwortung der Leitung der jeweiligen Bereiche. Dort wird darauf geachtet, dass alle Mitarbeitenden, sowohl Haupt- als auch Ehrenamtliche, über ihre Pflichten und die Schutzkonzepte informiert sind und regelmäßig geschult werden.

Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Personalentwicklung in Bezug auf Prävention sexualisierter Gewalt können regelmäßige Team-Supervisionen sowie Fachtage mit Schwerpunkt Prävention hilfreich sein. Insbesondere soll der Umgang mit geistlichem Missbrauch thematisiert werden.

VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex der Präventionsarbeit im Bistum Augsburg (siehe Anhang) schafft einen Orientierungsrahmen für ein gemeinsames Miteinander und bietet Handlungssicherheit im Alltag. Die verbindlichen Verhaltensregeln können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit mit (sexualisierter) Gewalt beitragen. Sie erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen frühzeitig als solche zu erkennen und zu benennen, sich Hilfe zu holen und so (sexuell) übergriffigem Verhalten Einhalt zu gebieten. Mit klaren und verbindlichen Regeln können alle ehren- wie hauptamtlichen Mitarbeitenden Sicherheit für ihr berufliches Handeln gewinnen und sich vor Beschuldigungen und Verdächtigungen schützen.

SO SIND WIR HANDLUNGSFÄHIG – AUCH IM ERNSTFALL

Wenn Menschen selbst von sexualisierter Gewalt betroffen sind, einen Verdacht haben oder erfahren, dass andere Menschen betroffen sind, brauchen sie Unterstützung. Es braucht dazu ein sicheres, klares und transparentes Vorgehen, deshalb legen wir großen Wert darauf, dass unsere Interventionspläne und Handlungsempfehlungen für alle Beteiligten verbindlich, nachvollziehbar und praxisnah gestaltet sind. Über die bestehenden Standards des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK) hinaus arbeiten wir daran, spezifische Pläne und Empfehlungen innerhalb unserer Hauptabteilung und den einzelnen Abteilungen weiterzuentwickeln und verfügbar zu machen. Die hauptamtlichen Personen sind dafür verantwortlich, dass auch ehrenamtlich Engagierte im Ernstfall wissen, was zu tun ist und welche Schritte zu beachten sind. Eine Hilfe dafür ist der Interventionsplan des Bistums Augsburg (siehe Anhang), der über die Bistumswebsite abrufbar ist. Darüber hinaus sorgen wir bei Großveranstaltungen und im Rahmen von Präventionsschulungen dafür, dass die Pläne bekanntgemacht und die Abläufe eingeübt werden.

Durch dieses Schutzkonzept verpflichten wir uns auf die Regelungen, die die Deutsche Bischofskonferenz mit ihrer [Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst \(Interventionsordnung\)](#) festgelegt hat.

Insgesamt ist es unser Ziel, durch klare Zuständigkeiten, nachvollziehbare Abläufe und offene Kommunikation ein Umfeld zu schaffen, das Betroffene schützt, Helfende stärkt und einen verantwortungsvollen Umgang mit Verdachtsfällen sicherstellt.

INTERVENTIONSPLAN & HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Eine Interventionsordnung ist ein verbindlicher Handlungsleitfaden, der festlegt, wie wir bei Verdacht auf sexuelle Gewalt, Missbrauch oder Grenzverletzungen reagieren müssen, um Betroffene zu schützen, Täterinnen und Täter zur Rechenschaft zu ziehen und Wiederholungen zu verhindern, indem wir klare Verfahrensschritte für Meldungen, Untersuchungen und Hilfsangebote definieren.

Ergänzend zur Interventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz werden hier zusammenfassend Maßnahmen beschrieben, wie nach einem aufgetretenen Verdacht oder konkreten Vorfall vorgegangen werden soll, damit schnell geholfen werden kann. Der Interventionsplan des Bistums Augsburg ist im Anhang zu finden.

