

Schutzkonzept vor (sexualisierter) Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch

sfd Sozialer Friedensdienst Bremen e.V.

Stand: 2. April 2026

Institutionelles Schutzkonzept vor (sexualisierter)
Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch
sfd Bremen e.V.

Kontaktadresse:

sfd Sozialer Friedensdienst Bremen e.V.

Dammweg 18-20

28211 Bremen

www.sfd-bremen.de

Mail: info@sfd-bremen.de

Telefon: 0421-16 86 70 - 0

Vertretungsberechtigte Personen: Nadine Portillo und Lena Blum

Inhaltsverzeichnis

1) Leitbild und Selbstverständnis	
Das sind wir und das wollen wir	4
2) Potenzial- und Risikoanalyse	
Wir betrachten unsere Stärken und Schwächen	6
3) Personalauswahl und Personalentwicklung	
So stellen wir die Eignung der haupt- & ehrenamtlichen Mitarbeitenden sicher	12
4) Sensibilisierung und Fortbildung	
So sorgen wir für die Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeitenden über den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch	14
5) Verhaltenskodex und Verhaltensregeln	
Diese Grundregeln gelten für unseren Umgang miteinander	15
6) Beschwerdeverfahren	
Fragen und Kritik sind erwünscht	15
7) Handlungsplan	
Das tun wir, wenn eine Vermutung oder ein Verdacht geäußert wird	16
8) Aufarbeitung	
So arbeiten wir sexualisierte Gewalt auf	19
9) Partizipation und Qualitätsmanagement	
So sorgen wir dafür, dass unsere Präventionsmaßnahmen in unserem Verein nachhaltig verankert werden	20
10) Schutzkonzept in der Kooperation	
Wir schauen über den Tellerrand und sind vernetzt	20
11) Umsetzung und Öffentlichkeitsarbeit	
So machen wir unser Schutzkonzept öffentlich bekannt	21
12) Beschluss	
Wir stehen hinter dem Schutzkonzept und verantworten die Umsetzung	21
13) Anlagen	22

1) Leitbild und Selbstverständnis

Das sind wir und das wollen wir

Der Soziale Friedensdienst Bremen (sfd) ist getragen von der Vision, dass alle Menschen in Bremen im Großen wie im Kleinen ihre Stadt selbst gestalten können. Sie finden Bedingungen vor, die es ihnen ermöglichen, sich aktiv ins Gemeinwesen einzubringen: helfend, unterstützend, innovativ, kritisierend, protestierend. Wir treten ein für eine offene Zivilgesellschaft, in der gegenseitige Achtung und Solidarität akzeptierte Werte sind. Die Vielfalt von Lebens- und Denkweisen erkennen wir als Chance und als Ressource für die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft. Engagement bedeutet für uns, in Verantwortung gehen. Es wirkt sinnstiftend und fördert Fähigkeiten wie Vertrauen in sich selbst und andere, Selbstorganisation und -wirksamkeit, die für den Zusammenhalt unseres demokratischen Gemeinwesens von zentraler Bedeutung sind. Unser Bestreben ist es, Menschen dabei zu unterstützen, dass ihr Engagement bereichernd für sie selbst ist und sie verändernd auf die Gesellschaft einwirken. Antworten auf drängende Fragen unserer Gegenwart zu finden, bedeutet, in die Auseinandersetzung mit engagierten Menschen aus allen Lebenswelten und sozialen Milieus zu gehen.

Der sfd versteht sich als Fürsprecher freiwilligen Engagements und will, dass dieses Engagement, sein gesellschaftlicher Wert und seine Innovationskraft anerkannt werden. Wir tragen dazu bei, dass die Belange der Engagierten in Politik und Öffentlichkeit Gehör finden. Als politischer Akteur mischt sich der sfd in die öffentliche Debatte ein und verteidigt die Unabhängigkeit bürgerschaftlichen Engagements, etwa gegen Instrumentalisierung und staatliche Vereinnahmung. Erst durch ihre Unabhängigkeit können Freiwillige auf Missstände in der Gesellschaft hinweisen und damit die Wächterfunktion bürgerschaftlichen Engagements erhalten.

Eine Voraussetzung für die Umsetzung dieser Vision und Ziele ist es, dass sich alle Beteiligten sicher fühlen, egal ob Mitarbeitende, Freiwillige, Teilnehmende oder auch Kooperationspartner*innen. Alle haben das Recht auf den Schutz ihrer Würde und ihrer Gesundheit. Wir begreifen es als unsere Pflicht, den Schutz vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt und einen würdevollen Umgang aller Beteiligten sicherzustellen. Gewalt in jeglicher Form, insbesondere sexualisierte Gewalt, ist damit in keiner Weise vereinbar. Wir verurteilen jede Art von Gewalt aufs Schärfste.

Dabei liegt es in der Verantwortung aller haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeitenden, hinzuschauen und alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um Gewalt in jeglicher Form zu verhindern.

Gemeinsam wollen wir eine Kultur des achtsamen Miteinanders und der Verantwortung schaffen und besonders Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor Grenzübergreifen und Machtmissbrauch schützen. Daneben schauen wir aber auch auf Abhängigkeitsverhältnisse und asymmetrische Machtstrukturen unter Erwachsenen.

Zur Umsetzung dieses Schutzkonzeptes werden entsprechende Strukturen, Ansprechpartner*innen sowie Maßnahmen für den Umgang mit Grenzüberschreitungen und Gewalt implementiert.

An der Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes waren die folgenden Personen beteiligt* Claudia Fantz (Projektleiterin, Abteilung Freiwilligen-Agentur), Torben Dittmer (Pädagoge, Abteilung Freiwilligendienste) sowie Lena Blum (sfd Geschäftsführung). Das Schutzkonzept

wurde in verschiedenen Workshops und sfd meetings im Zusammenspiel mit den Mitarbeitenden diskutiert und wurde am 9. April 2026 vom Aufsichtsrat des sfd verabschiedet.

Definitionen

Bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes haben wir uns an folgenden Definitionen orientiert, die aus unserer Sicht den aktuellen Diskurs zu den Themen widerspiegeln, jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Endgültigkeit erheben.

Diskriminierung meint die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nennt hierfür Geschlecht oder Geschlechtsidentität, sexuelle Identität, ethnische Zugehörigkeit und rassistische Zuschreibung, Religionszugehörigkeit und Weltanschauung, Lebensalter, Behinderung oder chronische Erkrankung. Diskriminierung verletzt das Recht auf Gleichbehandlung und die Anerkennung der gleichen Würde aller Menschen.

Machtmissbrauch liegt vor, wenn eine Person ihre Stellung, Autorität oder ihr Vertrauensverhältnis nutzt, um andere zu kontrollieren, zu benachteiligen oder persönliche Vorteile zu erlangen. Er äußert sich beispielsweise in unfairem Verhalten, Einschüchterung, Manipulation, der Ausnutzung von Abhängigkeiten oder dem Überschreiten persönlicher Grenzen.

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen mit sexuellem Bezug, die ohne Zustimmung oder ohne Einwilligungsfähigkeit einer betroffenen Person stattfinden. Sie umfasst sowohl körperliche als auch nicht-körperliche Formen und dient weniger der Befriedigung sexueller Bedürfnisse als vielmehr der Ausübung und Demonstration von Macht. Häufig geht es dabei um das Überschreiten von Grenzen und die Verletzung der Intimsphäre, oft verbunden mit der Ausnutzung bestehender Machtgefälle. Zur Durchsetzung können sowohl Belohnungen als auch Drohungen oder Gewalt eingesetzt werden, um Kontrolle auszuüben und Betroffene zu erniedrigen. Um sexualisierte Gewalt einzuordnen, kann in folgende Bereiche unterschieden werden*

Eine **Grenzverletzung** umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten. Beispiele sind eine (nicht gewollte) Umarmung, eine (nicht gewollte) Berührung oder eine (verletzende) Bemerkung. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom subjektiven Erleben des betroffenen Menschen abhängig.

