FREIWILLIGE FEUERWEHR HUSUM

Rund um die Uhr da, seit 1875.



WIR STEHEN ZUSAMMEN

Schutzkonzept
der Freiwilligen Feuerwehr Husum
gegen sexualisierte Gewalt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Wehrführung 4
Sexualisierte Gewalt – Was ist das? 5
Unser Leitbild 7
Verhaltenskodex
Mustertext für die Selbstverpflichtungserklärung
für das Schutzkonzept der Feuerwehr 8
Das Beschwerdemanagement
Wenn ein Übergriff gemeldet oder beobachtet wird: 9
Der Interventionsplan 10
Die Fortbildungen 12
Das Präventionsangebot 12

Anlagen 13
Die Risikoanalyse 14
Die Potenzialanalyse 15
Muster-Anschreiben
Informationen zur Gewinnung von Ansprechpersonen 17
Die konkreten Forderungen der Frauen der Husumer Wehr 19
Checklisten des DFV 20
• Erstgespräch 20
• Wertfreie Anhörung 22
• Bewertung und Maßnahmen 23
• Relevante Straftatbestände 24
Kontaktdaten, Links, Notfallnummern 26
Impressum 27

Vorwort der Wehrführung

Liebe Kamerad*innen,

die Freiwillige Feuerwehr Husum soll ein sicherer Ort für alle sein.

Dieses Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt legt verbindliche Regeln fest, schafft klare Zuständigkeiten und beschreibt, wie wir vorbeugen, sensibilisieren und im Ernstfall handeln.

Sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffe haben in unserer Feuerwehr keinen Platz. Wir übernehmen gemeinsam Verantwortung dafür, ein respektvolles und achtsames Miteinander zu leben und Betroffene zu schützen.

Dieses Konzept ist ein wichtiger Schritt, um unsere Werte zu sichern und Vertrauen zu stärken.

Es wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt – für eine Feuerwehr, in der sich jedes Mitglied sicher fühlen kann.

Frank Dostal
Gemeindewehrführer

Dieser Leitfaden bezieht sich ausschließlich auf volljährige Feuerwehrangehörige.

Verhaltensempfehlungen für minderjährige Feuerwehrangehörige finden sich in den Empfehlungen der Deutschen Jugendfeuerwehr zum Umgang mit Minderjährigen:

https://jugendfeuerwehr.de/schwerpunkte/kindeswohl-schuetzen

und werden aktuell als Muster-Schutzkonzept des Kreisfeuerwehrverbandes erarbeitet
(Stand September 2025)

Sexualisierte Gewalt – Was ist das?

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet jedes psychische, physische oder verbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. als unerwünscht, entwürdigend oder verletzend empfunden wird oder darauf abzielt, diese Wirkung zu erzielen.

Wie äußert sich sexualisierte Diskriminierung?

Sexualisierte Diskriminierung äußert sich in der Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechteridentität oder ihres Geschlechtsausdrucks. Diese Form der Diskriminierung manifestiert sich in verschiedenen Formen, wie etwa in Vorurteilen, die zu Stigmatisierung führen, oder durch die Ausgrenzung von betroffenen Personen. Darüber hinaus können sich diskriminierende Handlungen in ungerechtfertigter Ungleichbehandlung äußern.

Wann beginnt sexualisierte Gewalt?

Formen sexualisierter Gewalt reichen von verbalen und nonverbalen Übergriffen – wie anzügliche Bemerkungen, zweideutige Gesten oder unangemessene Nachrichten – über unerwünschte Berührungen und entwürdigende Handlungen bis hin zu schweren Straftaten wie sexueller Nötigung oder Vergewaltigung.

Beispiele sexualisierte Gewalt:

- Ein Mitglied macht eine unangemessene Bemerkung über das Aussehen oder die Kleidung eines anderen Mitglieds. „Du

siehst heute richtig gut aus, solltest dich öfter so zeigen“ oder „Was würdest du tun, wenn ich dich küssen würde?“

- Ein Mitglied schickt einem anderen Mitglied über Chat-Plattformen oder per E-Mail anstößige Nachrichten, z. B. Kommentare über das Aussehen oder Vorschläge für intime Treffen.

- Ein Mitglied sendet ohne Einverständnis Nacktfotos an ein anderes Mitglied über eine Chat-Plattform oder per E-Mail.

- Während einer praktischen Übung im Rahmen eines Lehrgangs berührt ein Ausbilder/eine Ausbilderin wiederholt den Arm, die Schulter oder andere Körperteile eines Mitglieds ohne deren Zustimmung, etwa um „zu demonstrieren“ oder „hilfreiche Ratschläge zu geben“, obwohl der/die Betroffene sich unwohl fühlt.

- Ein Mitglied entblößt sich absichtlich in Gegenwart von anderen, z. B. in Umkleidekabinen, auf einem Parkplatz oder während einer Besprechung, um zu provozieren oder sexuelle Aufmerksamkeit zu erlangen.

Sexualisierte Gewalt ist eine Straftat!

Warum „sexualisierte“ und nicht „sexuelle“ Gewalt?