Die aktuellen Kontaktdaten der Interventionsstellen und der Ansprechpersonen zur Klärung strafrechtlicher Relevanz des Bistums sind unter [Missbrauch – Bistum Augsburg \(bistum-augsburg.de\)](#) zu finden. Die Interventionsstelle ist zur Weitermeldung

an die Staatsanwaltschaft verpflichtet. Unabhängig von weiteren bistumsinternen Anlaufstellen gilt: Jede Person, die beruflich in Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen steht, hat einen Rechtsanspruch auf kostenfreie und anonymisierte fachliche Beratung in Kinderschutzfragen nach § 8b Absatz 1 SGB VIII.

BERATUNGS- & BESCHWERDEWEGE

Beratung und Hilfe:

... wenn **Gefahr im Verzug** ist, ist es notwendig sich an die Polizei (110) oder an das zuständige staatliche Jugendamt wenden. Diese müssen Hinweisen nachgehen, sind dafür auch handlungsfähig. Die Polizei hat außerdem eine [Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer \(BPfK\)](#).

... wenn es um eine anonyme Beratung oder das Einholen einer fachlichen Meinung geht, findet man unter folgendem Link externe und interne Beratungsstellen:

[Beratung und Hilfe – Bistum Augsburg](#)

Unabhängige Ansprechpersonen des Bistums Augsburg:

[I. Sexueller Missbrauch gemäß der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch – Neue, bisher nicht anerkannte und bereits anerkannte Betroffene – Bistum Augsburg](#)

Hilfe bei irritierten Systemen:

- Gemeindeberatung im Bistum Augsburg:
<https://kirche-entwickeln-beraten.de/angebote-nach-missbrauch-oder-tra-gischen-ereignissen/>
- Supervision und Organisationsberatung
([Supervision – Kirche.Entwickeln.Beraten](#) – <https://kirche-entwickeln-beraten.de/supervision/>)

NACHHALTIGE AUFARBEITUNG

Vorfälle von Grenzverletzungen und Missbrauch müssen aufgearbeitet werden.

Regelungen dazu hat die Deutsche Bischofskonferenz in ihrer [Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst](#) festgelegt.

Zusätzlich werden mögliche Lücken im Schutzkonzept nachgebessert.

QUALITÄTSMANAGEMENT

Damit das ISK zu einer Kultur der Achtsamkeit beitragen kann, ist es wichtig, dass es aktuell bleibt. Daher sollte es regelmäßig überprüft werden: Überflüssiges sollte gestrichen und Vergessenes oder Neues ergänzt werden.

UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG

Im Maßnahmenkatalog im Anhang sind die Dinge aufgelistet, die wir konkret angehen wollen. Sie sind mit Fristen und Zuständigkeiten versehen.

INTERNE ANSPRECHPERSON DER HA III

Heike Müller

Referentin für Kinderstufenpastoral und schulbezogene Jugendarbeit

heike.mueller@bistum-augsburg.de

0821 3166 2332

INKRAFTTRETEN

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wird hiermit in Kraft gesetzt.

Unterschrift Leitung der Hauptabteilung III:

Augsburg, 23. April 2026

A. Hierse

Ort, Datum

Unterschrift

Unterschrift Bistumsleitung:

Augsburg, 27. 04. 26

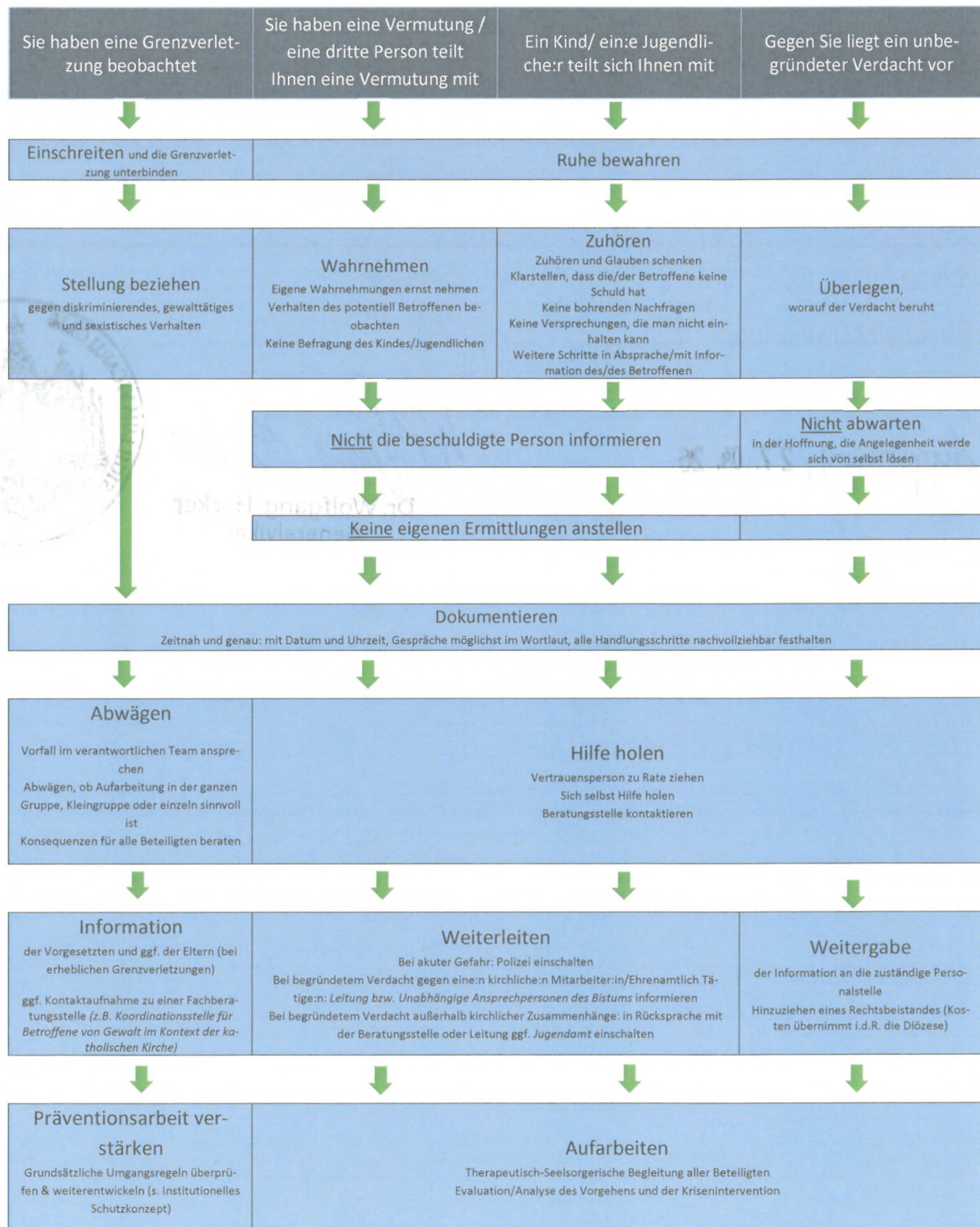
Ort, Datum

Wolfgang Hacker

Dr. Wolfgang Hacker
Generalvikar



ANHANG INTERVENTIONSPLAN (HANDLUNGSLEITFADEN)



MAßNAHMENKATALOG

(zur Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzepts in der HA III)

