

# Gewaltschutzkonzept

## Der Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (FWD DRS)

### Inhalt

- 1.0 Zielsetzung
- 2.0 Risikoanalyse und Schlussfolgerungen
- 3.0 Das Gewaltschutzkonzept für Mitarbeitende
  - 3.1 Personalauswahl und Einarbeitung
  - 3.2 Personalentwicklung und -führung
- 4.0 Das Gewaltschutzkonzept für Honorarkräfte
  - 4.1 Feststellung der Eignung der Honorarkräfte
  - 4.2 Informations- und Reflexionsorte für Honorarkräfte
- 5.0 Partizipation und Maßnahmen zur Stärkung der Freiwilligen
- 6.0 Intervention: Vorgehen bei einem Verdacht
- 7.0 Kooperation mit Einsatzstellen
- 8.0 Nachsorge
- 9.0 Transparenz
- 10.0 Inkrafttreten und Geltungsdauer

### Anlagenverzeichnis

- Anlage 1 Ehrenkontrakt
- Anlage 2 Handlungsablauf Intervention

## 1.0 Zielsetzung

Die Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gGmbH (FWD DRS) schützt die ihr anvertrauten Freiwilligen, ihre Honorarkräfte und ihre Mitarbeitenden vor **jeglicher Form von Gewalt**<sup>1</sup>. Dies sind insbesondere Machtmissbrauch durch physisch, psychisch, sexuell, pädagogisch-geistlich, strukturell oder finanziell ausgeübte Gewalt.

Ziel des Konzeptes ist es, Mitarbeitende, Honorarkräfte, Freiwillige und Personen in den Einsatzstellen für einen achtsamen Umgang miteinander und für Gewalterfahrungen zu sensibilisieren und sie zu befähigen, Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalt einzuleiten.

## 2.0 Risikoanalyse und Schlussfolgerungen

Im Rahmen der Bildungswochen und während des Einsatzes in den Einrichtungen, in denen die Freiwilligen tätig sind, können alle beteiligten Personen sowohl Betroffene als auch Beschuldigte von Gewalt werden. Die FWD DRS stellt die Freiwilligen sowie auch ihre Mitarbeitenden und die Honorarkräfte unter Schutz und reagiert auf ihre Meldungen im Rahmen dieses Konzeptes bzw. prüft und verfolgt sorgfältig Beschwerden, die gegenüber diesen Personen erhoben werden.

Bildungsreferent\*innen sind mit den Freiwilligen im direkten schriftlichen und mündlichen Kontakt, z. B. über Kurs- und Einsatzstellenbesuche oder Auswertungsgespräche. Zur Minimierung von Gefährdungen sind die Bildungsreferent\*innen stets achtsam gegenüber potenziellen Risikosituationen.

Verwaltungskräfte der FWD DRS haben Zugriff auf sensible personenbezogene Daten und stehen in telefonischem Kontakt mit Freiwilligen.

Honorarkräfte verantworten die Umsetzung der inhaltlichen Seminareinheiten während der Bildungswochen. Sie stehen mit den Freiwilligen dadurch in engem Kontakt. Insbesondere im Jugendfreiwilligendienst begleiten die Honorarkräfte die Freiwilligen bei den Bildungsseminaren in der Regel Tag und Nacht. Dies ist während der formalen Bildungszeit der Fall, aber auch in informellen Kontakten während der Freizeit.

---

<sup>1</sup>Gesetzliche Grundlagen und Anordnungen zu dem hier vorgelegten Gewaltschutzkonzept sind derzeit: § 45 Abs.2 Nr. 4 SGB VIII, § 37a SGB IX, Art. 19 UN-KRK, § 44 Abs. 2 a und § 53 Abs. 3 AsylG sowie das Grundlagenpapier des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg und die Vorgaben der Diözese zu Intervention und Prävention. (Leitlinien des DCV und Dekret des Bischofs (Auszug aus dem Kirchlichen Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2023, Nr. 11, 16.10.2023)

---

## 3.0 Das Gewaltschutzkonzept für Mitarbeitende

### 3.1 Personalauswahl und Einarbeitung

Mit dem Ziel, persönlich und fachlich geeignete Mitarbeitende auszuwählen, werden folgende Maßnahmen der Personalauswahl und Einarbeitung ergriffen:

Im Rahmen der **Vorstellungsgespräche** werden potenzielle Mitarbeitende auf die Konzeption zum institutionellen Schutz vor Gewalt hingewiesen und befragt. Diese Fragen beinhalten Themen wie Werthaltungen, Umgang mit Nähe und Distanz, Abgrenzung von Arbeit und Freizeit. Im Vorstellungsgespräch ist es verpflichtend, Abstand von Bewerber\*innen zu nehmen, die auf Fragen ausweichend reagieren, ohne dafür eine nachvollziehbare Begründung zu geben.

In den ersten zwei Wochen nach Aufnahme der Tätigkeit bespricht die/der Dienstvorgesetzte das Gewaltschutzkonzept der FWD DRS. Alle Mitarbeitenden haben bei Aufnahme der Tätigkeit ein **erweitertes Führungszeugnis**<sup>2</sup> vorzulegen, das nicht älter als drei Monate ist. Arbeitsverträge und Vereinbarungen sind ausgeschlossen, wenn ein entsprechender Eintrag vorhanden ist. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre wieder vorgelegt werden. Mitarbeitende informieren die FWD DRS umgehend überlaufende Ermittlungsverfahren bzgl. relevanter Straftaten. Die FWD DRS verpflichtet sich durch einen **Ehrenkontrakt**<sup>3</sup> zu ihrem Auftrag und geht damit eine gegenseitige, einvernehmliche Verpflichtung mit ihren Mitarbeitenden ein. Die zuständige Leitungsperson thematisiert den Inhalt des Ehrenkontrakts vor der Unterschrift mit den Mitarbeitenden.

Der Praxisbezug wird über die zweimal im Jahr stattfindende **Schulung neuer Mitarbeitender** hergestellt. Neue Mitarbeitende sind verpflichtet, an dieser Fortbildung teilzunehmen, die Kompetenzen auf Basis dieses Konzeptes vermittelt.

Die/der zuständige Dienstvorgesetzte vergewissert sich zum **Ende der Probezeit** über die in der Einarbeitung wahrgenommene Haltung der neuen Mitarbeitenden hinsichtlich der professionellen Beziehungsgestaltung zu allen Beteiligten, wie etwa Freiwilligen und Honorarkräften.

---

<sup>2</sup> nach §30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes, auf Grundlage § 72 SGB VIII, § 124 (2) SGB IX, § 75 Abs. 2 S. 3 SGB XII bzw. § 44 AsylG

<sup>3</sup> Anlage 1: Ehrenkontrakt

### 3.2 Personalentwicklung und -führung

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die **Qualifizierung der Dienstvorgesetzten**, prüft deren persönliche Eignung und weist sie auf relevante Schulungen hin. Die Schulung und persönliche Eignung der Mitglieder des Leitungsteams beziehen sich im Speziellen auf die Fähigkeit, das Verhalten der Mitarbeitenden einschätzen zu können, präventive Maßnahmen zu kennen und eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung zu initiieren und mitzugestalten. Es sind zudem Instrumente entwickelt, um Machtbefugnisse zu kontrollieren und eine Feedbackkultur zum Leitungsverhalten zu etablieren.

Die Grundlage der Auseinandersetzung mit dem organisationsinternen Gewaltschutz-konzept ist die **Schulung aller neuen Mitarbeitenden** im Rahmen einer mindestens dreistündigen Veranstaltung. Diese wird durch eine\*n geeignete\*n externe\*n Fachreferent\*in durchgeführt. Darauf aufbauend haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Rahmen der jährlichen **Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten** einen Antrag einzureichen. Beispiele hierfür sind Deeskalationstraining, Umgang mit traumatisierten Personen, Kultursensibilität beim Thema Sexualität, AGG-Schulung (Gleichbehandlungsgesetz).

Eine obligatorische Datenschutzschulung sowie Reflexionsmöglichkeiten zu Schutzthemen in **Supervision, Coaching, kollegialer Beratung und Teamgesprächen** vervollständigen das Angebot.