Grenzverletzungen können auf fachliche Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder einen Mangel an konkreten Regeln und Strukturen zurückgeführt werden.

Sie werden jedoch in einzelnen Fällen auch zur strategische Verschiebung von Grenzen zur Vorbereitung eines Übergriffes missbraucht.

Sexuelle Übergriffe passieren mit Absicht und umfassen unerwünschte, sexuell bestimmte Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte Berührungen und Bemerkungen, sowie unerwünschtes Zeigen pornographischer Darstellungen.

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.

Zu den **strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt** gehören im Strafgesetzbuch u.a. sexuelle Handlungen mit Schutzbefohlenen, sexuelle Belästigung durch Berührungen oder Bedrängen, versuchte oder vollendete Vergewaltigung, Aufnahme, Konsum oder Verbreitung von Missbrauchsdarstellungen. An Kindern unter 14 Jahren ist entsprechend § 176 StGB jede sexuelle Handlung strafbar. Sie können aus alters- und entwicklungsbedingten Gründen sexuellen Handlungen nicht zustimmen. 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. Gemäß §13 StGB liegt ein Begehen durch Unterlassen vor, wenn ein fachlich notwendiges Handeln zur Gewährleistung der Sicherheit der anvertrauten Person nicht erfolgt.

2) Potenzial- und Risikoanalyse

Wir betrachten unsere Stärken und Schwächen

Für die Erstellung des Schutzkonzeptes wurde eine Bestandsaufnahme und zwei abteilungsbezogene Workshops zur Potenzial- und Risikoanalyse durchgeführt.

BESTANDSAUFNAHME

- Zu unserem Verein gehören (Stand* 31.3.2026) 24 Mitarbeitende, darunter sind Mitarbeitende der Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit, Buchhaltung, Projektkoordinator*innen, Pädagog*innen., Raumpfleger*innen sowie die Geschäftsführung, die sowohl am Standort Dammweg als auch im Homeoffice arbeiten. Darüber hinaus engagieren sich insgesamt rund 800 Freiwillige, darunter ca. 220 Freiwilligendienstler*innen, Freiwillige sowohl in Steuerungsgruppen und in der Engagementberatung der Freiwilligen-Agentur, als auch direkt Engagierte in den Freiwilligenprojekten.
- Dabei gibt es folgende analogen und digitalen Kontakte zwischen Mitarbeitenden untereinander, sowohl hauptamtliche als auch ehrenamtliche Mitarbeitende*
 - Beratungs-, Bewerbungs- und Personalgespräche
 - Zusammenarbeit im Büro oder digital (Emails, Telefon, Videokonferenzen, Messengerdienste)
 - (Team-)Besprechungen
 - Workshops / Fortbildungen
 - Veranstaltungen
 - Seminarfahrten / Klausuren / Betriebsausflüge
 - gemeinsame Pausen
 - ggf. gemeinsame Freizeit (Vermischung)

- Die Mitarbeitenden haben in folgenden Programmen und Projekten Kontakte mit Kindern und Jugendlichen sowie jungen Erwachsene:
 - **Freiwilligendienste (FSJ, BFD, FÖJ):** bis zu 18-monatige Freiwilligendienste in unterschiedlichen Einsatzstellen. Die pädagogische Begleitung findet v.a. während der Bildungsseminare (25 Tage bei einem Jahr), der Einsatzstellenbesuche und weiterer Treffen statt.
 - **mitKids-Aktivpatenschaften:** eine mehrjährige Patenschaft zwischen einer freiwillig engagierter erwachsenen Person und einem Kind. Die wöchentlichen Treffen dauern ca. 2-4 Stunden und dienen der Freizeitgestaltung sowohl in der Familie als auch im nachbarschaftlichem Umfeld.
 - **Mentor*innen-Projekt Balu und Du:** ein einjähriges Mentorat zwischen einer/m freiwillig engagierten Mentor*in und einem Grundschulkind. Wöchentlich finden dreistündige Treffen zur Freizeitgestaltung im nachbarschaftlichem Umfeld statt.
 - **PULS CAMP Bremen:** Einheimische und Zugezogene 16- bis 25-Jährige werden in je einwöchigen Engagement-Camps in den Ferien miteinander in Kontakt gebracht und engagieren sich in unterschiedlichen Freiwilligenorganisationen.
 - **Lesezeit/Doppeldenker:** freiwillige Engagierte unterstützen einzelne Grundschulkindern während der Schulstunden beim Lesenlernen und Rechnen.
 - **Sowie an besonderen Anlässen:** Sommerfeste, etc.
- Diese Kontakte mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gliedern sich wie folgt:
 - Beratungs-, Auswahl-, Bewerbungsgespräche
 - Hausbesuche
 - Supervisionen
 - Besuche von Einsatzstellen
 - 1:1-Einzel-Coaching
 - Seminargruppen
 - Seminarfahrten mit Übernachtung, Exkursionen
 - Freizeitgestaltung
 - Digitale Kommunikation über Messenger, Social Media
- Insgesamt sind machtkonstituierende Faktoren, wie Herkunft, Alter, Geschlecht, Bildung, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, sozialer Status, Religion, Aussehen, (psychische) Gesundheit, Lebenserfahrung, unterschiedliche Dauer der Betriebszugehörigkeit/Berufserfahrung oder auch eine andere Lebensweise etc. zu berücksichtigen. Zudem sind besondere Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse in der Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Freiwilligen/Teilnehmenden in den Programmen sowie von Vorgesetzten und Hauptamtlichen in Betracht zu ziehen.
- Gerade im Bereich der Patenschaften handelt es sich oftmals um besonderes vulnerable Zielgruppen mit einem intensiven, persönlichem Kontakt zwischen den Kindern und Freiwilligen (und ihrem persönlichen Umfeld/Familie/Freunde) – dies ist zu berücksichtigen.

