



Schutzkonzept

zur Prävention vor Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt

laut Beschluss der 106. Vollversammlung am 09.12.2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
I. Grundsätzliches	3
1. Präambel	3
2. Begriffsklärung und Definition.....	4
II. Maßnahmenkatalog	5
1. Risiko- und Potenzialanalyse	5
2. Maßnahmen Mitarbeitende.....	6
3. Erweitertes Führungszeugnis	6
4. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung	6
5. Prävention	7
6. Vertrauenspersonen	9
III. Handlungsleitfaden im Verdachtsfall.....	11
1. Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt	11
2. Öffentlichkeitsarbeit	12
3. Strafanzeige.....	12
4. Rehabilitation	13
5. Aufarbeitung	13
IV. Beschwerdemanagement	13
1. Beschwerdemanagement für Mitarbeitende im Landesjugendring und den Mitgliedsverbänden	13
2. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche.....	14
V. Kenntnisaufnahme, Beachtung und Umsetzung	14
VI. Anhang.....	15
Anhang 1: Kontakte	15
Anhang 2: Arbeitshilfen und Literatur	18
Anhang 3: Muster Potenzial- und Risikoanalyse.....	19
Anhang 4: Muster Selbstverpflichtung auf den Verhaltenskodex	21
Anhang 5: Anforderungsschreiben Führungszeugnis für beruflich, nebenberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende	22
Anhang 6: Merkblatt Gebührenbefreiung.....	24
Anhang 7: Pressekodex (Auszug)	25
Anhang 8: Interventionsleitfaden	26
Anhang 9: Leitfaden für Vorstand und Mitarbeitende zur PR und Krisenkommunikation	29
Anhang 10: Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter und betroffener Personen	31
Anhang 11: Aufarbeitungsstrategie	32

Vorwort

Prävention bedeutet, möglichen Übergriffen zuvorzukommen – auch wenn sich Verantwortliche oft kaum vorstellen können, dass gerade in ihren eigenen Strukturen sexualisierte Gewalt einen Ort finden könnte.

Das vorliegende Schutzkonzept soll folgenden Zielen dienen: Zum einen soll es Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt verhindern, zum anderen den Umgang mit Situationen regeln, in denen der Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorliegt, und diese ohne Wenn und Aber aufdecken. Es dient der Sensibilisierung aller Personen und bietet eine verbindliche Klärung von Rahmenbedingungen, die für unsere Arbeit maßgebend sind. Wir möchten damit eine Kultur der Achtsamkeit erreichen, die auf einer von Wertschätzung und Respekt geprägten Grundhaltung basiert.

Das Schutzkonzept beschreibt die Grundlagen aktiver Präventions- und Interventionsarbeit. Die konkreten Ausführungen im Folgenden sind Handlungsmaßstäbe für diejenigen, die in den verschiedenen Projekten, Gremien, in der Geschäftsstelle und in weiteren Strukturen des Landesjugendrings Saar durch ihre Mitarbeit Verantwortung für sich und andere Menschen übernehmen.

Es versteht sich gleichsam als Best-Practice-Beispiel, um die Mitgliedsverbände für die Thematik zu sensibilisieren und ihnen ein Muster an die Hand zu geben, um in ihren eigenen Strukturen Schutzkonzepte nach ihren Bedürfnissen und Rahmenbedingungen erstellen zu können.

I. Grundsätzliches

1. Präambel

Wir nehmen Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene ernst und haben ein offenes Ohr für ihre Belange und Bedürfnisse. An Entscheidungen, die ihre Belange und Bedürfnisse betreffen, werden Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Personen beteiligt.

An der Implementierung und der Fortschreibung des Schutzkonzepts sind haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche und Menschen mit erhöhten Schutzbedürfnissen zu beteiligen.

Grenzüberschreitendes Verhalten hat immer Konsequenzen. Bei jeglicher Form von Gewalt (körperlich oder seelisch, direkt oder indirekt, real oder virtuell, verbal oder non-verbal) wird eingeschritten und diese geahndet. Den Persönlichkeitsrechten der Betroffenen und Verdächtigen ist Rechnung zu tragen. Ein respektvoller Umgang mit allen Betroffenen wird sichergestellt.

Das vorliegende Schutzkonzept betrifft in erster Linie den Landesjugendring Saar. Es ist gültig für seine Geschäftsstelle und Mitarbeitende sowie Gremien und Maßnahmen in Trägerschaft des Landesjugendrings. Gleichsam kann das Konzept den Mitgliedsverbänden des Landesjugendrings Saar sowie weiterer Jugendverbände als Beispiel zur Erstellung ihrer eigenen Schutzkonzepte dienen.

2. Begriffsklärung und Definition¹

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Angelehnt an Bange und Deegener² definieren wir sexualisierte Gewalt als jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Der*Die Täter*in nutzt dabei seine*ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten der Person zu befriedigen.

Wir unterscheiden drei Dimensionen sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen:

- Grenzverletzungen
- Sexuelle Übergriffe
- Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

a) Grenzverletzungen

Sexuelle Grenzverletzungen können unabsichtlich geschehen und als fachliche oder persönliche Verfehlung der ausführenden Person charakterisiert werden. Sie können aber auch Teil einer Täter*innen-Strategie sein.

Beispiele: nicht gewollte Berührungen, die unbedachte Verwendung von Kosenamen („Süßer“, „Schätzchen“), Begrüßungs-Küsschen, obszöne Blicke beim Vorübergehen, anzügliche Witze mit diskriminierenden oder sexistischen Inhalten oder das unerwünschte Betreten von Zimmern.

b) Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig und unabsichtlich, sondern sind sexuell motiviert und werden gezielt ausgeübt. Die übergriffige Person missachtet bewusst Regeln und fachliche Standards im Umgang mit anderen Menschen. Sie nutzt die eigene Überlegenheit, oft qua ihres Amtes oder ihrer Funktion, um Widerstände der Betroffenen zu übergehen. Sexuelle Übergriffe können in einigen Fällen als strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlicher Formen sexualisierter Gewalt gedeutet werden.

Beispiele: scheinbar unbeabsichtigte Berührungen werden wiederholt vollzogen, Äußerung gezielt sexistischer Bemerkungen, erotische Produkte werden ungefragt und ungewollt jemandem vorgezeigt...

c) Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind im Strafgesetzbuch (StGB) als Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung aufgeführt. Zu ihnen gehören Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, Sexueller Missbrauch von Jugendlichen, Verbreitung pornografischer Schriften, Sexuelle Belästigung u.a. Die wesentlichen Rechtsnormen und ihre Bedeutung sind in der Anlage am Ende des Konzeptes zusammengestellt.

Die beschriebenen Formen bzw. Ausprägungen sind nicht immer klar voneinander abgrenzbar. Jede Situation sexualisierter Gewalt muss als Einzelfall betrachtet und sorgfältig von qualifizierten Vertrauenspersonen geprüft, bewertet und eingeordnet werden.

¹ Vgl. Schutzkonzept des Landesjugendrings Brandenburg, 2-3.

² Bange, D. u. Deegener, G.: Sexueller Mißbrauch an Kindern. Ausmaß, Hintergründe, Folgen, Weinheim 1996.

II. Maßnahmenkatalog

1. Risiko- und Potenzialanalyse

Eine Risiko- und Potenzialanalyse für die Angebote mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, die der Landesjugendring Saar sowie dessen angeschlossene Projekte verantworten, bildet einen wichtigen Grundstein der Präventionsarbeit. In Risikoanalysen werden die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt (*Anhang Risikoanalyse, Anhang Arbeitshilfen*).

Risikoanalysen sind eine realistische Einschätzung der Strukturen des Arbeitsfeldes. Eine gründliche Analyse im Hinblick auf mögliche Gefährdungen im Zusammenhang mit Arbeitsabläufen, Maßnahmen, räumlichen Gegebenheiten, Personalauswahl sowie dem Umgang mit Nähe und Distanz im Team und in Bezug auf die uns anvertrauten Menschen ermöglicht, sich vorhandener Risiken bewusst zu werden, diese zu minimieren und ggf. auch gänzlich auszuschalten. Es geht darum, Sensibilität zu entwickeln und geeignete Maßnahmen zu planen und perspektivisch umzusetzen.

Aktivitäten in der Kinder- und Jugendarbeit bergen mit Blick auf Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt zum einen die besondere Chance, betroffenen Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen Hilfe zu ermöglichen. Die Besonderheiten der Jugendverbandsarbeit wie z.B. die Freiwilligkeit, Möglichkeiten für vertrauensvolle Beziehungen zu Gleichaltrigen, älteren Jugendlichen oder Erwachsenen, Geltung von weniger bzw. anderen Regeln, gegebenenfalls weniger Aufsicht und mehr Freiheit, können einen Rahmen bieten, sich anzuvertrauen, Trost und Unterstützung zu finden.

Zum anderen stehen sie vor der Herausforderung, diese davor zu schützen, in Kontext von Maßnahmen und Angeboten selbst sexueller Gewalt zu begegnen. Zum Beispiel können vertrauensvolle Beziehungen, aber auch die Bewunderung für Gruppenleiter*innen, Betreuer*innen oder Trainer*innen für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden. Ein geringer Altersabstand zu Leitungspersonen kann zu Unklarheiten in den Rollen führen, Grenzen zwischen Betreuendem und Betreuten verwischen und das tatsächlich vorhandene Machtgefälle kaschieren.

