# SCHUTZKONZEPT

## Freiwilligendienste im Diakonischen Werk Pfalz

Stand August 2026



Diakonie Pfalz

frei willig
Diakonie Pfalz
FSJ + BFD

# Inhalt

**1. Einleitung ..... 3**
**2. Leitbild ..... 3**
**3. Risikoanalyse ..... 4**
3.1 Grundsätzliche Risikobereiche ..... 4
3.2 Konkrete Risikokontexte ..... 4
3.2.1 Einsatzstellen ..... 4
3.2.2 Bildungsseminare (mit Übernachtung) ..... 4
3.2.3 Einzelsettings/Coachinggespräche ..... 4
3.2.4 Verwaltung ..... 5
3.2.5 Digitale Kommunikation ..... 5
**4. Potenziale und bereits bestehende Schutzfaktoren ..... 5**
4.1 Einsatzstellen ..... 5
4.2 Bildungsarbeit ..... 5
4.3 Organisation allgemein ..... 6
**5. Handlungsrichtlinien (Verhaltenskodex & Prävention) ..... 6**
5.1 Grundprinzipien ..... 6
5.2 Seminare (Präsenz) ..... 6
5.3 Online-Seminare ..... 6
5.4 Einzelsettings/Coachinggespräche ..... 7
5.5 Verwaltung ..... 7
5.6 Social Media & Kommunikation ..... 7
5.7 Personalauswahl & Personalführung ..... 7
5.8 Prävention durch Beteiligung ..... 8
**6. Kooperation mit Fachstellen ..... 8**
**7. Umgang mit Beschwerden ..... 8**
**8. Intervention und Aufarbeitung ..... 8**
8.1 Umgang mit Grenzverletzungen ..... 9
8.2 Vorgehen im Verdachtsfall und Interventionsfahrplan ..... 9
8.3 Interventionsablauf ..... 9
8.4 Interventionsteam ..... 9
8.5 Aufarbeitung ..... 10
**9. Anhänge ..... Fehler! Textmarke nicht definiert.**
9.1 Selbstverpflichtungserklärung ..... 12
9.2 Beschwerdeverfahren in den Freiwilligendiensten ..... 14

9.3 Dokumentationsbogen für Beschwerden ..... 15
9.4 Interventionsfahrplan für Junge Menschen im FWD ..... 17
9.5 Interventionsplan Freiwilligendienste ..... 18
9.6 Dokumentationsbogen für Vorfälle ..... 19
9.7 Kontaktstellen ..... 22

# 1. Einleitung

Die Einheit Freiwilligendienste der Diakonie Pfalz setzt sich aktiv für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen ein. Da sexualisierte Gewalt in allen gesellschaftlichen Bereichen vorkommen kann und durch unklare Strukturen sowie Machtmissbrauch begünstigt wird, wurde ein Schutzkonzept entwickelt. Ziel ist es, sichere Rahmenbedingungen für Freiwillige und Mitarbeitende zu schaffen, klare Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten festzulegen sowie eine Kultur der Achtsamkeit und des respektvollen Umgangs zu fördern.

Wir haben uns in den letzten 2 Jahren mit bestehenden Risiken und Potentialen unserer Arbeit intensiv auseinander gesetzt, an Schulungen teilgenommen, einen Interventionsfahrplan für junge Menschen im Freiwilligendienst gemeinsam mit der Evangelischen Jugend Pfalz erstellt und das nun vorliegende Schutzkonzept entwickelt. Ergänzend wurde eine verbindliche Selbstverpflichtungserklärung erarbeitet, die von allen internen und externen Mitarbeitenden unterschrieben werden muss (siehe Anhang).

Das Schutzkonzept umfasst alle Arbeitsbereiche und Zielgruppen der Freiwilligendienste – darunter Freiwillige, pädagogische Mitarbeitende, Honorarkräfte, Verwaltung und Leitungen. Es gilt sowohl für die Bildungsarbeit, die individuelle Begleitung als auch für die Einsatzstellen. Die Selbstverpflichtung enthält Verhaltensregeln zum Schutz vor Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch sowie eine Selbstauskunft zu einschlägigen Straftaten.

