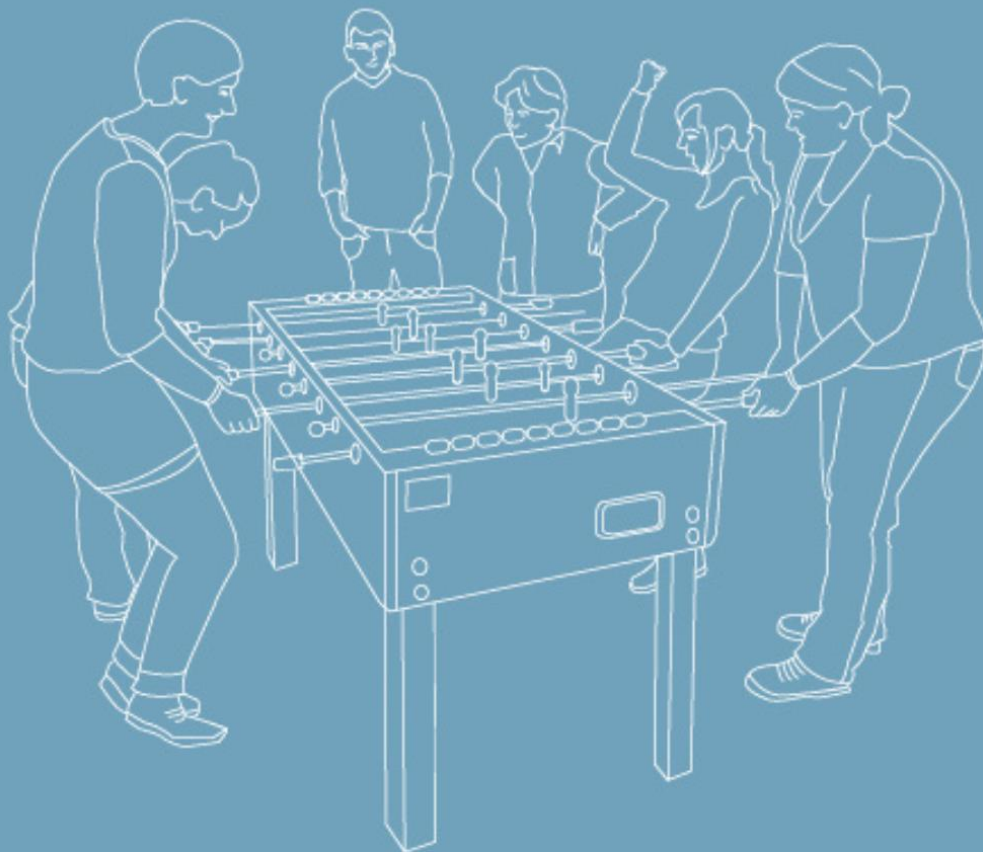


PRÄVENTIONS- UND SCHUTZKONZEPT

KINDER, JUGENDLICHE UND JUNGE ERWACHSENE VOR SEXUALISierter GEWALT SCHÜTZEN



DGB-Jugend Berlin-Brandenburg
Netzwerk für Demokratie und Courage Berlin-Brandenburg

Impressum

Herausgeber: DGB-Jugend Berlin-Brandenburg
Netzwerk für Demokratie und Courage Berlin-
Brandenburg
Alexanderstraße 1
10178 Berlin
Tel. 030 212 40 310
E-Mail: jugend-bbr@dgb.de
Webseite: bb-jugend.dgb.de

Redaktion: Team DGB-Jugend Berlin-Brandenburg & Netzwerk
für Demokratie und Courage Berlin-Brandenburg