KURZFRISTIG: Diese Maßnahmen sollen so bald wie möglich umgesetzt werden:				
<i>Konkrete Maßnahme</i>	<i>Ziel der Maßnahme</i>	<i>Umsetzung bis</i>	<i>Zuständige Person</i>	<i>Bemerkungen</i>
ISK veröffentlichen (Bistums-Website, Abteilungs-Websites, alle hauptamtlichen Mitarbeitenden)	Transparenz	Nach Inkrafttreten des ISK	Sekretariat HA III, Abteilungsleitungen	
Klärung von Zuständigkeiten beim Einfordern und Überprüfen aller notwendigen Unterlagen für die Mitarbeit in der HA III (Selbstauskunft, erweitertes Führungszeugnis, Verpflichtungserklärung)	Umsetzung des §72a SGB VIII und der Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung	läuft	Andreas Miesen	Liegt bei GV zur Prüfung
Präventionsschulungen für alle Haupt- und nebenamtlich Tätigen, Sensibilisierungsmaßnahmen für ehrenamtlich Tätige im Bereich Kinder, Jugendliche, Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene (gemäß Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung)	Haupt- und Ehrenamtliche sprach- und Handlungsfähig machen	Regelmäßig, spätestens alle 5 Jahre		
Ansprechperson für Prävention benennen und bekannt geben		Nach Inkrafttreten des ISK	Andreas Miesen	Heike Müller hat bereits zugesagt
Ansprechpersonen, Kontaktdaten und Notfallnummern veröffentlichen	Handlungssicherheit stärken und Hilfe anbieten			
Beschwerde- und Feedbackmöglichkeiten einführen und veröffentlichen				
Einsetzung eines Awarenesssteams/ einer Awareness-beauftragten Person nach Notwendigkeit (nach Größe, emotionale Intensität)	Rahmen, um Unsicherheiten, belastende Situationen etc. anzusprechen		Hauptverantwortliche Person der Veranstaltung	
MITTELFRISTIG: Diese Maßnahmen sollen innerhalb des nächsten Jahres erfolgen:				
<i>Konkrete Maßnahme</i>	<i>Ziel der Maßnahme</i>	<i>Umsetzung bis</i>	<i>Zuständige Person</i>	<i>Bemerkungen</i>
Angleichen des ISKs und der Maßnahmen auf die Angebote der jeweiligen Abteilungen, Jugendstellen und Fachbereiche	Risiken minimieren, präventiv handeln		Jeweilige Abteilungsleitung	
LANGFRISTIG: Diese Maßnahmen sollen bis zur nächsten Überprüfung des ISK angegangen werden:				
<i>Konkrete Maßnahme</i>	<i>Ziel der Maßnahme</i>	<i>Umsetzung bis</i>	<i>Zuständige Person</i>	<i>Bemerkungen</i>
ISK überprüfen, ggf. anpassen und neue Maßnahmen erarbeiten	Qualitätsmanagement, Reflexion	2031		

DIÖZESANER VERHALTENSKODEX

Der Präventionsarbeit im Bistum Augsburg

Haltung ist ein fortlaufender Prozess. Bewusstes Hinsehen, Wahrnehmen, Auseinandersetzen und Handeln sind die Basis, um diesen Prozess zu wahren und zu fördern. Die Haltung im Bistum Augsburg gründet im Glauben an das Evangelium. Jesus ist dabei Maßstab und Richtschnur jeglichen Denkens und Handelns.

Mit unserer Haltung wollen wir ein glaubhaftes Zeugnis dieser Botschaft nach außen sein. Ziel ist es, in der Kirche von Augsburg eine Kultur der Achtsamkeit zu entwickeln und den Menschen einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten, in dem sie ihre Identität frei entwickeln können und wo sich grundsätzlich alle Menschen in achtsamer Weise begegnen. Diesem achtsamen Umgang verpflichtet, ist es unser Anspruch, sämtlichen Grenzverletzungen, von denen Kenntnis erlangt wird, nachzugehen und Konsequenzen folgen zu lassen.

Diese Haltung kommt im Verhaltenskodex des Bistums Augsburg zum Ausdruck:

ACHTSAM

- Wir nehmen Bedürfnisse und individuelle Grenzen bei uns selbst und unserem Gegenüber wahr und respektieren und schützen diese, ohne dabei eine unnatürliche Distanz zu schaffen.
- Wir sind uns bewusst, dass Fehler zwar nicht passieren sollen, diese aber manchmal nicht zu vermeiden sind. Daher machen wir uns gegenseitig respektvoll auf Fehler und grenzverletzendes Verhalten aufmerksam. Auf keinen Fall dürfen diese geheim gehalten werden. Konstruktive, wertschätzende Kritik und Rückmeldung sind explizit erwünscht.
- Wir akzeptieren ein „Nein“, ohne dass es erklärt und begründet werden muss.