- Dem gegenüber steht ein impliziter Missbrauchsverdacht und -Vorwurf gegenüber Männern in weiblich zugeschriebene Tätigkeitsfeldern (z.B. Patenschaften mit Kindern), der sorgfältiger Prüfung und Abwägung bedarf.
Besonders Freizeitgestaltungen wie der gemeinsame Schwimmbadbesuch oder auch andere Situationen stellen eine höhere Gefährdungssituation dar.
- Bei Freiwilligendienstler*innen geht es zudem um berufliche Perspektiven – was eine besondere Abhängigkeit von den Anleiter*innen im Dienst oder den Pädagog*innen/Verwaltungskräften/Teamer*innen darstellt. Auch für Freiwillige in der Freiwilligenagentur kann die berufliche Perspektive eine besondere Rolle spielen, die Abhängigkeiten (Zeugnisse, Zugänge) bedeuten kann.
- Eine Besonderheit ist, dass sich in der Seminar- aber auch Projektarbeit persönlichkeitsbildende Aspekte thematisiert werden – hier ist besonders auf persönliche Grenzen zu achten.
- Es kann vorkommen, dass Kinder/Jugendliche/junge Erwachsene, die sich noch in einer persönlichen Findungsphase befinden, selbst ihre Grenzen noch nicht genau kennen bzw. artikulieren können. Dies muss besondere pädagogische Berücksichtigung finden.
- Seminare stellen ein besonderes Gefährdungsrisiko dar (gemeinsame Übernachtung in Schlafräumen, Übungen mit Körperkontakt...)
- In den Einsatzstellen können Freiwilligendienstler*innen ganz unterschiedlichen, spezifischen Gefährdungssituationen ausgesetzt sein (z.B. weitläufiges Gelände, Dienstreisen, zum Teil wenig Integration ins Team oder die Arbeit mit besonders vulnerablen Gruppen).
- In den Freiwilligendiensten kooperieren wir mit Einrichtungen aus folgenden Bereichen, in denen die Freiwilligendienstler*innen ihren Dienst absolvieren:
 - Kinder- und Jugendhilfe (Krippen, Kindertagesstätten, Kinderhäuser, Kinder- und Familienzentren, Schulen)
 - Gemeindearbeit (Evangelische Kirchengemeinde und kirchliche Projekte)
 - Alten- und Krankenhilfe (Bremer Heimstiftung)
 - Behinderten-/Eingliederungshilfe (Werkstätten, Tagesstätten, Vereine)
 - Bildung (Forschungsinstitute und -zentren)
 - Kultur (Hochschulen, Theater, Universitäten, Stadtbibliotheken, Museen, Bürgerhäuser und Kulturzentren)
 - Politik (Stiftungen, Bürgerschaftsfraktionen, Ortsämter, Gewerkschaften)
 - Klimaschutz und Ökologie (Stiftungen und Energieunternehmen)
 - Landschafts- und Forstpflge/Gartenbau (Stiftungen, Landesverbände, Beratungszentren, Parks)
 - Mobilität/Verkehrswende (Vereine und Stabsstellen)
 - Umweltbildung (Waldkindergärten, Zoos, Lernwerkstätten, Kindergruppen, Parks, Umweltbildungszentren und -organisationen, Grundschulen)
 - Wissenschaftlicher/technischer Umweltschutz (AWI-Wissenschaftsinstitut)

- Tierpflege (Kinder- und Jugendfarmen)

Diese Einrichtungen haben in der Regel eigene Schutzkonzepte und Handlungsabläufe, die vorrangig greifen. Führungszeugnisse werden beispielsweise bei der jeweiligen Einsatzstelle vor Ort vorgelegt. Als Träger des Freiwilligendienstes tragen wir jedoch gemeinsam mit den Einsatzstellen Verantwortung für den Schutz der Freiwilligen vor (sexualisierter) Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch.

Während die Einsatzstellen für die Umsetzung von Schutzmaßnahmen vor Ort zuständig sind, stellen wir als Träger sicher, dass alle Freiwilligen über ihre Rechte und Schutzmöglichkeiten informiert werden. Dazu gehört die Einweisung in unser eigenes Schutzkonzept sowie die Verpflichtung der Einsatzstellen, die Freiwilligen in ihre spezifischen Schutzkonzepte einzuweisen. Die Einrichtungen werden in ihrer Anleitung durch entsprechende Regelungen, Leitfäden und Unterlagen unterstützt. Für den Fall, dass diese nicht vorhanden sind, müssen Freiwillige mindestens ausreichend angeleitet werden, dass sie sich selbst schützen können bzw. sensibel die Grenzen der Klient*innen wahren und schützen und kritischen Situationen präventiv ausweichen.

Durch Einsatzstellenbesuche und regelmäßige Kontakt- und Beziehungspflege leisten wir zudem pädagogische Präventionsarbeit.

ERGEBNISSE DER RISIKOANALYSE

Die Risikoanalyse hilft uns, Schwachstellen zu entdecken, die die Ausübung von (sexualisierter) Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch ermöglichen oder begünstigen. Nicht jede Gefährdungslage oder Schwachstelle lässt sich beseitigen, aber es ist oft möglich, die dabei entstehenden Risiken zu reduzieren. Damit erhalten wir Anregungen für die gezielte Weiterentwicklung unseres Schutzkonzeptes: Die Ergebnisse nutzen wir, um die Bausteine des Schutzkonzeptes mit konkreten Maßnahmen und / oder Standards zu füllen.

Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren erfolgte in einem ersten Schritt in Zusammenarbeit mit den hauptamtlichen Beschäftigten. Dazu fanden abteilungsbezogen 2025 zwei Workshops und weiterführende Ausarbeitungen in Arbeitsgruppen statt. Ziel ist es im weiteren Verlauf auch die folgenden Personengruppen verstärkt einzubeziehen:

- Referent*innen/Teamer*innen
- Kooperationspartner*innen
- Einsatzstellenleiter*innen
- Freiwillige Mitarbeiter*innen in den Steuerungsgruppen der Projekte

Die folgenden Kategorien haben wir bei der Risikoanalyse in den Blick genommen:

- Personal
- Zielgruppenspezifische Besonderheiten
- Gelegenheiten / Situationen
- Räumliche Situation
- Macht- und Entscheidungsstrukturen
- Transparenz

Für identifizierte Risikobereiche haben wir folgende Maßnahmen entwickelt, um den Schutz vor sexualisierter Gewalt in unserem Verein zu erhöhen:

- **Intern für die Zusammenarbeit im Büro des sfd** (Aufsichtsrat, geschäftsführender Vorstand, hauptamtliche Mitarbeiter*innen, Referent*innen/Teamer*innen, andere Freiwillige, Kooperationspartner*innen)
 - Es werden alle Menschen im sfd (Freiwillige, die Verwaltung, Mitarbeitende, die Geschäftsführung, der Aufsichtsrat, Teamer*innen, Kooperationspartner*innen,...) in das Schutzkonzept einbezogen.
 - Bewerbungsverfahren von Mitarbeitenden finden mit Kriterien gestützter Auswahl im (mind.) Zweier- Team statt (Vier-Augen-Prinzip). Bereits im Bewerbungs-/Erstgespräch wird das Schutzkonzept thematisiert.
 - Alle Mitarbeitende unterschreiben bei Arbeitsbeginn einen Verhaltenscodex und legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.
 - Beschwerdeverfahren und Ansprechpersonen werden einfach und verständlich dargestellt und allen (bereits bei Einstellung) kommuniziert.
 - Es werden regelmäßige Feedbackgespräche, Personalgespräche und Supervisionen umgesetzt und eine Feedbackkultur gelebt.
 - Hauptamtliche Mitarbeitende und Honorarkräfte nehmen an Fortbildungen teil zu Schutzkonzept, Nähe-Distanz, Anti Bias, etc. Eine Auffrischung erfolgt alle fünf Jahre. Vorgesetzte weisen darauf hin.
 - Das Schutzkonzept wird allen zugänglich gemacht und der Website veröffentlicht.
 - Pädog*innen/Seminarleitungen/Teamer*innen unterschreiben - wenn notwendig - einen spezifischen Verhaltenscodex.
- **Für Seminare im Freiwilligendienst:**
 - Sfd-Mitarbeitende klären im Einführungsseminar über Rechte und Pflichten im Freiwilligendienst auf.
 - Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, den Zweck von Bild- und Tonaufnahmen im Vorfeld mit den Freiwilligen zu besprechen und ihr schriftliches Einverständnis für Veröffentlichungen einzuholen.
 - In allen Einführungsseminaren wird eine verpflichtende Workshopeinheit zu Nähe und Distanz umgesetzt.
 - Seminare werden möglichst von geschlechtergemischten Teams geleitet.
 - Beschwerdewegen und Ansprechpartner*innen werden zu Beginn des Dienstes am Begrüßungstag, aber auch wiederholend auf allen Seminaren kommuniziert.
 - Die Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, körperlichen Kontakt zu Teilnehmenden auf einen professionellen und pädagogischen Rahmen zu begrenzen. Sie vermeiden Situationen, in denen sie allein mit Freiwilligendienstler*innen sind (z.B. Autofahrten). Sie dürfen ausschließlich die vom sfd vorgesehen Kommunikationswege nutzen, um Kontakt zu Freiwilligen aufzunehmen und treffen sich nicht privat mit ihnen, bzw. zeigen vorher bestehende private Kontakte an. Sie betreten

die Zimmer von Teilnehmenden auf Freizeiten nur in begründeten Ausnahmefällen auf Ankündigung hin und empfangen keine Freiwilligen in ihrem Zimmer. Mitarbeitende werden getrennt von Freiwilligen untergebracht.

