

Diakonie 

Schleswig-Holstein



SCHUTZKONZEPT

FREIWILLIGENDIENSTE

DIAKONISCHES WERK
SCHLESWIG-HOLSTEIN

Schutzkonzept der Freiwilligendienste im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein

Inhalt

Schutzkonzept der Freiwilligendienste	1
im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein	1
1 Leitbild.....	3
2 Einleitung	3
3 Ziel des Schutzkonzeptes	3
3.1 Arbeitsgruppe Prävention	4
4 Gesetzliche Grundlagen	4
5 Gewalt	4
5.1 Gewalt Definition des BGH.....	4
5.2 Arten der Gewalt	4
5.2.1 Körperliche / physische Gewalt.....	4
5.2.2 Psychische / seelische Gewalt	4
5.2.3 Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt	4
6 Schutzmaßnahmen	5
Auswertung der Risikoanalyse	5
6.1 Verhaltenskodex.....	5
6.1.1 Vertrauen als Grundlage der Arbeit	6
6.1.2 Sprache, Wortwahl, und Kleidung.....	6
6.1.3 Nähe und Distanz	7
6.1.4 Professionelle Arbeitsbeziehung.....	7
6.1.5 Umgang mit Foto-, Video- und Tonmaterial	8
6.1.6 Lernendes Team	8
6.1.7 Transparenz.....	8
6.2 Seminarhäuser.....	8
6.3 Erweitertes Führungszeugnis	9
6.4 Fortbildung	9
6.5 Beschwerdemanagement.....	9
7 Intervention bei sexualisierter Gewalt und sexuellen Grenzverletzungen.....	9
7.1 Aufarbeitungsverfahren	10
7.2 Rehabilitationsverfahren.....	10
8 Handlungsleitlinie bei Meldung einer sexualisierten Gewalt	10
9 Handlungsleitlinie bei Meldung einer physischen oder psychischen Gewalttat	11

10 Qualitätssicherung	13
Anhang	14
I. Risikoanalyse.....	14
II. Risikoanalyse abweichende Angebote und Exkursionen	15
III. Verbindliche Seminarregeln	16
IV. Handreichung Anleitung Kooperationsübungen	17
V. Mitteilungsbogen über sexualisierte Gewalt an die Meldestelle des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein.....	18
VI. Dokumentation Meldebogen physischer/psychischer Gewalt	23
VII. Beratungsstellen in SH und bundesweit	25
VIII. Aushang Melde- und Beschwerdewege.....	26

1 Leitbild

„Menschliches Leben ist von Beginn bis zum Ende ein Geschenk Gottes und erhält dadurch eine unverlierbare Würde. Es ist für uns Verpflichtung, jeden Menschen in seiner Würde und Einzigartigkeit zu achten und anzunehmen.“ (Auszug aus dem Leitbild des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein)

„Mitarbeitende, die im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgabenwahrnehmung in Seelsorge- oder anderen Vertrauensbeziehungen zu Personen stehen, die Angebote des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein in Anspruch nehmen (externe Kontakte, z.B. in der Beratungsarbeit), unterliegen einem Abstinenzgebot und dürfen diese Beziehungen nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Wünsche missbrauchen. Alle Mitarbeitenden haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren.“ (Handreichung zum Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen am Arbeitsplatz im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein)

2 Einleitung

Die Abteilung Freiwilligendienste des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein, Landesverband der Inneren Mission e.V. (fortlaufend DW SH genannt) begleitet jährlich ca. 800 überwiegend junge, zum Teil noch minderjährige Menschen während ihres Freiwilligen Sozialen Jahres oder Bundesfreiwilligendienstes. In dieser Zeit leisten die pädagogischen Mitarbeiter*innen vor allem Bildungs-, aber auch Beziehungsarbeit.

Die uns anvertrauten Freiwilligen haben das Recht auf Sicherheit, Privatsphäre und einen achtungsvollen Umgang. Deshalb sind alle Mitarbeiter*innen aufgefordert, eine Kultur der Grenzachtung zu entwickeln und die Seminararbeit und pädagogische Begleitung so zu konzipieren, dass sie alle Teilnehmenden in ihrer Selbständigkeit, der Vertretung ihrer Interessen und Bedürfnisse und in ihrer Selbstachtung stärken.

3 Ziel des Schutzkonzeptes

Mit unserem internen Präventionskonzept zum Schutz vor Gewalt im Freiwilligendienst soll dem Schutz vor Machtmissbrauch aller Art, insbesondere vor sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen gegenüber unseren Schutzbefohlenen, eine wesentliche Bedeutung zugesprochen werden.

Das interne Schutzkonzept der Freiwilligendienste DW SH macht die Handlungsweisen der pädagogischen Mitarbeiter*innen transparent und bietet somit Handlungssicherheit für hauptamtliche Mitarbeiter*innen, Honorarkräfte und Freiwillige.

Das Schutzkonzept fasst zunächst die Risiken unserer pädagogischen Tätigkeit zusammen. Anschließend wird hieraus ein Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden abgeleitet. Ebenso beinhaltet es Handlungsleitfäden für den Umgang mit der Annahme von Beschwerden der Freiwilligen in Bezug auf Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt und Verletzung ihres Rechtes auf sexuelle Selbstbestimmung.

3.1 Arbeitsgruppe Prävention

Im Sommer 2021 wurde eine interne Arbeitsgruppe mit der der Erstellung eines Schutzkonzeptes für die Freiwilligendienste im DW SH beauftragt.

Begleitet wurde diese Arbeitsgruppe von der Präventions- und Meldebeauftragte des DW SH.