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ wird gewählt, um eine klare Abgrenzung zu freiwilligen sexuellen Handlungen zu schaffen. Während bei sexuellen Handlungen das beidseitige Einverständnis im Vordergrund steht, geht es bei sexualisierter Gewalt um Missbrauch von Macht und die Ausübung von Gewalt.
Sexualisierte Gewalt findet oft in Abhängigkeitsverhältnissen statt, insbesondere dort, wo Machtungleichgewichte bestehen – wie z. B. im Verhältnis zwischen Führungspersonen und neuen, jüngeren oder niedrigerrangigen Mitgliedern.

Gut zu wissen

- Jeder Mensch kann betroffen sein, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter…
- Übergriffe beginnen häufig subtil – kaum erkennbar – eine langsame Entwicklung mit mehreren Übergriffen
- Täter*innen kommen in großer Zahl aus dem persönlichen Umfeld
- Schuld hat, wer Gewalt ausübt. Wer Gewalt erlebt, ist **niemals** schuldig!

Unser Leitbild

„Der Zusammenhalt in der Feuerwehr beruht wesentlich auf Kameradschaft. Sie verpflichtet alle aktiven Mitglieder, die Würde, die Ehre und die Rechte der Kameradinnen und der Kameraden zu achten und ihnen in Not und Gefahr beizustehen. Das schließt gegenseitige Anerkennung, Respekt und Achtung ein." (§9 Absatz 3 Pflichten der aktiven Mitglieder)

Wir schaffen eine Kultur der Offenheit, Transparenz und gegenseitigen Wertschätzung, in der jedes Mitglied das Recht auf Selbstbestimmung und Respekt hat.

Durch Sensibilisierung, Prävention und Solidarität setzen wir uns aktiv für die Sicherheit und das Wohlbefinden aller ein.

Kritikfähigkeit, Lernbereitschaft und die Akzeptanz von Hierarchien sind wichtige Elemente unseres Schutzkonzepts, um ein Umfeld zu schaffen, in dem sexualisierte Ge-

walt keinen Platz hat und alle Mitglieder geschützt werden.

1. **Offenheit und Transparenz:** Wir schaffen eine Kultur, in der offene Kommunikation und Transparenz über alle Angelegenheiten, einschließlich potenziell belastender Situationen, gefördert werden. Jedes Mitglied der Feuerwehr soll sich sicher fühlen, Bedenken und Vorfälle im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt zu melden, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen.

2. **Respekt und Wertschätzung:** Jedes Mitglied der Feuerwehr verdient Respekt und Wertschätzung, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft oder Position innerhalb der Organisation. Wir fördern eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Unterstützung.

3. **Selbstbestimmung:** Jedes Mitglied hat das Recht, eigene Grenzen zu setzen und Entscheidungen über die eigene Sicherheit und Wohlbefinden zu treffen. Wir ermutigen alle, ihre eigenen Bedürfnisse und Grenzen zu kommunizieren und unterstützen sie dabei, diese durchzusetzen.

4. **Sensibilisierung und Prävention:** Wir setzen uns aktiv für die Sensibilisierung und Prävention von sexualisierter Gewalt ein. Dazu gehören Schulungen, Informationsveranstaltungen und Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, um potenzielle Risiken zu erkennen und zu vermeiden.

5. **Verantwortlichkeit und Solidarität:** Jedes Mitglied der Feuerwehr trägt Verantwortung für die Sicherheit und das Wohlbefinden aller anderen. Wir stehen solidarisch zusammen, um ein Umfeld zu schaffen, in dem sexualisierte Gewalt keinen Platz hat und Betroffene Unterstützung und Schutz finden.

6. **Kritikfähigkeit und Lernbereitschaft:** Wir sind offen für konstruktive Kritik und sehen darin eine Möglichkeit, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln. Fehlerkultur ist ein wichtiger Bestand-

teil unseres Schutzkonzepts, um aus Fehlern zu lernen und die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Mitglieder zu gewährleisten.

7. **Akzeptanz der Hierarchien** zum Schutz aller und gegenseitiger Respekt für die Rollen und Strukturen sind wesentliche Bestandteile unseres Schutzkonzepts, um den Schutz für alle Mitglieder der Feuerwehr zu gewährleisten.

Jedes Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Husum unterzeichnet die Selbstverpflichtungserklärung des Schutzkonzeptes.

Verhaltenskodex

Mustertext für die Selbstverpflichtungserklärung für das Schutzkonzept der Feuerwehr

Als Mitglied der Feuerwehr verpflichte ich mich dazu, aktiv dazu beizutragen, eine sichere und respektvolle Umgebung für alle zu schaffen. Ich werde respektvoll und wertschätzend mit allen Mitgliedern umgehen, ohne jegliche Form von Diskriminierung.

Ich werde integer und ethisch korrekt handeln, mich an Gesetze und Vorschriften halten und eine offene und transparente Kommunikation fördern.

Ich werde die Privatsphäre und persönlichen Grenzen jedes Mitglieds respektieren und mich aktiv für die Sensibilisierung und Prävention von sexualisierter Gewalt einsetzen.

Ich stehe solidarisch zusammen mit meinen Kameradinnen und meinen Kameraden, um Betroffene zu unterstützen und ihnen Schutz zu bieten.