Wir stärken Handlungssicherheit und machen deutlich, dass grenzüberschreitendes Verhalten nicht toleriert wird. Betroffene sollen wissen, an wen sie sich wenden können und dass Hinweise sensibel und professionell bearbeitet werden. Gleichzeitig werden bestehende Strukturen regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um Risiken von Machtmissbrauch zu minimieren und Prävention nachhaltig zu verankern. Grundlage des Konzepts sind kirchliche und gesetzliche Regelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

# 2. Leitbild

Die Arbeit der Einheit Freiwilligendienste basiert auf einer Kultur der Achtsamkeit, Wertschätzung und des Respekts. Freiwillige sollen sich in ihrer persönlichen Entwicklung sicher begleitet fühlen und Unterstützung bei Grenzverletzungen erhalten. Professionelle Beziehungen werden mit einem angemessenen Nähe-Distanz-Verhältnis gestaltet. Unterschiede, individuelle Bedürfnisse und persönliche Grenzen werden respektiert. Grenzüberschreitungen sollen frühzeitig wahrgenommen und offen angesprochen werden. Partizipation in der Arbeit mit jungen Menschen ist für uns selbstverständlich. Wir orientieren uns an dem Leitbild der Diakonie Pfalz.

# 3. Risikoanalyse

Das Schutzkonzept basiert auf einer umfassenden Analyse möglicher Risikosituationen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Freiwilligendienste. Wir haben uns in der Analyse mit allen Kontexten unserer Aufgaben auseinandergesetzt und auf Risiken überprüft.

## 3.1 Grundsätzliche Risikobereiche

Risiken entstehen insbesondere durch:

- Hierarchien und Machtgefälle zwischen Freiwilligen, Mitarbeitenden und Leitungspersonen
- Nähe-Distanz-Dynamiken in pädagogischen Beziehungen
- Arbeit mit vulnerablen Zielgruppen (z. B. Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderung, Pflegebedürftige)
- unterschiedliche Arbeitskontexte (Einsatzstellen, Bildungsseminare, Verwaltung, digitale Kommunikation)

## 3.2 Konkrete Risikokontexte

### *3.2.1 Einsatzstellen*

- Unerfahrenheit der Freiwilligen im Berufsfeld
- Abhängigkeit von Anleitung und Hierarchien
- mögliche fehlende oder unbekannte Schutzkonzepte in Einrichtungen
- Arbeit mit Schutzbefohlenen in sensiblen Settings

### *3.2.2 Bildungsseminare (mit Übernachtung)*

- intensive Beziehungsarbeit und Vertrauensverhältnisse
- räumliche Enge, gemeinsame Unterbringung, abgeschiedene Seminarorte
- informelle Situationen außerhalb der Kontrolle
- körpernahe Übungen und Gruppenprozesse
- Hierarchien zwischen Freiwilligen, Seminarleitung und Honorarkräften
- mögliche Grenzüberschreitungen unter Teilnehmenden oder durch Mitarbeitende

### *3.2.3 Einzelsettings/Coachinggespräche*

- Mangelnde Privatsphäre und unzureichender Datenschutz in bestimmten Coachingsettings
- Gefahr einer fehlenden professionellen Distanz, insbesondere in privaten oder öffentlichen Räumen
- Bestehendes Machtgefälle zwischen Coaches und Coachees
- Schwierigkeit für Coachees, unangenehme Vorschläge oder Rahmenbedingungen abzulehnen
- Erhöhte Vulnerabilität von Coachees in krisenhaften Situationen

- Risiko von Gesprächsunterbrechungen oder Mithörsituationen in öffentlichen bzw. digitalen Settings
- Unsichere oder abgelegene Orte bei Walk-&-Talk-Formaten
- Zusätzliche Herausforderungen durch wechselnde Umweltfaktoren bei Coachinggesprächen im öffentlichen Raum
- Fehlende Transparenz oder unzureichende Dokumentation organisatorischer Rahmenbedingungen

#### *3.2.4 Verwaltung*

- potenzielle Risiken durch Büro- und Besuchersituationen
- Zugriff Dritter auf sensible Bereiche (z. B. Archiv, Einzelgespräche)

#### *3.2.5 Digitale Kommunikation*

- erleichterte Kontaktanbahnung und mögliche Grenzverletzungen
- fehlende Kontrolle in Chats, Videokonferenzen und Breakout-Rooms
- Risiko von Mitschnitten oder unbemerktem Mithören durch Dritte

# 4. Potenziale und bereits bestehende Schutzfaktoren

Unsere prozessorientierte und partizipative Arbeitsweise bietet eine gute bestehende Grundlage für einen geschützten Arbeitsrahmen. Diese spiegelt sich in folgenden Beschreibungen wieder.