- Die Zimmeraufteilung erfolgt auf Grundlage der Bedürfnisse der Freiwilligen. Minderjährige Freiwillige werden nach Geschlechtern getrennt untergebracht.
- Gemeinsam genutzte Duschen und Toiletten werden, wenn keine Beschriftung vorhanden ist, äußerlich beschriftet. Gemeinsam werden Regeln für die Nutzung der Räume von verschiedenen Gruppen (Männer, FLINTA, Mitarbeitende) erstellt.
- Die Mitarbeitenden wirken auf die Einhaltung des Jugendschutzgesetzes hin. Dazu gehören u.a. das Rauchverbot für Minderjährige und das Verbot von illegalen Drogen. Hochprozentiger Alkohol ist auf Seminaren grundsätzlich verboten.
- Es werden Wahlpflicht Seminarthemen z.B. zu Zivilcourage, Selbstverteidigung, etc. angeboten
- Eine Fortbildung für FWD-Sprecher*innen zu Schutz wird angestrebt. Sie werden in die Umsetzung des Schutzkonzepts mit einbezogen.

- **Für Freiwilligendienstleistende in Einsatzstellen:**

- Aufnahme eines Absatzes zum Thema Verpflichtung zur Einhaltung von Schutzstandards / Umsetzung eines Schutzkonzeptes in Kooperationsvereinbarungen mit den Einsatzstellen.
- Das Thema Schutzkonzept wird in die Anleiter*Innenschulungen für Einsatzstellen aufgenommen.
- Im Einsatzstellen-Newsletter wird auf das Thema Schutz/Schutzkonzept hingewiesen.
- Es wird ein Anleiter*innenbogen für Einsatzstellen erstellt mit dem Hinweis, dass das Schutzkonzept beim Onboarding des Freiwilligen vorgestellt werden und Ansprechpersonen und Beschwerdewege in der Einsatzstelle benannt werden müssen.
- Schutzaspekte werden in der sfd- Abschluss- Evaluation der Freiwilligendienstler*innen abgefragt.

- **Für Freiwillige in den Projekten/Steuerungsgruppen der Freiwilligen-Agentur:**

- Freiwillige unterzeichne den Verhaltenscodex vor Beginn ihrer Tätigkeit. Dieser kann pro Projekt spezifiziert sein, wenn notwendig.
- Alle Freiwilligen im Kontakt mit Kindern/Jugendlichen müssen ein polizeiliches erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Nach 5 Jahren muss dies erneut vorgelegt werden.

- Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, den Zweck von Bild- und Tonaufnahmen im Vorfeld mit den Freiwilligen zu besprechen und ihr schriftliches Einverständnis für Veröffentlichungen einzuholen.
- Die jeweiligen hauptamtlichen Projektleitungen tragen in ihrem Projekt/Programm Sorge für die Vorlage der Führungszeugnisse, das Unterschreiben des Verhaltenscodex und das Anbieten von Sensibilisierungen/Fortbildungen/Trainings zum Thema Nähe-Distanz.
- Beschwerdewege werden zielgruppenspezifisch (z.B. für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, für Kinder etc.) entsprechend kommuniziert.

3) Personalauswahl und Personalentwicklung

So stellen wir die Eignung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sicher.

Ob Freiwilligendienstleistende, Kind oder Jugendliche*r in einem der sfd-Projekte, Freiwillige*r in der Freiwilligen-Agentur und nicht zuletzt auch auf Mitarbeitendenebene im Verein oder in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen oder externen Dienstleister*innen – überall gilt es, die persönlichen Grenzen unseres Gegenübers zu achten, mit denen wir es zu tun haben und (sexualisierte) Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch zu verhindern.

Dies gilt auch für den Bereich Bewerbungsverfahren und Personalentwicklung:

In der Regel werden Stellen ausgeschrieben und es erfolgt eine kriteriengestützte Auswahl in einem Team von mindestens zwei Mitarbeitenden/Geschäftsführung. Von diesem standardisiertem Bewerbungsverfahren sollte nur in besonderen Fällen abgewichen werden (z.B. bei Ausfall eines Mitarbeitenden).

Im Bewerbungs-/Erstgespräch bei Einstellung wird thematisiert, dass uns der Schutz vor sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch wichtig ist und wir die Mitarbeit dabei erwarten. Diese Themen werden wir dabei ansprechen:

- unser Schutzkonzept
- die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
- unser Selbstverständnis des Vereins
- und die Einhaltung des Verhaltenscodex, der folgende Punkte umschließt
 - ein respektvoller und wertschätzender Umgang
 - ein angemessenes Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
 - ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz in allen Konstellationen
 - Konsequenzen bei Nichteinhaltung von Regeln

A) MITARBEITENDE MIT ARBEITSVERTRAG

Die personalverantwortliche Person (Geschäftsführung) überprüft vor der Aufnahme einer Tätigkeit, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen (Feedback-)Gesprächen mit den Beschäftigten die fachliche und persönliche Eignung der Mitarbeitenden.

Die personalaktenführende Stelle (Verwaltungskraft) sorgt zu Beginn der Tätigkeit dafür, dass Mitarbeitende im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen folgende Dokumente vorlegen:

- Erweitertes Führungszeugnis (Wiedervorlage alle 5 Jahre)
- Unterschriebener Verhaltenskodex (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)

Kommt es im Laufe des Arbeitsverhältnisses zu übergriffigem, diskriminierenden, gewalttätigem Verhalten wird dies direkt angesprochen, ggf. ein Klärungsprozess eingeleitet und je nach Schweregrad sanktioniert (Verwarnung, Abmahnung, Kündigung).

B) EHRENAMTLICH MITARBEITENDE UND TEAMER*INNEN

Viele ehrenamtliche Tätigkeiten beinhalten einen Schutzauftrag für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Deshalb ist auch hier auf die persönliche und fachliche Eignung der Mitarbeitenden zu achten.

Für die Personen, die diese Tätigkeiten ausüben, sind je nach Intensität des Kontakts und Dauer der Tätigkeit folgende Verpflichtungen damit verbunden:

- Teilnahme an einführenden, sensibilisierenden Schulungen
- Unterzeichnung eines Verhaltenscodexes
- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (Wiedervorlage alle 5 Jahre)

Es werden pro Programm/Projekt Listen aller ehrenamtlichen Mitarbeitenden in beiden Abteilungen (Freiwilligendienst und Freiwilligen-Agentur) separat geführt. Die jeweiligen Projektleitungen bzw. Projektmitarbeitenden verzeichnen und überprüfen, ob alle notwendigen Dokumente angefordert wurden bzw. bereits vorliegen. Dabei werden die Grundsätze der Datenschutzgrundverordnung eingehalten und z.B. die Führungszeugnisse nach Vorlage in einer Liste eingetragen und dann zurückgegeben.