Die Einbeziehung der Mitarbeiter*innen des Teams Freiwilligendienste erfolgte durch eine Umfrage zu Risiken und Schutzmaßnahmen im Rahmen der Arbeit mit Freiwilligen (Risikoanalyse), durch eine eintägige Fortbildung zum Thema „Gewaltschutz“ sowie laufende Diskussionen in Dienstbesprechungen, deren Ergebnisse im diesem Schutzkonzept niedergeschrieben sind.

4 Gesetzliche Grundlagen

Rechtsgrundlagen sind das

- Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt
- die Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltschutzrichtlinie).
- § 1 Abs. 3 Nr. 3 SGB VIII

5 Gewalt

5.1 Gewalt Definition des BGH

Die [Rechtsprechung](#) des [BGH](#) definiert Gewalt wie folgt: "körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen" (*BGH NJW 1995, 2643*).

5.2 Arten der Gewalt

5.2.1 Körperliche / physische Gewalt

Die Form der körperlichen bzw. physische Gewalt ist ein nach außen gerichtetes aggressives Verhalten, welches die **Schädigung und/oder Verletzung eines anderen** zur Folge hat. Bei dieser Form wird also körperliche Gewalt angewandt, um einen anderen Menschen zu verletzen oder sogar zu töten.

5.2.2 Psychische / seelische Gewalt

Die psychische/seelische Gewalt wird in der Regel **verbal** ausgeübt. Der Täter setzt dabei das Opfer psychisch massiv unter Druck, indem es das Opfer **bedroht und/oder beleidigt**.

Zur psychischen Gewalt zählen auch **Stalking, Mobbing und Diskriminierungen**.

5.2.3 Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt

Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt bezeichnet all jene Situationen, in denen Sexualität als Mittel eingesetzt wird, um die eigene Dominanz herzustellen und/oder andere zu demütigen, herabzusetzen oder zu verletzen. Dazu gehört jedes Verhalten, das in die sexuelle Selbstbestimmung eines anderen Menschen eingreift und sich über diese hinwegsetzt.“

Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt setzt ein Machtgefälle voraus, z. B.

- bei Abhängigkeit
- bei unterschiedlichen Entwicklungsständen und
- bei psychischer, physischer oder kognitiver Unterlegenheit.

5.2.3.1 Begriffsbestimmung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung ..., wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§3 Absatz 4 AGG).

6 Schutzmaßnahmen

Die Risikoanalyse (Anhang I) ist entstanden durch Partizipation der Mitarbeiter*innen in Form einer differenzierten Umfrage.

Auswertung der Risikoanalyse

Aus der Risikoanalyse ergeben sich als hoch bewertete Risiken in der pädagogischen Arbeit:

- Beziehungsgestaltung zwischen Seminarleitung (einschl. Co-Teamer*in) und Freiwilligen
 - insbesondere durch das Machtgefälle der Beziehung.
- besondere Gefahr von Grenzverletzungen im Rahmen der Seminararbeit
 - bei Körperkontakt zwischen Seminarleitung (einschl. Co-Teamer*in) und Freiwilligen,
 - betreten der Schlafräume der Freiwilligen,
 - vertrauliche Vieraugengespräche sowie alle Situationen, in denen ein Pädagoge, eine Pädagogin allein mit einem/ einer Freiwilligen ist. (Autofahrten, Einzelgespräche...),
 - Team-Building- und Warm-up-Übungen, welche Körperkontakt notwendig machen bzw. dieser nicht ganz vermeidbar ist,
 - unklare Seminarregeln,
 - räumliche Gegebenheiten der Seminarhäuser.

6.1 Verhaltenskodex

Der nachfolgende Verhaltenskodex fußt auf der vorangegangenen Risikoanalyse. Er legt Regeln fest, um Arbeitsabläufe, in denen es zu Gefährdungen der Freiwilligen im Rahmen der pädagogischen Arbeit der Freiwilligendienste DW SH kommen könnte, zu standardisieren. Damit sollen Gefährdungspotenziale minimiert werden. Des Weiteren dient der Verhaltenskodex der Transparenz im Umgang mit den Freiwilligen und bietet Handlungssicherheiten für die pädagogischen Mitarbeiter*innen. Ebenso kann er helfen, Mitarbeiter*innen vor falschen Beschuldigungen zu schützen.

Wir verpflichten uns, den Verhaltenskodex einzuhalten und Verstöße ernsthaft und angemessen zu verfolgen. Der Verhaltenskodex ist Voraussetzung für die Arbeit mit Menschen im Freiwilligendienst und somit maßgebend und verbindlich für alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und alle Honorarkräfte.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter*innen dazu angehalten, sich mit diesem Schutzkonzept und den entsprechenden Arbeitshilfen vertraut zu machen und diese in ihrer Arbeit mit den Freiwilligen umzusetzen.

Das Schutzkonzept ist Bestandteil des Einarbeitungskonzeptes der Freiwilligendienste DW SH. Der Verhaltenskodex wird neuen Mitarbeitenden grundlegend in der Einarbeitungsphase vermittelt.

6.1.1 Vertrauen als Grundlage der Arbeit

Grundlage der pädagogischen Arbeit ist es, ein Vertrauensverhältnis zu den Freiwilligen aufzubauen. Hier besteht die Möglichkeit, dass das entgegengebrachte Vertrauen der Freiwilligen von Mitarbeiter*innen missbräuchlich genutzt wird.

Gleichzeitig haben Pädagog*innen die Rolle einer bzw. eines Vorgesetzten inne. Diese hierarchisch übergeordnete Rolle kann von potenziellen Täter*innen missbraucht werden.

Maßnahmen zur Risikominimierung:

- Die pädagogischen Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet, die Teilnehmenden im Einführungsseminar über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären.
- Umgangs- und Seminarregeln werden immer zu Seminarbeginn besprochen bzw. wiederholt. Den Teilnehmenden wird dabei verdeutlicht, dass es nicht verhandelbare Regeln gibt. Diese werden anhand eines für alle Seminargruppen verbindlichem Info-Blattes vorgestellt. (Anhang III).