## 4.1 Einsatzstellen

- verpflichtende Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses
- Sensibilisierung durch Fachberatungen bei Besuchen
- Hinweise auf bestehende Schutzkonzepte in Einrichtungen
- Handreichungen für Freiwillige zu Grenzverletzungen und Beschwerdewegen

## 4.2 Bildungsarbeit

- Partizipation und Prozessorientierung als grundlegende Arbeitsweise
- pädagogische Begleitung zur Persönlichkeitsentwicklung und Selbstwirksamkeit
- strukturierte Reflexion von Nähe-Distanz-Verhältnissen
- klare Verantwortlichkeiten im Seminarteam
- bestehende Sensibilisierung für Schutzthemen im Seminarprogramm

### 4.3 Organisation allgemein

- Schulungen für neue Mitarbeitende
- etablierte Beschwerde- und Interventionswege
- wiederkehrende Reflexion im Team
- Sensibilisierung durch Schulungen und Handreichungen
- Verpflichtung zur Vorlage eines Führungszeugnisses als Standard
- Selbstverpflichtungserklärung

## 5. Handlungsrichtlinien (Verhaltenskodex & Prävention)

### 5.1 Grundprinzipien

- klare professionelle Beziehungsgestaltung
- Schutz von Privatsphäre und Grenzen aller Beteiligten
- Transparenz, Achtsamkeit und respektvolle Kommunikation
- konsequente Reflexion von Nähe und Distanz

### 5.2 Seminare (Präsenz)

- Erreichbarkeit der Seminarleitung sicherstellen
- klare Regelungen zu Zimmern, Privatsphäre und Zutritt
- keine Übernachtung von Leitung mit Freiwilligen in einem Zimmer
- kein unkontrollierter Zugang zu Schlafräumen
- sensible und transparente Zimmervergabe
- körperliche Übungen nur freiwillig und vorher angekündigt
- alternative Aufgaben bei Nicht-Teilnahme
- Einhaltung von professioneller Distanz (keine privaten Beziehungen)
- verpflichtende Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt im Seminar
- Beschwerdewege sichtbar und zugänglich machen
- respektvolle, diskriminierungsfreie Sprache
- Reflexion von Übungen und Methoden im Team
- keine exklusiven oder persönlichen Geschenke

### 5.3 Online-Seminare

- Sensibilisierung für digitale Risiken (Chats, Breakout-Rooms, Aufnahmen)
- Datenschutzvereinbarungen und klare Kommunikationsregeln
- Hinweis auf private räumliche Situation der Teilnehmenden
- Verbot unbefugter Mitschnitte und Fremdzugriffe
- keine weiteren Personen im Hintergrund erlaubt

### 5.4 Einzelsettings/Coachinggespräche

- Coachings finden ausschließlich nach vorheriger Termin- und Ortsabsprache statt
- Coachees werden aktiv in Entscheidungen zur Gesprächsgestaltung einbezogen
- Private Räumlichkeiten der Beteiligten werden ausgeschlossen
- Datenschutz, Privatsphäre und professionelle Distanz werden in allen Settings berücksichtigt
- Gespräche finden möglichst in geschützten und nicht „hellhörigen“ Räumen statt
- Relevante Personen (z. B. Praxisanleitung, Einrichtungsleitung oder Kolleg*innen) werden je nach Setting informiert
- Termine, Orte und organisatorische Besonderheiten werden dokumentiert
- Bei Walk-&-Talk-Formaten werden belebte und sichere Orte gewählt
- Abgelegene oder einsame Wege werden vermieden
- Bei digitalen Coachings werden geschützte Rahmenbedingungen empfohlen und Datenschutzhinweise genutzt
- Coaches reflektieren kontinuierlich das bestehende Machtgefälle
- Entscheidungen und Empfehlungen werden transparent begründet
- Sicherheit, Datenschutz und organisatorischer Aufwand werden situationsangemessen gegeneinander abgewogen
- Handlungsleitend ist die Frage: „Was schützt und nützt wirklich?“