Ich trage Verantwortung für die Sicherheit und das Wohlbefinden aller und bin mir bewusst, dass Ver-

stöße gegen den Verhaltenskodex ernst genommen werden und disziplinarische Maßnahmen geprüft werden.

Mit dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftige ich mein Engagement für eine Feuerwehr, in der sexualisierte Gewalt keinen Platz hat und in der alle Mitglieder respektvoll miteinander umgehen.

Husum, den

_____

Unterschrift des Mitglieds

Diese Erklärung wird als separates Formular zur Unterschrift bereitgestellt.

Das Beschwerdemanagement

Wenn ein Übergriff gemeldet oder beobachtet wird:

Das Beschwerdeverfahren ist durch klare Abläufe und konkrete Ansprechpersonen gekennzeichnet. Im Ernstfall gibt die vorgegebene Struktur Sicherheit.

Die Abläufe müssen allen Mitgliedern bekannt sein (Interventionsplan).

Die Husumer Wehr spricht gezielt potentielle Ansprechpersonen für das Thema an (Anschreiben / Informationen im Anhang) und bietet ihnen durch Fortbildungen das Handwerkszeug für ihre Tätigkeit.

Aufgaben der Ansprechpersonen sind:

- Unterstützende Begleitung von Betroffenen von sexualisierter Gewalt im Verfahren gemäß Interventionsplan
- Weitervermittlung von Betroffenen, zum Beispiel zur Frauenberatung & Notruf NF
- Bereitstellung von Informationen und Hilfestellungen für alle Mitglieder, einschließlich Jugendleiter*innen

- Zusammenarbeit mit Fach- und Beratungsstellen, wie der Frauenberatung & Notruf NF, dem Kinderschutzzentrum Westküste oder der Husumer Gleichstellungsbeauftragten

- Teilnahme an Fortbildungen zu dem Thema, zum Beispiel beim Fachbereich Frauen des Deutschen Feuerwehrverband (DFV)

Telefonnummern und Zeiten der Erreichbarkeit der Ansprechpersonen sind ebenso in der Husumer Feuerwehr bekannt zu machen wie Notfallnummern (siehe Anhang).

Nach der Umsetzung des Interventionsplans findet eine abschließende Auswertung statt, bei der dokumentiert wird

- Was verlief im Prozess gut?

- Wo gibt es Optimierungsbedarf? Wie kann der aussehen?

Ebenfalls dokumentiert werden die Anzahl der Übergriffe und Verfahren.

Die Wehrführung ist verantwortlich für die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes, wenn die Auswertungen einen Handlungsbedarf ergeben. Dies gilt besonders für steigende Fallzahlen.

Der Interventionsplan

Alle Schritte des Interventionsplans werden unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit durchgeführt.

Informationen über Vorfälle und betroffene Personen werden ausschließlich im notwendigen Rahmen und nur an dafür autorisierte Personen weitergegeben.

Die Privatsphäre der Betroffenen wird zu jedem Zeitpunkt respektiert, und es wird sichergestellt, dass keine Informationen ohne deren ausdrückliche Zustimmung offengelegt werden, es sei denn, gesetzliche Vorschriften erfordern eine andere Vorgehensweise.

Der folgende Ablaufplan wird ergänzt durch die im Anhang befindlichen Checklisten für die einzelnen Verfahrensschritte.

Was ist passiert?

- **Situationsbeschreibung an Ansprechperson (A1)** – zum Beispiel direkt durch betroffene Person oder Gruppenführung, Kamerad*innen
- **A1 dokumentiert** den Vorfall schriftlich und **verwahrt** das Dokument, um Unterlagen zu sichern für ein dann folgendes oder ein späteres Verfahren; Entscheidung, ob es zu einem Verfahren kommt, trifft die betroffene Person
- Die **Wehrführung wird von A1 informiert**, dass ein Vorfall gemeldet wurde.
- Der Vorfall wird in die **Statistik** aufgenommen.

Die betroffene Person möchte **kein Beschwerdeverfahren** einleiten.

Die **Ansprechperson** bietet weiterhin **Unterstützung** an und **informiert** die betroffene Person darüber, dass auch zu einem **späteren Zeitpunkt die Beschwerde** aufgenommen werden kann.

Die betroffene Person **möchte das Beschwerdeverfahren** einleiten.

Aufnahme der Beschwerde (Vier-Augen-Prinzip) durch Ansprechperson (A1); Eine weitere Ansprechperson (A2) dokumentiert die Beschwerde.

Die Wehrführung wird über die Beschwerde von den **Ansprechpersonen informiert.**

Wertfreie Anhörung der verursachenden Person durch **zwei Personen der Wehrführung. Ansprechperson 2 dokumentiert diese**.

Wertfreie Anhörung der betroffenen Person durch **zwei Personen der Wehrführung. Ansprechperson 2 dokumentiert diese**.

- **Bewertung und Entscheidung über mögliche Maßnahmen** durch die **Wehrführung**.
- **Dokumentierung** durch schriftführende Person der Wehrführung.
- Klärung der **Einbindung des Wehrvorstandes**

Mitteilung der Ergebnisse

Zwei Personen der Wehrführung informieren **die verursachende Person**

Zwei Personen der Wehrführung informieren **die betroffene Person**

Die Fortbildungen

Nach der Bekanntgabe des Schutzkonzeptes erhalten alle Feuerwehrleute eine Basis-Schulung.