Weitere Regeln und Absprachen liegen im Ermessen der Gruppe. Die Konsequenzen bei Regelverstößen werden transparent gemacht.

- In jedem Seminar wird explizit auf einen Aushang mit Melde- und Beschwerdewegen hingewiesen. (Anhang VIII)
- Obligatorische Einheit zum Thema „Nähe –und Distanz“ in allen Einführungsseminaren.
- Einsatz von geschlechtergemischten Teams in der Seminararbeit; Abweichungen sind gegenüber der Teamleitung zu begründen.

6.1.2 Sprache, Wortwahl, und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen

führen.

Mitarbeiter*innen sind sich ihrer Vorbildfunktion für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang bewusst.

- Mitarbeiter*innen verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Freiwilligen.
- Mitarbeiter*innen reagieren angemessen auf sprachliche Grenzverletzungen.
- Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet, dem Seminar- und Arbeitskontext angemessene Bekleidung zu tragen, die nicht zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z.B. Kleidung, die den Blick auf die Brust oder Genitalien ermöglicht oder Kleidung, die Unterwäsche absichtlich betont). Dies gilt auch bei nächtlichen Einsätzen.

6.1.3 Nähe und Distanz

Die Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet, körperlichen Kontakt zu Teilnehmenden auf einen professionellen und pädagogischen Rahmen zu begrenzen. Dieser beschränkt sich auf Begrüßungen und Verabschiedungen, Gratulationen und Trost spenden.

Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass Freiwillige die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.

Kooperationsübungen schließen in der Regel die Teilnahme von Mitarbeiter*innen aus. Zur Anleitung von Übungen, die körperlichen Kontakt der Teilnehmer*innen untereinander erforderlich machen, ist die Arbeitshilfe „Anleitung Kooperationsübungen“ (Anhang IV) zu nutzen.

Mitarbeiter*innen vermeiden nach Möglichkeit Situationen, in denen sie alleine mit Freiwilligen sind. Das betrifft z. B. persönliche Gespräche und Autofahrten.

Mit Ausnahme von Maßnahmen zur Ersten Hilfe sind die Mitarbeiter*innen dazu aufgefordert, die gesundheitliche Versorgung der Freiwilligen grundsätzlich von medizinischem Fachpersonal durchführen zu lassen.

Einzelgespräche mit Freiwilligen in vertrauensvoller „Vier-Augen-Atmosphäre“ sind in begründeten Ausnahmen gestattet. Ort und Zeit, nicht der Inhalt des Gesprächs, sind zeitnah in ADSYS unter Anmerkungen zu dokumentieren.

Mitarbeiter*innen haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre (Schlaf-) Zimmer zu keiner Zeit von Freiwilligen betreten werden.

6.1.4 Professionelle Arbeitsbeziehung

Mitarbeiter*innen dürfen ausschließlich die vom DW SH vorgesehenen Kommunikationswege nutzen, um Kontakt zu den Freiwilligen aufzunehmen.

Den Mitarbeiter*innen ist es nicht gestattet, sich mit Freiwilligen in ihrem Privatbereich zu treffen. Hierzu gehören neben privaten Gebäuden auch offene Gelände, wie z. B. Gärten.

Kontakte beider Seminarleitungen zu Freiwilligen, die bereits vor Dienstaufnahme Bestand hatten, sind von Mitarbeiter*innen im Vorfeld anzuzeigen. Die pädagogische Betreuung der entsprechenden Freiwilligen muss zwingend durch eine andere Mitarbeiterin bzw. einen anderen Mitarbeiter übernommen werden.

6.1.5 Umgang mit Foto-, Video- und Tonmaterial

Das Anfertigen von Foto- und Videoaufnahmen im Seminarkontext ist grundsätzlich erlaubt. Die Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet, den Nutzen der Aufnahmen im Vorfeld mit den Freiwilligen zu besprechen und ihr Einverständnis einzuholen. Vor einer Veröffentlichung von Foto- und Videoaufnahmen, z. B. auf den Social-Media-Kanälen der Freiwilligendienste des DW SH, muss die schriftliche Einwilligung der jeweiligen Personen vorliegen.

6.1.6 Lernendes Team

Reflexionen und Teamsitzungen werden aktiv genutzt um Situationen zu besprechen, die nicht gut gelaufen sind. Die Mitarbeiter*innen unterstützen sich bei Fragen und bieten Hilfestellung in schwierigen Situationen.

Alle Mitarbeiter*innen sind zur Teilnahme an einer Supervision, u.a. zur Reflexion des eigenen Handelns und Rollenverständnisses verpflichtet.

6.1.7 Transparenz

Verhaltensweisen, die von diesem Kodex abweichen, sind der Teamleitung von entsprechenden Mitarbeiter*innen unverzüglich zu benennen und zu begründen.

6.2 Seminarhäuser

Mitarbeiter*innen sind bei der Belegung von Mehrbettzimmern dazu verpflichtet, die Freiwilligen vor grenzverletzendem oder übergriffigem Verhalten zu schützen. Kulturelle oder religiöse Bedürfnisse sowie Bedürfnisse, die aus der sexuellen Orientierung und/oder Identität entstehen, sind individuell zu bewerten und zu berücksichtigen.

Die Unterbringung von Freiwilligen erfolgt nach Geschlechtern getrennt. Die Seminarleitung kann abweichenden Wünschen von Teilnehmenden nach pädagogischem Ermessen zustimmen.

Die Unterbringung aller Seminarteilnehmer*innen erfolgt **immer** getrennt von den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und Co-Teamer*innen.

Bei der Vorbereitung von abweichenden Angeboten und Exkursionen sind Mitarbeiter*innen dazu angehalten, hinzukommende Risikofaktoren anhand der Risikoanalyse (Anhang II) zu bewerten und entsprechende Schutzmaßnahmen mit der Teamleitung zu besprechen und zu dokumentieren.