### 5.5 Verwaltung

- kontrollierter Zugang zu Gebäuden (Klingel, Anmeldung, kein freier Zutritt)
- mindestens zwei Personen im Bürobereich anwesend
- Schutz sensibler Bereiche (z. B. Archiv nur mit Begleitung)
- Transparenz bei Einzelgesprächen (Wissen einer weiteren Person erforderlich)

### 5.6 Social Media & Kommunikation

- Nutzung von Diensthandys statt Privatgeräten
- keine privaten Kontakte oder Social-Media-Verbindungen
- Nutzung sicherer Kommunikationsplattformen (z. B. Signal)
- klare Trennung von beruflich und privat

### 5.7 Personalauswahl & Personalführung

- erweitertes Führungszeugnis als Voraussetzung
- Selbstverpflichtungserklärung aller Mitarbeitenden
- Thematisierung von Nähe-Distanz im Bewerbungsverfahren
- Sensibilisierung bereits im Auswahlprozess
- regelmäßige Schulungen, Supervision und Reflexion
- verpflichtende Anwendung des Verhaltenskodex

### 5.8 Prävention durch Beteiligung

- Kummerkästen, Gruppensprecher*innen, Feedbackformate
- Evaluationen und Beteiligung an Seminarinhalten
- regelmäßige Teamreflexion und kollegiale Beratung
- Einbindung von Einsatzstellen in Schutzkonzeptarbeit
- transparente Beschwerde- und Beratungsstrukturen

## 6. Kooperation mit Fachstellen

Wir kooperieren nach Bedarf eng mit den Fachstellen des Diakonischen Werkes Pfalz. Im Anhang befinden sich weitere Kontaktstellen für kostenlose Beratungen.

## 7. Umgang mit Beschwerden

In den Freiwilligendiensten wird Partizipation ausdrücklich gefördert, damit Freiwillige ihre Wahrnehmungen und Anliegen offen einbringen können. Eine wertschätzende, auf Augenhöhe stattfindende Kommunikation soll sie ermutigen, Fehlverhalten und Grenzüberschreitungen zu melden. Auch Mitarbeitende werden aktiv dazu angehalten, Probleme, Unstimmigkeiten und Änderungsbedarfe zu benennen.

Zur Unterstützung stehen unabhängige, niedrigschwellige Ansprechpersonen der Freiwilligendienste, der Diakonie und der evangelischen Kirche zur Verfügung, die vertraulich beraten und in akuten Fällen unterstützen.

Ein strukturiertes und transparent kommuniziertes Beschwerdeverfahren regelt klare Zuständigkeiten und verbindliche Handlungsschritte im Umgang mit Beschwerden (siehe Anhang). Dadurch werden nachvollziehbare Abläufe geschaffen, die Sicherheit, Vertrauen und eine offene Fehlerkultur fördern und das Melden von Vorfällen erleichtern.

## 8. Intervention und Aufarbeitung

Die Einheit Freiwilligendienste hat verbindliche Interventionsschritte entwickelt, um bei grenzüberschreitendem Verhalten oder sexualisierter Gewalt schnell, transparent und angemessen handeln zu können (siehe Anhang). Es bestehen klare Meldewege und unterschiedliche Fallkonstellationen, z. B. Meldungen durch Freiwillige, Einsatzstellen, Dritte oder zwischen Mitarbeitenden. Für Fälle mit Freiwilligen gibt es eine eigene Broschüre, die in Seminaren eingeführt wird; alle weiteren Fälle folgen dem Interventionsplan der Evangelischen Kirche der Pfalz.

### 8.1 Umgang mit Grenzverletzungen

Es wird zwischen einfachen Grenzverletzungen, sexualisierten Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen unterschieden.