Beide Aspekte – Potenziale und Risiken – müssen allen Multiplikator*innen bewusst sein, um den bestmöglichen Schutz zu gewährleisten.

Bei der Erstellung dieses Schutzkonzepts haben sich eine Arbeitsgruppe sowie die Geschäftsführung des Landesjugendrings Saar in den Jahren 2022 und 2023 intensiv mit Risikofaktoren und -bereichen sowie die Potenziale in der Arbeit des Landesjugendrings auseinandergesetzt. In einem weiteren Schritt wurde das Schutzkonzept den Gremien des Landesjugendrings und somit den Mitgliedsverbänden zur Diskussion vorgelegt. All diese Überlegungen liegen dem vorliegenden Konzept sowie dem Maßnahmenkatalog zugrunde.

2. Maßnahmen Mitarbeitende

Das Schutzkonzept wird bereits im Vorstellungsgespräch thematisiert. Die Bewerber*innen werden dazu aufgefordert, sich mit diesem zu beschäftigen. Es wird allen Mitarbeitenden zu Beginn ihrer Tätigkeit ausgehändigt, es findet sich im Arbeitsvertrag wieder und gilt verpflichtend. Alle hauptberuflichen Mitarbeitenden beim Landesjugendring Saar sind zur Teilnahme an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet. Gleiches gilt für Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst oder im Praktikum, wenn deren Tätigkeit beim Landesjugendring regelmäßig oder mittel- bzw. langfristig einzustufen ist. Der Nachweis der Teilnahme an einer solchen Schulung soll bis spätestens drei Monate nach Beginn der Tätigkeit vorgelegt werden. *(Anhang 7 Kontakte)*

Die Geschäftsführung ist für den Bereich Fortbildungen und Information der Mitarbeitenden im Bereich Prävention verantwortlich.

3. Erweitertes Führungszeugnis

Um einschlägig vorbestrafte Personen nicht zu beschäftigen, kommt folgende Regelung zum Tragen: Alle beruflich beim Landesjugendring Mitarbeitenden (Mitarbeitende, Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst oder im Praktikum) müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen. Die Vorlage erfolgt vor Aufnahme der Arbeit und wird im dreijährigen Rhythmus erneut angefordert.

Bei Hauptamtlichen oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden mit gültiger Juleica aus den Mitglieds- oder dritten Verbänden wird davon ausgegangen, dass die jeweiligen Verbände die Führungszeugnisse ihrer Mitarbeitenden geprüft haben. Eine zusätzliche Prüfung beim Landesjugendring erfolgt für diesen Personenkreis nicht.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden ohne Juleica entscheidet der Vorstand des Landesjugendrings je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Bei jedem kurzfristigen oder einmaligen Einsatz wird von jeder Person, die an einer vom Landesjugendring ausgerichteten Maßnahme mitwirkt, zumindest eine Selbstverpflichtungserklärung auf den Verhaltenskodex vorausgesetzt.

Der Landesjugendring benennt eine zuständige Person für die Kontrolle der EFZe aus der Geschäftsstelle. Nach Einsichtnahme wird das Original dem*r Mitarbeitenden wieder ausgehändigt. Der Landesjugendring trägt für die datenschutzkonforme Verwahrung der EFZ-Daten seiner Mitarbeitenden Sorge.

Die Anforderung des EFZ erfolgt aufgrund der Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes auf kommunaler Ebene - Ergänzungsvereinbarung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses gem. §30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Entstehende Kosten trägt der*die Mitarbeitende, der Landesjugendring kann auf Antrag die Kosten erstatten. Für Ehrenamtliche ist die Beantragung grundsätzlich kostenlos nach Vorlage einer Bestätigung der Notwendigkeit durch den Träger.

(Anhänge 4 und 5)

4. Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Die Regeln für einen grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen, schutzbedürftigen Erwachsenen sind in dem Verhaltenskodex *(Anhang 3)* zusammengefasst.

Die Auseinandersetzung mit den durch den Verhaltenskontext ausgedrückten Werten soll individuell und im gesamten Landesjugendring erfolgen. Der Verhaltenskodex soll allen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie externen Referent*innen und Honorarkräften bekannt gemacht werden. Sie sollen zum Schutz aller Beteiligten beitragen und das Gespräch untereinander befördern. Auch Feedback ist wichtig. Die Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex soll ein Baustein sein, um sexualisierte Gewalt und die Überschreitungen der persönlichen Grenzen zu vermeiden bzw. zu unterbinden.

Wir sind uns im Klaren, dass Grenzüberschreitungen auch ungewollt im Alltag passieren können. Dazu möchten wir mit dem Verhaltenskodex eine Kultur der Achtsamkeit, der Transparenz und auch des Handelns zum Schutz von Menschen befördern. Im Konflikt ziehen wir (professionelle) fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informieren die Verantwortlichen auf der Leitungsebene.

Eine Selbstverpflichtungserklärung auf den Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit.

Mit der Unterzeichnung einer Selbstverpflichtung bestätigen alle beruflich, nebenberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Achtung und Einhaltung des Verhaltenskodexes für einen grenzachtenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Die Selbstverpflichtung ist bei der Einstellung von haupt-/nebenamtlichen Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Maßnahmen des Landesjugendrings zu unterzeichnen, das Original verbleibt in der Obhut des Ehrenamtlichen, die Geschäftsstelle des Landesjugendrings bewahrt eine Kopie auf.

5. Prävention

a) Stärkung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen

Um Kinder, Jugendliche und schutzbedürftigen Erwachsenen vor Übergriffen zu schützen, entwickeln Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit Konzepte, Angebote und Projekte. Diese tragen dazu bei Menschen zu stärken, ihnen ihre Rechte nahe zu bringen, Bedürfnisse zu äußern und sich selbst zu behaupten. Sie lernen, sich an Vertrauenspersonen zu wenden, wenn sie übergriffiges Verhalten erleben. Der Landesjugendring ermuntert seine Mitgliedsverbände, solche Angebote anzubieten und fördert das Anliegen ggf. durch eigene Fortbildungsangebote für Multiplikator*innen.

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene werden anhand gegebener Grundregeln auf ihre Rechte zur Achtung der persönlichen Grenzen und zur Hilfe in Notlagen informiert. Diese Grundregeln werden an passender Stelle und in allen Maßnahmen kommuniziert.

b) Informationen und Sensibilisierung

Bei Bedarf werden Informationsangebote über Formen von sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, Strategien von Täter*innen und Möglichkeiten der Prävention veranstaltet bzw. auf entsprechende Angebote verwiesen.

Die Präsenz zum Thema Prävention auf der Website des Jugendserver-Saar ist regelmäßig zu aktualisieren.

c) Gewaltverbot

Physische und psychische Gewalt und deren Androhung sind verboten. Ausgenommen hiervon ist das Festhalten einer*s Schutzbefohlenen zum Schutz vor Selbst- oder Fremdgefährdung bzw. einer erheblichen Eigentumsgefährdung. Dieses Verhalten ist schriftlich zu dokumentieren. Die Geschäftsführung muss zeitnah informiert werden. Jede*r Mitarbeitende ist verpflichtet, Verstöße gegen das Gewaltverbot der Geschäftsführung zu melden.

d) Aktivitäten außerhalb des Landesjugendrings

Aktivitäten mit Schutzbefohlenen, die räumlich nicht an den regulären Orten der Projekt- oder Gremienarbeit stattfinden, sind vorher im Team abzustimmen. Das betrifft in besonderem Maße Aktivitäten, bei denen ein*e Mitarbeitende mit einer*m Schutzbefohlenen allein ist. Außerhalb der Dienstzeit finden keine Kontakte mit Schutzbefohlenen statt. Ausnahmen aufgrund von Projektspezifika oder Notfallsituationen sind zu dokumentieren und der Geschäftsführung zu melden.

e) Fahrdienste

Im Rahmen der Aktivitäten des Landesjugendrings kann es vorkommen, dass Mitarbeitende des Landesjugendrings gemeinsam mit Schutzbefohlenen allein im Auto unterwegs sind (Transferdienste, Materialeinkauf oder -transport etc.). Sofern diese in Zusammenhang mit Maßnahmen stehen, sind sie als Unterstützung der Maßnahme und ihrer Mitwirkenden zu verstehen und in diesem Rahmen zulässig. Entsprechende Fahrten sind zu dokumentieren.