Die Wehrführung, die Gruppenführer*innen und die Ansprechpersonen nehmen regelmäßig alle zwei Jahre an Schulungen teil.
Neben dem Deutschen Feuerwehrverband bietet die Frauenberatung & Notruf NF auch vor Ort Informationseinheiten an. Angebote des Landesfeuerwehrverbandes und des Kreisfeuerwehrverbandes stehen unter Umständen zukünftig ebenfalls zur Verfügung.

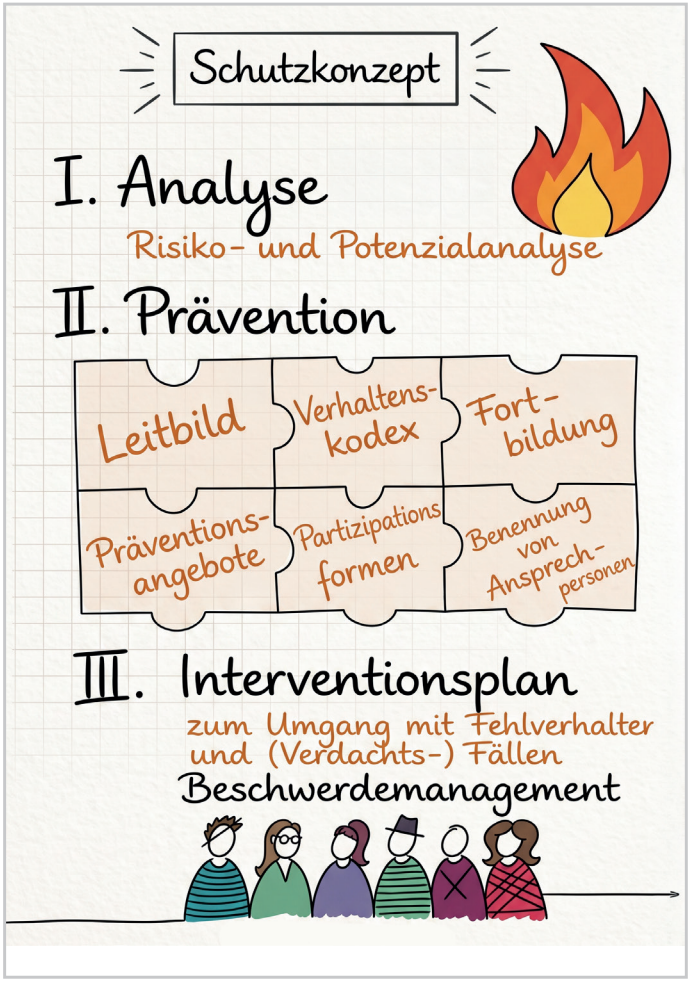
Das Präventionsangebot

Im Rahmen des Ersten Dienstes findet jährlich eine Kurzinformation zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ statt. Über die Zahl von Übergriffen wird informiert, von Maßnahmen unter Wahrung des Datenschutzes berichtet. Eine Aussprache zum Thema wird ermöglicht.

Anlagen

Der Arbeitsprozess zum Schutzkonzept

Welche Bestandteile hat ein Schutzkonzept?



Gruppenarbeits-Flipchart zum Aufbau eines Schutzkonzeptes

Bestandteile eines Schutzkonzeptes als Liste:

- Risikoanalyse
- Potenzialanalyse
- Leitbild
- Verhaltenskodex – Selbstverpflichtung (Führungszeugnis?)
- Fortbildung
- Präventionsangebote
- Partizipationsformen
- Benennung von Ansprechpartner*innen
- Interventionsplan
- Beschwerdemanagement