- Grenzverletzungen erfolgen meist unbeabsichtigt und können in der Regel direkt geklärt und dokumentiert werden.
- Sexualisierte Grenzverletzungen und Straftaten sind immer beabsichtigt, überschreiten bewusst Grenzen und erfordern zwingend eine Intervention sowie ggf. die Einbindung von Strafverfolgungsbehörden.

### 8.2 Vorgehen im Verdachtsfall und Interventionsfahrplan

Mitarbeitende müssen bei Hinweisen oder Offenlegungen strukturiert handeln:

1. Zuhören, ernst nehmen, keine Detailbefragung, Sicherheit herstellen.
2. Sorgfältige und geschützte Dokumentation.
3. Streng vertrauliche Weitergabe nur an notwendige Stellen, insbesondere die Leitung.
4. Bildung eines Interventionsteams durch die Leitung; ggf. Einbindung von Vorstand, Fachstellen und Meldestelle der Kirche.
5. Klare Übergabe der Verantwortung nach Einleitung der Maßnahmen.

### 8.3 Interventionsablauf

Der standardisierte Ablauf umfasst Erstgespräch, Dokumentation, Weiterleitung an Leitung, Einsetzung eines Interventionsteams und ggf. Meldung an die kirchliche Meldestelle. Bei Bedarf können arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Schritte eingeleitet werden.

### 8.4 Interventionsteam

Das Interventionsteam ist zentral für den gesamten Prozess. Es setzt sich aus Leitung, Fachkräften und ggf. externen Stellen zusammen. Es klärt Zuständigkeiten, Kommunikationswege und Maßnahmen.

Aufgaben sind insbesondere:

- Unterstützung der betroffenen Personen und Vermittlung von Fachhilfe
- Einschätzung und Einordnung des Verdachts (unbegründet, vage, begründet, erhärtet)
- Schutzmaßnahmen und ggf. Meldepflichten
- Dokumentation aller Schritte
- Entscheidungen über Einsatzstellen, Beschuldigte und Seminargruppen

Dabei gilt sowohl der Schutz der Betroffenen als auch die Fürsorgepflicht gegenüber beschuldigten Personen, einschließlich der Unschuldsvermutung.

### 8.5 Aufarbeitung

Nach einem Vorfall folgt die Aufarbeitung auf drei Ebenen:

- Individuell: Unterstützung und Verarbeitung für Betroffene nach deren Bedarf
- Institutionell: Analyse struktureller Ursachen und Weiterentwicklung des Schutzkonzepts
- Rehabilitation: Wiederherstellung der Reputation bei unbegründeten Verdachtsfällen

Ziel der Aufarbeitung ist es, aus Vorfällen zu lernen, Strukturen zu verbessern und zukünftige Risiken zu reduzieren

# 9. Anhänge

9.1 Selbstverpflichtungserklärung

9.2 Beschwerdeverfahren in den Freiwilligendiensten

9.3 Dokumentationsbogen für Beschwerden

9.4 Interventionsfahrplan für Junge Menschen im FWD

9.5 Interventionsplan Freiwilligendienste

9.6 Dokumentationsbogen für Vorfälle

9.7 Kontaktstellen

## 9.1 Selbstverpflichtungserklärung

### Selbstverpflichtung Einheit Freiwilligendienste

Die Arbeit mit Freiwilligendienstleistenden bietet Jugendlichen und Erwachsenen Räume, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Räume sein, in denen sie sich angenommen wissen und sich sicher und wohl fühlen können.

1. Ich begegne den Freiwilligendienstleistenden mit wertschätzendem und vertrauensvollem Verhalten und achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich achte ihre Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre.

2. Ich verpflichte mich, dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld zu schaffen und zu wahren, in dem alle Menschen als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden.

3. Ich beziehe Stellung gegen sexualisierte, diskriminierende und jegliche andere Form der Gewalt.

4. Ich schaffe Räume und Gelegenheiten, in denen die Teilnehmenden ihre Anliegen formulieren und sich beschweren können.

5. Ich verhalte mich selbst nicht abwertend und unterlasse jede Form von Grenzüberschreitung oder Gewalt.

6. Ich nehme die individuellen Empfindungen der Freiwilligendienst-leistenden zu Nähe und Distanz ernst und respektiere ihre persönlichen Grenzen.

7. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst und missbrauche meine Rolle nicht.

8. Mein Leitungshandeln ist nachvollziehbar, authentisch und reflektiert.

9. Ich achte bei allen Angeboten und Aktivitäten darauf, dass es zu keinen Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende, Freiwilligendienstleistende und Dritte kommt.

10. In Konfliktsituationen ziehe ich fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informiere die Verantwortlichen auf der jeweiligen Leitungsebene und folge dem aktuell gültigen Interventionsplan. Die mir anvertrauen Informationen behandle ich sensibel. Der Schutz der Freiwilligendienstleistenden steht dabei an erster Stelle.

11. Ich versichere, dass ich keine der in §72a SBG VIII Absatz 1 bezeichnete Straftat begangen habe. Weiter versichere ich, dass ich weder wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt wurde, noch dass derzeit ein gerichtliches Verfahren oder ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

12. Sollten sich bei mir Änderungen bezüglich des §72a SBG VIII Absatz 1 ergeben, verpflichte ich mich, dies unverzüglich meiner Dienststelle mitzuteilen.

Speyer, den _____

_____

Unterschrift Mitarbeitende/ Fachberatung/Honorarkräfte

## 9.2 Beschwerdeverfahren in den Freiwilligendiensten

**Ziel**

Wir möchten eine respektvolle und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Freiwilligendienst fördern. Beschwerden, Konflikte oder Verbesserungsvorschläge sollen offen angesprochen werden können. Alle Beschwerden werden vertraulich und fair behandelt.

**Wer kann sich beschweren?**

Beschwerden können von Freiwilligen, Mitarbeitenden, Einsatzstellen oder weiteren Beteiligten eingereicht werden.

**Worum kann es gehen?**

Zum Beispiel um:

- Konflikte in der Einsatzstelle
- unangemessenes Verhalten
- Diskriminierung oder Benachteiligung
- organisatorische Probleme
- fehlende Anleitung oder Unterstützung

**Ablauf des Beschwerdeverfahrens**

1. **Gespräch suchen**
   Wir empfehlen zunächst ein direktes Gespräch mit der betroffenen Person oder der zuständigen Ansprechperson.
2. **Beschwerde einreichen**
   Wenn keine Lösung gefunden wird, kann die Beschwerde persönlich, telefonisch oder schriftlich eingereicht werden.
3. **Prüfung der Beschwerde**
   Wir prüfen die Beschwerde vertraulich und sprechen bei Bedarf mit den Beteiligten.
4. **Rückmeldung und Lösung**
   Wir informieren über das Ergebnis und suchen gemeinsam nach geeigneten Lösungen.

**Schutz der Beteiligten**

Niemand darf aufgrund einer Beschwerde benachteiligt werden. Alle Anliegen werden vertraulich behandelt.

### 9.3 Dokumentationsbogen für Beschwerden

| |
|---|
| **Dokumentationsbogen für eine Beschwerde** |
| **Datum Beschwerde:**<br><br>**Beschwerdeführende Person:**<br><br>**Beschwerdeaufnehmende Person:** |
| **Betroffene Person(en)? (Kontaktdaten)** |
| **Weitere Beteiligte?(Kontaktdaten)** |
| **Anlass der Beschwerde:** |

| |
|---|
| **Handlungsschritte/ Absprachen:** |
| **Ggf nächster Termin** |

### 9.4 Interventionsfahrplan für Junge Menschen im FWD

Interventionsfahrplan für Teilnehmende im Freiwilligendienst des Diakonischen Werks Pfalz

Jugendliche_und_Kinder_schuetzen_webversion.pdf

## 9.5 Interventionsplan Freiwilligendienste

**1. Meldung eines Vorfalls**
Vorfälle können durch Freiwillige, Einsatzstellen, Mitarbeitende oder beobachtende Personen gemeldet werden – z. B. im Seminar, in der Einsatzstelle oder bei Teamkonflikten.