Fahrten, die in keinerlei Zusammenhang mit Maßnahmen des Landesjugendrings stehen (z.B. Heimfahrten nach zufälligen Begegnungen), sind zu behandeln wie Aktivitäten außerhalb des Landesjugendrings.

f) Pflegerische Handlungen

Pflegerische Handlungen (z.B. Wickeln, Begleiten beim Toilettengang, Hilfe beim Duschen/ Körperpflege) sind keine regulären Tätigkeiten in den Projekten, Gremien und Strukturen des LJR. Sollten diese gleichwohl im Einzelfall notwendig sein, sind die Sorgeberechtigten, das Team sowie die Geschäftsführung darüber zu informieren.

g) Verbot sexualbezogener Handlungen

Mitarbeiter*innen des LJR sind alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (ebenso wie sexualisierte Sprache) gegenüber, vor und mit Teilnehmenden von Maßnahmen grundsätzlich untersagt. Jede dieser Handlungen wird als sexuelle Handlung mit Erheblichkeit verstanden und hat ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen.

h) Herstellung von Bild- und Tonmaterial

Für die Herstellung von Bild- und Tonmaterial (Fotos, Videos u. ä.) in Projekten, Gremien und Strukturen des LJR gilt grundsätzlich die Berücksichtigung der DSGVO, die Festlegungen des LJR hinsichtlich des Datenschutzes in der jeweils aktuellen Fassung sowie die Ethikrichtlinien des Deutschen Presserats (*siehe Anhang Pressekodex*). Dabei ist das Nutzen privater Geräte zur Herstellung von Bild- und Tonmaterial nur gestattet nach voriger Abstimmung mit der Geschäftsführung.

i) Persönliche Beziehungen oder verwandtschaftliche Verhältnisse

Abhängigkeitsverhältnisse sind zu vermeiden. Um alle Mitarbeiterin*innen vor Verdächtigungen zu schützen und Missverständnissen vorzubeugen, wird empfohlen, verwandtschaftliche Verhältnisse oder private Beziehungen untereinander und insbesondere zu Schutzbefohlenen der Geschäftsführung gegenüber offen zu legen.

6. Vertrauenspersonen

Der Landesjugendring hat zwei Vertrauenspersonen. Diese dienen als unabhängige Ansprechpartner*innen, die vertraulich eine Ersteinschätzung vornehmen.

a) Profil Vertrauenspersonen

Eine der beiden Vertrauenspersonen (VP1) ist eine (i.d.R. haupt- oder nebenamtliche) Fachkraft aus dem Bereich der Kinder- und Jugendarbeit bzw. -hilfe oder eine Person, die in diesen Bereichen früher tätig war und über eine entsprechende berufliche Qualifikation verfügt. Sie ist mit den Strukturen der Jugendverbandsarbeit und insbesondere mit dem Landesjugendring Saar sowie seinen Mitgliedsverbänden vertraut, gehört diesen Strukturen aber selbst nicht (mehr) an. Die zweite Vertrauensperson (VP2) ist beim Landesjugendring selbst oder in einem Mitgliedsverband tätig. Sie muss volljährig sein und einen pädagogischen Hintergrund mitbringen, entweder durch ihre Erfahrung in der Gruppenleitung und/oder durch den eigenen beruflichen Hintergrund. Ihre Tätigkeit als Vertrauensperson muss vom eigenen Verband gewünscht und befürwortet werden.

Ziel ist es, Ratsuchenden eine Auswahl an Personen zur Verfügung zu stellen, die angesprochen werden können.

Beide Vertrauenspersonen sind für die Übernahme der beschriebenen Aufgaben entweder aus ihrem beruflichen Hintergrund ausgebildet oder aber entsprechend geschult und vorbereitet. Eine entsprechende zusätzliche Qualifikation ist ggf. vom Landesjugendring den Vertrauenspersonen zu ermöglichen.

b) Wahlverfahren und Amtszeit

Die Vertrauenspersonen werden für eine Amtszeit von drei Jahren von der Vollversammlung gewählt. Eine Wiederwahl ist möglich.

Für die Position der VP1 können im Vorfeld der Wahl (i.d.R. zum Hauptausschuss vor der Wahl-Vollversammlung) geeignete Personen dem Landesjugendring Saar vorgeschlagen werden. Für einen Vorschlag auf diese Position ist kein Mandat durch einen Mitgliedsverband notwendig. Eine grundsätzliche Zustimmung der betreffenden Personen ist vor dem Vorschlag einzuholen. Der Vorstand des Landesjugendrings bewertet die eingegangenen Vorschläge, ergänzt sie ggf. durch eigene und legt der Vollversammlung einen Wahlvorschlag vor.

Für die Position der VP2 werden geeignete Engagierte von den Mitgliedsverbänden des Landesjugendrings zur Wahl nominiert. Die Zustimmung der entsendenden Verbände ist dafür notwendig. Die im Vorfeld eingegangenen Vorschläge sind der Vollversammlung zur Wahl vorzuschlagen. Sie können auf der Wahlversammlung durch weitere Vorschläge aus den Mitgliedsverbänden ergänzt werden.

Die beiden Positionen VP1 und VP2 werden getrennt voneinander gewählt. Jede Person benötigt die Zustimmung von zwei Drittel der anwesenden stimmberechtigten Delegierten.

c) Aufgaben der Vertrauenspersonen

Die Vertrauenspersonen sind ansprechbar für:

- Personen, die Anhaltspunkte für Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung in ihrem Umfeld wahrnehmen,
- Personen, die selbst betroffen sind von einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung.

Die Vertrauenspersonen stellen damit eine erste Anlaufstelle dar für Personen, die Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten und/oder sexualisierte Gewalt erlebt, beobachtet oder davon Kenntnis erlangt haben. Somit können sie nicht nur von unmittelbar Betroffenen kontaktiert werden, sondern auch von Personen wie z.B. Gruppenteilnehmer*innen, Eltern, sorgeberechtigten Personen, Leitungen.

Sie stehen auch als Ansprechpartner*innen zur Verfügung, wenn das Erlebte, Gesehene, Erfahrene erstmal „nur“ ein „komisches Gefühl“ bzw. eine Verunsicherung erzeugt und sich möglicherweise noch gar nicht einordnen lässt. Sie bieten hierfür ein offenes Ohr, um darüber ggf. eine Einordnung zu ermöglichen und gemeinsam weitere Schritte zu überlegen. Sie sind in der Lage Ratsuchende sinnvoll weiterzuvermitteln, bei Bedarf Ressourcen für erste Hilfen zu besprechen und ggf. notwendige Schritte entsprechend dem Interventionsplan einzuleiten.

Sollte sich im Rahmen der Ersteinschätzung durch eine Vertrauensperson ein Verdacht entwickeln bzw. erhärten, wird der im Folgenden unter III. skizzierte Verfahrensablauf im Verdachtsfall in Gang gesetzt. Die Geschäftsführung ist verantwortlich und leitet bei Beratungs- und Verdachtsfällen durch das Verfahren.

Die Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle sind mit dem Prozedere vertraut, verweisen Ratsuchende an die Vertrauenspersonen und können sich auch selbst an diese wenden in Angelegenheiten, die das hauptamtliche Team betreffen.

Ergeben sich Interessenkonflikte durch eine Fallkonstellation (Arbeitgeber*in sein, Betroffene*r sein) stehen den Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle ebenfalls die Vertrauenspersonen zur Seite und vermitteln im Bedarfsfall an Beratungsstellen weiter. Dies gilt auch für den Fall, dass der Geschäftsführung sexualisierte Gewalt widerfährt oder ein Verdacht gegenüber der Geschäftsführung besteht.

Sollten den Vertrauenspersonen des Landesjugendrings Beobachtungen oder Grenzüberschreitungen außerhalb des Landesjugendrings Saar mitgeteilt werden, wird nach Beratung und Rücksprache mit den Betroffenen bzw. den Hinweisgebenden situationsbedingt gehandelt und

- die Beobachtung / Grenzüberschreitung der zuständigen Meldestelle³ übermittelt;
- die betroffene oder hinweisgebende Person an die zuständige Meldestelle verwiesen;
- eine tiefergehende Beratung durch die insoweit erfahrenen Fachkräfte und Jugendämter der ersten Anlaufstelle des jeweiligen Landkreises (*Anhang Kontakte*).

Unabhängig von der gewählten Handlung dokumentiert die Vertrauensperson Datum, Uhrzeit, Beteiligte und Ergebnis des Gesprächs. Diese Dokumentation wird datenschutzsicher für eine

³ Gemeint sind insbesondere das zuständige Jugendamt, die zentrale Meldestelle des Landes, die Meldestelle des Ministeriums für Bildung und Kultur für Grenzüberschreitungen im schulischen Umfeld und die Meldestelle des Universitätsklinikums Homburg für den Klinikbereich. Darüber hinaus können nicht-staatliche Beratungsstellen wie Nele oder Phoenix empfohlen werden.

Frist von zehn Jahren ab Gespräch aufbewahrt. Im Falle einer Weitergabe des Falles an staatliche Stellen informiert die Vertrauensperson die Geschäftsführung des Landesjugendrings über die Weitergabe des Vorfalls ohne Namensnennungen.

III. Handlungsleitfaden im Verdachtsfall

1. Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen innerhalb des Landesjugendrings und seiner Strukturen gegenüber einer Vertrauensperson, wendet diese sich zur Mitteilung an die Geschäftsführung des Landesjugendrings.

Die Vertrauensperson schildert der Geschäftsführung die Lage und teilt ihre Ersteinschätzung des Falles mit. Die Geschäftsführung beruft daraufhin das Kriseninterventionsteam ein.