Auch hier gilt: Kommt es im Laufe der Zusammenarbeit zu übergriffigem, diskriminierenden, gewalttätigem Verhalten wird dies direkt angesprochen, ggf. ein Klärungsprozess eingeleitet und je nach Schweregrad sanktioniert (Verwarnung, Trennung).

4) Sensibilisierung und Fortbildung

So sorgen wir für die Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeitenden über den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende oder Honorarkräfte, die insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit einschließlich der Bildungsarbeit für Minderjährige und Volljährige tätig sind, nehmen an vorbereitenden oder begleitenden Schulungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch teil oder müssen eine vergleichbare externe Qualifizierung nachweisen, die nicht älter als 5 Jahre ist. Fortbildungsbedarfe werden im Personalgespräch mit der Vorgesetzten individuell erörtert und passende Qualifizierungsmaßnahmen gesucht. (In Bezug auf Hauptamtliche verweisen wir hier auf die „Einführung für neue Mitarbeitende in den FWD“ der aej und auf Fortbildungen der Koordinierungsstelle Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten (Par. Co-Teamer*innen in den Freiwilligendienste erbringen einen Nachweis über eine entsprechende Qualifizierung.

Bei beschäftigten Mitarbeitenden ist die jeweilige Dienstvorgesetzte dafür verantwortlich, Mitarbeitende auf ihre Teilnahmepflicht bei Qualifizierungen hinzuweisen.

Bei den Freiwilligen der Freiwilligen-Agentur sind die jeweiligen Projektleitungen für die Umsetzung von Fortbildungsmaßnahmen zuständig. Für die Teamer*innen/Honorarkräfte in den Freiwilligendiensten sind die jeweiligen hauptamtlichen Pädagog*innen zuständig.

Darüber hinaus fördern wir Informations- und Präventionsangebote für Familien, Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.

Weitere Beispiele, wie Prävention gehen kann:

- Sensibilisierungstraining für die Kindern und Sensibilisierungsgespräche mit Eltern der teilnehmenden Kinder in unseren Pat*innenprojekten
- Seminarbausteinen im Rahmen der Freiwilligendienstseminare zu den Themen Awareness, Nähe und Distanz, eigenen Grenzen und seelische Gesundheit

Wir kooperieren dazu mit

- Freien Trainer*innen aus dem Bereich der Gewaltschutzarbeit
- Fachberatungsstellen wie Schattenriss, Gewitterziegen, Mädchen Kulturhaus, etc.

5) Verhaltenskodex und Verhaltensregeln

Diese Grundregeln gelten für unseren Umgang miteinander

VERHALTENSKODEX

Uns ist wichtig, dass alle in unserem Verein auf Personen treffen, die ihnen mit Wertschätzung und Respekt begegnen, ihre Rechte achten, eine Sensibilität für Nähe und Distanz besitzen und sich gegen Diskriminierung und Gewalt in jeglicher Form aussprechen.

Der sfd Verhaltenscodex sowie der Codex für hauptamtlich Mitarbeitende in den Freiwilligendiensten ist dem Schutzkonzept im Anhang beigelegt.

Konkrete Verhaltensregeln in einem bestimmten Arbeitsbereich geben Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen. Daher gibt es projekt- oder programmbezogenes teilweise weitere spezifische Verhaltensregeln (z.B. in den Patenprojekten mit Minderjährigen).

6) Beschwerdeverfahren

Fragen und Kritik sind erwünscht

In der Arbeit mit Menschen passieren Fehler. Unser Ziel ist, diese möglichst zu korrigieren und daraus zu lernen. Die Mitarbeitenden haben daher die Aufgabe, Möglichkeiten für Rückmeldungen, Beschwerden und Verbesserungsvorschläge zu schaffen und Offenheit für solche Gespräche zu signalisieren.

Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern/Sorgeberechtigte sowie die haupt- und ehrenamtlich Tätigen sollen wissen, dass es ausdrücklich erwünscht ist, sich mitzuteilen und Rückmeldungen zu geben. Dies gilt insbesondere, wenn Grenzen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten wurden. Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung für einen konstruktiven Umgang mit diesen Informationen. Sollte eine Kindeswohlgefährdung vorliegen ist diese nach § 13 StGB beim Jugendamt und wenn nötig auch der Polizei meldepflichtig. Diese Übermittlungs- und Offenbarungspflicht ist im Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz in §§ 4 KKG, 34 StGB geregelt.

Wir informieren alle Mitarbeitenden über die internen und externen Ansprechstellen und Beschwerdewege. Auch Eltern bzw. Sorgeberechtigte werden über die Ansprechstellen und Beschwerdewege informiert.

Wir achten besonders darauf, dass Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene von diesen Wegen erfahren.

Es ist möglich, Rückmeldungen oder Beschwerden sowohl persönlich als auch anonym mitzuteilen. Eingegangene Rückmeldungen werden von den Verantwortlichen zeitnah bearbeitet, damit Betroffene wissen, dass sie mit Ihren Anliegen ernst genommen werden.

Wir fördern eine **Feedback- und Fehlerkultur** mit folgenden Maßnahmen:

- regelhafte Auswertungsrunden bei Seminaren und Projekten
- anonyme Evaluation nach dem Freiwilligendienstjahr
- regelmäßige Supervision in den hauptamtlichen Abteilungen und bei Bedarf auch im Konfliktfall
- jährliche Jahrespersonalgespräche
- eine Einladung auf der Internetseite, sich bei Kritik, Beschwerden, etc. an uns zu wenden (hierzu erstellen wir ein Formular, damit man Beschwerden anonym abgeben kann)

Ansprechpersonen (intern):

Besonders bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex und Beschwerden über Grenzverletzungen sollen folgende Ansprechpersonen im Verein informiert werden:

- **geschäftsführender Vorstand:**
Lena Blum: blum[at]freiwilligen-agentur-bremen.de, Tel. 0421-16 86 70-12
Nadine Portillo: portillo[at]sfd-bremen.de, Tel. 0421-16 86 70 -20
- Sollten sich Beschwerden auf die Geschäftsführung beziehen ist der **Aufsichtsrat** zu kontaktieren.
Ragna Miller: ragna.miller[at]kirche-bremen.de
Reiner Holtin: reiner[at]holtin.de
- Auch die **Betriebsärztin** Dr. Verena Hartig (betriebsmedizin@hartig-web.de) und der **Sicherheitsbeauftragter** Jörg Ferber (ferber-arbeitsschutz@gmx.de) können in Fällen von Gewalt zur weiteren Verweisberatung direkt kontaktiert werden.

Externe Ansprechpartner*innen sind im Handlungsplan (folgendes Kapitel) aufgeführt.

Die Kontaktadressen werden auf der Homepage veröffentlicht.