Mitarbeiter*innen betreten die Zimmer der Freiwilligen nur in **begründeten** Ausnahmefällen. Wenn dies unumgänglich ist, sorgen sie dafür, dass sie nicht mit einem Teilnehmer/einer Teilnehmerin alleine sind oder die Tür offen bleibt.

Für das Betreten von Zimmern durch andere Freiwillige werden Regeln mit der Gruppe erarbeitet.

Duschen und Toiletten werden, wenn keine Beschriftung vorhanden ist, äußerlich beschriftet.

Bei Bedarf werden Nutzungszeiten der Duschen festgelegt und klar kommuniziert.

6.3 Erweitertes Führungszeugnis

Alle Mitarbeiter*innen legen bei der Einstellung und danach im Abstand von 5 Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vor.

6.4 Fortbildung

Ein Grundlagenwissen zum Thema Gewaltprävention und sexuelle Selbstbestimmung wird allen Mitarbeiter*innen und Leitungspersonen vermittelt, um sie in ihrer professionellen Rolle zu stärken und eine sichere Handlungskompetenz zu erreichen. Im Team Freiwilligendienste wird dazu jährlich eine Fortbildung angeboten, die von der AG-Schutzkonzept organisiert wird. Die Teilnahme daran ist verpflichtend und wird dokumentiert.

6.5 Beschwerdemanagement

Wir fördern eine Gesprächskultur, die es erlaubt, Kritik und Beschwerden in direktem Kontakt vorzubringen und verstehen Beschwerden als einen normalen Teil unserer Arbeit und als eine Chance, unser Angebot ständig zu verbessern.

Die Freiwilligendienste des DW SH haben ein festgeschriebenes Beschwerdemanagement, sowie eine Handlungsleitlinie bei Grenzverletzungen gegenüber Teilnehmenden in ihr Qualitätsmanagement integriert.

Bei Grenzverletzungen in Einsatzstellen greift in der Regel das dort geltende Schutzkonzept und die darin festgelegten Meldewege.

7 Intervention bei sexualisierter Gewalt und sexuellen Grenzverletzungen

Für das Vertrauen in die Freiwilligendienste des DW SH es wichtig, dass Betroffene, die Gewalt oder grenzverletzendes Verhalten erlebt haben, eine Struktur vorfinden, welche transparent ist und klare Wege der Intervention benennt. Dies gilt sowohl für Vorfälle zwischen Mitarbeitenden des DW SH und Freiwilligen, als auch für Gewalt und Grenzverletzungen der Freiwilligen untereinander.

Bei Verdachtsfällen, die über die Meldebeauftragte des DW SH oder auf anderem Weg bekannt werden, ist die Intervention eine Aufgabe des Vorstandes.

Er ruft den Beratungsstab zusammen und nutzt gegebenenfalls die Möglichkeiten einer Beratung durch andere Institutionen (wie z.B. einer Fachstelle für Prävention). Die Teamleitung wird einbezogen.

Alle Schritte der Intervention werden von der Meldestelle dokumentiert und sicher verwahrt.

Die Intervention erfolgt nach rechtsstaatlichen Prinzipien und gesetzlichen Vorgaben. Der Schutz von Betroffenen und Dritten vor akuten Gefährdungen sowie deren Unterstützung wird während des Interventionsverfahrens unbedingt beachtet.

Des Weiteren berücksichtigen die Freiwilligendienste des DW SH die Fürsorgepflicht gegenüber beschuldigten Mitarbeiter*innen. Nach dem Abschluss der Intervention wird der Fall mit den Betroffenen mit entsprechender fachlicher Begleitung aufgearbeitet, außerdem werden vorhandene Präventionsmaßnahmen und das Schutzkonzept geprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt.

7.1 Aufarbeitungsverfahren

Jede Meldung wird im Team nachhaltig aufgearbeitet. Dabei liegt ein wichtiger Schritt in der gemeinsamen Analyse der Grenzverletzung, sowie der Prozesse und Strukturen die diesen Vorfall begünstigten. Eine systematische Analyse der Geschehnisse und Handlungsabläufe sowie eine klare Zielsetzung zur Veränderung bestehender Strukturen sind entscheidende Schritte, um in Zukunft Grenzverletzungen aller Art vermeiden zu können. Supervision kann diesen Prozess unterstützen.

7.2 Rehabilitationsverfahren

Ein Rehabilitationsverfahren ist notwendig, wenn es zu falschen Anschuldigungen gekommen ist und wird mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt, wie das Interventionsverfahren. Ein unbegründeter Verdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die fälschlich verdächtige Person und auf die Zusammenarbeit.

Die Verantwortung für die Rehabilitation liegt beim Vorstand, der diese Aufarbeitung nach fachlichen Standards durchführt. Sie kann an die Teamleitung delegiert werden. Im Zweifel können beratende Institutionen hinzugezogen werden. Dies gilt sowohl für Mitarbeitende des DW SH, als auch für Freiwillige.

Es gilt den Verdacht auszuräumen und die Arbeitsfähigkeit sowie die Vertrauensbasis zwischen der fälschlich beschuldigten Person und der/dem betroffenen Freiwilligen, sowie die Vertrauensbasis innerhalb des Teams wiederherzustellen. Dies geschieht, wie in allen anderen Schritten des Verfahrens, in enger Abstimmung mit allen betroffenen Personen.

Im Verlauf des Rehabilitationsverfahrens werden alle Personen, die am Interventionsverfahren beteiligt waren oder die in Kenntnis gesetzt wurden, über den Sachstand informiert.

Die fälschlich beschuldigte Person wird durch Beratung und gegebenenfalls durch Supervision unterstützt.