Das Interventionsteam besteht aus der Geschäftsführung, den Mitgliedern des Vorstands sowie der Vertrauensperson, die die Ersteinschätzung vorgenommen hat. Bei Bedarf kann eine zusätzliche Gefährdungseinschätzung durch die insoweit erfahrenen Fachkräfte und Jugendämter der ersten Anlaufstelle des jeweiligen Landkreises (*Anhang Kontakte*) eingeholt werden.

Das Interventionsteam tritt unverzüglich zusammen, um die nun folgenden Maßnahmen zu planen und umzusetzen.

Das Interventionsteam trifft sich unbedingt vertraulich, es werden protokollarisch lediglich die Absprachen festgehalten, ohne Namensnennungen der Betroffenen und Verdächtigen.

Ablauf:

1. erste Darstellung der Vermutung /des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde, oder durch die Vertrauensperson,
2. ggf. zusätzliche Gefährdungseinschätzung durch die erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII der ersten Anlaufstelle des jeweiligen Landkreises (*Anhang Kontakte*)
3. Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes oder Jugendlichen und Schutzbefohlenen,
4. Prüfung der Möglichkeit bzw. Notwendigkeit einer Strafanzeige,
5. Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes,
6. Vereinbarung über das weitere Vorgehen,
7. Entscheidung über eine Freistellung des*der Mitarbeitenden,
8. Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird,
9. ggf. Hinzuziehung einer*s Jurist*in und einer insofern erfahrenen Fachkraft,
10. ggf. Vergewisserung über Maßnahmen für eine notwendige Rehabilitation von Beteiligten,
11. Verpflichtung zur Verschwiegenheit bei allen Beteiligten,
12. den Mitgliedern des Kriseninterventionsteams sowie ggf. Mitarbeitenden werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung der Geschehnisse zur Verfügung gestellt,
13. Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit (siehe Punkt 2).

(*Anhang 8 Interventionsleitfaden*)

Grundsätzlich gilt:

Der Schutz der Betroffenen hat Priorität.

Im Falle der Information an die Personensorgeberechtigten werden deren Wünsche und Lösungsvorschläge in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt nur dann, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet werden würde. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung angeboten oder vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten.

Die verdächtige Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die verdächtige Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot, etc.) zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen. Diese Maßnahmen erfordern eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung.

Die Gefährdungseinschätzung, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren.

Je nach Alter des Kindes oder Jugendlichen und Schwere des Vorfalls sind verschiedene Vorgehensweisen notwendig und möglich.

Jeder begründete Verdacht muss an die zuständige öffentliche Stelle gemeldet werden.

Im Falle von wiederkehrenden Grenzverletzungen oder bei sexuellen Übergriffen von Mitarbeitenden gegenüber Erwachsenen entfällt die Mitteilung an das Jugendamt, der Interventionsablauf wird ansonsten äquivalent angewendet.

2. Öffentlichkeitsarbeit

In Fällen des Verdachts auf sexualisierte Gewalt ist sicherzustellen, dass es zu einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit kommt. Dabei steht der Schutz der Betroffenen und Beschuldigten im Vordergrund, aber auch der Schutz der Institution ist zu beachten. Vorstand und Geschäftsführung stimmen sich diesbezüglich frühzeitig ab. Ggf. ist eine Beratung/Begleitung zum Umgang mit Presse und Medien hinzuzuziehen. (*Anhang 9 Leitfaden für Vorstand und Mitarbeitende zur PR und Krisenkommunikation*).

3. Strafanzeige

Unbeschadet der hier aufgezeigten internen Ansprechbarkeiten und Aufarbeitungsroutinen bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt ist darauf hinzuweisen: Betroffene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und ggf. andere Zeug*innen bleiben davon unabhängig und auf der Grundlage eigener Abwägungen frei, Strafanzeige bei den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) zu erstatten.

In allen Verdachtsfällen gegen Mitarbeitende mit strafrechtlicher Relevanz wird die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige geprüft. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde, werden die Strafverfolgungsbehörden informiert.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall, gemäß der Vorgaben des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigten die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen und die

Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam und dem Träger gründlich abzuwägen.

Die Möglichkeiten der Anonymen Spurensicherung (ASS) sind bekannt und das Interventionsteam berät im Einzelfall Betroffene hierüber.

4. Rehabilitation

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, liegt eine Strategie vor, durch die die*der zu Unrecht Beschuldigte, und gegebenenfalls auch die Organisation rehabilitiert werden. Zu rehabilitieren sind auch Betroffene, denen zunächst nicht geglaubt wurde. (*Anhang 10 Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Personen*)

5. Aufarbeitung

Mit einer professionellen Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und auf Ebene der Institutionen wird ein Fall strukturiert und gründlich aufgearbeitet, wodurch die Schäden so gering wie möglich gehalten werden. Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalles von sexualisierter Gewalt ein wichtiges Instrument. Ein Fall von sexualisierter Gewalt kann einer Organisation und allen beteiligten Personen großen Schaden zufügen. Aus diesem Grund wird darauf geachtet, dass im Landesjugendring ein nachhaltiges Aufarbeitungskonzept angewendet wird. (*Anhang 11 Aufarbeitungsstrategie*)

IV. Beschwerdemanagement

Sollten Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen direkt an haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende des Landesjugendrings mitgeteilt werden, dürfen diese nicht ignoriert werden. Die Mitarbeiter*innen haben dafür Sorge zu tragen, dass jede Beschwerde ernst genommen entsprechend bearbeitet wird.

Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist besondere Sensibilität erforderlich. Alle Mitarbeitenden sollten daher mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein und über die weiteren Zuständigkeiten informiert sein und informieren können. So können Kinder und Jugendliche am besten unterstützt werden. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

1. Beschwerdemanagement für Mitarbeitende im Landesjugendring und den Mitgliedsverbänden

Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, müssen die Möglichkeit haben, sich zu beschweren.

Beschwerden werden von der Geschäftsführung oder einer vom Vorstand hierfür zu bestimmenden Person entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Generell soll nach dem Ablauf „Beschwerdemanagement“ verfahren werden.

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist immer von dem*der Mitarbeiter*in, dem*der die Beschwerde mitgeteilt wurde, eine Vertrauensperson unverzüglich zu informieren.

2. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche

Melde- und Beschwerdemöglichkeiten außerhalb des Landesjugendrings sind die insoweit erfahrenen Fachkräfte und Jugendämter der ersten Anlaufstelle des jeweiligen Landkreises (*Anhang 7 Kontakte*).

Bei Fragen der sexualisierten Gewalt ist zudem der*die Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung Ansprechperson.

Auf die die insoweit erfahrenen Fachkräfte und Jugendämter der ersten Anlaufstelle der Landkreise wird im Anhang dieses Schutzkonzepts sowie auf der Website des Landesjugendrings hingewiesen. (*Anhang 7 Kontakte*)

V. Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung

Dieses Schutzkonzept wurde von der Vollversammlung des Landesjugendrings Saar am 09.12.2023 angenommen.

Es wird auf der Homepage des Landesjugendrings veröffentlicht und zudem den Mitarbeitenden des Landesjugendrings, den Delegierten in Gremien, Arbeitsgruppen und Außenvertretungen sowie den Mitgliedsverbänden zur Kenntnis und Beachtung gegeben.

Das Schutzkonzept ist spätestens alle drei Jahre zu überprüfen, ggf. zu aktualisieren und konzeptionell weiterzuentwickeln. Alle Änderungen sind durch die Vollversammlung zu beschließen

VI. Anhang

Anhang 1: Kontakte

Erste Anlaufstellen (Insoweit erfahrene Fachkräfte (InsoFa) und Jugendämter
<p>Saarpfalz-Kreis: Christian Eckhardt-Schug: 06841-1048083 (InsoFa) Fachbereich für Familien- und Jugendhilfe/Jugendamt – Bezirkssozialdienst: 06841 1048104</p> <p>Jugendamt Saarpfalz-Kreis Talstraße 57b 66424 Homburg E-Mail: jugendamt@saarpfalz-kreis.de</p>
<p>Regionalverband Saarbrücken: Veronica Grindle: 0681 5065150 (InsoFa) Jugendamt – Abteilung Kinder- und Jugendarbeit: 0681 5065151</p> <p>Jugendamt des Regionalverbandes Saarbrücken Europaallee 66113 Saarbrücken E-Mail: Jugendamt@rvsbr.de</p>
<p>Merzig-Wadern: Zeljko Kovacevic (InsoFa) Allgemeiner Sozialer Dienst – Bezirkssozialdienst: 06861 80141 Zeljko Kovacevic (InsoFa)</p> <p>Kreisjugendamt Merzig-Wadern Bahnhofstraße 44 66663 Merzig E-Mail: jugendamt@merzig-wadern.de</p>
<p>Neunkirchen: Martin Ludwig (Lebenshilfe Neunkirchen): 06821 21919 (InsoFa) Kreisjugendamt – Allgemeiner Sozialer Dienst: 06824 9067300</p> <p>Kreisjugendamt Neunkirchen Saarbrückerstr. 1 66538 Neunkirchen E-Mail: jugendarbeit@landkreis-neunkirchen.de</p>
<p>Saarlouis: Hanna Kiefer: 06831 444-611 (InsoFa) Kreisjugendamt: 06831 444555 Hanna Kiefer: 06831 444-611 (InsoFa)</p> <p>Kreisjugendamt Saarlouis Professor-Notton-Str. 24 66740 Saarlouis E-Mail: amt51@kreis-saarlouis.de</p>
<p>St.Wendel: Carina Ost (Allgemeiner Sozialer Dienst): 06851 8015118 (InsoFa) Kreisjugendamt: 06851 8015101</p> <p>Kreisjugendamt St. Wendel Mommstr. 21-31 66606 St. Wendel</p>