7) Handlungsplan

Das tun wir, wenn eine Vermutung oder ein Verdacht geäußert wird

a) Bei akuter Bedrohung:

Sollte eine Person akut bedroht sein, ist zuallererst der Schutz dieser Person zu gewährleisten:

- **Polizei 110:** Bei Einschaltung der Polizei ist zu beachten, dass diese dazu verpflichtet ist, bei einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch (Offizialdelikt) weiter zu ermitteln. Da dies ggfs. den Interessen oder Wünschen der Betroffenen widerspricht, ist eine vorherige anwaltschaftliche Beratung zu empfehlen.
- **Kinder- und Jugendnotdienst Bremen (Zielgruppe bis 21-Jährige)**
Tel: 0421/6991133 (Bremen) und 0471 30 87 222 (Bremerhaven)

- **Notruf Psychologische Beratung bei sexualisierter Gewalt**
Fedelhöfen 6 in 28203 Bremen, Tel: 0421/151 81
Mail: info@notrufbremen.de, Website: www.notrufbremen.de E-
- **Krankenhäuser für anonyme Spurensicherung nach einer Sexualstraftat**
Klinikum Bremen-Mitte, St.-Jürgen-Str. 1, 28205 Bremen, Tel. 0421 497-0
Klinikum Bremen-Nord, Hammersbecker Str. 228, 28755 Bremen, Tel. 0421 6606-0
Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide, Postbrookstr. 103, 27574 Bremerhaven, Tel. 0471 299-0
- **Telefonseelsorge Bremen:** 0800 – 11 101 11 (24 Stunden erreichbar, auch vom Handy kostenlos) oder auch 0800 11 102 22
- **Sozialpsychiatrischer Dienst/Kriseninterventionsdienst:** 0421 – 800 582 33 (15:00 bis 23:00 Uhr sowie am Wochenende von 8:30 bis 17:00 Uhr)
- **Psychiatrische Ambulanz Bremen-Ost:** 0421 – 408 12 91 oder 0421 – 408-0 (Zentrale)
- **Ärztlicher Notdienst** (Bremen und Bremerhaven): 116 117 (ohne Ortsvorwahl)

b) Keine akute Bedrohung:

Wenn kein akuter Handlungsbedarf ersichtlich ist, ist zunächst eine sorgfältige Wahrnehmung und Bewertung der Situation in Absprache mit der Vorgesetzten erforderlich. Hierzu ist eine fachkompetente Stelle (spezialisierte Fachberatungsstelle wie der Deutsche Kinderschutzbund und/oder insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8a/8b SGB VIII) in Anspruch zu nehmen und mit ihr die Situation und das Gefährdungsrisiko zu bewerten. Die Beratung bezieht sich auch auf das weitere Vorgehen. Dabei kann häufig nur jeweils der nächste Schritt geplant werden. Im besten Fall ist die Einholung der Beratung mit der betroffenen Person abzustimmen.

Zur Beratung stehen zur Verfügung:

- **Bremer Kinderschutz-Zentrum**
Schlachte 32 in 28195 Bremen, Tel: 0421/24011220
E-Mail: info@dksb-bremen.de, Website: www.dksb-bremen.de
- **Schattenriss e.V. - Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen**
Waltjenstr. 140 in 28237 Bremen, Tel: 0421/61 71 88
E-Mail: info@schattenriss.de, Website: www.schattenriss.de
- **Das Bremer Jungen*Büro e.V.**
Schüsselkorb 17/18 in 28195 Bremen, Tel: 0421/59865160
E-Mail: info@bremerjungenbuero.de, Website: www.bremer-jungenbuero.de
- **Überregionale Beratungsstellen der Kirchen:** www.kirche-bremen.de
- **Fachstelle für Gewaltprävention Niedersachsen, Bremen und Bremerhaven**
Osterdeich 17 in 28203 Bremen, Tel: 0421/7942567
E-Mail: info@fgp-bremen.de, Website: www.fgp-bremen.de
- **Hilfeportal Missbrauch.** Datenbank mit Informationen und Hilfe für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte. Tel: 0800/22 55 530
Website: www.hilfeportal-missbrauch.de

- **Weißer Ring**, Landesbüro Bremen
Sögest. 47 in 28195 Bremen, Tel: 0421/323211
E-Mail: bremen@weisser-ring.de Website: bremen.weisser-ring.de
- **Ada - Antidiskriminierungsstelle**
Bahnhofsplatz 22-28 28195 Bremen, Tel. 0421 960 89 14
Email: info@aulbremen.de Website: www.ada-bremen.de
- **Rat und Tat – Zentrum für queeres Leben e.V.**
Hollerallee 13, 28209 Bremen
Email: beratung@ratundtat-bremen.de Website: www.ratundtat-bremen.de
- **Der Landesbehindertenbeauftragter**
Tel. 0421 361 18181, Email: office@behindertenbeauftragter.bremen.de
<https://www.service.bremen.de/de/dienststelle/bremen02.c.2385401.de>
- **KIPSY - Kinder- und Jugendpsychiatrische Beratungsstelle und Institutsambulanz**, Horner Straße 60-70 (Gesundheitsamt Bremen),
28203 Bremen, Tel. 0421 361 62 92

c) Zurückliegende Fälle:

Im Fall der Meldung von zurückliegenden Fällen ist wie folgt vorzugehen:

A) VORWÜRFE GEGEN HAUPT- ODER EHRENAMTLICH MITARBEITENDE DES SOZIALEN FRIEDENSDIENSTES

Wir tragen Sorge, dass Fälle (sexualisierter) Gewalt, der Diskriminierung und des Machtmissbrauchs bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, um die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern.

Bei Vorwürfe bzw. Vermutung und Meldungen, dass haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende des Verein sexuelle Übergriffe erfahren oder beobachtet haben oder dies vermuten, muss unverzüglich die Geschäftsführung (Lena Blum, Nadine Portillo) informiert werden. Diese leitet die weiteren Interventionsmaßnahmen – in der Regel begleitet durch in Beratung durch externe Fachberatungsstellen - durch.

- Meldungen können von jeder Person jederzeit auch ohne Einhaltung des Dienstwegs erfolgen. Alle Fälle werden im Meldungsbogen für Verdachtsfälle von (sexualisierter) Gewalt dokumentiert. (s. Anlage)
- Sollte die Geschäftsführung selbst unter Verdacht stehen, ist der Aufsichtsrat (Ragna Miller, ragna.miller[at]kirche-bremen.de oder Reiner Holtin, reiner[at]holtin.de) für die Kommunikation und die Interventionsmaßnahmen verantwortlich.
- Bei einem aktuellen Vorwurf hat der Schutz bekannter und möglicher weiterer Betroffener Priorität. Es wird darauf geachtet, dass Betroffene und ggfs. ihre Angehörigen begleitet werden und professionelle Unterstützung bekommen.
- Gegenüber der verdächtigten/ übergriffigen Person werden – sofern es sich um eine:n Mitarbeitende*n handelt – angemessene disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen und ggfs. therapeutische oder seelsorgerische Hilfe angeboten. Ehrenamtlichen kann, ggfs. vorübergehend, die Tätigkeit untersagt werden.

- Mit allen Informationen muss sehr sorgfältig und diskret umgegangen werden. Zu berücksichtigen sind die Persönlichkeitsrechte der Beteiligten, aber auch Informationsrechte der jeweiligen Gruppe.
- Gesetzliche Meldepflichten (z. B. an den KVJS bei Vorfällen im Kindergarten) sind zu beachten.
- Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.

B) SEXUELLE ÜBERGRIFFE ZWISCHEN KINDERN ODER ZWISCHEN JUGENDLICHEN

Bei sexuellen Übergriffen zwischen Kindern oder zwischen Jugendlichen ist angemessen und konsequent pädagogisch zu handeln. Zur fachlichen Beratung beziehen wir die o.g. spezialisierte Fachberatungsstelle ein.

Die Geschäftsführung wird über den Vorfall und die eingeleiteten Schritte informiert, um Transparenz nach innen und außen herzustellen und führt die weiteren Maßnahmen in Absprache mit den Beteiligten durch.