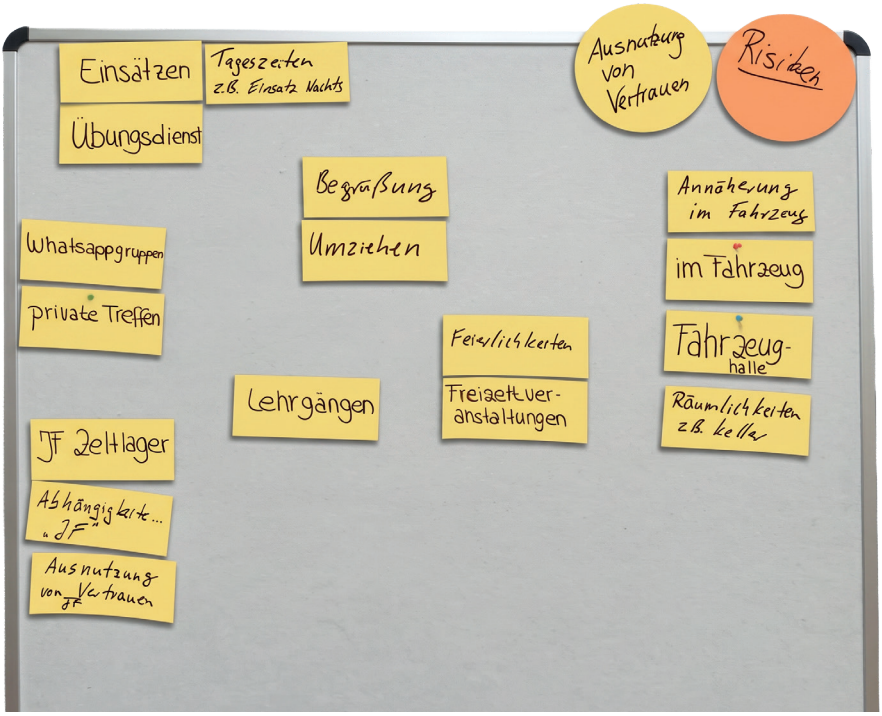
Die Risikoanalyse

Stellen Sie sich bitte vor, Sie sind Teil einer Forschungsgruppe und sollen Antworten auf folgende Fragen finden: Wo und wann bestehen die besten Gelegenheiten für einen sexualisierten Übergriff?

Ergebnisse der Gruppenarbeit als Liste:

Ausnutzung von Vertrauen

- Einsätze
- Übungsdienst
- Tageszeiten, z.B. Einsatz nachts
- Whatsapp-Gruppen
- Private Treffen
- Jugendfeuerwehr (JF): Zeltlager
- Abhängigkeiten JF
- Ausnutzung von Vertrauen JF



Gruppenarbeits-Pinwand zur Risikoanalyse

Die Potenzialanalyse

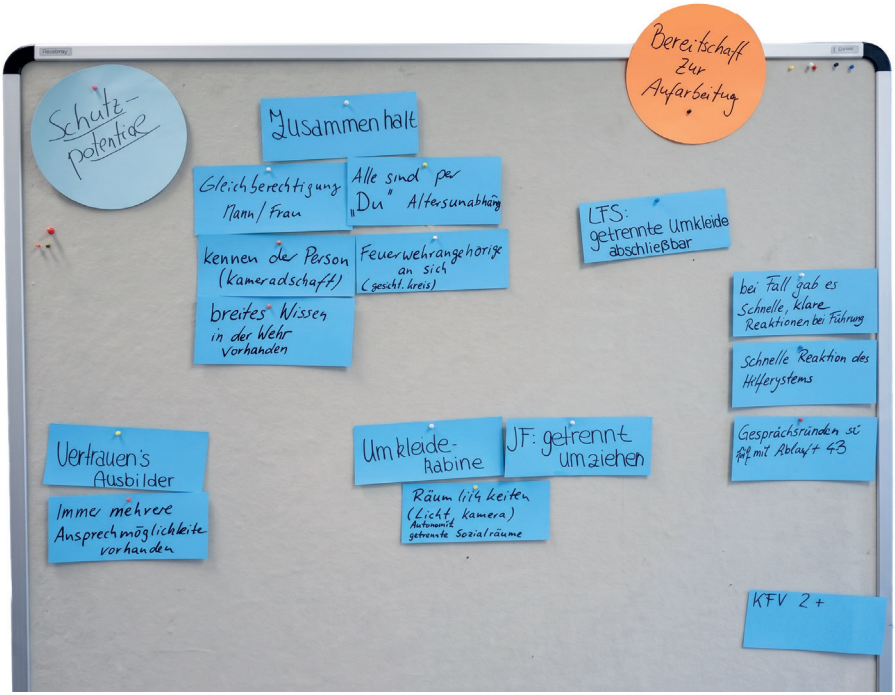
Was meinen Sie: Was ist schon jetzt als Schutz vorhanden?

Ergebnisse als Liste:

Bereitschaft zur Aufarbeitung

- Zusammenhalt
- Gleichberechtigung Mann/Frau
- Alle sind per „Du" altersunabhängig
- Kennen der Person (Kameradschaft)
- Feuerwehrangehörige an sich (geschlossener Kreis)

- Breites Wissen in der Wehr vorhanden
- Vertrauensausbilder
- Immer mehrere Ansprechmöglichkeiten vorhanden
- Umkleidekabine
- JF: getrennt umziehen
- Räumlichkeiten (Licht, Kamera) Automatik; getrennte Sozialräume
- LFS: getrennte Umkleide abschließbar



Gruppenarbeits-Pinwand zur Potentialanalyse

Die Ansprechpartner*innen

Muster-Anschreiben / Informationen zur Gewinnung von Ansprechpersonen

Liebe Kamerad*innen,

wir suchen engagierte Personen, die bereit sind, als Ansprechpartner*innen für die Prävention sexualisierter Gewalt innerhalb der Feuerwehr zu agieren.

Warum ist das wichtig? Sexualisierte Gewalt in Form von Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten kann überall vorkommen, die Feuerwehr stellt hier keine Ausnahme dar! Prävention und die Unterstützung Betroffener sexualisierter Gewalt ist auch hier eine zentrale Aufgabe für die Zukunft. Diese Verantwortung wahrzunehmen bedeutet, die Sicherheit und das Wohlbefinden aller zu wahren, insbesondere der jüngeren Generation, und ein sicheres Umfeld für alle zu schaffen!