E-Mail: kreisjugendamt@lkwnd.de

Beratungsstellen im Saarland: Sexuelle Gewalt

Beratungszentrum Kinderschutz

Tel: 0681 9365275

E-Mail: kd-saarbruecken@sos-kinderdorf.de

NELE – Beratung gegen sexuelle Ausbeutung von Mädchen

Tel: 0681 32043

Rosemarie Breyer und Margit Leist, Dudweilerstr. 80
66111 Saarbrücken

PHOENIX gegen sexuelle Ausbeutung von Jungen

Tel: 0681 7619685

Handy: 0163 2077931

Udo Weber

Dudweilerstr. 80

66111 Saarbrücken Tel. 0681/7619685, Handy 0163-2077931

SOS-Kinderdorf Saarbrücken

Tel: 0681 910070

Gabi Obereicher

Karcherstr. 13

66111 Saarbrücken Tel. 0681/910070

NEUE WEGE Rückfallvorbeugung für sexuell übergriffige Minderjährige

Tel: 0681 7559498

Handy: 0160 2011581

Harald Conrad

Serriger Str. 20

66115 Saarbrücken

Weitere Kontakte

Kinderschutzbeauftragter des Saarlandes

Tel: 0681 501 6300

Kai Frisch

E-Mail: kinderschutzbeauftragter@soziales.saarland.de

Homepage: <https://kinderschutz-im-saarland.de/> (Seite noch im Aufbau)

Ombudsstelle für Opfer sexualisierter Gewalt im schulischen Raum

Tel: 0681 501 7304

E-Mail: ombudsstelle@bildung.saarland.de

Kinderschutzteam Regionalverband Saarbrücken

(bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung)

Tel: 0681 506 5610

Mo-Mi 8.30-17 Uhr, Do 8.30-17.30 Uhr, Fr 8-15 Uhr

Dienststellen der Polizei	www.missbrauch-verhindern.de
Führungs- und Lagezentrale im Landespolizeipräsidium	
Tel: 0681 5633 LPP10 Mainzer Str. 136 66111 Saarbrücken	
Kriminaldauerdienst	
Tel: 0681 962 2133 Landespolizeipräsidium LPP 212 Graf-Johann-Straße 25-29 66121 Saarbrücken	
Fachdienststelle für Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	
Tel: 0681 962 2170 E-Mail: lpp213@polizei.spol.de Landespolizeipräsidium LPP 213.1 Mainzer Str. 136 66111 Saarbrücken	

c) Ansprechpersonen / Institutionen, die Präventionsschulungen anbieten

Evangelische Familienbildungsstätte

<https://www.familienbildung-saar.de/> (Kurse unter „Programmübersicht“)

Evangelische Akademie im Saarland

<https://eva-a.de/programm/> (Kurse unter: „Programm“)

E-Learning-Angebote des Saarlandes für Ehrenamtliche:

<https://engagement-schutzkonzepte.elearning-kinderschutz.de/>

Kindernothilfe e.V.

[Schulungsangebot Deutschland: Kinderschutz Schutzkonzepte \(kindernothilfe.de\)](https://schulungsangebot-deutschland-kinderschutz-schutzkonzepte-kindernothilfe.de)

Dein Verband bietet Schulungen an? Sag uns unter info@landesjugendring-saar.de gerne Bescheid, damit wir das Angebot hier aufnehmen können!

Anhang 2: Arbeitshilfen und Literatur

- Schutzkonzepte praktisch – Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt. Einfache Schritt-für-Schritt-Anleitung, auch nützlich für nicht-kirchlichen Bereich.
([Schutzkonzept-2021_140521_formular.pdf \(ekir.de\)](#))
- E-Learning Kinderschutz – Schutzkonzepte im Ehrenamt. Online-Lernplattform zur Sensibilisierung für Gefährdungsfaktoren der Gewalt im ehrenamtlichen Kontext sowie zur Umsetzung von Schutzkonzepten in verschiedenen ehrenamtlichen Bereichen
([Schutzkonzepte im Ehrenamt \(elearning-kinderschutz.de\)](#))
- Webportal Wissen-Hilft-Schützen.de – Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung. Informationen und Materialien zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt im digitalen Raum
([Wissen hilft schützen \(xn--wissen-hilft-schutzen-4ec.de\)](#))
- Initiative „Kein Raum für Missbrauch“ - Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung. Informationen und Materialien zur Einführung von Schutzkonzepten zur Prävention und Intervention in Einrichtungen und Organisationen in Deutschland ([Startseite - Initiative Kein Raum für Missbrauch \(kein-raum-fuer-missbrauch.de\)](#))
- Kinderschutz im Saarland – Kinderschutzbeauftragter des Saarlands. Informationen, Publikationen und Kontakte rund um das Thema Kinderschutz ([Kinderschutz Plattform Saarland \(kinderschutz-im-saarland.de\)](#))

Du kennst weitere gute Websites, Arbeitshilfen und Publikationen zum Thema Kinderschutz?
Wir freuen uns über einen Hinweis unter info@landesjugendring-saar.de!

Anhang 3: Muster Potenzial- und Risikoanalyse

Um Kinder und Jugendliche vor Gefahren schützen zu können, ist es für eine Einrichtung wichtig zu wissen, an welchen Stellen Risikofaktoren vorhanden sind. Eine Risikoanalyse bildet die Basis für das Schutzkonzept, spätere Präventionsmaßnahmen, Notfallpläne und strukturelle Veränderungen. Während der Risikoanalyse werden verschiedene Bereiche der Einrichtung (Strukturen, örtliche Gegebenheiten, Personalauswahl etc.) auf eventuelle Gefahren und Schwachstellen überprüft.

Die Risikoanalyse ist also ein Instrument, um sich der Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu werden.

Dabei steht oft das Ziel im Raum, alle Gefahren zu erkennen und aus dem Weg zu schaffen. Allerdings sollte man sich dieser Illusion bewusst sein und wissen, dass wahrscheinlich nicht alle Risiken als solche wahrgenommen werden. Jedoch dient die Risikoanalyse dazu, diesen Anteil nicht erkannter Gefahren so gering wie möglich zu halten und einen möglichst hohen Gefahrenanteil an zu minimieren.

Bei einer Risikoanalyse sollten alle wichtigen Akteure und Gruppen mit einbezogen werden. Dazu gehören neben hauptamtlichen Mitarbeitenden auch ehrenamtlich Tätige, die Zielgruppe der Einrichtung – also Kinder und Jugendliche –, Eltern und Mitarbeitende des Trägers. Jeder dieser Akteure hat eine andere Sicht auf die Einrichtung und kann so dazu beitragen, die Risiken durch verschiedene Perspektiven wahrzunehmen. Besonders die Einbindung der Kinder ist wichtig, da sie die Zielgruppe sind und erklären können, in welchen Situationen sie sich aus welchem Grund unwohl fühlen.

Es ist wichtig, ein ausgewogenes Verhältnis der verschiedenen Gruppen zu bewahren. Dabei sind besonders Alter, Funktion und Geschlecht zu beachten.

Bei der Risikoanalyse werden verschiedene Bereiche einer Einrichtung geprüft. Es ist wichtig, alle dieser Bereiche zu analysieren und sich nicht nur auf einen einzigen zu fokussieren.

Analyse von strukturellen Risiken

In diesem Schritt werden strukturelle Gegebenheiten analysiert. Dazu zählen übergeordnete Strukturen und Entscheidungswege, die mit der eigentlichen Arbeit erstmal wenig zu tun haben, jedoch einen großen Einfluss und viel Risiko in sich bergen:

- Gibt es klare und transparente Entscheidungsstrukturen?
- Sind Aufgaben und Rollen klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?
- Wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?
- Gibt es heimliche Hierarchien?
- Gibt es Beschwerdewege für Kinder und Jugendliche?
- Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?
- Werden erweiterte Führungszeugnisse eingeholt?
- ...

Analyse von arbeitsfeldspezifischen Risiken

Jede Einrichtung hat ihre eigenen spezifischen Gegebenheiten: Die Bauweise, die Zielgruppe, das Arbeitsfeld. Diese Aspekte müssen in der individuellen Risikoanalyse beachtet werden:

- Bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse zwischen Kindern und Betreuenden?
- Gibt es besondere Vertrauensverhältnisse?
- Welche besonders sensiblen Situationen können leicht ausgenutzt werden? (z.B. erste Hilfe, Heimweh, ...)
- Welche räumlichen Gegebenheiten würden es einem*r potenziellen Täter*in leichtmachen?
- Gibt es „dunkle Ecken“?

- Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind?
- ...

Analyse der Haltung des Trägers

Eine Haltung von gegenseitigem Respekt und Vertrauen ist wichtig. Aus diesem Grund sollte die Kultur der Einrichtung kritisch hinterfragt und der Umgang miteinander analysiert werden:

- Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein Regelwerk/Verhaltenskodex?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?
- Gibt es Fachwissen über das Thema Gewalt auf allen Ebenen der Organisation?
- Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept?
- Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist? (z.B.
- Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?)
- Werden bestimmte Themen tabuisiert (z.B. Gewalt, Sex etc.)?
- ...

Es gibt verschiedene **Übungsarten** zur Durchführung einer Risikoanalyse:

- *Für Erwachsene: Täterperspektive*
Bei dieser Übung sollen Erwachsene (d.h. Mitarbeitende, Ehrenamtliche, ...) sich in die Rolle eines potenziellen Täters hineinversetzen und mit deren Augen Risiken und Schwachstellen in der eigenen Einrichtung identifizieren.
- *Für Kinder: Mit der Kamera unterwegs*
Kinder fotografieren oder malen ihre Lieblingsorte und Orte der Einrichtung, an denen sie sich nicht wohl fühlen, und schlagen Verbesserungen vor.

Die Risikoanalyse bildet die Grundlage des Schutzkonzeptes. Nach Abschluss dieses Themas kann der*die Trainer*in zum ersten Bestandteil des Schutzkonzeptes überleiten und das Plakat/das Schaubild mit dem Aufbau eines Schutzkonzeptes als Orientierung nutzen.

Anhang 4: Muster Selbstverpflichtung auf den Verhaltenskodex

Name, Vorname: _____

Verhaltenskodex

Hiermit verpflichte ich mich auf folgenden Verhaltenskodex:

- Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde aller Menschen. Mein Umgang mit ihnen ist von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen geprägt.
- Ein achtsamer Umgang miteinander ist mir wichtig. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den anvertrauten Menschen bewusst.
- Ich unterstütze Menschen in ihrer Entwicklung und bestärke sie, für ihre Rechte auf körperliche und seelische Unversehrtheit einzutreten. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu schaffen und/oder zu wahren, in dem ihnen zugehört wird und sie als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden.
- Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere individuelle Grenzempfindungen und verteidige sie.
- Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches, gewalttätiges Verhalten in Wort, Schrift oder Tat aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert.
- Ich höre zu, wenn Menschen mir verständlich machen wollen, dass ihnen seelische, sexualisierte oder körperliche Gewalt angetan wird. Ich behandle die anvertrauten Informationen sensibel und verantwortungsvoll.
- Ich nutze keine Abhängigkeiten aus. Ich gehe keine sexuellen Beziehungen und Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen ein.
- Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche vor sexueller Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt und Übergriffen.
- Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.

Datum: Unterschrift:

Anhang 5: Anforderungsschreiben Führungszeugnis für beruflich, nebenberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende

Briefkopf

Vorname Name

Straße

PLZ, Ort

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

gemäß den Vorgaben des § 72a SGB VIII benötigen Mitarbeitende zur Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens drei Jahren vorlegen.

Alternative 1

Aufgrund Ihrer Einstellung zum _____ wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Alternative 2

Aufgrund des Zeitablaufs von drei Jahren wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung.

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der Personalabteilung zur Einsichtnahme vorzulegen.

Die verauslagten Kosten für das erweiterte Führungszeugnis werden gegen Vorlage der Originalquittung erstattet.

Mit freundlichen Grüßen

Bescheinigung

zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 BZRG

Der beabsichtigt Frau / Herrn
geboren amin
wohnhaft in zum einzustellen.
Frau/Herr ist Mitarbeiter/in des
..... und hat hier
letztmalig am ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß den Vorgaben § 72a SGB VIII müssen Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit bei
Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis
nach § 30a BZRG in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in
regelmäßigen Abständen von längstens drei Jahren vorlegen.

Frau / Herr ist aufgefordert, ein erweitertes
Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir
bitten um Ausstellung an die/den Antragsteller*in, damit die Möglichkeit der – weiteren –
Beschäftigung geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Anhang 6: Merkblatt Gebührenbefreiung

Merkblatt zur Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis gemäß § 12 JVKostO (Stand: 6. Juni 2012)

Die Erteilung eines Führungszeugnisses ist nach Nr. 803 der Anlage zu § 2 Abs. 1 des Gesetzes über Kosten im Bereich der Justizverwaltung – JVKostO – grundsätzlich gebührenpflichtig. Die Gebühr beträgt derzeit 13 € (Nr. 804 - Europäisches Führungszeugnis: 17 €) und wird bei Antragstellung von den Meldebehörden erhoben. Das Bundesamt für Justiz kann gemäß § 12 JVKostO ausnahmsweise, wenn dies mit Rücksicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen (Mittellosigkeit) oder sonst aus Billigkeitsgründen geboten erscheint (besonderer Verwendungszweck), die Gebühr ermäßigen oder von der Erhebung der Kosten absehen.

I. Mittellosigkeit

Mittellosigkeit wird vom Bundesamt stets angenommen bei Arbeitslosengeld-II-Beziehenden, Sozialhilfeempfängern oder Beziehern eines Kinderzuschlags nach § 6a Bundeskindergeld-gesetz. Personen, die die Mittellosigkeit geltend machen und Nachweise darüber vorlegen, dass sie zu diesem Personenkreis gehören, müssen die Mittellosigkeit nicht im Einzelnen nachweisen.

Auch anderen Personen kann wegen Mittellosigkeit eine Gebührenbefreiung gewährt werden, wenn sie die Mittellosigkeit gegenüber der Meldebehörde nachweisen.

Bei Schülerinnen/Schülern, Studierenden, Auszubildenden ist Mittellosigkeit nicht grundsätzlich gegeben. Hier kommt es auf die Vermögensverhältnisse der betroffenen Person im Einzelfall und ggfs. auf die Vermögensverhältnisse möglicher Unterhaltsverpflichteter an.

Besonderer Verwendungszweck

Ein besonderer Verwendungszweck liegt regelmäßig vor, wenn ein Führungszeugnis zum Zwecke des Ausübens einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einer gemeinnützigen oder vergleichbaren Einrichtung benötigt wird.

Für eine hauptamtliche oder nebenamtliche berufliche Tätigkeit wird eine Gebührenbefreiung nicht gewährt, auch wenn diese im öffentlichen Interesse liegt und bei einer gemeinnützigen Einrichtung ausgeführt wird.

II.

In den Fällen, in denen ein Antrag auf Gebührenbefreiung gestellt wird, ist zunächst von der Erhebung der Gebühr abzusehen. Der Antrag auf Befreiung von der Gebühr ist von der Meldebehörde aufzunehmen und in den elektronisch an die Registerbehörde zu übermittelnden Antrag auf Erteilung des Führungszeugnisses aufzunehmen. Die Meldebehörde gibt bei Übermittlung des Antrags an, ob die Mittellosigkeit der antragstellenden Person oder der besondere Verwendungszweck bestätigt werden kann.

Im Interesse eines möglichst geringen Verwaltungsaufwands bei der Prüfung von Gebührenbefreiungsanträgen sollen die Anforderungen an den Nachweis der Mittellosigkeit möglichst gering gehalten werden. Wird die Gebührenbefreiung wegen des besonderen Verwendungszwecks beantragt, muss durch eine Bescheinigung der Einrichtung, für die die ehrenamtliche Tätigkeit erbracht wird, nachgewiesen werden, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird. Der Verwendungszweck ist anzugeben.

Liegen die Voraussetzungen des Verzichts auf die Gebührenerhebung nach den Ausführungen zu I. nicht vor oder kann nicht bestätigt werden, dass die Voraussetzungen vorliegen, ist die Person, die einen Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses stellt, durch die Meldebehörde darauf hinzuweisen, dass ein Antrag auf Gebührenermäßigung bzw. -befreiung keine Erfolgsaussicht hat und durch die weitere Bearbeitung eines solchen Antrags die Erteilung des Führungszeugnisses erheblich verzögert werden kann. Der Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses ist einschließlich des Antrages auf Gebührenbefreiung zunächst weiterhin in Papierform an das Bundesamt für Justiz, Sachgebiet IV 31, 53094 Bonn, zur Entscheidung zu übersenden.

Anhang 7: Pressekodex (Auszug)

[...]

1) Wahrhaftigkeit und Achtung der Menschenwürde

Die Achtung vor der Wahrheit, die Wahrung der Menschenwürde und die wahrhaftige Unterrichtung der Öffentlichkeit sind oberste Gebote der Presse. [...]

2) Sorgfalt

[...]

Richtlinie 2.2 – Symbolfoto

Kann eine Illustration, insbesondere eine Fotografie, beim flüchtigen Lesen als dokumentarische Abbildung aufgefasst werden, obwohl es sich um ein Symbolfoto handelt, so ist eine entsprechende Klarstellung geboten. So sind

- Ersatz- oder Behelfsillustrationen (gleiches Motiv bei anderer Gelegenheit, anderes Motiv bei gleicher Gelegenheit etc.)

