

Schutzkonzept gegen (sexualisierte) Gewalt der Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH (im Folgenden: FWD gGmbH)

Ziele:

1. Schutz und Sicherheit für Kinder, Jugendliche und erwachsene Freiwillige
2. Rechts- und Handlungssicherheit für Beschäftigte der FWD gGmbH
3. Etablierung von Präventionsangeboten
4. Verfahren bei Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt

Im Rahmen von freiwilligem Engagement sollen Menschen unterschiedlichste berufsorientierende und persönliche Erfahrungen machen und sich dabei in Freiräumen bewegen können, die sie in ihrer persönlichen Entwicklung stärken. Alle Freiwilligen können sich darauf verlassen, mit Respekt und unter der Wahrung ihrer Grenzen begleitet und betreut zu werden bzw. bei Grenzverletzungen Unterstützung zu erhalten. Darüber hinaus werden Freiwillige sensibilisiert, untereinander und mit den ihnen anvertrauten Personen respektvoll und achtsam zu arbeiten. Das Schutzkonzept soll Machtmissbrauch, übergriffiges Verhalten und Gewalt innerhalb der Aktionsfelder der Freiwilligendienste verhindern bzw. Vorkommnisse professionell aufarbeiten.

Begrifflichkeiten:

Sexualisierte Gewalt, der Begriff „sexualisierte Gewalt“ meint körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre eines Menschen verletzen. Fast immer handelt es sich dabei um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft oder sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität, entweder mit Belohnung (emotionaler Zuneigung und/ oder Geschenken) oder mit Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf die andere Person einzuwirken. Im Mittelpunkt steht meist die Befriedigung eigener Machtbedürfnisse, z.B. sich auf Kosten anderer aufzuwerten. Dazu werden sexuelle Handlungen als Methode genutzt, weniger geht es um ein vordringliches sexuelles Verlangen. Um sexualisierte Gewalt einzuordnen, wird in folgende drei Bereiche unterschieden.

Grenzverletzung, der Begriff „Grenzverletzung“ umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom subjektiven Erleben des betroffenen Menschen abhängig. Grenzverletzungen sind häufig die Folge fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Regeln und Strukturen.

Beispiele:

- eine nicht gewollte Umarmung
- die unbedachte Verwendung von Kosenamen wie „Schatz“ oder „Süßer“
- eine versehentliche unangenehme Berührung
- eine unbedachte verletzende Bemerkung
- unbedachtes „Flirten“ mit teilnehmenden Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen

Grenzverletzungen sind im alltäglichen Miteinander meist leicht korrigierbar, wenn sich die grenzverletzende Person

- aufgrund der Reaktion eines betroffenen Menschen oder durch Hinweise von Dritten der ausgeübten Grenzverletzung bewusst wird,
- um Entschuldigung bittet und
- sich bemüht, Grenzverletzungen in Zukunft zu vermeiden.

(Sexuelle) Übergriffe passieren nicht zufällig, sondern mit Absicht. Das persönliche Empfinden der Betroffenen spielt bei der Einschätzung eines Übergriffs keine Rolle, entscheidend ist die hinter dem Übergriff liegende Absicht.

Übergriffe resultieren meist aus persönlichen und/oder fachlichen Defiziten. Abwehrende Reaktionen der betroffenen Menschen werden bei Übergriffen ebenso missachtet wie Kritik von Dritten. In einigen Fällen sind sexuelle Übergriffe ein strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt. Sie gehören zu den typischen Strategien, mit denen Täter*innen testen, inwieweit sie Betroffene manipulieren und gefügig machen können.

