

Schutzkonzept
der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.
(AGSA)
***einewelt* haus Magdeburg**

Stand: Dezember 2025 © Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. (AGSA)

1. Geltungsbereich und Ziele

Dieses Schutzkonzept gilt für die Geschäftsstelle der AGSA sowie für den Betrieb des einewelt haus Magdeburg.

Es umfasst alle dort tätigen Personen: Festangestellte, Praktikantinnen, Projektmitarbeitende, Freiwillige im Europäischen Solidaritätskorps (ESC), weitere Freiwilligendienste sowie ehrenamtliche Unterstützerinnen.

Seite | 2

Die Mitgliedsorganisationen der AGSA bleiben für eigene Strukturen und Schutzkonzepte selbst verantwortlich.

Das Schutzkonzept verfolgt zwei Ziele:

- Prävention: Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Übergriffen, Stärkung von Achtsamkeit und Respekt
- Verlässlichkeit: Klare Verfahrensabläufe zur Sicherung der körperlichen, seelischen und psychischen Unversehrtheit aller Beteiligten

Es dient zugleich als moralischer Kodex und Orientierung für das tägliche Miteinander in der AGSA-Geschäftsstelle und im einewelt haus.

2. Zielgruppen und Schutzbedarf

Besonders schutzbedürftige Gruppen in den Strukturen der Geschäftsstelle und des einewelt hauses sind:

- Europäische Freiwillige (ESC): Junge Menschen, Sprachbarrieren, Abhängigkeitsverhältnisse
- Kinder und Jugendliche: Anwesend bei Veranstaltungen, vulnerable Gruppe aufgrund der Minderjährigkeit
- Migrant*innen und Geflüchtete: Sprachbarrieren, traumatische Vorerfahrungen, rechtliche Unsicherheiten
- Ehrenamtliche: Unterschiedliche Qualifikationen, mögliche informelle Hierarchien
- Weitere Gruppen: Personen mit Behinderungen, LGBTQIA+-Personen, ältere Menschen, Personen mit intersektionalen Diskriminierungsrisiken

3. Verantwortungsstrukturen und Anlaufstellen

AGSA-Verantwortungsebene

Seite | 3

- Geschäftsführung: Krzysztof Blau, krzysztof.blau@agsa.de

Beauftragte und Vertrauenspersonen

- Diversity-Beauftragter: Gavin Theren
 - Beratung zu Diversität, Antidiskriminierung, interkulturellem Miteinander
 - Sensibilisierung und Konfliktberatung
 - Ansprechperson für Diskriminierungserfahrungen

Kontakt: gavin.theren@agsa.de

- Vertrauensperson ESC-Freiwillige: Verena Hofer
 - Erste Anlaufstelle für Freiwillige bei Konflikten oder Problemen
 - Unterstützung bei Sprach- und Integrationsbarrieren
 - Begleitung im Beschwerdeverfahren

Kontakt: verena.hofer@agsa.de

- Gleichstellungsbeauftragte*r: Gavin Theren
 - Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter
 - Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen
 - Ansprechperson bei Benachteiligung oder sexualisierter Diskriminierung

Kontakt: gavin.theren@agsa.de

- Beauftragte*r für Gesundheit, Mobbing & Übergriffe: Gavin Theren
 - Beratung bei psychosozialen Belastungen, Mobbing oder Übergriffen
 - Organisation von Präventionsangeboten (z. B. Stressmanagement, Gesundheitsschutz)
 - Unterstützung und Begleitung von Betroffenen

Kontakt: gavin.theren@agsa.de

Meldesystem

E-Mail an die o.g. Ansprechpartner bzw. kann anonym eingereicht oder persönlich abgegeben werden – bei einer beauftragten Person, einer Vertrauensperson, der Geschäftsführung oder im Info-Büro.