WERTSCHÄTZEND

- Wir begegnen anderen mit Achtung und tragen zu einer Atmosphäre bei, in der sich alle Beteiligten wohl und sicher fühlen und geschützt wachsen können.
- Wir respektieren die Vielfalt und tragen dazu bei, dass alle Menschen in der Kirche angenommen werden, wie sie sind und sich wertgeschätzt und willkommen fühlen.
- Wir gestalten unsere Arbeit und das Miteinander auf Augenhöhe und ermöglichen, wo möglich, Partizipation. Dabei nehmen wir andere Meinungen wahr und begegnen diesen in ernsthafter und angemessener Weise.

ANSPRECHBAR

- Wir sind ansprechbar für Sorgen und Nöte und wissen, wo wir uns und anderen Hilfe holen können. Dabei ist uns bewusst, dass jede und jeder in eine Situation kommen kann, in der Schutz benötigt wird.
- Wir nehmen Rückmeldungen und Anregungen ernst und ziehen daraus bewusst Konsequenzen für unser weiteres Handeln.
- Wir beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten – ob in Wort, Bild, Tat oder durch Gesten – Stellung. Abwertendes Verhalten wird von uns angesprochen und nicht toleriert.

VERANTWORTUNGSVOLL

- Wir hinterfragen immer wieder die Gründe unseres Denkens und Handelns, um unsere Arbeit bewusst und nachvollziehbar zu gestalten.
- Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die wir für die uns anvertrauten Personen haben und setzen uns proaktiv für das Wohl und den Schutz dieser ein.
- Wir sind uns unserer Vorbildfunktion und Macht bewusst und setzen diese verantwortungsvoll und reflektiert ein.

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

(im Rahmen meiner Tätigkeit im Bistum Augsburg)

Bewusstes Hinsehen, Wahrnehmen, Auseinandersetzen und Handeln sind die Basis, um eine Haltung zu entwickeln und zu manifestieren. Die Haltung im Bistum Augsburg gründet im Glauben an das Evangelium und soll ein glaubhaftes Zeugnis dieser Botschaft nach außen sein. Jesus ist dabei Maßstab und Richtschnur jeglichen Denkens und Handelns. Ziel ist es, in der Kirche von Augsburg eine Kultur der Achtsamkeit zu entwickeln und den Menschen einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten, in dem sie ihre Identität frei entwickeln können und wo sich grundsätzlich alle Menschen in achtsamer Weise begegnen.

Ich, _____
Vorname, Nachname

geboren am _____

aktiv in _____
Institution (Pfarrei/ Pfarreiengemeinschaft/ Verband/ ...)

bin mir bewusst, dass dieses Ziel nur erreicht werden kann, wenn alle ihren Beitrag dazu leisten. Daher verpflichte ich mich, alles in meinen Kräften Stehende dafür zu tun.

Dabei pflege ich einen achtsamen Umgang:

- Ich nehme Bedürfnisse und individuelle Grenzen bei mir selbst und meinem Gegenüber wahr und respektiere und schütze diese, ohne dabei eine unnatürliche Distanz zu schaffen.
- Ich bin mir bewusst, dass Fehler zwar nicht passieren sollen, diese aber manchmal nicht zu vermeiden sind. Daher machen wir uns gegenseitig respektvoll auf Fehler und grenzverletzendes Verhalten aufmerksam. Auf keinen Fall dürfen diese geheim gehalten werden. Konstruktive, wertschätzende Kritik und Rückmeldung sind explizit erwünscht.
- Ich akzeptiere ein „Nein“, ohne dass es erklärt und begründet werden muss.