Als Ansprechpartner*in gäbe es die Möglichkeit, dabei zu unterstützen und aktiv zur Schaffung eines sicheren und respektvollen Umfelds beizutragen!

Die Aufgaben umfassen dabei Folgendes:

- Unterstützung und Weitervermittlung von Betroffenen sexualisierter Gewalt
- Bereitstellung von Informationen und Hilfestellungen für alle Mitglieder, einschließlich Jugendleiter*innen
- Zusammenarbeit mit Fach- und Beratungsstellen
- Teilnahme an Fortbildungen zu dem Thema

Die Ansprechpartner*innen arbeiten eng mit dem Vorstand und bei Bedarf mit der Husumer Gleichstellungsbeauftragten und den Mitarbeiterinnen der Frauenberatungsstelle zusammen. Die Ansprechpartner*innen unterstützen bei der

Informationsweitergabe, Präventionsangeboten und einer transparenten Darstellung des Themas.

Im Falle einer Beschwerde oder Verdachts von sexualisierter Gewalt leiten Ansprechpartner*innen die im Krisenplan vereinbarten Schritte ein. Bei Bedarf kann hier immer fachlicher Rat eingeholt werden. Die Feuerwehr unterstützt die Ansprechpartner*innen mit Qualifizierung und Vernetzung sowie mit Informationen und Fortbildungen.

Gemeinsam können wir ein starkes Netzwerk aufbauen, das sich für die Sicherheit aller und gegen sexualisierte Gewalt einsetzt!

Wenn du Interesse hast, dich in dieser wichtigen Aufgabe zu engagieren oder noch Fragen zu dem Thema hast, wende dich gern an uns! Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dir und eine positive Veränderung in der Feuerwehr!

Rückmeldungen bitte an
info@feuerwehr-husum.de

Forderungen

Die konkreten Forderungen der Frauen der Husumer Wehr in 2022 zum Thema Atemschutzlehrgang

1. Frau sollte unter den Prüfenden sein
2. Austausch des bisherigen Teams in Niebüll
3. Abschließbare Dusche / WCs
4. Sichern, dass sich nicht nur ein Ausbilder um Frauen kümmert
5. Angebot machen, von Datenschutz zu entbinden, so dass alle wissen, wer teilgenommen hat
6. Präventionslehrgänge für Ausbilder und Ausbilderinnen
7. Frauen im Vorstand des Kreisfeuerwehrverbandes oder Beisitzerin oder Gleichstellungsbeauftragte

Checklisten des DFV

Auszug aus der Fachempfehlung des Deutschen Feuerwehrverbands

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus

DEUTSCHER FEUERWEHR VERBAND

Checkliste 1 „Erstgespräch“

Diese Checkliste dient als Leitfaden für das Erstgespräch mit der/dem Betroffenen. Hierbei müssen zwingend der Schweregrad und die Dringlichkeit der Ersteinschätzung Beachtung finden.

Teilnehmende:
Vertrauensperson mit der/dem Betroffenen

Gesprächsablauf:

- Kannst Du mir bitte schildern, was passiert ist?
- Gab es mehrere Vorfälle/Ereignisse?
- Gibt es Zeuginnen und/oder Zeugen? Hast Du die Vorfälle für Dich vollständig aufgeschrieben?
- Kennst du andere Kameradinnen/Kameraden, die Ähnliches erlebt haben?
- Hast du Dich schon jemandem anvertraut?
- Wie kann ich Dich unterstützen?
- Welche Wege kann es geben?
- Welche sollten wir gemeinsam gehen?

Hinweis für die/den Betroffenen:

Wahrnehmungen, Hinweise, Ereignisse und Vorfälle sind möglichst genau zu dokumentieren.

Hinweise für die/den Gesprächsführenden:

Um welche Art sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt handelt es sich?

Im Bereich der hauptamtlichen und Berufs-/Werkfeuerwehren bei Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt auf AGG-Beauftragte, AGG-Beschwerdestellen, Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen oder speziell eingerichtete Beschwerdestellen hinweisen.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Die Beratung gemäß den regionalen Besonderheiten anpassen.

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus

DEUTSCHER FEUERWEHR VERBAND

Weitere erforderliche Maßnahmen?

- Wie ist die Schwere der sDBG einzuschätzen? Handelt es sich um eine strafbare Handlung?
- Müssen Fachpersonen beigezogen werden?
- Besteht unmittelbarer Handlungsbedarf?
- Besteht eine mögliche Wiederholungsgefahr für andere Personen?
- Sind Beweise vorhanden und müssen diese gesichert werden?
- In welchem Rahmen hat die Handlung stattgefunden (z. B. Lehrgang, Ausbildung etc.)?
- Braucht der/die Betroffene weitere Unterstützung durch interne oder externe Hilfsangebote?
- Die/der Betroffene sollte ein Gedächtnisprotokoll anfertigen, falls dies noch nicht geschehen ist.
- Weitere Schritte mit der/dem Betroffenen besprechen!
- Nur Maßnahmen zusichern, die auch eingehalten werden können!
- Zeitnahen weiteren Gesprächstermin vereinbaren.
- Immer auf transparente Kommunikation achten.
- Signalisieren, dass der Vorfall ernst genommen wird.