- symbolische Illustrationen (nachgestellte Szene, künstlich visualisierter Vorgang zum Text etc.)

- Fotomontagen oder sonstige Veränderungen

deutlich wahrnehmbar in Bildlegende bzw. Bezugstext als solche erkennbar zu machen.

[...]

8) Schutz der Persönlichkeit

Die Presse achtet das Privatleben des Menschen und seine informationelle Selbstbestimmung. Ist aber sein Verhalten von öffentlichem Interesse, so kann es in der Presse erörtert werden. Bei einer identifizierenden Berichterstattung muss das Informationsinteresse der Öffentlichkeit die schutzwürdigen Interessen von Betroffenen überwiegen; bloße Sensationsinteressen rechtfertigen keine identifizierende Berichterstattung. Soweit eine Anonymisierung geboten ist, muss sie wirksam sein.

[...]

9) Schutz der Ehre

Es widerspricht journalistischer Ethik, mit unangemessenen Darstellungen in Wort und Bild Menschen in ihrer Ehre zu verletzen.

10) Religion, Weltanschauung, Sitte

Die Presse verzichtet darauf, religiöse, weltanschauliche oder sittliche Überzeugungen zu schmähen.

[...]

Anhang 8: Interventionsleitfaden

Was ist zu tun, wenn jemand einen Verdacht auf sexuelle Gewalt hat oder ein Kind oder Jugendliche sich einer*m Gruppenleiter*in anvertrauen?

Auch wenn es schwerfällt, für alle Verdachtsfälle lautet die oberste Regel:

Ruhe bewahren!

„Ich habe ein komisches Gefühl - ich vermute Etwas.“ und „ein Opfer hat sich mir mitgeteilt.“

Bei vager Vermutung und wenn ein Kind oder Jugendliche von sexuellen Grenzverletzungen und/oder sexueller Gewalt berichtet, ist es wichtig, vorsichtig und planvoll zu handeln.

Wichtig ist:

- Ruhe bewahren, unüberlegte Schritte können zu einer weiteren Traumatisierung des betroffenen Kindes oder der/des betroffenen Jugendlichen führen
- Dem Kind oder Jugendlichen aufmerksam zuhören, ermutigen und beruhigen sowie den weiteren Prozess nicht ohne Einverständnis des Kindes/Jugendlichen in Gang setzen
- Davon ausgehen, dass das Kind oder die/der Jugendliche die Wahrheit sagt
- Dem Kind oder Jugendlichen für das Vertrauen danken
- Nichts versprechen, was nicht eingehalten werden kann (z.B. versprechen, dass niemand etwas von diesem Gespräch erfährt)
- Dem Kind mitteilen, dass es wichtig ist, selbst erst einmal Rat zu suchen
- Das weitere Vorgehen mit dem Kind abstimmen, Nachfragen, was konkret getan werden könnte
- Dem Kind oder der/dem Jugendlichen anbieten, dass sie/er jederzeit wieder zum Gespräch kommen darf
- Gesprächsverlauf dokumentieren, eigene Interpretationen vermeiden
- Kontaktaufnahme zu einer Vertrauensperson
- Gegebenenfalls Kontaktaufnahme zu einer Fachberatungsstelle, um sich selbst beraten zu lassen
- Auf keinen Fall gegen den Willen des Mädchens oder des Jungen die Eltern informieren
- Auf keinen Fall den vermuteten Täter oder die vermutete Täterin informieren
- Eigene Grenzen erkennen und akzeptieren

WICHTIG!

Im Mitteilungsfall ist das Schwierigste überhaupt, zu akzeptieren und auszuhalten, dass die Einleitung der notwendigen Hilfe Zeit braucht. In dieser Zeit ist damit zu rechnen, dass die Gewalt gegen das Kind oder die/den Jugendlichen weitergeht.

„Hilfe, wir haben einen Täter oder eine Täterin unter den eigenen Mitarbeitenden.“

Ziel muss es sein, auf jeden Fall die Übergriffe zu beenden, ohne in einen vorschnellen Aktionismus zu verfallen.

Der Verdacht auf Ausübung sexueller Gewalt ist eine sehr weitreichende Beschuldigung und kann für den Verdächtigten/die Verdächtige schwerwiegende Konsequenzen haben. Deshalb ist mit allen Informationen sehr vertraulich umzugehen.

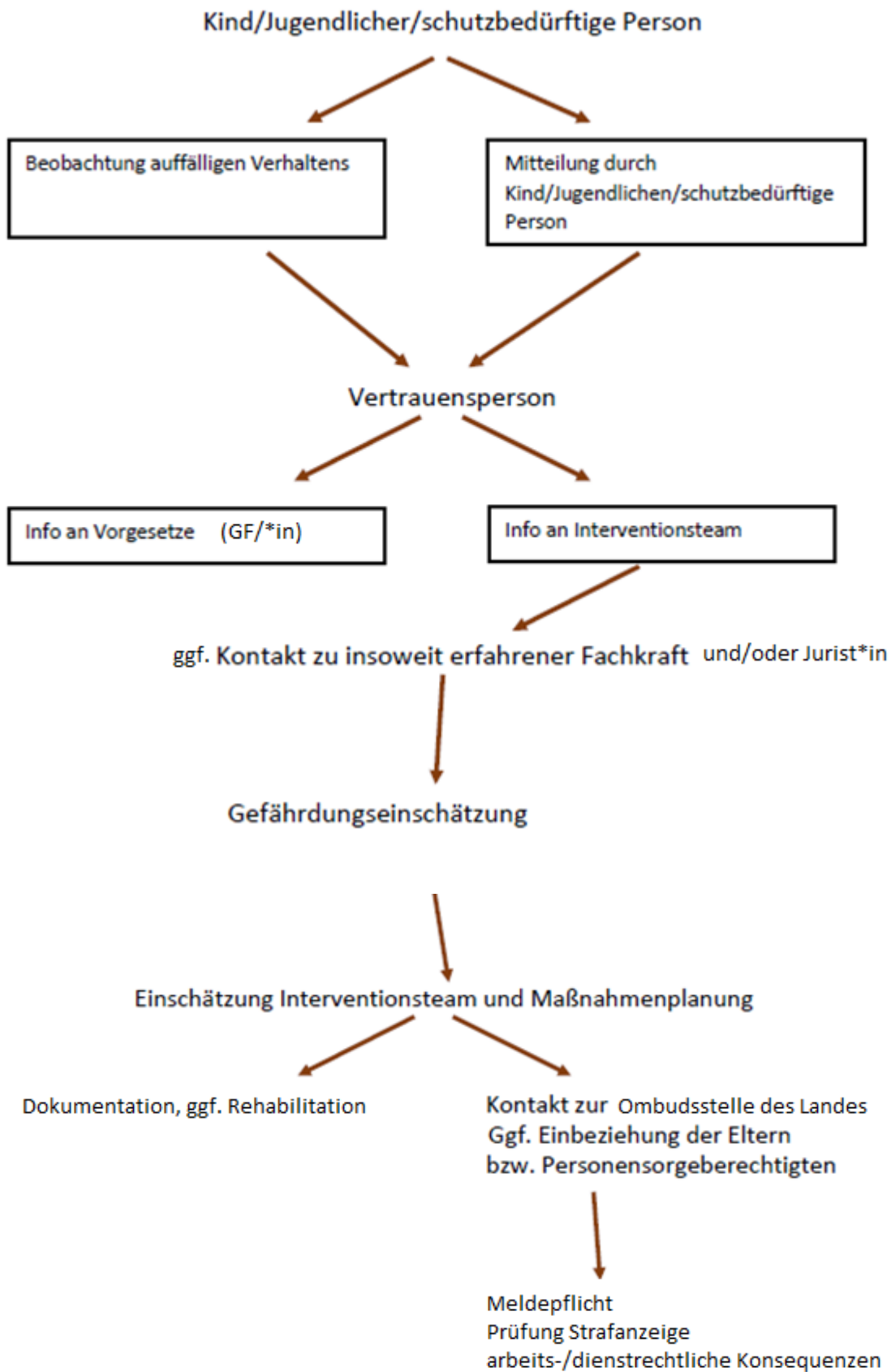
Folgende Schritte sind notwendig:

- Ruhe bewahren
- Analysieren, woher der Verdacht kommt
- Beobachtungen genau dokumentieren

- Sehr vertrauliches Umgehen mit allen Informationen
- Den Verdacht nicht unter den Mitarbeitenden verbreiten
- Sofortige Kontaktaufnahme zu einer Vertrauensperson

Alle weiteren Schritte werden von den Leitungsgremien eingeleitet.