Beispiele:

- wiederholte, vermeintlich zufällige Berührung der Brust oder der Genitalien, z. B. bei Pflegehandlungen, bei Hilfestellungen im Sport oder bei diversen Spielen, (bei Wiederholungen kann nicht mehr von einer Absichtslosigkeit ausgegangen werden),
- Hose runterziehen, Bikini öffnen, Grapschen
- Abfällige Anmache, Beschimpfungen oder sexistische Bemerkungen
- Voyeurismus („Spannen“) oder aufdringliches Anglotzen
- Anleitung zu sexualisierten Spielen oder Mutproben wie z.B. Stripp-Poker oder Kleiderkette
- Aufdringliche Nähe und intimes Ausfragen
- Fotografieren beim Duschen, aufreizende Bilder oder Nacktaufnahmen zeigen, posten, mailen

In der pädagogischen Arbeit gilt als Reaktion auf einen sexuellen Übergriff: Schutz der betroffenen Person herstellen und Handlungsleitfäden anwenden.

Eine Entschuldigung allein reicht bei einem sexuellen Übergriff nicht aus. Vielmehr muss die Leitung oder das Team deutlich machen, dass Übergriffe nicht geduldet werden und Konsequenzen haben, bis hin zu einem (befristeten) Ausschluss aus dem Team oder aus dem Freiwilligendienst, Personalgespräch, arbeitsrechtlicher Abmahnung oder Kündigung.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Zu den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, insbesondere dem sexuellen Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, gehören im Strafgesetzbuch (StGB) u.a.:

- Exhibitionismus
- Aufforderung zu Nacktaufnahmen
- sexuelle Handlungen mit Schutzbefohlenen
- sexuelle Belästigung durch Berührungen oder Bedrängen
- versuchte oder vollendete vaginale, anale oder orale Vergewaltigung
- Aufnahme, Konsum oder Verbreitung von Missbrauchsdarstellungen („Kinderpornographie“)

An Kindern unter 14 Jahren ist entsprechend § 176 StGB jede sexuelle Handlung strafbar. Sie können aus alters- und entwicklungsbedingten Gründen sexuellen Handlungen nicht zustimmen. Dies bedeutet, dass sexuelle Gewalt auch dann vorliegt, wenn ein Kind damit einverstanden wäre.

Die grundsätzliche Strafbarkeit gilt auch für sexuelle Handlungen an Schutzbefohlenen (§174 StGB), also denjenigen Schutzbefohlenen, die einer Person zur Betreuung, Förderung oder Erziehung anvertraut wurden und bei denen ein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Die Ausnutzung dieser Abhängigkeit ist auch dann strafbar, wenn die Initiative von einer anvertrauten Person ausgehen sollte.

Unterlassung:

Gemäß §13 StGB liegt ein Begehen durch Unterlassen vor, wenn ein fachlich notwendiges Handeln zur Gewährleistung des Wohles und der Sicherheit der anvertrauten Person nicht erfolgt, z.B. keine Hilfe gerufen wird.

Abkürzungsverzeichnis:

Schutzkonzept gegen (sexualisierte) Gewalt der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH
Dieses wird transparent gegenüber Beschäftigten, Anleitenden und Freiwilligen kommuniziert und ist auf der Homepage: www.freiwillig-jetzt.de veröffentlicht. Es wird nach Bedarf überarbeitet und spätestens nach 5 Jahren einer Prüfung unterzogen.
Arbeitsstand: April 2023.

- AVB = Allgemeine Vertragsbedingungen
- ESt/EST = Einsatzstelle
- FW = Freiwillige*r
- FWD = Freiwilligendienst(e)
- GF = Geschäftsführung
- IEF = Insoweit erfahrene Fachkraft
- ILL = Interventionsleitlinie
- MA = Mitarbeitende
- FWD gGmbH = Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH
- PUV = Paritätischer Unternehmensverbund
- SGB = Sozialgesetzbuch
- StGB = Strafgesetzbuch
- U18 = Unter 18 Jahre alte Person
- Ü18 = Über 18 Jahre alte Person

Das Schutzkonzept der FWD gGmbH umfasst zwei Teile:

Teil A - Freiwillige und Mitarbeitende im Kontext der pädagogischen Begleitung

1. Personal
2. Verhaltenskodex
3. Information und Qualifizierung
4. Partizipation und Beschwerdeverfahren
5. Regelungen in Bildungsveranstaltungen
6. Interventionsleitlinien
7. Risikoerfassung, Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen und Zusammenarbeit mit Fachberatung bzw. Kooperationspartner*innen