Dabei begegne ich meinen Mitmenschen auf eine wertschätzende Art und Weise:

- Ich begegne anderen mit Achtung und trage zu einer Atmosphäre bei, in der sich alle Beteiligten wohl und sicher fühlen und geschützt wachsen können.
- Ich respektiere die Vielfalt und trage dazu bei, dass alle Menschen in der Kirche angenommen werden, wie sie sind und sich wertgeschätzt und willkommen fühlen.
- Ich gestalte meine Arbeit und das Miteinander auf Augenhöhe und ermögliche, wo möglich, Partizipation. Dabei nehme ich andere Meinungen wahr und begegne diesen in ernsthafter und angemessener Weise.

Dabei bin ich ansprechbar für meine Mitmenschen und zeige meine Haltung klar:

- Ich bin ansprechbar für Sorgen und Nöte und weiß, wo ich und andere Hilfe erhalten können. Dabei ist mir bewusst, dass jede und jeder – auch ich – in eine Situation kommen kann, in der Schutz benötigt wird.
- Ich nehme Rückmeldungen und Anregungen ernst und ziehe daraus bewusst Konsequenzen für mein weiteres Handeln.
- Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten – ob in Wort, Bild, Tat oder durch Gesten – Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir angesprochen und nicht toleriert.

Dabei bin ich mir meiner Verantwortung bewusst:

- Ich hinterfrage immer wieder die Gründe meines Denkens und Handelns, um meine Arbeit bewusst und nachvollziehbar zu gestalten.
- Ich bin mir der Verantwortung bewusst, die ich für die mir anvertrauten Personen habe und setze mich proaktiv für das Wohl und den Schutz dieser ein.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion und Macht bewusst und setze diese verantwortungsvoll und reflektiert ein.

Dabei halte ich mich an die „Spielregeln“ meiner Institution:

- Mir ist bewusst, dass wirksame Präventionsarbeit und ein achtsamer, wertschätzender und verantwortungsvoller Umgang nur gelingen, wenn alle ihren Beitrag dazu leisten und gemeinsame „Spielregeln“ des Miteinanders festgelegt wurden, was in meiner Institution unter anderem durch das Institutionelle Schutzkonzept erfolgt.
- Ich habe das Institutionelle Schutzkonzept meiner Institution gelesen und verpflichte mich, danach zu handeln.

Ort, Datum

Unterschrift

SELBSTAUSKUNFT

(im Rahmen meiner ehrenamtlichen/ hauptamtlichen Tätigkeit im Bistum Augsburg)

Ich, _____
Vor- und Nachname

wohnhaft in _____
Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort

versichere, dass

- ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ rechtskräftig verurteilt worden bin,
- gegen mich kein gerichtliches Verfahren oder Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt eingeleitet ist und
- ich für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitteilen werde.

Ich bin einverstanden, dass diese Erklärung zu den Akten des Rechtsträgers genommen wird.

Ort, Datum

Unterschrift

Sofern zutreffend:

Der/ die Unterzeichnende hat bereits eine Informationsveranstaltung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt besucht.

Bei _____ am _____
Name/ Ort des Trägers Datum der Veranstaltung

¹ vgl. hierzu die Auflistung der maßgeblichen Straftaten im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt auf der zweiten Seite des Formulars. Die gesetzlichen Bestimmungen können im Einzelnen nachgelesen werden unter www.bistum-augsburg.de/praevention.

Maßgebliche Vorschriften des Strafgesetzbuches (StGB) im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt:

§ 171 StGB	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
§ 174 StGB	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 174a StGB	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§ 174b StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§ 174c StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§ 176 StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176a StGB	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176b StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 177 StGB	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178 StGB	Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 180 StGB	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a StGB	Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a StGB	Zuhälterei
§ 182 StGB	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183 StGB	Exhibitionistische Handlungen
§ 183a StGB	Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 184 StGB	Verbreitung pornographischer Schriften
§ 184a StGB	Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
§ 184b StGB	Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
§ 184c StGB	Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
§ 184d StGB	Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
§ 184e StGB	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 184f StGB	Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184g StGB	Jugendgefährdende Prostitution
§ 225 StGB	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232 StGB	Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
§ 233 StGB	Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233a StGB	Förderung des Menschenhandels
§ 234 StGB	Menschenraub
§ 235 StGB	Entziehung Minderjähriger
§ 236 StGB	Kinderhandel