C) BETROFFENE VON SEXUALISierter GEWALT DURCH TÄTER:INNEN AUßERHALB DER VERANTWORTUNG DES SFD

Betroffene, die sich Mitarbeitenden des sfd anvertrauen, sollen von diesen in ihrer persönlichen Situation und bei der Aufarbeitung ihrer Erfahrungen unterstützt werden.

Die Geschäftsführung wird über den Vorfall und die eingeleiteten Schritte informiert, um Transparenz nach innen und außen herzustellen und führt die weiteren Maßnahmen in Absprache mit den Beteiligten durch.

8) Aufarbeitung

So arbeiten wir sexualisierte Gewalt auf

Vermutungen und Vorwürfe, die in unserem Verein aufgekommen sind, werden in angemessenem zeitlichem Abstand analysiert und Verbesserungsmöglichkeiten im Sinne der Prävention herausgearbeitet.

Wir stehen besonders den unmittelbar Betroffenen und ihren Angehörigen zum Gespräch zur Verfügung und unterstützen sie auf Wunsch durch Hinweise auf weitere Hilfen / lokale Beratungsstellen.

Meldungen (auch Gerüchte) werden angemessen, datenschutzkonform und anonymisiert dokumentiert.

Bei Wiederlegung von Vorwürfen wird auf eine Resozialisierung der beschuldigten Person Wert gelegt.

9) Partizipation und Qualitätsmanagement

So sorgen wir dafür, dass unsere Präventionsmaßnahmen in unserem Verein nachhaltig verankert werden

A) REGELMÄßIGE THEMATISIERUNG

Geschäftsführung und Vorstand des Sfd kümmern sich darum, dass Themen der Prävention in regelmäßigen Abständen auf die Tagesordnung der Teamsitzungen und des Pädagogiktages kommen.

B) REGELMÄßIGE AKTUALISIERUNG DER DATEN UND WEITERENTWICKLUNG

Die Ag Schutz (mit einem Mitglied der Geschäftsführung) überprüft und aktualisiert mindestens einmal jährlich die Kontaktadressen der veröffentlichten Ansprechpersonen und -stellen und überprüft die Weiterentwicklung / Aktualität des Konzepts und verfolgt die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen.

10) Schutzkonzept in der Kooperation

Wir schauen über den Tellerrand und sind vernetzt

A) EINSAZSTELLEN DER FREIWILLIGENDIENSTE

In Kooperation mit den Einsatzstellen für Freiwilligendienstleistende, stellen wir als Träger sicher, dass alle Freiwilligen über ihre Rechte und Schutzmöglichkeiten informiert werden. Dazu gehört die Einweisung in unser eigenes Schutzkonzept sowie die Verpflichtung der Einsatzstellen, die Freiwilligen in ihre spezifischen Schutzkonzepte einzuweisen. Für den Fall, dass diese nicht vorhanden sind, müssen Freiwillige mindestens ausreichend angeleitet werden, dass sie sich selbst schützen können bzw. sensibel die Grenzen der Klient*innen wahren und schützen und kritischen Situationen präventiv ausweichen.

B) ZUSAMMENARBEIT MIT SONSTIGEN EINRICHTUNGEN IN DER FREIWILLIGENARBEIT

In der Zusammenarbeit mit anderen Vereinen und gemeinnützigen Einrichtungen in der Freiwilligenarbeit setzen wir uns dafür ein, Schutzkonzepte anzuwenden. Dazu veranstalten wir im Rahmen unserer Freiwilligenakademie für Freiwilligenorganisationen und Freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen und kollegialen Austausch.

C) FREMDFIRMEN UND MIETER

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen, oder wenn solchen externen Personen oder Firmen die Seminarräume überlassen werden, wenden wir unsere Regelungen analog an. In einer Hausordnung soll der Verhaltenscodex zukünftig aufgenommen und veröffentlicht werden.

11) Umsetzung und Öffentlichkeitsarbeit

So machen wir unser Schutzkonzept öffentlich bekannt

Wir machen unser institutionelles Schutzkonzept, den Verhaltenskodex, die Verhaltensregeln und insbesondere die Beratungs- und Beschwerdewege im Verein bekannt.

Hierfür nutzen wir folgende Medien und Wege:

- Das gesamte Schutzkonzept sowie der Verhaltenskodex und Verhaltensregeln werden auf der Homepage des Vereins leicht zugänglich eingestellt.
- Auf Aushängen im sfd wird auf darauf hingewiesen, dass man sich bei Grenzüberschreitendem Verhalten an die Ansprechpartner*innen wenden kann.
- Die Kontaktadressen für Beratung und Beschwerden, insbesondere die Ansprechpersonen, veröffentlichen wir außerdem auf der Homepage
- Allen Kindern und Jugendlichen händigen wir Tipps und Kontaktadressen für ihre Unterstützung aus.

12) Beschluss

Wir stehen hinter dem Schutzkonzept und verantworten die Umsetzung

Auf Vorschlag einer Arbeitsgruppe zum Schutzkonzept (Torben Dittmer, Claudia Fanz, Lena Blum) und unter Einbeziehung von Ergebnissen aus Mitarbeitenden-Workshops und sfd meetings wurde das Schutzkonzept an den sfd Aufsichtsrat übersandt. Dieser hat es am 9. April 2026 beschlossen.

Bremen, 9.4.2026

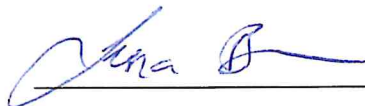
Ort, Datum



Unterschrift Vorsitzende Aufsichtsrat

Bremen, 9.4.2026

Ort, Datum



Unterschrift Geschäftsführung

13) Anlagen

1. sfd Verhaltenscodex
2. sfd Verhaltenscodex Freiwilligendienste (für hauptamtliche Mitarbeitende in den Freiwilligendiensten)
3. Meldebogen für Verdachtsfälle von (sexualisierter) Gewalt

Anhang 1:

Verhaltenscodex sfd Bremen e.V.

Der Soziale Friedensdienst Bremen (sfd) ist getragen von der Vision, dass alle Menschen in Bremen im Großen wie im Kleinen Gesellschaft mitgestalten können. Wir treten ein für eine offene Zivilgesellschaft, in der gegenseitige Achtung, Solidarität und Vielfalt akzeptierte Werte sind. Engagement bedeutet für uns, in Verantwortung zu gehen – und eine Möglichkeit, Vertrauen in sich selbst und andere zu entwickeln. Es stärkt Selbstorganisation und Selbstwirksamkeit – zentrale Grundlagen für eine lebendige Demokratie.

Als Sozialer Friedensdienst verurteilen wir jede Form von Diskriminierung, Machtmissbrauch und (sexualisierter) Gewalt. Es liegt in der Verantwortung aller, hinzuschauen und alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um Gewalt in jeglicher Form zu verhindern.

Hiermit stimme ich folgendem Verhaltenscodex zu:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld insbesondere für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu schaffen.
2. Ich achte auf sexualisierte, diskriminierende und gewalttätige Verhaltensweisen und trete dagegen ein.
3. Ich reflektiere eigene Privilegien sowie vorhandene Abhängigkeitsverhältnisse und Machtstrukturen bei Erwachsenen und Minderjährigen.
4. Ich achte auf ein transparentes, rollenklares Verhalten und ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz.
5. Ich behandle meine Mitmenschen mit Respekt und Wertschätzung.
6. Ich missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte.
7. Ich achte auf Grenzüberschreitungen und spreche diese an.
8. Bei Bedarf suche ich Unterstützung und wende mich an Kolleg*innen, Projekt- und Anleitungen, Pädagog*innen oder direkt an die Geschäftsführung.
9. Im Streben nach Gleichheit, Freiheit und Würde, setze ich mich gegen jede Form der Diskriminierung ein, sei es aufgrund von Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Geschlecht, Elternschaft, Behinderung, Neurodivergenz, Krankheit, Religion, Sprache, Kultur, Bildung, Besitz, Status, Einkommen, sozialer Klasse oder weiteren Merkmalen.
Ich wirke mit meinem Handeln darauf hin, dies zu verwirklichen.