Teil B - Freiwillige in den Einsatzstellen- Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen

1. Personal
2. Verhaltenskodex
3. Information und Qualifizierung der Einsatzstellen
4. Beschwerdeverfahren
5. Interventionsleitlinien

Teil A - Freiwillige und Mitarbeitende im Kontext der pädagogischen Begleitung

1. Personal

Mit der Abfrage des erweiterten Führungszeugnisses werden alle Menschen von einer Tätigkeit mit minderjährigen Freiwilligen ausgeschlossen, die nach §72a SGB VIII vorbestraft sind. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne Eintragung ist für alle Mitarbeitenden und Co-Teamenden in der FWD gGmbH Grundvoraussetzung. Es ist aller 5 Jahre erneut vorzulegen.

Das Bewerbungs- bzw. Auswahlverfahren schließt standardmäßig Fragen zum Kinder- und Jugendschutz ein. Nach einer Einstellung werden Mitarbeitende und Co-Teamende eingearbeitet, der Leitfaden dafür enthält auch die Einarbeitung in das Schutzkonzept.

2. Verhaltenskodex für Beschäftigte¹ der FWD gGmbH

1. Alle Beschäftigten der FWD gGmbH verpflichten sich, Freiwillige vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt sowie Machtmissbrauch zu schützen und eine Atmosphäre von Respekt und Achtsamkeit zu schaffen. Die Bedürfnisse von Freiwilligen und Kolleg*innen hinsichtlich individueller Grenzempfindungen sind wahrzunehmen und zu respektieren.
2. Beschäftigte ermutigen die Freiwilligen, sich bei Problemen an Personen ihres Vertrauens zu wenden und Unterstützungsangebote zu suchen und zu nutzen.
3. Beschäftigte nehmen jeden Hinweis und jede Beschwerde zu Grenzverletzungen, übergriffigem Verhalten und Gewalt stets ernst. Sie agieren parteilich und solidarisch für die von Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt betroffenen Personen und wenden den jeweils erforderlichen Interventionsleitfaden an.
4. Beschäftigte unterlassen verbales und nonverbales abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehen gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
5. Beschäftigte schaffen im Rahmen der Bildungsarbeit Partizipationsmöglichkeiten und niedrigschwellige Gesprächsangebote².
6. Beschäftigte unterstützen Freiwillige in ihrer Entwicklung, beispielsweise durch Lernimpulse zur Stärkung des Selbstbewusstseins und/oder der Fähigkeit, eigene Grenzen bewusst wahrzunehmen und zu setzen. Beschäftigte sensibilisieren und motivieren zu einer achtsamen, selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebensführung.
7. Beschäftigte sind sich ihrer Vorbild- und Führungsrolle in der pädagogischen Arbeit bewusst. Sie reflektieren ihr Handeln vor dem Hintergrund der bestehenden Macht-Asymmetrie selbstkritisch und im Team.
8. Beschäftigte pflegen mit Freiwilligen eine professionelle Arbeitsbeziehung mit einer auf den*die jeweilige*n Freiwillige*n zugeschnittenen individuellen Kommunikation. Den Freiwilligen werden dazu die Kommunikationswege der FWD gGmbH (offizielle Kontaktadresse, Diensthandy etc.) zur Verfügung gestellt. Bereits vor Dienstbeginn bestehende private Beziehungen zwischen Beschäftigten und Freiwilligen oder während des Freiwilligendienstes entstehende private, intime Beziehungen sind umgehend der*dem Vorgesetzten mitzuteilen.
9. Beschäftigte sprechen einander umgehend auf Situationen an, welche mit diesem Verhaltenskodex nicht im Einklang stehen. Wenn eine einvernehmliche Klärung misslingt und/oder der Schutz und die Sicherheit von Freiwilligen gefährdet sein könnten, sind zeitnah das jeweilige Team bzw. die*der Vorgesetzte einzubeziehen sowie die entsprechenden Interventionsleitlinien zu realisieren.
10. Die Beschäftigten wirken auf die Einhaltung des Jugendschutzgesetzes hin, indem sie u.a. mittels Belehrungen die Freiwilligen über ihre Rechte und Pflichten informieren. Dazu gehört u.a. das Verbot von illegalen Drogen, hochprozentigem Alkohol bzw. des Rauchens für Minderjährige.
11. In Ausübung ihrer Berufs- und Vorbildrolle trinken Beschäftigte während der Bildungsveranstaltungen grundsätzlich keinen Alkohol. Freiwilligen werden zu keiner Zeit alkoholische Getränke angeboten.