PRÜFSHEMA EFZ NACH § 72 A SGB VIII

Der Punktwert Die Tätigkeit...	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte
... ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	nein	vielleicht	gut möglich
... beinhaltet eine Hierarchie / ein Machtverhältnis	nein	nicht auszuschließen	ja
... berührt die persönliche Sphäre des Kindes/ Jugendlichen (sensible Themen, Körperkontakt)	nie	nicht auszuschließen	immer
... wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen	ja	nicht immer	nein
... findet in der Öffentlichkeit statt	ja	nicht immer	nein
... findet in der Gruppe statt	ja	nicht immer	nein
... hat folgende Zielgruppe:	über 14 Jahre	12–14 Jahre	unter 12 Jahre
... findet mit regelmäßig wechselnden Kindern und Jugendlichen statt	ja	nicht immer	nein
... hat folgende Häufigkeit:	1–2 Mal	mehrfach	regelmäßig (10 Punkte: EFZ notwendig)
... hat folgenden zeitlichen Umfang:	stundenweise	mehrere Stunden tagsüber	über Tag und Nacht (10 Punkte: EFZ notwendig)

Ab einer Gesamtpunktzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit ein eFZ eingesehen werden!

Sollte Ihrer Einschätzung nach bei einem Ergebnis unter 10 Punkten die Art, Dauer und Intensität des Kontakts dennoch die Einsichtnahme in das eFZ notwendig machen, können Sie es bei allen Ehrenamtlichen des betreffenden Einsatzbereiches einfordern.

Mit der Vorlage des eFZ sollte immer auch die Selbstauskunft unterschrieben werden.

PRÜFSHEMA NACH § 124 SGB IX UND §75 ABS.2 SGB XII

Die Tätigkeit... / Der Punktwert	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte
...ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses;	nein	vielleicht	gut möglich
...beinhaltet eine Hierarchie / ein Machtverhältnis;	nein	nicht auszuschließen	ja
...berührt die persönliche Sphäre der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (sensible Themen, Krisen, Körperkontakt);	nie	nicht auszuschließen	immer
...wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen;	ja	nicht immer	nein
...findet in der Öffentlichkeit statt;	ja	nicht immer	nein
...findet in der Gruppe statt;	ja	nicht immer	nein
...hat folgende Zielgruppe:	Menschen über 18 Jahren (ohne Krise oder Beeinträchtigung)	Menschen in Krise	Menschen mit Beeinträchtigung im geistigen, psychischen oder physischen Bereich
...findet mit regelmäßig wechselnden schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen statt;	ja	nicht immer	nein
...hat folgende Häufigkeit:	1–2 Mal	mehrfach	regelmäßig
...hat folgenden zeitlichen Umfang:	stundenweise	mehrere Stunden tagsüber	über Tag und Nacht (10 Punkte: EFZ notwendig)

Ab einer Gesamtpunktzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit ein EFZ eingesehen werden!

Sollte Ihrer Einschätzung nach bei einem Ergebnis unter 10 Punkten die Art, Dauer und Intensität des Kontakts dennoch die Einsichtnahme in das EFZ notwendig machen, können Sie das EFZ bei allen Ehrenamtlichen des betreffenden Einsatzbereiches einfordern.

Einrichtung/Träger im Bistum Augsburg:

BESTÄTIGUNG ZUR VORLAGE BEIM EINWOHNERMELDEAMT

Für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses
gemäß § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz – BZRG.–

Hiermit wird bestätigt, dass die o.g. Einrichtung /der o.g. Träger gemäß § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe ehrenamtlich wahrnehmen, durch Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 a Abs. 1 BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr _____

Name, Vorname

geboren am _____ in _____

Datum

Geburtsort

wohnhaft in _____

Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort

ist bei der o.g. Einrichtung/dem o.g. Träger ehrenamtlich tätig oder wird zeitnah bei der o.g. Einrichtung/dem o.g. Träger eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen und wird hiermit aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 BZRG vorzulegen.