Seite | 4

Externe Beratungsstellen und Notfallkontakte

- Polizei: 110
- Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530 – www.hilfe-portal-missbrauch.de
- Wildwasser Magdeburg e.V.: 0391 251 54 17 – www.wildwasser-magdeburg.de
- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: 0800 116016 – www.hilfetelefon.de
- Nummer gegen Kummer:
 - Kinder- und Jugendtelefon: 116 111
 - Elterntelefon: 0800 111 0550 – www.nummergegenkummer.de
- Krisendienst Sachsen-Anhalt (Jugendamt Magdeburg): 115 - www.magdeburg.de/Kindeswohlgefährdung

4. Verfahrensablauf bei Vorfällen

Schritt 1 – Erstberatung und Sofortmaßnahmen

- Vertrauens- oder Beauftragte Person führt ein Erstgespräch und dokumentiert die Angelegenheit
- Einschätzung der Dringlichkeit; ggf. sofortige Maßnahmen und Einschaltung von Geschäftsführung, Betriebsrat und Vorstand
- In Absprache mit den Betroffenen können externe Stellen (Polizei, Beratungsstellen) hinzugezogen werden

Schritt 2 – Kommission und Aufarbeitung

- Bildung einer unabhängigen Kommission: zuständige Vertrauens-/Beauftragte Person, Geschäftsführung, ein Mitglied des Betriebsrats, ein Vorstandsmitglied
 - Aufarbeitung des Vorfalls, Festlegung rechtlicher, organisatorischer oder personalbezogener Schritte
 - Sicherstellung von Beratung und seelischer Unterstützung für Betroffene
- Schritt 3 – Konsequenzen und Weiterentwicklung

- Umsetzung von Schutzmaßnahmen und Interventionen (z. B. Mediation, Ausschluss, Strafanzeige)
- Strukturelle Verbesserungen zur Prävention, Dokumentation der Ergebnisse

5. Veranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen

- Zwei-Personen-Regel: Minderjährige werden nie allein von einer Person betreut
- Eltern werden vorab oder bei der Veranstaltung über das Schutzkonzept informiert

6. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Seite | 5

- Jährliche verpflichtende Info-Veranstaltung für alle Mitarbeitenden zu psychischer Gesundheit, Stressmanagement, Mobbing, Diskriminierungsschutz
- Vorstellung der Präventionsmaßnahmen und Inhalte des Schutzkonzepts

7. Führungszeugnis

- Für alle Mitarbeitenden der Geschäftsstelle ist ein Führungszeugnis erforderlich
- Für Personen mit regelmäßigem Kontakt zu Minderjährigen ist ein erweitertes Führungszeugnis verpflichtend

8. Qualitäts- und Wissensmanagement

- Schulung: Vertrauenspersonen und Beauftragte absolvieren eine Fortbildung innerhalb ihres ersten Jahres
- Evaluation: Jährliche Reflexion und Bericht in einer Vorstandssitzung (mit Betriebsrat und Vertrauenspersonen)
- Partizipation: Ergebnisse werden anonymisiert in einer Mitarbeitendenversammlung vorgestellt und gemeinsam reflektiert

9. Kommunikation und Transparenz

- Schutzkonzept wird regelmäßig in Teammeetings thematisiert
- Es ist Bestandteil der Willkommensmappe und des Handbuchs für Mitarbeitende
- Veröffentlichung auf der AGSA-Website und Bereitstellung in Englisch (weitere Sprachen bei Bedarf)

10. Bekenntnis nach dem Prinzip der Verbundenheit

Wir verpflichten uns zu einer Kultur des Vertrauens, der Offenheit und des respektvollen Umgangs. Probleme werden angesprochen, Verantwortung übernommen, Lösungen gemeinsam gesucht. Fehler werden reflektiert und genutzt, um Strukturen und Zusammenhalt weiterzuentwickeln. Vielfalt und Unterschiedlichkeit sehen wir als Bereicherung für unsere Gemeinschaft.