3. Information und Qualifizierung

¹ Meint alle festangestellten Mitarbeitenden sowie Co-Teamende und Praktikant*innen der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH.

² Z.B. Morgen- und Abendrunden, (Co-)Teamenden-„Sprechzeiten“, „Problem-Briefkasten“

Für Beschäftigte der Freiwilligendienste:

- Fachwissen aufgrund ihrer Ausbildung
- Sensibilisierung im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren (auch für Co-Teamende)
- Einarbeitung in den Verhaltenskodex und Verhaltenssensibilisierung für (neue) Mitarbeitende,
- Inhouse-Schulung für alle Mitarbeitenden zum Kinder- und Jugendschutzkonzept, die in Abständen von mindestens 5 Jahren wiederholt wird
- Ermöglichung weiterführender Fortbildungsangebote nach Bedarf für einzelne Mitarbeitende
- Kooperationspartner*innen (z.B. Bildungseinrichtungen/Seminarhäuser und externe Referent*innen) je nach Bedarf der Kontakte in das Konzept einweisen, Standards verdeutlichen

Für Freiwillige:

Jugendfreiwilligendienste:

- Seminarbelehrung
- Sensibilisierung auf den einführenden Bildungstagen und -seminaren
- Workshop / Seminareinheit(en) zum Thema „Grenzen, Kommunikation und Wahrung eigener Grenzen, Grenzen der anderen Seminarteilnehmenden aber auch der Klient*innen im Dienstkontext

Erwachsenenfreiwilligendienste:

- Bestandteil des „ABC“ (Rechte und Pflichten von Freiwilligen),
- Kenntnisnahme und Besprechung zu Einführungs- und Begrüßungstagen
- (Wahl-)Bildungstags-Angebote, zu einschlägigen Themen wie Kindeswohlgefährdung, Bedürfnisse, Gefühle, Kommunikation u.a.
- Ansprechperson(en) benennen, an wen können sich Freiwillige bei Grenzverletzungen wenden

4. Partizipation und Beschwerdeverfahren

Partizipation der Freiwilligen ist in den Freiwilligendiensten konzeptionell verankert. Nur wenn Freiwillige erleben, dass ihre Stimme und Wahrnehmung wichtig sind und sie diese einbringen können, werden sie im Sinne des Schutzkonzeptes Fehlverhalten ansprechen und Übergriffe melden. Die Mitarbeitenden begegnen Freiwilligen auf Augenhöhe, sie informieren, stellen Rückfragen und nehmen die Anliegen von Freiwilligen (partiell) ernst. Der Kinder- und Jugendschutz sowie das Beschwerdeverfahren werden in Einführungsseminaren bzw. Einführungs- und Begrüßungstagen thematisiert.