Datum und Unterschrift
Druckbuchstaben

Vor- und Zuname in

Anhang 2 (für hauptamtlich Mitarbeitende in den Freiwilligendiensten):

Verhaltenskodex sfd Freiwilligendienste

Der nachfolgende Verhaltenskodex basiert auf der vorangegangenen Risikoanalyse. Er legt Regeln fest, um Arbeitsabläufe, in denen es zu Gefährdungen der Freiwilligen im Rahmen der pädagogischen Arbeit der sfd Freiwilligendienste kommen könnte, zu standardisieren. Damit sollen Gefährdungspotenziale minimiert werden. Des Weiteren dient der Verhaltenskodex der Transparenz im Umgang mit den Freiwilligen und bietet Handlungssicherheiten für die pädagogischen Mitarbeitenden. Ebenso kann er helfen, Mitarbeitenden vor falschen Beschuldigungen zu schützen. Der Verhaltenskodex ist Voraussetzung für die Arbeit mit Menschen im Freiwilligendienst und somit maßgebend und verbindlich für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden und alle Honorarkräfte.

1. Beschäftigte unterlassen verbales und nonverbales abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehen gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung und schützen Betroffene.
2. Die Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, die Teilnehmenden im Einführungsseminar über ihre Rechte und Pflichten im Freiwilligendienst aufzuklären.
3. Bei allen Einführungsseminaren findet eine Einheit zum Thema Nähe und Distanz statt.
4. In jedem Seminar wird auf einen Aushang mit Melde- und Beschwerdewegen hingewiesen.
5. Einsatz von möglichst geschlechtergemischten Teams in der Seminararbeit.
6. Die Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, körperlichen Kontakt zu Teilnehmenden auf einen professionellen und pädagogischen Rahmen zu begrenzen. Dieser beschränkt sich auf Begrüßungen und Verabschiedungen, Gratulationen und Trost spenden.
7. Methoden, Übungen und Aktionen sind grundsätzlich freiwillig, insbesondere, wenn sie Berührungen enthalten.
8. Kooperationsübungen schließen in der Regel die Teilnahme von Mitarbeitenden aus.
9. Mitarbeitende vermeiden Situationen, in denen sie allein mit Freiwilligen sind, das betrifft z.B. Autofahrten. Wenn Einzelgespräche in vertrauensvoller Atmosphäre notwendig sind, sollen vorab Kolleg*innen informiert werden oder Zeit und Ort im gemeinsamen Outlook-Kalender dokumentiert werden.
10. Mit Ausnahme von Maßnahmen zur Ersten Hilfe sind Mitarbeitende dazu aufgefordert, die gesundheitliche Versorgung der Freiwilligen grundsätzlich von medizinischem Fachpersonal durchführen zu lassen.

11. Mitarbeiter*innen dürfen ausschließlich die vom sfd vorgesehenen Kommunikationswege nutzen, um Kontakt zu den Freiwilligen aufzunehmen.
12. Mitarbeitenden ist es nicht gestattet, sich mit Freiwilligen in ihrem Privatbereich zu treffen.
13. Kontakte zu Freiwilligen, die bereits vor Dienstaufnahme bestanden, sind von Mitarbeitenden im Vorfeld im Team anzuzeigen.
14. Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, den Zweck von Bild- und Tonaufnahmen im Vorfeld mit den Freiwilligen zu besprechen und ihr schriftliches Einverständnis für Veröffentlichungen einzuholen.
15. Die Zimmeraufteilung erfolgt auf Grundlage der Bedürfnisse der Freiwilligen. Minderjährige Freiwillige werden nach Geschlechtern getrennt untergebracht.
16. Die Unterbringung der Freiwilligen erfolgt immer getrennt von den hauptamtlichen Mitarbeitenden und Teamenden.
17. Mitarbeitende betreten die Zimmer der Freiwilligen nur in begründeten Ausnahmefällen und mit Ankündigung. Wenn dies unumgänglich ist, sorgen sie dafür, dass sie möglichst nicht mit Personen allein sind und die Tür offenbleibt.
18. Die Zimmer der Mitarbeitenden werden zu keiner Zeit von Freiwilligen betreten.
19. Gemeinsam genutzte Duschen und Toiletten werden, wenn keine Beschriftung vorhanden ist, äußerlich beschriftet. Gemeinsam werden Regeln für die Nutzung der Räume von verschiedenen Gruppen (Männer, FLINTA, Mitarbeitende) erstellt.
20. Die Mitarbeitenden wirken auf die Einhaltung des Jugendschutzgesetzes hin. Dazu gehören u.a. das Rauchverbot für Minderjährige und das Verbot von illegalen Drogen. Hochprozentiger Alkohol ist auf Seminaren grundsätzlich verboten.

Datum und Unterschrift
Druckbuchstaben

Vor- und Zuname in

Anlage 3:

sfd Meldungsbogen für Verdachtsfälle von (sexualisierter) Gewalt

1. Allgemeine Angaben zu Meldung
• Datum der Meldung: ____
• Name der meldenden Person: ____
• Funktion (Mitarbeiter*in, Freiwillige*r, etc.): ____
• Kontaktmöglichkeiten: ____
2. Betroffene Person
• Name: ____
• Alter: ____
• Beziehung zur Organisation (Teilnehmer*in, Klient*in, Freiwillige*r, etc.): ____
3. Beschreibung des Vorfalls
• Datum und Uhrzeit des Vorfalls (falls bekannt): ____
• Ort des Vorfalls: ____
• Beschreibung des Geschehens (Wer? Was? Wann? Wo? Wie?): ____
• Wurden andere Personen als Zeug*innen benannt? (Ja/Nein) Falls ja, wer? ____
• Gab es frühere Auffälligkeiten oder Hinweise? (Ja/Nein) Falls ja, welche? ____
• Gibt es mögliche Täter*innen oder Verdächtige? (Ja/Nein) Falls ja, Name(n): ____
4. Sofortmaßnahmen
• Wurde die Polizei oder eine andere Fachstelle informiert? (Ja/Nein) Falls ja, welche? ____
• Wurde die betroffene Person geschützt oder begleitet? (Ja/Nein) Falls ja, wie? ____
4. Erste Maßnahmen
• Wurde bereits mit der betroffenen Person gesprochen? (Ja/Nein)
• Wurde Unterstützung angeboten? (Ja/Nein) Falls ja, welche? ____
• Wurde eine Leitungsperson informiert? (Ja/Nein) Falls ja, Name: ____
• Wurde eine Beratungsstelle kontaktiert? (Ja/Nein) Falls ja, welche? ____
• Welche weiteren Schritte sind geplant? ____
5. Weitere Schritte
• An wen wurde der Fall weitergeleitet? ____
• Wurde eine externe Fachstelle hinzugezogen? (Ja/Nein) Falls ja, welche? ____
• Wurde eine Strafanzeige gestellt? (Ja/Nein) Falls ja, Aktenzeichen: ____
• Datum und Art weiterer Maßnahmen: ____
• Aktueller Stand: ____