8 Handlungsleitlinie bei Meldung einer sexualisierten Gewalt

Dokumentation erfolgt bei Übergriffen im Dokument „Meldebogen Gewalt“. Der Eintrag muss alle wichtigen Informationen zum Hergang und Gesundheitsschaden, sowie Datum und Ort, Angaben zum Verletzten und zur Verletzung und Ursachen, Beschreibung der Erste-Hilfe-Maßnahmen bzw. der Behandlung, sowie die Personalien von Ersthelfern, Arzt und anderen Beteiligten enthalten.

Betroffenen von sexualisierter Gewalt wird empfohlen, die Folgen des Übergriffs ärztlich dokumentieren zu lassen.

- Meldung des Vorfalls an die
Präventions- und unabhängige Meldebeauftragte Sexualisierte Gewalt
Maike Becker
meldestelle@diakonie-sh.de

Tel. 04331-593-213 Fax: 04331-59335-213

Bei Unsicherheiten bezüglich einer sexuellen Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt, kann Beratung hinzugezogen werden. Kontaktdaten von Beratungsstellen befinden sich im Anhang.

Die Meldung eines Hinweises wird durch die unabhängige Meldebeauftragte dokumentiert, die meldende Person wird über das weitere Verfahren informiert und ihr werden weitere Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt. Der Vorstand des DW wird durch die Meldebeauftragte informiert, die den Verlauf des Verfahrens und den Abschluss dokumentiert.

- Der Vorstand des DW SH leitet das Verfahren ein und bezieht die Teamleitung der Freiwilligendienste ein.
- Einberufung des Beratungsstabes und Prüfung der Meldung nach Plausibilitätsgrundsätzen, ggf. Einschätzung durch Fachberatung.
- Auswertung des Sachverhaltes und die Einschätzung des Gefährdungspotentials.
- Bedarfsklärung unmittelbar notwendiger Sicherungs- und Unterstützungsmaßnahmen für Betroffene und weitere Beteiligte.
- Notwendigkeit und Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.
- Wahrnehmung der Fürsorgepflicht gegenüber beschuldigten Mitarbeitenden.
- Beschluss des Beratungsstabes einschließlich Empfehlung für die Aufarbeitung.

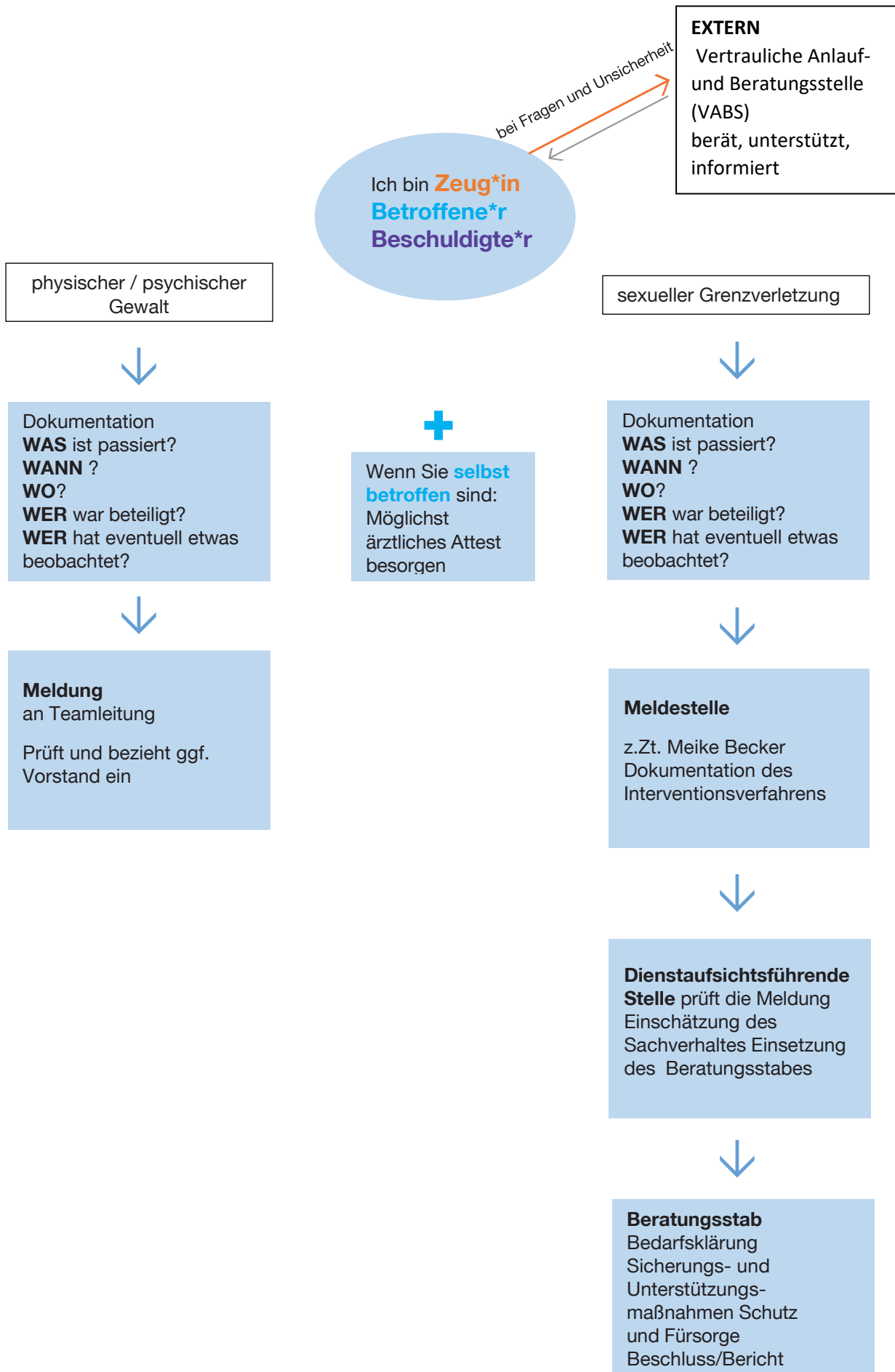
9 Handlungsleitlinie bei Meldung einer physischen oder psychischen Gewalttat