Übersicht Interventionsleitfaden



Anhang 9: Leitfaden für Vorstand und Mitarbeitende zur PR und Krisenkommunikation

Ein professioneller Umgang mit der Öffentlichkeit sowie gegebenenfalls den Medien ist bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt von großer Bedeutung. Gerade im Krisenfall ist entscheidend, dass die Institution ihren Willen zu Transparenz und Aufklärung deutlich zeigt. Wer verantwortungsbewusst kommuniziert, trägt dazu bei, Vertrauen zu bewahren bzw. nicht unnötig Schaden nehmen zu lassen. Auch wenn sich Vorwürfe später als unberechtigt herausstellen, kann durch unprofessionelle Kommunikation viel öffentliches Vertrauen verloren gehen. Wer auch nur den Anschein von Vertuschung erweckt, höhlt das Vertrauen in die Institution aus.

Das bedeutet bei Vorfällen: **Nicht abwarten!** Sobald ein Verdachtsfall auftritt, empfiehlt es sich, einen für einen solchen Fall vorbereiteten Leitfaden hinzuzuziehen und eine interne Abstimmung über das Verfahren zu initiieren. Das hat nicht zur Folge, dass automatisch aktive Maßnahmen der Pressearbeit ergriffen werden. Entscheidend ist, dass so frühzeitig wie möglich alle relevanten Personen über ihre Rolle und das weitere Verfahren informiert werden.

Auf die Verantwortlichen eines Anstellungsträgers (i.d.R. Vorstand eines Vereins, Geschäftsführer einer Einrichtung o.Ä.) kommen im Krisenfall zahlreiche Aufgaben in kurzer Zeit zu. Ein vorbereiteter Plan „in der Schublage“ schärft den Fokus und wirkt entlastend in einer angespannten Situation.

Insbesondere gilt es **Informationswege zu klären**: Die internen Verantwortlichen benötigen alle Informationen, nach außen kommunizieren sollte aber nur eine dazu beauftragte Person mit einem zuvor abgestimmten Inhalt. Es ist frühzeitig zu vereinbaren, wer ggfs. Presseanfragen übernimmt. Medienvertreter*innen können eine Vielzahl von Personen um Auskunft anfragen. Unkoordinierte Antworten tragen nicht zu einer souveränen Außendarstellung bei. Alle Akteur*innen verweisen bei Presseanfragen an die beauftragte Person. Mit den Mitarbeitenden ist zu klären, dass ausschließlich dafür benannte Personen sich gegenüber Medien äußern. Für alle anderen Mitarbeitenden gilt gerade in einer sensiblen Situation die Schweigepflicht.

Bei einem Verdachtsfall ist **situativ zu entscheiden**, ob bzw. in welcher Form Pressearbeit geschieht. In die Entscheidung sind folgende Erwägungen einzubeziehen:

Wie sehr ist der Verdacht schon erhärtet, welche gesicherten Fakten gibt es?

Ist der Verdachtsfall schon einem größeren Kreis von Menschen bekannt?

Sind Konsequenzen (wie etwa die Beurlaubung eines Mitarbeitenden) öffentlich wahrnehmbar?

Bei einem konkreten Verdachtsfall wird die Presse nicht warten, ob sich der Anstellungsträger von selber äußert, sondern eigeninitiativ Anfragen an die Akteure richten.

Pauschal Antworten zu verweigern, ist keine geeignete Strategie. So wird die kommunikationsverweigernde Stelle den beruflichen Ehrgeiz der recherchierenden Journalisten wecken.

Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten und möglichen Opfern sind jederzeit zu **wahren**. Die beteiligten Personen werden, soweit möglich, nicht identifizierbar dargestellt. Solange es sich um einen Verdachtsfall handelt, gilt immer die Unschuldsvermutung für den / die Beschuldigte/n. Fälschlich erhobene und veröffentlichte Vorwürfe sind für den / die Beschuldigte/n nachhaltig belastend.

Das bedeutet für die Außendarstellung: **Es werden gesicherte Tatsachen mitgeteilt, keine Interpretationen und Vermutungen geäußert.**

Bei Presseanfragen gilt: sich ausreichend Zeit nehmen, um die Faktenlage zu recherchieren.

Eigene Statements gegenüber der Presse sollten:

- transparent sein (d.h. Fakten, soweit bekannt, vollständig darstellen, Fehler einräumen, Salami-Taktik vergiftet jedes Vertrauen),
- empathisch gegenüber möglichen Opfern sein und die eigene Verantwortung anerkennen,

- eine Perspektive eröffnen. Wie ist das weitere Vorgehen? Wenn weitere Informationen (zu einem bestimmten Zeitpunkt) angekündigt werden, ist dieses Versprechen auch zu halten. Es kann sinnvoll sein, darzustellen, welche Präventionsmaßnahmen zuvor ergriffen wurden, und auf die bestehende Schutzkonzeption zu verweisen. Ggfs. kann der Anstellungsträger darstellen, welche Maßnahmen er kurz- oder langfristig zusätzlich ergreift.

Interne und externe Kommunikation müssen zusammen gedacht werden. „**Intern vor extern**“ ist die Maxime (wenn es auf schnelle Reaktionen ankommt, kann davon abgewichen werden). Zum Beispiel: Eltern sollten von der Beurlaubung eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin möglichst nicht erst aus der Zeitung erfahren. Das Krisenteam des Anstellungsträgers sollte frühzeitig bestimmen, wer die Kommunikation mit den Mitarbeitenden übernimmt.

Mit externen Akteuren (Jugendamt, Staatsanwaltschaft, ...) ist das kommunikative Vorgehen abzustimmen.

Kommuniziert wird über den Vorfall auch nicht-öffentlich und informell. (WhatsApp Gruppen von Eltern können sehr schnell sein). Es ist sinnvoll, die Onlinekommunikation über das Thema im Blick zu halten (Social Media, Kommentarspalten der Lokalpresse, ...).

In Gänze wird das nicht gelingen. Dennoch kann es sinnvoll sein, konkrete falsche Tatsachenbehauptungen richtigzustellen, ehe sie weitere Verbreitung finden. Wichtig hier: maßvolle Dosierung und Konzentration auf Fakten.

Anhang 10: Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter und betroffener Personen

Rehabilitation = „Wiederherstellung der verletzen Ehre und Wiedereinsetzung in frühere Rechte“

Eine Falschbeschuldigung hat schwerwiegende Auswirkungen für die unter Verdacht geratene Person und die zukünftige Zusammenarbeit im Landesjugendring oder/und im Verband. Aus diesem Grund sieht das Schutzkonzept eine sehr sorgfältige Rehabilitation unter Beachtung des Persönlichkeitsrechtes eines*r fälschlich Beschuldigten vor. Es ist geboten, die Rehabilitation unverzüglich mit der gleichen Sorgfalt und Intensität zu betreiben wie die Überprüfung des Verdachts: *Eine zu Unrecht beschuldigte Person hat ein Recht auf vollständige Rehabilitation!*

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der fälschlich verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis im Landesjugendring und Verband,
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person im Hinblick auf die ihm*ihr anvertrauten Kinder und Jugendliche.

Bei der Aufstellung eines Rehabilitationsplans für eine zu Unrecht beschuldigte Person sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Alle Schritte und Maßnahmen sind mit der betroffenen Person im Vorhinein abzustimmen.
- Der ausgeräumte Verdacht bzw. die Falschbeschuldigung gelten arbeitsrechtlich als nie aufgetreten und dürfen insofern auch in keiner Dokumentation erwähnt werden.
- Alle diesbezüglichen Vorgänge und alle bis dahin angefertigte Dokumentationen sind zu vernichten. Es werden keine Unterlagen in die Personalakte aufgenommen.
- Alle Personen, die mit dem Verdachtsfall befasst waren, werden darüber informiert, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.
- Alle Personen und Gremien, die von dem Verdachtsfall Kenntnis hatten, werden darüber informiert, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.
- Alle Einzelpersonen und Arbeitsbereiche, die von dem Verdachtsfall Kenntnis hatten, werden darüber informiert, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.
- Falls der Verdachtsfall in der Öffentlichkeit bekannt wurde, ist die Öffentlichkeit durch eine öffentliche Stellungnahme der Leitung darüber zu informieren, dass der Verdachtsfall ausgeräumt ist.
- Die*der fälschlich Beschuldigte gibt gegenüber dem Vorstand ihre*seine Zustimmung zur geplanten Vorgehensweise.

Anhang 11: Aufarbeitungsstrategie

Sexualisierte Gewalt, sowie schon der Verdachtsfall in den eigenen Reihen, wird oftmals als sehr beschämend erlebt. Wir können daher von einem nicht zu unterschätzenden Befangenheitsrisiko ausgehen. Persönliche und fachliche Verwicklungen sind nicht auszuschließen. Dies gilt auch, wenn sich herausstellt, dass ein*e Mitarbeitende*r fälschlich beschuldigt wurde. Im Sinne der Fürsorgepflicht für ehren- und hauptamtlich Mitarbeitende, einzelne Teams sowie auch Leitungskräfte, ist eine nachhaltige Aufarbeitung und das Aufzeigen notwendiger Unterstützungsmaßnahmen unerlässlich. Eine nachhaltige Aufarbeitung setzt die Bereitschaft der aktiven Mitarbeit von allen Mitarbeitenden voraus. Dabei gilt auch, dass sie sich mit den Gelegenheitsstrukturen für sexuelle Gewalt in ihrem Einsatzgebiet auseinandersetzen.

Mögliches Schema:

