



Konzept zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt

**Freiwilligendienste in der
Diözese Rottenburg-Stuttgart
gemeinnützige GmbH
(Freiwilligendienste DRS)**

Aktualisiert von Sabine Horstmann-Schuhl und Sarah Ramm
Präventionsbeauftragte: Sarah Ramm

Erstellt am: 01.12.2017
In Kraft getreten am: 01.06.2018
Aktualisiert: 01.09.2022
Zur Überprüfung: 31.08.2027

Inhaltsverzeichnis

Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gemeinnützige GmbH (Freiwilligendienste DRS)	1
0 Vorwort	4
1 Personelle Maßnahmen	5
1.1 Personalauswahl und Einarbeitung	5
1.2 Ehrenkontrakt	6
1.3 Erweitertes Führungszeugnis	6
1.4 Probezeitgespräch	7
2 Strukturelle Maßnahmen	8
2.1 Beauftragte zur Umsetzung des Schutzkonzepts	8
2.2 Risikoanalyse	9
2.2.1 Arbeitsplatzanalyse	9
2.2.2 Verhaltensanalyse	9
2.3 Reflexionsorte für Leitung und alle Mitarbeitenden	9
2.4 Reflexionsorte für Honorarkräfte	10
2.4.1 Reflexionsorte für Honorarkräfte im Jugendfreiwilligendienst	10
2.4.2 Reflexionsorte für Coaches im Erwachsenenfreiwilligendienst	10
2.5 Fort- und Weiterbildung	10
2.6 Informationsmaterialien	12
3 Situative Maßnahmen	12
3.1 Meldewege	12
3.2 Beratungsangebote für Betroffene	12
3.3 Vorgehen bei Verdacht	12
3.3.1 Datenschutz	13
3.4 Öffentlichkeitsarbeit	13

Anlagenverzeichnis

Anlage 1 Mindestanforderungen und Kompetenzkatalog für Honorarkräfte

Anlage 2 Ehrenkontrakt

Anlage 3 Handlungsablauf Intervention

Anlage 4 Checkliste Intervention

Anlage 5 Datenschutzblatt

0 Vorwort

Die Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gGmbH (FWD DRS gGmbH) schützt alle ihr anvertrauten Freiwilligen vor Grenzübergriffen, Gewalt und sexuellem Missbrauch. Sie verpflichtet zu diesem Schutz alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, alle Honorarkräfte und Coaches, die mit Freiwilligen zu tun haben. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, jede Honorarkraft und jeder Coach ist für den Schutz dieser Menschen mitverantwortlich.

Dazu verpflichtet sich die Freiwilligendienste DRS gGmbH auf Grundlage der Artikel 1 und 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, ergänzt um die Präventionsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart und das Bischöfliche Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (beide vom 10.11.2015 und KABL 4.11.2019, Nr.12). Grundlage dafür sind die gesetzlichen Vorgaben: § 72 SGB VIII, § 124 (2) SGB IX, § 75 Abs. 2 S. 3 SGB XII bzw. § 44 AsylG. Darüber hinaus gelten die vorliegenden Regelungen des am 01.01.2012 in Kraft getretenen Bundeskinderschutzgesetzes (BKSchG). Die Freiwilligendienste DRS gGmbH schließt sich hierfür den Leitlinien des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. zum Schutz vor sexuellem Missbrauch (veröffentlicht im KABL Nr. 3 vom 15.02.2016) an.

1 Personelle Maßnahmen

1.1 Personalauswahl und Einarbeitung

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

- Im Rahmen der Vorstellungsgespräche werden potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches auf die Konzeption zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt hingewiesen und befragt. Diese Fragen beinhalten Themen wie Werthaltungen, Umgang mit Nähe und Distanz, Abgrenzung von Arbeit und Freizeit.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiwilligendienste DRS gGmbH sind in Vorstellungsgesprächen verpflichtet, von Bewerberinnen und Bewerbern Abstand zu nehmen, die ausweichend auf die Fragen reagieren, ohne dies nachvollziehbar zu begründen.
- Während der Einarbeitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt die/der Dienstvorgesetzte das Konzept zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt vor. Gemeinsam erarbeiten sie wichtige Punkte. Der Praxisbezug wird über die zweimal im Jahr stattfindende Schulung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Präventionsbeauftragte hergestellt. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, diese Fortbildung nachzuweisen, die Kompetenzen auf Basis dieses Konzeptes zu institutionellem Schutz vor sexualisierter Gewalt vermittelt.
- In Auftragsaushandlungen mit Honorarkräften und Coaches werden Kompetenzen abgefragt, anhand von Fallbeispielen besprochen und schriftlich festgehalten. Dies bildet die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Alle Honorarkräfte erhalten ein Angebot für eine Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt, die durch geschulte Mitarbeiter*innen durchgeführt werden. Die Teilnahme wird überprüft und schriftlich festgehalten. Ebenso steht allen Honorarkräften ein E-Learning Tool für sexualisierte Gewalt zur Verfügung.

Des Weiteren können Honorarkräfte und Coaches, die die Kompetenzen nicht nachweisen können, sich bei der Freiwilligendienste DRS über geeignete Fort- und Weiterbildungen informieren.

1.2 Ehrenkontrakt

Die Freiwilligendienste DRS begleitet Freiwillige. Dazu setzt sie geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches ein. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches sind gut ausgebildet. Sie arbeiten gern mit Menschen. Sie achten und leben die christlichen Werte. Um dies gewissenhaft umsetzen zu können, werden die genannten Personenkreise mittels eines Ehrenkontraktes zu ihrem Auftrag verpflichtet. Die Geschäftsführung thematisiert den Inhalt des Ehrenkontrakts vor der Unterschrift mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Honorarkräften und Coaches. Die Geschäftsführung kann diese Informations- und Zeichnungspflicht delegieren und sich durch namentlich benannte Personen vertreten lassen. Jede Partei erhält ein Exemplar des Ehrenkontrakts. Das Delegieren der Aufgaben richtet sich nach der Entscheidungsmatrix der Freiwilligendienste DRS unter O:\Freiwilligendienste_gmbH\11_Sonstiges\11-02_Wissenswertes\Organisationshandbuch. Der Ehrenkontrakt ist angefügt unter Anlage 2.

1.3 Erweitertes Führungszeugnis

Ergänzend haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Honorarkräfte im Jugendfreiwilligendienst vor Aufnahme der Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis 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 vorzulegen.

Arbeitsverträge und Vereinbarungen sind ausgeschlossen, wenn eine entsprechende Eintragung vorhanden ist (vgl. Bischöfliches Gesetz zur Vorlage von Erweiterten Führungszeugnissen 2015). Das erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre wieder vorgelegt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Honorarkräfte verpflichten sich, die Freiwilligendienste DRS umgehend in Kenntnis zu setzen, sobald ein etwaiges Ermittlungsverfahren wegen des Verdachtes der Begehung einer oder mehrerer der genannten Straftaten eingeleitet wurde. Wurden Ermittlungen in der Vergangenheit gemäß § 170 Abs. 2 StPO mangels genügenden Anlasses zur Erhebung einer öffentlichen Klage eingestellt oder hat das Gericht gemäß § 174 Abs. 1 StPO den Antrag auf Erhebung der öffentlichen Klage mangels genügenden Anlasses verworfen, braucht über diese Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden. Entsprechendes gilt bei einem Freispruch durch das Strafgericht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt die Sachbearbeitung Personal ein Anforderungsschreiben für die Einreichung eines erweiterten Führungszeugnisses. Das erweiterte Führungszeugnis ist umgehend innerhalb eines Dienstgespräches der/m jeweiligen Dienstvorgesetzte*n vorzulegen. Die Dienstvorgesetzten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in diesem Zuge auf die Thematiken der Prävention von sexuellem Missbrauch eingehen, um dieses Thema immer wieder präsent zu halten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten das erweiterte Führungszeugnis nach dem Gespräch wieder ausgehändigt. Die/Der jeweilige Dienstvorgesetzte ist verpflichtet, eine Aktennotiz für die Personalakte anzulegen.

In Fällen, in denen eine Eintragung der genannten Straftaten vorliegt, ist die/der jeweilige Dienstvorgesetzte verpflichtet, dies nach der Klärung des Sachverhaltes mit der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. der Geschäftsführung anzuzeigen.

Honorarkräfte

Die Honorarkräfte erhalten nach Zusage zur Zusammenarbeit ein Anforderungsschreiben durch die zuständige Verwaltungskraft der Freiwilligendienste DRS. Das erweiterte Führungszeugnis ist umgehend dieser Verwaltungskraft vorzulegen. In Fällen, in denen dies aufgrund kurzfristiger Zusammenarbeit nicht möglich ist, ist zumindest der Antrag auf die Erstellung des erweiterten Führungszeugnisses einzureichen. Dies ersetzt nicht die Verpflichtung das erweiterte Führungszeugnis umgehend nach Zugang der Freiwilligendienste DRS vorzulegen.

Die zuständige Verwaltungskraft ist verpflichtet, den Inhalt der erweiterten Führungszeugnisse unter Verschluss zu halten und unterliegt der Verschwiegenheit. Im Falle einer Eintragung erlischt diese Verschwiegenheit gegenüber der Geschäftsführung und die Verwaltungskraft ist verpflichtet, dies anzuzeigen. Die Geschäftsführung ist verpflichtet, diese Eintragungen mit der Stabsstelle *Schutz vor sexuellem Missbrauch* des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. zu prüfen und im Einzelfall zu entscheiden.

1.4 Probezeitgespräch

Die/der zuständige Dienstvorgesetzte*r vergewissert sich zum Ende der Probezeit über die in der Einarbeitung wahrgenommene Haltung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich professioneller Nähe/Distanz zu den Freiwilligen.

2 Strukturelle Maßnahmen

2.1 Beauftragte zur Umsetzung des Schutzkonzepts

Die Freiwilligendienste DRS ernannt eine*n Präventionsbeauftragte*n zur Unterstützung der operativen Umsetzung des Schutzkonzepts. Nachdem die/der Dienstvorgesetzte auf das institutionelle Schutzkonzept hingewiesen und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Ehrenerklärung ausgehändigt hat, stellt die/der Präventionsbeauftragte das Konzept zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt vor und erarbeitet wichtige Punkte gemeinsam mit den Mitarbeitenden. Der Praxisbezug ist über Fallbeispiele hergestellt. Der/die Präventionsbeauftragte berichtet der/dem direkten Dienstvorgesetzten über wichtige Vorkommnisse aus den Schulungen.

Die/der Präventionsbeauftragte bearbeitet keine aktuellen Fälle innerhalb der Freiwilligendienste DRS. Dies ist direkte Aufgabe der Dienstvorgesetzten. Es liegt im Ermessen der Geschäftsführung der Freiwilligendienste DRS, die Führung der Intervention an geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übertragen. Die Verantwortung für aktuelle Fallmeldungen verbleibt jederzeit bei der Geschäftsführung.

Darüber hinaus wird die Geschäftsführung der Freiwilligendienste DRS durch die/den Präventionsbeauftragte*n darin unterstützt, die Thematik im Geschäftsbericht aufzuarbeiten sowie das Schutzkonzept alle fünf Jahre zu überprüfen bzw. weiterzuentwickeln.

2.2 Risikoanalyse

2.2.1 Arbeitsplatzanalyse

Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiwilligendienste DRS in Kontakt mit Schutzbefohlenen stehen. Bei pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht ein direkter schriftlicher und mündlicher Kontakt, z. B. über Kurs- und Einsatzstellenbesuche, Auswertungsgespräche. Da Verwaltungskräfte Zugriff auf sensible personenbezogene Daten haben, sind auch sie gemäß des Schutzkonzeptes zu behandeln.

Die Honorarkräfte und Coaches stehen mit den Freiwilligen in engem Kontakt. Insbesondere im Jugendfreiwilligendienst begleiten die Honorarkräfte bei den Bildungsseminaren, Tag und Nacht die Schutzbefohlenen. Dies ist während der formalen Bildungszeit der Fall, aber auch in informellen Kontakten während der Freizeit sowie in Einzelgesprächen zur Beratung der Freiwilligen. Die FWD DRS sorgen zudem für eine Einhaltung der hier genannten Vorgaben bei digital durchgeführten Bildungsseminaren. In Anlage 1 dieses Gesamtkonzeptes sind mögliche Risikosituationen und Erwartungen in Bezug auf einen achtsamen Umgang von Honorarkräften und Coaches beispielhaft beschrieben.

2.2.2 Verhaltensanalyse

Die Arbeit der Freiwilligendienste DRS orientiert sich grundsätzlich daran, das eigene Verhalten und Vorgehen immer wieder zu reflektieren. Zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist es unabdingbar, sich bewusst zu werden, welche risikobehafteten Situationen im Arbeitsalltag auftreten können. Weiterhin sind regelmäßig Orte nötig, in denen Leitungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen reflektieren können.

2.3 Reflexionsorte für Leitung und alle Mitarbeitenden

Im Interventionsfall informiert die zuständige Bereichsleitung die Geschäftsführung sowie das Team der Bereichsleitungen zeitnah über den Vorfall und lässt sich ggfls. beraten. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit werden einmal pro Jahr alle Fälle anonymisiert für alle Mitarbeitenden präsentiert. Die Geschäftsführung ist für die Dokumentation und Präsentation der Fälle verantwortlich. Darüber hinaus erfolgt eine Reflexion in den Jahresgesprächen und wird dokumentiert.

2.4 Reflexionsorte für Honorarkräfte

2.4.1 Reflexionsorte für Honorarkräfte im Jugendfreiwilligendienst

In den Info-Veranstaltungen für neue Honorarkräfte bietet die Freiwilligendienste DRS die Möglichkeit, in Fallbeispielen Handlungsalternativen im pädagogischen Kontext zu erproben und sich darüber auszutauschen.

Weiterer Reflexionsort sind die Planungs- und Auswertungsgespräche im Honorarkräfte-Team. Die federführende Honorarkraft ist gehalten, das Schutzkonzept bereits zu Beginn der Zusammenarbeit im Teamkontrakt zu thematisieren und gemeinsam eine Grundhaltung im Team zu erarbeiten. 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.

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

2.4.2 Reflexionsorte für Coaches im Erwachsenenfreiwilligendienst

Coaches nutzen als Reflexionsorte den jährlich stattfindenden Coachingtag sowie die ein bis zweimal im Jahr stattfindenden Auswertungsgespräche mit der/dem begleitenden Referent*in.

2.5 Fort- und Weiterbildung

Dienstvorgesetzte und Geschäftsführung

Die Geschäftsführung ist für die Qualifizierung der jeweiligen Dienstvorgesetzten verantwortlich und ist verpflichtet, diese auf persönliche Eignung zu prüfen und gegebenenfalls auf einschlägige Schulungsangebote aufmerksam zu machen. Des Weiteren sind die jeweiligen Dienstvorgesetzten verpflichtet, selbst an passenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die persönliche Eignung bezieht sich im Speziellen auf die Fähigkeit, präventive Maßnahmen zu kennen und eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung zu initiieren und mitzugestalten. Die Geschäftsführung und die Dienstvorgesetzten sind Vorbilder und sind angehalten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuleiten und zu unterstützen.

Mitarbeitende Personen der FWD DRS

Die mitarbeitende Personen werden im Einführungsprogramm durch die/den Präventionsbeauftragte*n geschult. Zusätzlich haben alle mitarbeitende Personen die Möglichkeit, sich im Rahmen der jährlichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein Angebot auszusuchen und dies bei der/dem jeweiligen Dienstvorgesetzten einzureichen. Weiter ist die Freiwilligendienste DRS verantwortlich, regelmäßig das Konzept zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt zu thematisieren und entsprechende Fachreferent*innen zur Schulung der mitarbeitenden Personen einzusetzen. Leitung und Mitarbeitende führen jährlich eine gemeinsame Verhaltensanalyse durch und dokumentieren sie.

Honorarkräfte und Coaches

Honorarkräfte und Coaches werden auf geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote hingewiesen. Die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiwilligendienste DRS sensibilisieren die Honorarkräfte zum institutionellen Schutzkonzept in Workshops z. B. bei Veranstaltungen und in Auswertungsgesprächen.

Maßnahmen zur Stärkung der Freiwilligen

Das institutionelle Schutzkonzept soll die Freiwilligen bei Bildungstagen, die die Freiwilligendienste DRS organisiert, schützen. Ziel ist es, die Sprach- und Handlungsfähigkeit der Freiwilligen zu stärken. Hierzu informieren die Freiwilligendienste DRS die Freiwilligen bei den Bildungsseminaren über ihre Angebote sowie Melde- und Beratungsmöglichkeiten der Freiwilligendienste DRS und der Interventionsstelle des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart Schutz vor sexuellem Missbrauch e.V.. Am Ende des Freiwilligendienstes thematisiert und überprüft der/die kurzzuständige Referent*in gemeinsam mit den Freiwilligen die Wirkung des institutionellen Schutzkonzepts. Der/die Referent*in berichtet der pädagogischen Leitung direkt über wichtige Vorkommnisse.

Einsatzstellen

Die Einsatzstellen werden als Teil der Qualitätsbesuchen auf mögliche Risikosituationen untersucht und auf diese hingewiesen. Die Freiwilligendienste DRS kommt somit dem ihr auferlegten Schutz der Freiwilligen nach und sensibilisiert die Einsatzstellen.

2.6 Informationsmaterialien

Neben diesem Gesamtkonzept gibt es folgende Informationsmaterialien:

- Visitenkarten mit Angabe der Hotline der Caritas Interventionsstelle für Missbrauchsfälle
 - Plakate
 - Handreichung für Honorarkräfte mit einem Methodenbaukasten für die Kursarbeit
- Darüber hinaus macht die Freiwilligendienste DRS auf ihrer Website auf geeignete Art und Weise auf das Schutzkonzept und seine Inhalte aufmerksam.

3 Situative Maßnahmen

3.1 Meldewege

Die Anlage 3 „Handlungsablauf Intervention“ veranschaulicht die Meldewege. Eine Fachberatung ist über die der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. gesichert. Die dort eingesetzten Interventionsbeauftragten gehören der Caritaskommission „Sexueller Missbrauch“ an und werden auf Vorschlag des Caritasrates vom Bischof ernannt. Die Interventionsbeauftragten geben eine Erstbewertung der angezeigten Fälle in Hinblick auf Plausibilität ab und beraten die Geschäftsführung über das weitere Vorgehen.

Das Thema Institutioneller Schutz vor sexualisierter Gewalt und Kontaktmöglichkeiten zur Beratung in einer Krisensituation sind auf der Homepage verankert und leicht zu finden.

3.2 Beratungsangebote für Betroffene

Die Freiwilligendienste DRS verweisen Betroffene auf örtliche Fachberatungsstellen und psychologische Familien- und Lebensberatungsstellen.

3.3 Vorgehen bei Verdacht

Das Personal ist bei der Aufarbeitung eines Vorfalls durch die/den Dienstvorgesetzte*n zu begleiten. Die „Checkliste Intervention“ (siehe Anlage 4) beschreibt wichtige Aufgaben, der Interventionsbeauftragten, der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. bzw. Leitung der Freiwilligendienste DRS.

3.3.1 Datenschutz

In Gesprächen mit Betroffenen und Beschuldigten sowie in der Kommunikation mit den Einsatzstellen werden von Seiten der FWD DRS die Datenschutz-Vorgaben der DSGVO eingehalten, um vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten besonders zu schützen.

3.4 Öffentlichkeitsarbeit

Zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit ist die Stabsstelle Marketing und Kommunikation der Freiwilligendienste DRS in Abstimmung mit der Geschäftsführung.

3.5 Vorgehen nach Klärung einer Verdachtssituation

Als Nachsorge nach einer Verdachtssituation bietet der/die Dienstvorgesetzte allen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Nachbesprechung als Reflexionsmöglichkeit an. Sie/er bietet bei Bedarf Einzel- oder Teamgespräche bzw. unterstützt bei der Vermittlung an eine Beratungsstelle.

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

Im Rahmen der Nachsorge werden die Einsatzstellen ca. ein Jahr nach einem Interventionsfall besucht. Dabei wird über den aktuellen Stand sowie die umgesetzten Maßnahmen nach dem Vorfall gesprochen. Die Achtsamkeit in der Einsatzstelle gegenüber sexualisierter Gewalt und damit der Schutz der Freiwilligen wird so langfristig gewährleistet.

Die Einsatzstelle erhält bei Bedarf von der FWD DRS Informationen bezüglich Anlaufstellen für Schulungen sowie zur Erstellung eines eigenen Schutz- bzw. Präventionskonzepts.