Für diesen besonderen Verwendungszweck wird aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit die Gebührenbefreiung gem. § 12 des Gesetzes über Kosten im Bereich der Justizverwaltung – JVKostO – gewährt.

Ort, Datum

Unterschrift/ Stempel Einrichtung/ Träger

Ort, Datum

Unterschrift Antragsteller:in

BESCHWERDE– UND BERATUNGSMÖGLICHKEITEN –SEXUALISIERTE GEWALT

Interne Beschwerdemöglichkeiten:

Wir legen großen Wert auf eine offene Feedback– und Fehlerkultur. Sowohl positive als auch kritische Rückmeldungen sind ausdrücklich erwünscht und werden ernst genommen.

Bei Anliegen oder Beschwerden gibt es verschiedene Anlaufstellen:

- Die jeweilige Leitung des Angebots, die zu Beginn des Angebots benannt wird.
- Die Diözesanleitung.
- Den Bildungsreferenten.

Je nach Art der Beschwerde wird ein unabhängiges Gremium gebildet, das aus mindestens drei unbeteiligten Personen besteht. In der Regel gehören dazu Vertreter der Diözesanleitung, der Bildungsreferent sowie eine weitere neutrale Person. Sollte eine der vorgesehenen Personen selbst betroffen sein, wird individuell entschieden, welche alternative Unterstützung hinzugezogen wird.

Das Gremium prüft die Beschwerde sorgfältig und legt die nächsten Schritte fest. Bei schwerwiegenden oder sensiblen Fällen können unabhängige und anonyme Beratungsstellen hinzugezogen werden.

Externe Beschwerdemöglichkeiten:

Wenn Gefahr im Verzug ist...

- ...wenden Sie sich an die Polizei (Tel. 110). Diese muss Hinweisen nachgehen, ist dafür auch handlungsfähig. Die Polizei hat außerdem Beauftragte für Kriminalitätsoffer (BPfK).
- ...oder wenden Sie sich an das für Sie zuständige Jugendamt. Die Jugendämter müssen Verdachtsfällen auch nachgehen.

Verdacht gegen Haupt–, Neben– oder Ehrenamtliche des Bistums:

Handelt es sich um einen Verdacht (bestätigt oder unbestätigt) gegen haupt–, neben– oder ehrenamtlich tätige Personen des Bistums, muss dieser an die unabhängigen Ansprechpersonen (die sogenannten „Missbrauchsbeauftragten“) gemeldet werden! Die Übersicht über diese Personen finden Sie unter: <https://bistum-augsburg.de/missbrauch>

Anonyme Beratung:

..., wenn Sie sich bzgl. eines Verdachtes nicht sicher sind, ob weitere Schritte zu gehen sind und Sie sich eine anonyme, kompetente Beratung wünschen, können Sie sich an anonyme Beratungsstellen wenden, z.B.:

Hilfe–Telefon Sexueller Missbrauch Tel. 0800 22 55 530

Telefonzeiten Mo., Mi., Fr.: 9:00 bis 14:00 Uhr und Di, Do: 15:00 bis 20:00 Uhr

Das Hilfe–Telefon berät anonym, kostenfrei und mehrsprachig.

Nicht besetzt an bundesweiten Feiertagen und am 24. und 31.12.

Weitere anonyme Beratungsstellen:

Bei anonymen Beratungsstellen finden Sie Menschen, die Ihnen zuhören und die Ihnen ein mögliches Vorgehen aufzeigen können, ohne dass sie den Fall weiterverfolgen müssen. Eine gute Übersicht über anonyme Beratungsstellen finden Sie unter: www.hilfe-portal-missbrauch.de

Telefonseelsorge:

Wenn Sie **jemand brauchen, der Ihnen zuhört**, wenden Sie sich an die Telefonseelsorge. Sie ist rund um die Uhr erreichbar: **Tel. 0800/1110111**