Die Dokumentation erfolgt bei Übergriffen im Dokument „Meldebogen Gewalt“ (Anlage VI). Der Eintrag muss alle wichtigen Informationen zum Hergang und Gesundheitsschaden, sowie Datum und Ort, Angaben zum Verletzten und zur Verletzung und Ursachen, Beschreibung der Erste-Hilfe-Maßnahmen bzw. der Behandlung, sowie die Personalien von Ersthelfern, Arzt und anderen Beteiligten enthalten.

Die Meldung erfolgt bei der Teamleitung, die den Vorstand informiert.

Bei Gewalt unter Freiwilligen werden Auffanggespräche durch die Seminarleitung angeboten bzw. von der Teamleitung durchgeführt. In jedem Fall wird die Teamleitung informiert.

- Die Meldung erfolgt bei der BGW als Unfallversicherungsträger mit der Möglichkeit bis zu fünf probatorische Sitzungen bei einem Therapeuten über die BGW zu beziehen.
- Es werden bis zu drei Einzelsupervisionen angeboten.
- Prüfung, ob eine Anzeige bei der Polizei erforderlich ist.
- Es erfolgt eine Praxisüberprüfung, die eine Transparenz in den Strukturen und Prozessen schafft und somit einer Reduktion der Gewalt fördert.



10 Qualitätssicherung

Die Freiwilligendienste des DW SH entwickeln sich ständig weiter. Strukturen und Arbeitsabläufe verändern sich und passen sich an sich verändernde gesellschaftliche Kontexte an. Für die Teamleitung und die Arbeitsgruppe Schutzkonzept ergibt sich hieraus die Aufgabe, das Konzept regelmäßig zu hinterfragen und aktuelle Bezüge zu prüfen, um potenzielle neue Risiken aufzudecken und ihnen entgegen zu wirken. Folglich wird das interne Schutzkonzept mit den hier beschriebenen Inhalten einmal jährlich evaluiert und ggf. aktualisiert. Damit soll der Schutz der Freiwilligen bestmöglich gewährleistet werden.

Anhang

I. Risikoanalyse

Diese Risikoanalyse betrachtet die Risiken und Schutzfaktoren, um die Präventionsmaßnahmen passgenau abzustimmen.

1. Welche Alltagssituationen auf Seminaren gibt es, die Sie als besonders risikohaft für Machtmissbrauch durch Kolleginnen und Kollegen erleben?
2. Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Freiwilligen oder ist dies den Mitarbeiter*innen überlassen?
3. Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese keine Ausnutzung erfahren?
4. Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten in Seminarhäusern, die Risiken für gewalttätige/ sexuelle Übergriffe bergen?
5. Welche Bedingungen, Strukturen oder Settings könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
6. Gibt es präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Gefahren?
7. Gibt es aus Ihrer Sicht Strukturen, die vor Machtmissbrauch gegenüber Freiwilligen schützen?

Wenn ja, welche?

8. Ist Ihnen das Beschwerdeverfahren bekannt? Ja/Nein
9. Wie bewerten Sie das aktuelle Beschwerdeverfahren?

Raster von 1-10

10. Was würde Sie ermutigen, eine Beschwerde (sexuelle Grenzüberschreitung / Missbrauch / Mobbing / Bossing / Diskriminierung) ohne Angst zu melden?
11. Wie erleben Sie den Umgang mit Kritik, Fehlern und Versäumnissen im kollegialen Miteinander?
offen und ehrlich / angstfrei / Fehler werden geleugnet / Fehler werden aus Angst vor negativen Konsequenzen verschwiegen / es hängt stark von der Situation und einzelnen Personen ab / keine der genannten Optionen / sonstiges
12. Wie erleben Sie den Umgang mit Kritik, Fehlern und Versäumnissen zwischen Pädagogen/ Pädagoginnen und Freiwilligen?
13. Eine Kultur der Achtsamkeit ist gelebter Alltag, der von einem verantwortungsvollen Umgang miteinander geprägt ist. Grenzen anderer und die eigenen Grenzen werden geachtet. Unsicherheiten, Irritationen oder Grenzverletzungen können ohne Angst angesprochen werden.

Was wären für Sie Zeichen, dass diese Kultur gelebt wird?

II. Risikoanalyse abweichende Angebote und Exkursionen

Angebot/ Exkursion: _____

Von/bis _____

Päd. Begleitung: _____

Co-Teamer*in: _____

Was ist das Besondere an dem geplanten Angebot/ an der geplanten Exkursion?

Welcher Standard aus den Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes kann nicht eingehalten werden?

Welcher Standard bezüglich der Unterbringung von Freiwilligen kann nicht eingehalten werden?

Welcher Standard bezüglich der Begleitung von Freiwilligen kann nicht eingehalten werden?

Welche besonderen Risiken ergeben sich aus dem oben Genannten?