Beschwerden

Jede*r hat das Recht, sich zu beschweren. Dafür gibt es im Paritätischen Unternehmensverbund ein Beschwerdeverfahren. Alle in die Arbeit der FWD gGmbH involvierten Menschen (Mitarbeitende, Freiwillige, Kooperationspartner*innen usw.) werden ausdrücklich ermutigt, Unstimmigkeiten, Probleme oder Änderungsbedarfe zu benennen und damit Gehör zu finden. Wenn direkte Klärungen vor Ort zwischen den Beteiligten nicht gelingen oder Ängste bestehen, sollen Vertrauenspersonen (z.B. Referent*innen, Co-Teamende, andere Vertrauenspersonen, Vorgesetzte etc.) hinzugezogen werden. Beschwerden können auf unterschiedlichen Kanälen kommuniziert werden, am üblichsten sind E-Mails, Telefonate und Gespräche. Jede*r Mitarbeitende ist verpflichtet, Beschwerden auf und ernst zu nehmen. Beschwerden im Zusammenhang mit grenzverletzendem, übergriffigem und oder Gewaltverhalten werden ebenso durch alle Mitarbeitenden entgegengenommen und gemäß den Interventionsleitfäden bearbeitet. Für die Erfassung wurde ein Erhebungsbogen entwickelt, der Leitfragen beinhaltet und die Beschwerden dokumentiert bzw. Hinweise auf das weitere Vorgehen enthält.

5. Regelungen in Bildungsveranstaltungen

In Belehrungen, Unterlagen zu Rechten und Pflichten (ABCs) und in Einführungseinheiten werden Freiwillige für die Wahrung der eigenen Grenzen sowie der Grenzen ihres jeweiligen Gegenübers sensibilisiert. Insbesondere in den Bildungsangeboten werden folgende Dinge beachtet:

- Der Umgang miteinander ist grenzwahrend und respektvoll.
- Liebesbeziehungen unter Freiwilligen wahren das Gebot der Einvernehmlichkeit und Privatsphäre auch in Bezug auf die Gruppe.
- Die Gemeinschaftsunterkünfte und die Gruppenatmosphäre schränken die Privatsphäre ein. Es sind keine Freiräume für sexuelle Handlungen unter Freiwilligen vorgesehen, d.h. in der Regel erfolgt eine getrennte Unterbringung nach Geschlechtern bzw. vergleichbaren Kriterien im Sinne der Berücksichtigung von Diversität. Für sexuelle Handlungen wird auf die Zeit nach dem Seminar bzw. nach der Bildungsveranstaltung verwiesen.
- Aus Schutzgründen vermeiden Mitarbeitende Situationen, die missverständlich interpretiert werden können, u.a. Einzelsituationen in geschlossenen Räumen (stattdessen: Türen offen lassen), unerwartetes Betreten der Zimmer der Freiwilligen durch Einzelpersonen (stattdessen: respektvolles, geschlechterbewusstes Betreten der Zimmern möglichst mind. zu zweit), spontane Umarmungen (stattdessen: nur mit Zustimmung) usw.
- Für sexuelle Übergriffe unter Freiwilligen gibt es eine eigene Interventionsleitlinie, die bei Vorfällen Anwendung findet.

6. Interventionsleitlinien

- Interventionsleitlinie 1: Grenzüberschreitungen, Übergriffe und / oder Gewalt durch Mitarbeitende und Co-Teamende
- Interventionsleitlinie 2: Intervention bei (sexuellen) Übergriffen und Gewalt unter Freiwilligen im Seminar
- Interventionsleitlinie 3: Zeugenschaft

7. Risikoerfassung, Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen und Zusammenarbeit mit Fachberatung

Risiken u.a. im Kontext der pädagogischen Begleitung der Freiwilligen sind u.a.:

- hohes Vertrauen im Umgang der Mitarbeitenden untereinander aber auch im Umgang mit Freiwilligen
- Zugang zu persönlichen Daten (Adressen, Telefonnummern)
- Einzelbegleitungsformate
- Übernachtungsseminare
- freundlicher, informeller Umgang in Gruppen
- Verabredungen in der Freizeit

Verbindliche Regularien:

- Ansprache und Thematisieren der Risiken
- Erfassung von Beschwerden und Vorkommnissen
- Kontinuierliche Aufnahme / Erfassung neuer Risikofaktoren, die in der Praxis auftreten
- Anwendung der Interventionsleitlinien
- Zusammenarbeit mit Shukura (AWO Fachstelle) zur Aufarbeitung von Vorkommnissen