Für weitere interne Schritte ist das Einverständnis der/des Betroffenen erforderlich! Bei Verdacht auf relevante strafbare Handlungen (siehe Checkliste 6) sind weitere Schritte unbedingt mit der Polizei abzustimmen (keine Strafvereitelung).

Checkliste 3 „Wertfreie Anhörung“

Nach Bearbeitung der Checkliste 1 und Checkliste 2 gibt die Checkliste 3 wichtige Hinweise zum weiteren strukturierten Ablauf, die dringend Beachtung finden sollten, um der/dem Beschuldigten ohne Vorverurteilung gegenüberzutreten.

Teilnehmende:
Führungskraft, Vertrauenspersonen, mögliche/-r Gesprächsmoderierende/r und Beschuldigte/Beschuldigter

Hinweise, die zu beachten sind:

- Der/die Beschuldigte/verursachende Person wird zu einem Gespräch eingeladen.
- Dazu wird ein zeitnaher Termin vereinbart.
- Thema muss benannt werden: Es gibt einen Konflikt!
- Der verursachenden Person muss die Möglichkeit eingeräumt werden, eine Vertrauensperson mitzubringen.
- Die Gesprächsführung muss der Situation angepasst und vorher gut überlegt werden.
- Ein/e Gesprächsleiter/in muss bestimmt werden. Um von vornherein eine neutrale Gesprächsführung zu erreichen, empfiehlt es sich, eine/n Gesprächsmoderator/in hinzuzuziehen.
- Nicht mit Vorwürfen oder einer Vorverurteilung in das Gespräch gehen.
- Der/die Beschuldigte wird mit dem Konflikt konfrontiert, ohne die konkreten Vorwürfe zu benennen.
- Der/die Beschuldigte soll die Dinge aus seiner/ihrer Sicht darstellen.
- Strukturiertes Vorgehen:
  Leitfrage: Wie geht es weiter? Mit dem/der Beschuldigten besprechen!
- Auch hier sollte ein Protokoll geführt werden.
- Die Zusammenfassung des Gesprächs sollte mit dem/der Beschuldigten besprochen werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

Weitere Maßnahmen können sein:

- Zeugen müssen befragt werden.
- Chatverläufe/Screenshots müssen gesichert werden.
- Beweismittel müssen gesichert werden.

Checkliste 5 „Bewertung und Maßnahmen“

In der Checkliste 5 „Bewertung und Maßnahmen“ sollen alle Schritte, die zu einem Ergebnis geführt haben (Checklisten 1 bis 4), rückblickend bewertet werden. Ziel aller Bewertungen und Maßnahmen sollte immer sein, dass ein Miteinander ohne Angst, Diskriminierung, Sexismus und sexualisierte Gewalt möglich ist.

Weitere erforderliche Maßnahmen?

- Wie wird die schwere der Vorwürfe eingeschätzt?
- Wenn die Vorwürfe zugegeben werden und sich nicht im strafrechtlichen Rahmen bewegen, wird mit der belästigten Person geklärt, ob eine einvernehmliche Lösung möglich ist.
- Sind die Vorwürfe strafrechtlich relevant, sollten rechtliche Schritte eingeleitet werden.

Weitere Maßnahmen können sein:

- Zeugen müssen befragt werden.
- Chatverläufe/Screenshots müssen gesichert werden.
- Beweismittel müssen gesichert werden.
- Externe Experten müssen hinzugezogen werden.

Aufarbeitung und Konsequenzen für die Zukunft:

- Sind Konsequenzen für Einzelpersonen, Gruppen, Führungskräfte zu ziehen?
- Welche Präventionsmaßnahmen (z.B. Teambuilding) und welche Fortbildungsmaßnahmen für alle müssen/können aktiviert werden?
- Müssen neue Schutzkonzepte entwickelt werden?
- Sind Arbeitsplätze und Arbeitsbereiche so organisiert, dass die Gefahr von sDBG minimiert/ausgeschlossen werden kann? Gibt es eine Gefährdungsanalyse?
- Wird externe fachliche Unterstützung benötigt?
- Gibt es eine oder mehrere Anlaufstellen (intern und extern) für solche Konflikte?

Checkliste 6 „Relevante Straftatbestände“

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 ff. StGB)

Nicht nur körperliche Übergriffe wie Vergewaltigung, sexuelle Nötigung oder sexueller Missbrauch zählen zu dieser Form von Gewalt. Auch sexuelle Belästigungen und jede Form unerwünschter sexueller Kommunikation zählen dazu wie obszöne Worte und Gesten, aufdringliche und unangenehme Blicke, das Zeigen oder Zusenden sexueller Inhalte und/oder von Pornografie.

Beleidigung, Üble Nachrede, Verleumdung (§§ 185 ff. StGB)

Die Tathandlung, welche das Gesetz als Beleidigung umschreibt, besteht in einer Kundgabe der Missachtung bzw. Nichtachtung eines anderen Menschen. Kundgabe wiederum bedeutet, dass die Äußerung der Missachtung/Nichtachtung wiederum von einer anderen Person wahrgenommen werden kann.