Gespräch mit Teamleitung mit folgendem Ergebnis:

Datum,

Unterschrift päd. Mitarbeiter*in

Unterschrift Teamleitung

Speichern unter Schutzkonzept/Dokumentation Abweichende Angebote

III. Verbindliche Seminarregeln

Thema	Regelung
Alkohol	<p>Ob Bier, Wein und Sekt nach der letzten Arbeitseinheit erlaubt ist, entscheidet die Seminarleitung. Brandweinhaltige Getränke sind verboten, ebenso wie Trinkspiele.</p> <p>Wenn Alkohol erlaubt ist, nur in Maßen und unter der Voraussetzung, dass die Seminartauglichkeit gegeben bleibt.</p>
Illegale Drogen	<p>Der Konsum von illegalen Drogen ist grundsätzlich verboten. Verstöße können den Ausschluss vom Seminar sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis hin zur Kündigung des Dienstes zur Folge.</p> <p>Der Verkauf oder die Weitergaben von Illegalen Drogen wird zur Anzeige gebracht.</p>
Rauchen	<p>Nur volljährige Personen dürfen in der Öffentlichkeit rauchen. Das Jugendschutzgesetz gilt auch für nikotinfreie E-Zigaretten (§ 10 JuSchG).</p> <p>Shishas – auch E-Shishas - sind verboten.</p>
Abwesenheit des Seminarhauses in der Freizeit	<p>Wird in der Freizeit das Seminarhaus verlassen, muss die Abwesenheitsliste ausgefüllt werden. Die Rückkehr wird ebenfalls schriftlich bestätigt.</p> <p>Die Abwesenheit geschieht auf eigene Gefahr und auf eigene Kosten.</p> <p><u>Minderjährige</u> haben um <u>24 Uhr</u> wieder im Seminarhaus anwesend zu sein.</p>
Zimmerbelegung/-benutzung	<p>Auf den Seminaren gilt grundsätzlich eine geschlechterspezifische Zimmerbelegung. Ausnahmen nur nach Absprache mit Seminarleitung.</p> <p>Wie das Betreten von fremden Zimmern geregelt ist, entscheidet die Gruppe.</p>

IV. Handreichung Anleitung Kooperationsübungen

Hinweise zur Auswahl von Kooperationsübungen:

- Übungen entsprechend der Gruppenzusammensetzung, -rollen und -phasen gezielt einsetzen
- pädagogisch gut anleiten und begleiten(!)
- Übungen einzusetzen, die man selber schon als teilnehmende Person erlebt hat (gerade bei Übungen mit Körperkontakt)

Hinweise zur Erläuterung von Kooperationsübungen:

- Die Teilnahme beruht auf **Freiwilligkeit**.

Wichtig ist es, als Spielleitung deutlich zu machen, dass die Herausforderungen, die gestellt werden, einerseits bewusst eingesetzt werden, um die Teilnehmenden aus der eigenen Komfortzone herauszuholen und somit den Teilnehmenden eine Chance bieten, sich weiterzuentwickeln und neue Erfahrungen zu sammeln. Andererseits ist es auch wichtig, den Teilnehmenden deutlich zu machen, dass sie auch das Recht haben, sich gegen eine Teilnahme zu entscheiden.

- Für Aufgaben, bei denen es zu **Körperkontakt zwischen den Teilnehmenden** kommen kann, ist es wichtig, im Vorfeld darauf hinzuweisen und gemeinsam Regeln festzulegen!

Des Weiteren wird darauf hingewiesen, dass die Teilnehmenden sagen sollen, wenn sie an bestimmten Körperstellen nicht angefasst werden möchten.

- Berührungen und **Körperkontakt zwischen Leitung und Teilnehmenden** ist zu unterbinden. Ziel ist, die Übung nur mündlich zu erklären. Sollte das Anfassen in Ausnahmefällen nötig sein, um z.B. etwas zu verdeutlichen, muss um Erlaubnis gefragt werden! (auch bei Kolleg*innen)

Hinweise während der Durchführung:

- Wird beobachtet, dass eine Person andere Teilnehmende unsensibel oder übergriffig berührt, muss diese von der Seminarleitung darauf hingewiesen werden.
- Wird beobachtet/vermutet, dass eine Person auf Grund von **Gruppendruck/Gruppenzwang** an der Übung teilnimmt/mitmacht, muss dies thematisiert werden.

Hinweise nach der Durchführung:

- Den Teilnehmenden muss Raum gegeben werden, um Erlebtes zu besprechen und zu reflektieren (**Reflexionsrunde**)

Die **Teilnahme der Seminarleitung** an Kooperationsübungen, in denen Körperkontakt zu den Teilnehmenden entstehen kann, sollte nur in Ausnahmefällen, auf Wunsch der Gruppe und in Zustimmung aller Beteiligten erfolgen!

Allgemeine Hinweise:

- immer **Transparenz schaffen**
 - Teilnehmende, die nicht an der Übung teilnehmen wollen, durch andere Aufgaben einbinden, zum **Beispiel: Beobachter*in, der*die am Ende Feedback gibt; Fotograf*in; Koordinator*in; ...**
- sich der eigenen Rolle als Seminarleitung bewusst sein und **Machtverhältnisse** und dessen Auswirkungen auf die Kooperationsübung **reflektieren**.

V. Mitteilungsbogen über sexualisierte Gewalt an die Meldestelle des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein

Meldestelle des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein

Kanalufer 48

24768 Rendsburg

Tel.: +494331-593-213

meldestelle@diakonie-sh.de

Datum:

Meldung	Beratung
---------	----------

Bitte zutreffendes ankreuzen

<p>Name des Meldenden</p> <p>Einrichtung</p> <p>Verfahrensleitung</p> <p>Interne Meldestelle</p>	
<p>Angaben zu der beschuldigten Person</p> <p>Einrichtung und berufliche Funktion</p>	

<p>Kurzdarstellung des Vorfalls</p> <p>a. Was ist vorgefallen?</p> <p>b. Wie akut wird die Gefährdung eingeschätzt?</p> <p>c. Welche dienst- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen sind ggf. erfolgt oder geplant?</p>	
--	--

<p>Strafrechtliche Relevanz</p> <p>Ist eine Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden erfolgt?</p>	
<p>Ist eine Nachsorge der betroffenen Person sichergestellt?</p> <p>Welche weiteren Hilfsangebote wurden benannt?</p>	
<p>Weiterleitung der Meldung</p> <p>Hinweis der Verpflichtung zur Mitteilung zum weiteren Verlauf und Verfahrensabschluss</p> <p>Weiterleitung der Meldung an folgende verantwortliche Person(en):</p>	

<p>Sind arbeits-, dienst- und disziplinarrechtliche Maßnahmen notwendig?</p>	
--	--

<p>Fachliche Unterstützung</p>	<p><input type="checkbox"/> Anfrage nach fachlicher Erstberatung der Verfahrensleitung durch das Diakonische Werk</p> <p><input type="checkbox"/> Beratung nach § 12 Abs. 2 PräVGAusfVO durch eine andere Fachberatungsstelle:</p> <p>Anmerkungen:</p>
--------------------------------	--

<p>Einbindung weiterer Stellen</p>	<p>Mitteilung zum Verfahren erfolgt an:</p> <p>Kirchenkreis:</p> <p>Träger:</p> <p>Fachbehörde:</p> <p>Andere:</p>
------------------------------------	--

Datum, Unterschrift der Verfahrensleitung

Verlaufsmeldung

Datum:

Zuständige(r) Meldebeauftragte(r):

<p>Hat sich der Verdacht erhärtet?</p>	
<p>Welche Maßnahmen sind bereits erfolgt?</p>	
<p>Müssen weitere Maßnahmen erfolgen?</p>	
<p>Einschalten der Strafvollzugsbehörden bzw. die Einleitung rechtlicher Schritte</p>	
<p>Entwicklungen im Verlauf</p> <p>Die Mitteilung sollte spätestens erfolgen, wenn es zu grundlegenden Veränderungen oder Besonderheiten im Verfahren kommt (z.B. Abbruch aus Betroffenenenschutzgründen u.a.; Tod der beschuldigten Person; Verdacht als unbegründet erwiesen; Zuständigkeit verlagert; Mangel an plausiblen Hinweisen; Verfahren ausgesetzt etc.)</p>	

Datum, Unterschrift der Verfahrensleitung

Abschlussmeldung

Datum:

Zuständige(r) Meldebeauftragte(r):

<p>Verfahrensabschluss</p> <p>Das Interventionsverfahren wurde abgeschlossen am:</p> <p>Anmerkungen</p>	
<p>Erläuterung zum Abschluss des Falles</p> <p>(Maßnahmen, Verabredungen, Empfehlungen zur Nacharbeit, geplante Aufarbeitung, Beratung durch Fachstellen)</p>	
<p>Verweisung an weitere zuständige Stellen</p> <p>Verweis an andere zuständige Stellen</p>	
<p>Hinweis zum Datenschutz</p>	

Datum, Unterschrift der Verfahrensleitung

VI. Dokumentation Meldebogen physischer/psychischer Gewalt
Daten unbedingt vertraulich behandeln.

Angaben zum Gewaltvorfall:

Betroffene Person:	Datum:
Uhrzeit:	Ort:
Seminargruppe:	Art der Gewalt:
Strafantrag gestellt (Datum):	Sonstige Bemerkungen:

Beteiligte Personen (Ärzte, Polizei, usw.):

Erste Hilfe Maßnahmen oder Behandlungsmaßnahmen:

Kontaktdaten:

Betroffene Person(en):	Beschuldigte Person(en):	Zeugen:

Objektive Beschreibung des Verdachts/ Vorfalls:

Wer hat was selbst erzählt oder berichtet?

Was wurde von wem wahrgenommen (auch von Dritten)?

Aussagen sollten möglichst wörtlich und vollständig aufgeschrieben werden

Auch Rückfragen sind zu dokumentieren

VII. Beratungsstellen in SH und bundesweit

- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch
Telefon 0800-2255530
beratung@hilfetelefon-missbrauch.de
- Unabhängige Ansprechstelle (UNA)
Telefon 0800-022099 (kostenfrei und anonym)
una@wendepunkt-ev.de
- Präventionsbüro PETZE
Telefon 0431-91185
petze@petze-institut.de
- ! Via - Frauenberatung in Rendsburg-Eckernförde
Telefon 04351-3570 oder 04331-4354393
via-rendsborg-eckernfoerde@t-online.de
- HAKI e.V. Beratungsstelle für LGBTQI Personen
Westring 278
24106 Kiel
Telefon +49 431 17 090

Weitere Beratungsstellen vor Ort in SH bei sexualisierter und physischer Gewalt gegen Mädchen und Frauen sind zu finden unter

<https://www.lfsh.de/beratungsstellen>

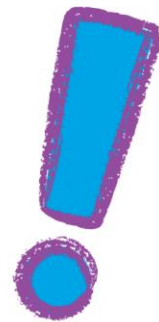
- Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein
Herzog-Friedrich-Straße 49
24103 Kiel
Telefon +49 431 64087827
- Weißer Ring e.V., Landesverband SH
Wallstraße 36
24768 Rendsburg
Telefon +49 4331 4349909
- Vertrauliche Anlauf- und Beratungsstelle (VABS)
Telefon +49 162 2026648
vabs@kompass-ffa.de
- Zentrale Anlaufstelle.help
zentrale@anlaufstelle.help
Telefon 0800 5040112
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Telefon +49 30 18 555-1865

VIII. Aushang Melde- und Beschwerdewege

**DAS GEHT
GAR NICHT ...**

**Beschwerdestellen beim
Freiwilligendienst**

**MACH
DOCH!**



... in Fällen von sexualisierter Gewalt

Maike Becker

unabhängige Meldebeauftragte
des Diakonischen Werkes SH

04331 / 593 213

**SAG
BESCHEID!**

Johannes Lachenmeier

Teamleitung Team Freiwilligendienste

04331 / 593 191

... in allen anderen Fällen