**2. Erste Reaktion**
Wir hören aufmerksam zu, nehmen Hinweise ernst und sorgen für Transparenz über die nächsten Schritte. Der Schutz betroffener Personen hat dabei Vorrang.

HIER WICHTIG ZU BEACHTEN:
- Ruhe bewahren!
- keine Information an die beschuldigte Person
- keine Konfrontation mit der beschuldigten Person
- keine eigenen Ermittlungen und/oder Befragungen

**3. Dokumentation**
Alle Hinweise werden zeitnah, vertraulich und nachvollziehbar dokumentiert.

**4. Interne Weitergabe**
Die Information wird an die Leitung der Freiwilligendienste weitergegeben. Dabei gilt: so wenige Personen wie möglich, so viele wie nötig. Die Leitung informiert den Träger, Ansprech- und Meldestelle des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche der Pfalz, ggf. Landesjugendamt/Jugendamt.

**5. Interventionsteam**
Bei Bedarf wird ein Interventionsteam eingesetzt. Dieses koordiniert das weitere Vorgehen und bezieht bei Bedarf Fachberatungen oder externe Stellen ein. Das Interventionsteam bleibt federführend bis Abschluss der Aufarbeitung oder Rehabilitation der beschuldigten Person.

**6. Bewertung des Verdachts**
Der Vorfall wird sorgfältig geprüft. Das Interventionsteam überprüft Plausibilität der Vorwürfe und Einschätzung der Gefahrenlage (Vager, Begründeter, unbegründeter Verdacht). Dabei gelten Vertraulichkeit, Schutz der Beteiligten und die Unschuldsvermutung.
Überprüfung von Konsequenzen und ggf. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

**7. Schutzmaßnahmen**
Je nach Situation werden geeignete Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen eingeleitet.

**8. Abschluss und Nachsorge/ Aufarbeitung**
Der Prozess wird dokumentiert und ausgewertet. Betroffene Personen erhalten bei Bedarf weitere Unterstützung. Erkenntnisse fließen in die Präventionsarbeit ein.

### 9.6 Dokumentationsbogen für Vorfälle

## Dokumentationsbogen für Vorfälle
## Im Rahmen des Schutzkonzepts gegen (sexualisierte) Gewalt

**Datum, Uhrzeit und Ort des Vorfalls:**

**Name der Kontaktperson, die den Vorfall aufnimmt:**

**Betroffene Person(en)? (Kontaktdaten)**

**Beteiligte, Zeugen (Kontaktdaten)**

**Was ist passiert?**
Hilfsfragen zur Erfassung:

- möglichst genaue Angabe: Was wurde gesehen, gehört, erzählt (Zitate), wahrgenommen?
- so wortgenau wie möglich und ohne Interpretation
- 4-Augen-Prinzip: Was haben Zeugen gesehen, gehört, wahrgenommen? Was hatten mögliche Beobachter*innen für einen Eindruck von der Situation?
- Ist dieses Verhalten in diesem Kontext üblich?
- Von wem ging die Handlung aus?

| |
|---|
| |
| **Name/n der Person/en, mit der / denen die Beobachtungen unter Beachtung der Schweigepflicht reflektiert wurden** |
| **Sind Schutz- und Sicherheitsinteressen einer Person verletzt? ->** Pflicht zu Handeln<br><br>Bei einmaliger Grenzverletzung: -> Gespräch mit Beteiligten, ggfs. Arbeitsschutz, Qualitätsstandards, Schutzkonzept verbessern<br><br>Bei übergriffigem, sexuell übergriffigem und strafrelevantem Verhalten/Grenzverletzung: Interventionsplan anwenden! |
| |
| **Was braucht die betroffene Person?** |

| |
|---|
| **Was muss ich als Mitarbeitende der Einheit Freiwilligendienste tun?** |
| **Nächste Handlungsschritte/ Absprachen:** |
| **Nächster Termin für Rücksprache/Klärung/Kommunikation:** |
| **Verlauf und Dokumentation (Lösungsschritte)** |
| **Abschluss am …  durch …** |
| **Dokumentationen/ Unterlagen:** |

## 9.7 Kontaktstellen

**Hilfe und Beratung bei internen und externen Fachstellen bundesweit und in Rheinland-Pfalz**

Die hier aufgeführten Kontaktstellen sind unabhängig und bieten kostenlose Beratungen an. Sie beraten auch anonym und unterliegen der Schweigepflicht.