Eine Beleidigung gemäß Strafrecht kann sowohl in mündlicher, schriftlicher, bildhafter Form oder mittels Gestiken erfolgen. Hierzu zählt beispielsweise das Zeigen des Mittelfingers. Auch kann eine Beleidigung durch schlüssiges (konkludentes) Verhalten geäußert oder in tätlicher Form begangen werden. Eine solche liegt beispielsweise vor, wenn jemand eine andere Person anspuckt, schubst oder ohrfeigt.

Bei digitaler Gewalt greifen Täter/-innen im Internet an, etwa per Chat, E-Mail oder in sozialen Netzwerken. Besonders häufig sind Frauen und Mädchen betroffen. Bei digitaler Gewalt geht es den meisten Tatpersonen darum, die ausgewählte Person zu ängstigen oder zum Schweigen zu bringen. Sie wollen sie herabsetzen, ihren Ruf schädigen, sie sozial isolieren, zu einem bestimmten Verhalten nötigen oder erpressen.

Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen (§ 201a StGB)

Eine Tat in diesem Bereich steht häufig im Zusammenhang mit dem heimlichen Fotografieren oder Filmen, aber auch die Weitergabe beziehungsweise Verbreitung von Privatbildern oder gar Nacktbildern über das Internet oder per Mobiltelefon fällt hierunter.

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus

DEUTSCHER FEUERWEHR VERBAND

Nachstellung (§ 238 StGB)

Der englische Begriff „to stalk“ kommt aus der Jagd und bedeutet so viel wie anschleichen oder anpirschen. Stalking bezeichnet das intensive und andauernde Nachstellen, Belästigen und Bedrohen der ausgewählten Person. Stalkerinnen und Stalker zwingen Betroffenen den Kontakt auf. Es geht ihnen nicht um eine Beziehung. Tatsächliche Ziele sind Macht und Kontrolle.
Stalking kann viele Formen annehmen. Dazu gehört die ständige unerwünschte Kommunikation über Briefe, E-Mails, Telefon, Messenger oder das Beobachten und Auskundschaften von Tagesabläufen und Gewohnheiten. Auch die indirekte Kontaktaufnahme über dritte Personen, Beschimpfungen sowie das Eindringen in Wohnräume oder Lebensbereiche wie den Arbeitsplatz, den Verein oder das Fitness-Studio zählen dazu. Unerwünschte Geschenke oder Bestellungen im Namen der Betroffenen, das Zerstören von Eigentum sowie das Androhen von Gewalt bis hin zu tatsächlichen körperlichen oder sexuellen Übergriffen können ebenfalls, als Stalking bezeichnet werden.

Nötigung (§ 240 StGB)

Der klassische Strafbestand der Nötigung beinhaltet, dass eine Person durch Gewalt oder durch eine Drohung so unter Druck gesetzt wird, dass sie Angst um Leib und Leben bekommt und dadurch zu einem bestimmten Verhalten gezwungen wird.

Der vollständige Text der Fachempfehlung kann vom Internetauftritt des Deutschen Feuerwehrverbandes heruntergeladen werden:

https://www.feuerwehrverband.de
/app/uploads/2024/04/2024-02-07-Leitfaden-DFV.pdf

Kontaktdaten, Links, Notfallnummern

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
24 Stunden / 7 Tage die Woche
Telefon: 116 016
https://www.hilfetelefon.de

Frauenberatung und Notruf Nordfriesland
Telefon: 0 48 41 / 6 22 34
https://www.frauennotruf-nf.de

Stadt Husum – Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0 48 41 / 6 66 – 10 20
https://www.husum.org/Verwaltung-Politik/Verwaltung/Gleichstellungsbeauftragte/

PSNV-E: Psychosoziale Notfall Versorgung für Einsatzkräfte
Telefon: 0 48 41 / 96 74 - 199 (anonyme Hotline)
https://www.kfv-nf.de/seite/216837/psnv-e.html

Frauen machen Feuerwehr
Anlaufstelle Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt DFV
Telefon: 030 / 2 88 84 88 - 36
Fachbereichsleiterin Frauen DFV: Birgit Kill
Telefon: 02 02 / 31 77 12 - 13
https://www.frauen-machen-feuerwehr.de/sexualisierte-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt

Kinderschutz-Zentrum Westküste Husum
Telefon: 0 48 41 / 69 14 50
https://dw-husum.de/einrichtungen/kinderschutzzentrum-westkueste/

Hilfetelefon Gewalt an Männern
Telefon: 0800 / 1 23 99 00
https://www.maennerhilfetelefon.de/

Impressum

Herausgeber:
Freiwillige Feuerwehr Husum
Wehrführung: Frank Dostal

Anschrift:
Marienhofweg 24
D-25813 Husum

Erreichbarkeit:
Telefon 0 48 41 / 7 11 20
E-Mail info@feuerwehr-husum.de

Das Schutzkonzept entstand nach Vorarbeit der Frauen der Husumer Wehr im Arbeitskreis Schutzkonzept der Freiwilligen Feuerwehr Husum mit Unterstützung der Frauenberatung und des Notrufs NF sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Husum.

Stand:
Mai 2026

Freiwillige Feuerwehr Husum
Marienhofweg 24
25813 Husum

Telefon 04841 71120
E-Mail info@feuerwehr-husum.de
www.feuerwehr-husum.de