Zur Sicherung der Transparenz und dauerhaften Sensibilisierung innerhalb der FWD DRS werden einmal pro Jahr im Rahmen der **Info der Geschäftsleitung** alle Fälle anonymisiert für die Mitarbeitenden präsentiert. Darüber hinaus erfolgt eine Reflexion in den Jahresteamgesprächen unter dem Blickwinkel der Gewaltprophylaxe.

## 4.0 Das Gewaltschutzkonzept für Honorarkräfte

### 4.1 Feststellung der Eignung der Honorarkräfte

Die FWD DRS sichert die Eignung der als Honorarkräfte eingesetzten pädagogischen Kräfte über eine sorgfältige Umsetzung der folgenden Maßnahmen:

In **Auftragsaushandlungsgesprächen** mit potenziellen Honorarkräften werden deren Kompetenzen anhand von Fallbeispielen besprochen. Es wird bewertet, ob sie in der Lage sind, präventiv und im Rahmen einer Intervention gemeinsam mit den Mitarbeitenden der FWD DRS das Schutzkonzept umzusetzen. Mitarbeitende der FWD DRS müssen Interessierte ablehnen, die bei Fragen zu Themen wie Werthaltungen, Nähe und Distanz oder der Abgrenzung von Arbeit und Freizeit ausweichend antworten, ohne nachvollziehbare Gründe zu nennen.

Alle Honorarkräfte müssen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit ein **erweitertes Führungszeugnis**<sup>4</sup> vorlegen, das nicht älter als drei Monate ist. Honorarverträge werden bei entsprechenden Eintragungen nicht geschlossen. Das Führungszeugnis ist alle fünf Jahre zu erneuern. Honorarkräfte informieren die FWD DRS umgehend über laufende Ermittlungsverfahren bzgl. relevanter Straftaten.

Die FWD DRS verpflichtet sich durch einen **Ehrenkontrakt**<sup>5</sup> zu ihrem Auftrag und geht damit eine gegenseitige, einvernehmliche Verpflichtung mit den Honorarkräften ein. Die/der zuständige Referent\*in thematisiert den Inhalt des Ehrenkontrakts vor der Unterschrift mit den Honorarkräften.

## 4.2 Informations- und Reflexionsorte für Honorarkräfte

Honorarkräfte erkennen die Bedeutung des Schutzkonzepts und Maßnahmen der FWD DRS zur Gewaltprävention und Intervention bei Vorfällen mit ihrer Zustimmung zum Vertrag an. Sie werden grundsätzlich vor ihrem ersten Einsatz in den Bildungswochen über das Schutzkonzept der FWD DRS sowie Meldewege und Interventionsmaßnahmen zur Gewaltprävention informiert. Alle im Weiteren genannten Maßnahmen bilden zusammen eine **mindestens dreistündige Einführung in das Gewaltschutzkonzept** der FWD DRS und dessen Umsetzung. Sie sind Voraussetzung für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Die/der kurzzuständige Bildungsreferent\*in der FWD DRS ist gehalten, das **Gewaltschutzkonzept** und die dazugehörigen Anlagen zu Beginn der Zusammenarbeit im Teamkontrakt zu thematisieren und gemeinsam eine Grundhaltung im Team zu erarbeiten. Bei der in der Mitte des Kursjahres stattfindenden **Zwischenreflexion** bespricht die/der Bildungsreferent\*in mit dem Honorarkräfte-Team Vorkommnisse und zieht ein Zwischenfazit zu Verhalten und Rückmeldungen der Freiwilligen in den Einsatzstellen. In den „**Mindestanforderungen für Honorarkräfte**“ sind mögliche Risikosituationen und Erwartungen in Bezug auf einen achtsamen Umgang von Honorarkräften beispielhaft beschrieben. Ein eigens für die Honorarkräfte der FWD DRS erstelltes **E-Learning-Tool**, eine **Handreichung für Honorarkräfte mit Empfehlungen für die Kursarbeit** sowie weitere Veranstaltungsformate für Honorarkräfte ergänzen das Angebot zur Auseinandersetzung mit dem Thema.

Honorarkräfte sind verpflichtet, im **Einführungskurs** an der Information für die Kursgruppe teilzunehmen, die die/der kurzzuständige Bildungsreferent\*in durchführt. Sie sind gehalten, eigene offene Fragen im Anschluss mit der/dem Bildungsreferent\*in/Bildungsreferenten zu klären und so ihre Haltung und Handlungsfähigkeit zu festigen.

Das regelmäßig nach jedem Bildungsseminar stattfindende **Planungs- und Auswertungsgespräch der Teamleitung mit der/dem kurzzuständigen Bildungsreferent\*in** ist ein weiterer Ort, an dem Vorkommnisse sowie Handeln und Haltung des Teams reflektiert und von dort wieder zurückgespielt werden.

<sup>4</sup> nach §30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes, auf Grundlage § 72 SGB VIII, § 124 (2) SGB IX, § 75 Abs. 2 S. 3 SGB XII bzw. § 44 AsylG

<sup>5</sup> Anlage 1 Ehrenkontrakt

**Am Ende des Freiwilligendienstes** thematisiert und überprüft der/die kurzzuständige Bildungsreferent\*in gemeinsam mit dem Honorarkräfte team die **Wirkung des Gewaltschutzkonzepts**.

Im Interventionsfall bietet die FWD DRS für Honorarkräfte die Kostenübernahme einer **Teamsupervision** an, wenn darüber hinaus Fragen und Schwierigkeiten in Bezug auf den Schutz der anvertrauten Freiwilligen auftauchen.

## 5.0 Partizipation und Maßnahmen zur Stärkung der Freiwilligen

Das Gewaltschutzkonzept soll die Freiwilligen im Dienst in den Einrichtungen sowie während der Bildungstage, die die FWD DRS organisiert, schützen. Die Freiwilligen werden in die Weiterentwicklung des Gewaltschutzes eingebunden und tragen somit zur Qualität der Hilfe bei.

Mit dem Ziel, die Sprach- und Handlungsfähigkeit der Freiwilligen zu stärken, informieren die Bildungsreferent\*innen **zu Beginn** die Freiwilligen über die Angebote sowie Melde- und Beratungsmöglichkeiten der FWD DRS und der Anlaufstelle Gewaltschutz des Caritasverbands in der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. (DiCV RS).<sup>6</sup> Sie schaffen eine Atmosphäre des Vertrauens und setzen sich mit den Freiwilligen mit den Themen Nähe und Distanz sowie grenzverletzendem Verhalten und Gewaltformen auseinander.

**Am Ende des Freiwilligendienstes** thematisiert die/der Referent\*in gemeinsam mit den Freiwilligen die Wirkung des Gewaltschutzkonzepts<sup>4</sup>. Die/Der Referent\*in berichtet den zuständigen Dienstvorgesetzten direkt über wichtige Vorkommnisse. Zusätzlich werden alle Freiwilligen anonym zu ihren Erfahrungen mit dem Gewaltschutzkonzept im Rahmen der **Freiwilligenbefragung** interviewt.

Die FWD DRS sensibilisiert Freiwillige darüber hinaus in Bezug auf angemessenes **Verhalten im digitalen Raum**. Sie stärkt deren Medienkompetenz durch ethische Richtlinien und klare Verhaltensregeln für Online-Meetings.

Die FWD DRS verweisen Betroffene auf örtliche Fachberatungsstellen und psychologische Familien- und Lebensberatungsstellen. Beschuldigte Personen werden auf mögliche Unterstützungsangebote für tatgeneigte Personen aufmerksam gemacht.

---

<sup>6</sup> Im FSJ, BFDu27 und FÖJ geschieht dies im Rahmen des Abschlusskurses. Im EFD beim Rückkehrendenseminar. Im BFD 27+ an einem geeigneten Seminartag am Dienstende.

## 6.0 Intervention: Vorgehen bei einem Verdacht

Die FWD DRS hat Interventionsprozesse etabliert, wenn übergriffige Gewalt vermutet oder verübt wird. Unser Anliegen ist, in kurzer Zeit reagieren zu können, um den Betroffenen schnell helfen zu können.

Die Koordination aktueller Fälle innerhalb der FWD DRS ist **direkte Aufgabe der Mitglieder des Leitungsteams**. Nach der Meldung eines Vorfalls wird sorgfältig geprüft, ob es sich um vorwerfbares Verhalten im Zusammenhang mit nichtlegitimierter Gewalt handelt. Im Interventionsfall informiert das zuständige Mitglied des Leitungsteams die Geschäftsführung sowie das Team der Bereichsleitungen zeitnah über den Vorfall und lässt sich ggfls. beraten durch die Anlaufstelle Gewaltschutz des DiCV RS. Im Fall eines Vorwurfs von sexuellem Missbrauch durch eine mitarbeitende Person muss zwingend die Anlaufstelle Gewaltschutz hinzugezogen werden.

Je nach Schwere des Falles informiert die Geschäftsführung direkt die/den Vorsitzende\*n im Aufsichtsrat über den Vorfall.

Es liegt im Ermessen der Mitglieder des Leitungsteams, die **Führung der Intervention an geeignete Mitarbeitende zu übertragen**. Die Verantwortung für aktuelle Fallmeldungen verbleibt jederzeit bei der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung und die Dienstvorgesetzten sind angehalten, Mitarbeitende, die eine herausfordernde Situation im Rahmen des Gewaltschutzes bewältigen, je nach deren Erfahrungshintergrund und Bedarf in angemessener Weise anzuleiten und zu unterstützen. Die **Dokumentation** erfolgt durch den\*die den Fall begleitende\*n Bildungsreferent\*in. Das begleitende Mitglied des Leitungsteams überprüft den abschließenden Bericht und speichert ihn in einem nur für Befugte zugänglichen Ordner ab.

Einen Vorfall während der Bildungswochen melden **Honorarkräfte** direkt an die kurszuständige\*n Bildungsreferenten/in. Mitarbeitende der FWD DRS tragen während der Intervention die Verantwortung und treffen die Entscheidungen, während Honorarkräfte im Kontext der Bildungswochen unterstützend tätig sind.

Für den Interventionsfall dient allen verantwortlich Beteiligten die Übersicht „**Handlungsablauf Intervention**“<sup>7</sup> als Grundlage für ein strukturiertes Vorgehen. Sie veranschaulicht die Meldewege und die notwendigen Schritte. Eine **Fachberatung** ist über die Anlaufstelle Gewaltschutz des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. (DiCV RS) gesichert.

**Mitarbeitende, die selbst von Gewalt betroffen sind**, können jederzeit Beschwerden und Fragen an ihre Dienstvorgesetzten und an die Mitarbeiter\*innenvertretung (MAV) melden. Alternativ können sie sich auch direkt an die Anlaufstelle Gewaltschutz des DiCV RS wenden. Im Falle einer Intervention erfolgt eine Beratung, ggfls. unter Einbezug der Anlaufstelle und der MAV, um notwendige Maßnahmen bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen und einer möglichen Strafanzeige einzuleiten. Im Falle interner Gewalt zwischen Mitarbeitenden, wird stets die MAV sowie die Anlaufstelle Gewaltschutz einbezogen, um ein optimales Vorgehen sicherzustellen. Alle gemeldeten Vorfälle werden sorgfältig dokumentiert.

## 7.0 Kooperation mit Einsatzstellen

Die Einsatzstellen erkennen die Bedeutung der Qualitätsstandards und der Maßnahmen der FWD DRS zur Gewaltprävention und Intervention bei Vorfällen an. Träger und Einsatzstelle stehen in einem gegenseitigen Austausch zum Thema, den die FWD DRS aktiv zur Sprache bringt.

Bei der **Anerkennung neuer Einsatzstellen** sowie bei regelmäßig stattfindenden **Qualitätsbesuchen** prüft die FWD DRS, ob ein Gewaltschutzkonzept in der Einrichtung vorliegt. Falls dies nicht der Fall ist, empfiehlt die FWD DRS, ein solches zu entwickeln.

Im Falle einer Intervention im Rahmen eines Vorfalls in der Einsatzstelle, übernehmen die dortigen Mitarbeitenden die **handlungsleitende Rolle**. Mitarbeitende des Trägers und der Einsatzstelle **informieren sich** gemäß den vertraglichen Bestimmungen **gegenseitig** und unter Beachtung des Datenschutzes über wesentliche Aspekte.

Umgekehrt tragen die Mitarbeitenden der FWD DRS während einer Bildungswoche die Verantwortung für das Vorgehen im Rahmen einer Intervention und informieren die zuständige Ansprechperson in der Einsatzstelle unter Wahrung des Datenschutzes.

Etwa **ein Jahr nach einem Vorfall** in einer Einsatzstelle wird diese besucht, um den aktuellen Stand sowie die umgesetzten Maßnahmen zu besprechen. Die/der Bildungsreferent\*in, die/der direkt mit dem Fall betraut war, initiiert diesen Termin. Die/der Interventionskoordinator\*in im Leitungsteam verantwortet die Nachsorge. Auf diese Weise wird die Achtsamkeit gegenüber jeglicher Form von Gewalt und der Schutz der Freiwilligen langfristig gewährleistet. Das Gesprächsergebnis wird dokumentiert.

## 8.0 Nachsorge

Nach einer Intervention im Rahmen dieses Schutzkonzepts bietet die/der Dienstvorgesetzte allen beteiligten Mitarbeitenden zur Aufarbeitung eine **Nachbesprechung** an. Der Blick richtet sich auf richtiges, aber auch auf Fehlverhalten, die Unterstützung einer geschädigten Person sowie eine systematische Aufarbeitung mit möglichen Konsequenzen für die Arbeitsstrukturen. Die/Der Dienstvorgesetzte bietet bei Bedarf Einzel- oder Teamgespräche an bzw. unterstützt bei der **Vermittlung an eine Beratungsstelle**.

Im Falle zu Unrecht verdächtigter Mitarbeitender unterstützt der/die Dienstvorgesetzte den Rehabilitationsprozess ebenfalls durch Information an alle Beteiligten, Gesprächsangebote und die Bereitstellung psychosozialer Hilfen.

## 9.0 Transparenz

Über den Gewaltschutz wird im **Jahresbericht** der FWD DRS informiert und Bericht erstattet.

Auf der **Homepage**, in **Druckerzeugnissen** und in **Informationsmaterialien** werden die Freiwilligen, die Einsatzstellen, die Honorarkräfte und die Mitarbeitenden auf das Schutzkonzept selbst sowie die verschiedenen Möglichkeiten der Beschwerde verwiesen.

Die Personen, die bei der FWD DRS operative Aufgaben der Präventions- und Interventionsarbeit übernehmen, sind nach außen und innen bekannt. Das Gewaltschutzkonzept und Kontaktmöglichkeiten zur Beratung in einer Krisensituation durch die Anlaufstelle Gewaltschutz des Caritasverbands in der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. (DiCV RS) sind im öffentlichen Bereich der Homepage der FWD DRS<sup>5</sup> zu finden.

Mit der Anlaufstelle Gewaltschutz des DiCV RS wird in Qualitätszirkeln, Fachaustauschorten u.a. die **Vernetzung** gepflegt.

## 10.0 Inkrafttreten und Geltungsdauer dieses Schutzkonzepts

Die FWD DRS verpflichtet sich, sich in immer wieder neuer Weise mit den Fragen des Schutzes auseinanderzusetzen und möglicherweise auftretendes Fehlverhalten als Herausforderung zu einer veränderten Praxis zu begreifen.

Das Gewaltschutzkonzept wird **spätestens alle fünf Jahre** von einer Arbeitsgruppe **überprüft und weiterentwickelt**. Die FWD DRS ist dafür verantwortlich, es bei Aktualisierungen auch vorzeitig zu thematisieren und Fachreferent\*innen zur **Schulung der Mitarbeitenden**, insbesondere der Bildungsreferent\*innen, einzusetzen. **Die Mitarbeiter\*innenvertretung (MAV) der FWD DRS** wird jeweils entsprechend informiert, wenn Veränderungen den Schutz für Mitarbeitende in der Organisation betreffen.

In regelmäßigen Abständen wird dieses Konzept darüber hinaus **externer Qualitätsprüfungen** durch unsere Zentralstellen unterzogen.

Inkrafttreten der Erstfassung: 01.06.2018

Letzte Aktualisierung: 01.05.2025

durch Sabine Horstmann-Schuhl (Bereichsleitung), Christine Scholder (Bildungsreferentin), Britta Kläsener (Qualitätsbeauftragte)

Nächste Überprüfung: 30.04.2030

---

<sup>5</sup> <https://freiwilligendienste-rs.de/schutzkonzept>