Listen von Ansprechpersonen/ Links

- Adressliste im Fachkräfteportal: z.B.:
 - [Fachkräfteportal Dresden](#)
 - [SFWS Goerlitz](#)
- Weitere Beratungsangebote: (fortlaufende Ergänzung)
 - AWO Fachstelle zur Prävention sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche ["Shukura"](#)
 - [*sowieso*](#) Frauen für Frauen e.V.
 - [Männernetzwerk Dresden](#) e.V.
 - Landesfachstelle Sachsen [Blaufuer](#)

Teil B - Freiwillige in den Einsatzstellen- Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen

1. Personal

Das Schutzkonzept erfordert von allen zugelassenen Einsatzstellen, Kinder, Jugendliche und erwachsene Freiwillige aktiv vor (sexualisierter) Gewalt zu schützen. Rechtlich ist dafür die Einsatzstelle vollumfänglich verantwortlich. Die FWD gGmbH ergänzt diesen Schutzauftrag mit Maßnahmen, die in diesem Schutzkonzept beschrieben sind.

Freiwillige, die mit Kindern und Jugendlichen oder mit Menschen mit Behinderung arbeiten, legen vor Dienstbeginn je nach Arbeitsfeld ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis in der Einsatzstelle vor (§72a SGB VIII oder §75(2) SGB XII). Für Freiwillige ist das Ausstellen des erweiterten Führungszeugnisses kostenlos. Ein für die Beantragung notwendiges Schreiben erstellt die FWD gGmbH bzw. die Einsatzstelle. Die Überprüfung erfolgt durch die Einsatzstelle.

Die Personalverantwortung für Freiwillige liegt bei der Einsatzstelle, die in Kooperation mit der FWD gGmbH die Stellenbesetzung und Begleitung der Freiwilligen vor Ort übernimmt.

Die Einrichtungen werden in ihrer Anleitung durch entsprechende Regelungen, Leitfäden und Unterlagen unterstützt. Z.B. sehen die Leitfäden zur Einarbeitung von Freiwilligen vor, Freiwillige in die Schutzkonzepte der Einrichtung einzuarbeiten. Für den Fall, dass diese nicht vorhanden sind, müssen Freiwillige mindestens ausreichend angeleitet werden, dass sie sich selbst vor (sexuellen) Übergriffen und Gewalt schützen können (siehe auch Schutzkonzept Teil A, Punkt 3) bzw. sensibel die Grenzen der Klient*innen wahren und schützen und kritischen Situationen präventiv ausweichen (Einrichtungsverantwortung!).

Das Schutzkonzept verbunden mit Standards wird offen kommuniziert (z.B. Homepage). Es gibt Einsatzstellen einen Ein- und Überblick, welche Vorkehrungen die FWD gGmbH getroffen hat. Jegliche Irritationen und Kenntnismisnahmen von Beschwerden, bei denen Schutzbedarfe von Freiwilligen bzw. Klient*innen der Einrichtung verletzt wurden bzw. werden, werden ernst genommen und je nach Sachlage einer Klärung zugeführt

2. Verhaltenskodex für Anleitende

1. Anleitende verpflichten sich, Freiwillige vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt sowie Machtmissbrauch zu schützen und eine Atmosphäre von Respekt und Achtsamkeit zu

schaffen. Die Bedürfnisse von Freiwilligen hinsichtlich individueller Grenzempfindungen sind wahrzunehmen und zu respektieren.