Bist du von Missbrauch betroffen? Hast du sexuelle Übergriffe erlebt oder beobachtet? Oder hast du einfach ein ungutes Gefühl in manchen Situationen? Dann melde dich bei uns – lieber früher als später.

**Direkte Ansprechpersonen der evangelischen Kirche und Diakonie sind:**

**Evangelische Kirche**

Patricia Keil|+49 6232 667-153 |patricia.keil@evkirchepfalz.de

**Für die Diakonie und ihre Einrichtungen**

Kornelia Hmielorz |+49 6232 664-201 | kornelia.hmielorz@diakonie-pfalz.de

Du kannst dich per E-Mail an die Unabhängige Kommission wenden:

unabhaengige-kommission@evkirchepfalz.de

**Zentrale Anlaufstelle.help**

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

zentrale@anlaufstelle.help

Kostenlos und anonym

Telefon: 0800 5040112

Terminvereinbarung für telefonische Beratung

Mo: 14.00 – 15.30 Uhr

Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr



**Hilfeportal Missbrauch** –Beratungsstellen, Notdienste, Therapeut*innen finden unter

https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite

Das Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch ist ein bundesweites Angebot. Es unterstützt alle Menschen, Hilfe und Beratung bei sexuellen Übergriffen zu finden – vor Ort, online oder telefonisch. Hier gibt es zusätzlich die Möglichkeit, bei Sprachbarrieren ein Gespräch mit Dolmetscher*innen unterstützen zu lassen. Tel.: 0800 22 55 530

Dort finden sich auch weitere Informationen zum Thema.

**Gewalt - und jetzt?**

Von Gewalt betroffene Frauen und Männer brauchen schnelle und unbürokratische Hilfe sowie qualifizierte Beratung und Unterstützung. Hier finden sie Anlaufstellen, an die sich auch Angehörige und Freunde sowie Fachkräfte wenden können.

BMFSFJ - Hilfe und Beratung bei Gewalt

Gewalt gegen Frauen und Mädchen . Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration des Landes Rheinland-Pfalz

**Kinderschutzdienste in Rheinland-Pfalz**
Kinderschutzdienste in Rheinland-Pfalz beraten und unterstützen Kinder und Jugendliche bei allen Formen von Gewalt und deren Familien.
Kinderschutzdienste in Rheinland-Pfalz

**Nummer gegen Kummer (Das Kinder- und Jugendtelefon ist Mo-Sa von 14-20 Uhr erreichbar)** Kostenfreie Beratung für Eltern, Kinder und Jugendliche

**Rechtliche Beratung und Meldung Antidiskriminierungsstelle des Bundes:**
Beratungsangebot zu Diskriminierungsfällen und juristische Beratung. Kontaktformular:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/jetzt-kontakt aufnehmen/jetzt-kontakt-aufnehmen-node.html

**Vereine und private Initiativen:**

**Zartbitter**

Kontakt und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

www.zartbitter.de

**Wildwasser**

Hilfe für von sexuellem Missbrauch Betroffene, Angehörige und Freunde Offene Beratungsstelle in Wiesbaden und telefonische Beratung: 0611 - 80 86 19

www.wildwasser.de

**Jugendnotmail**

Mailberatung, Themenchat und Forum zu Themen wie Sexualisierte Gewalt, Angst, Suizidgedanken, etc.

www.jugendnotmail.de

**Schreib Ollie**

Lieber schreiben als reden? - Kein Problem. Für Fragen oder eine Online-Beratung gibt es:

Schreib-Ollie - Online-Beratung Sexueller Missbrauch

**Kids-Hotline**

Anonyme Beratung für Mädchen und Jungen im Internet zu Themen wie Erfahrungen mit Gewalt, Fragen zu Drogen, Sexualität, Partnerschaft

www.kids-hotline.de

**Weißer Ring**

Beratung von Betroffenen von Gewalt

Telefon: 116 006, In Wiesbaden: 0611 - 86170 und Online-Beratung:

www.weisser-ring.de