2. Anleitende ermutigen die Freiwilligen, sich bei Problemen an Personen ihres Vertrauens zu wenden und Unterstützungsangebote zu suchen und zu nutzen.
3. Anleitende nehmen jeden Hinweis und jede Beschwerde zu Grenzverletzungen, übergriffigem Verhalten und Gewalt stets ernst. Sie agieren parteilich und solidarisch für die von Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt betroffenen Personen und wenden sich bei Bedarf an die FWD gGmbH.
4. Anleitende unterlassen verbales und nonverbales abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehen gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
5. Anleitende schaffen Partizipationsmöglichkeiten und niedrigschwellige Gesprächsangebote für Freiwillige.
6. Anleitende unterstützen Freiwillige in ihrer Entwicklung, beispielsweise durch Lernimpulse zur Stärkung des Selbstbewusstseins und/oder der Fähigkeit, eigene Grenzen bewusst wahrzunehmen und zu setzen.
7. Anleitende sind sich ihrer Vorbild- und Führungsrolle in der pädagogischen Arbeit bewusst. Sie reflektieren ihr Handeln vor dem Hintergrund der bestehenden Macht-Asymmetrie selbstkritisch und im Team.
8. Anleitende pflegen mit Freiwilligen eine professionelle Arbeitsbeziehung. Bereits vor Dienstbeginn bestehende private Beziehungen zwischen Anleitenden und Freiwilligen oder sich während des Freiwilligendienstes ergebende private, intime Beziehungen sind zu vermeiden bzw. transparent zu machen.
9. Anleitende sprechen umgehend Situationen an, welche mit diesem Verhaltenskodex nicht im Einklang stehen. Wenn eine einvernehmliche Klärung misslingt und/oder der Schutz und die Sicherheit von Freiwilligen gefährdet sein könnte, ist zeitnah die FWD gGmbH einzubinden.

3. Information und Qualifizierung der Einsatzstellen

Für Verantwortliche und Anleitende in den Einsatzstellen:

- Information der Einsatzstellen zum Schutzkonzept und Verfahrensabläufen u.a. bei der Anerkennung als Einsatzstelle, bei Einsatzstellenkonferenzen und in Workshops
- Verpflichtung, Freiwillige über das jeweilige einsatzstellenspezifische Schutzkonzept zu unterrichten bzw. für den Schutz vor (sexuellen) Übergriffen und Gewalt zu sensibilisieren
- Einrichtungsbesuche nutzen, um Nähe und Distanz-Themen und entsprechende Prävention gegen (sexuelle) Übergriffe und Gewalt zu besprechen

Für Freiwillige:

- Einarbeitung und Sensibilisierung der Freiwilligen über alle Regelungen der Einsatzstelle im Umgang mit Klient*innen zum Schutz der Grenzen der anderen und Selbstschutz (Prävention), bzw. Unterweisung in das Schutzkonzept der Einrichtung
- Ansprechperson(en) für Beschwerden benennen, d.h. Klärung, an wen sich Freiwillige wenden sollen, wenn sie etwas beobachten, was ihnen Unbehagen verursacht

4. Beschwerdeverfahren

Freiwillige werden ausdrücklich ermutigt, Unstimmigkeiten, Probleme und Änderungsbedarfe zu benennen und damit Gehör zu finden. Wenn direkte Klärungen in der Einsatzstelle nicht gelingen oder Maßnahmen zum Schutz vor (sexuellen) Übergriffen und Gewalt erforderlich sind, unterliegt dies den gegenseitigen Informationspflichten zwischen Einsatzstelle und der FWD gGmbH. Beschwerden können auf unterschiedlichen Kanälen kommuniziert werden, am üblichsten sind E-Mails, Telefonate und (vor Ort) Gespräche. Jede*r ist verpflichtet, Beschwerden auf und ernst zu nehmen. Beschwerden

im Zusammenhang mit grenzverletzendem, übergriffigem und oder Gewaltverhalten werden nach den Interventionsleitfäden (s. Anlagen) bearbeitet.

Interventionsleitlinien

- Interventionsleitlinie 3: Zeugenschaft
- Interventionsleitlinie 4: Grenzüberschreitungen, Übergriffe und, oder Gewalt durch Mitarbeitende der Einsatzstelle
- Interventionsleitlinie 5: bei (sexuellen) Übergriffen und Gewalt von Freiwilligen in der Einsatzstelle gegenüber Klient*innen

Begleitdokumente:

- ILL 1-5
- Erfassungsbogen für Beschwerden
- Einarbeitungs-Checklisten und Dokumente für EST
- Anleiter*innenprofil
- Seminarbelehrung