V.i.S.d.P.: Jim Frindert

Veröffentlichung: 01.01.2023

Inhalt

Hinführung und Ziele des Schutzkonzeptes	4
1 Fortbildungen und Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt	5
1.1 Fortbildungen und Informationen für Mitarbeiter*innen der DGB-Jugend Berlin- Brandenburg und des Netzwerk für Demokratie und Courage Berlin- Brandenburg.....	5
1.2 Fortbildungen und Informationen für Teamer*innen und Trainer*innen..	5
2 Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungserklärung ...	6
2.1 Selbstverpflichtungserklärung.....	7
2.2 Erweiterte Führungszeugnisse von Mitarbeiter*innen der DGB Jugend BBr und des NDC BBr.....	8
2.3 Erweiterte Führungszeugnisse von freiwillig Engagierten.....	8
3 Verhaltenskodex DGB-Jugend BBr und des NDC BBr	9
4 Handlungsleitfäden bei Bekanntwerden von sexualisierter Gewalt.....	10
4.1 Handlungsleitfaden für Teamer*innen	10
4.2 Handlungsleitfaden für Trainer*innen und Seminarleitung.....	12
4.3 Handlungsleitfaden für Mitarbeiter*innen der DGB-Jugend und des NDC.	12
4.4 Was passiert nach der Meldung einer Grenzüberschreitung bzw. eines Verdachtsfalles?.....	13
5 Handlungsleitfaden bei Verhalten, das dem Verhaltenskodex widerspricht.....	15
5.1 Handlungsleitfaden für Teamer*innen, Trainer*:innen/Seminarleitung und Mitarbeiter*innen der DGB-Jugend bzw. des NDC	15
5.2 Was passiert nach der Meldung einer Grenzüberschreitung?	16
6 Reflexion und kollegiale Beratung im Team der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr.	17
6.1 Regelmäßig vorgesehene Beratungsmöglichkeiten.....	17
6.2 Situationsbezogene bzw. kurzfristige Beratungsbedarfe	17
6.3 Beratungsstellen als Kooperationspartner*innen	17
7 Stärkung der freiwillige Engagierten	18
7.1 Partizipation und Kommunikation als pädagogisches Grundprinzip.....	18
7.2 Information und pädagogische Arbeit zum Thema sexualisierte Gewalt.....	18
7.3 Teamkommunikation	18
7.4 Persönliche Beratung von freiwillig Engagierten.....	19
8 Ansprechpersonen der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr.	20
8.1 Referent*innen	20

8.2	<i>Leitung</i>	20
9	Externe Unterstützung und Beratung	21
Anhang		
	Selbstverpflichtungserklärung	23
	Dokumentationsbogen (Muster)	24

HINFÜHRUNG UND ZIELE DES SCHUTZKONZEPTE

Das Schutzkonzept hat zum Ziel einen Beitrag zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und in unseren Projekten tätigen jungen Menschen vor sexualisierter Gewalt zu leisten. Es dient der Sensibilisierung aller beteiligten Personen und bietet eine verbindliche Klärung von Rahmenbedingungen, die für unsere Arbeit maßgebend sind. Wir sind uns darüber bewusst, dass auch in unseren Projekten Menschen mitwirken, die von sexualisierter Gewalt betroffen waren oder betroffen sind. Wir möchten sensibel mit diesem Thema umgehen und uns für die Reflexion unserer Arbeit Zeit nehmen. Für den Fall, dass junge Menschen im Verlauf ihrer Tätigkeit bei uns Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt erleben, sind wir ansprechbar und haben geklärt, wie wir einfühlsam und professionell handeln.

Das Schutzkonzept umfasst:

- Fortbildungen und Informationen für Teamer*innen, Trainer*innen, Seminarleitungen und Mitarbeiter*innen zum Thema sexualisierte Gewalt
- Selbstverpflichtungserklärung
- Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse
- Verhaltenskodex der DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (BBR) und des Netzwerk für Demokratie und Courage Berlin-Brandenburg (NDC BBr)
- Handlungsleitfäden bei Bekanntwerden von sexualisierter Gewalt
- Handlungsleitfaden bei Verhalten, das dem Verhaltenskodex widerspricht
- Reflexion und kollegiale Beratung im Team DGB-Jugend BBR und NDC BBr
- Stärkung der freiwilligen Engagierten, Partizipation und Kommunikation als pädagogisches Grundprinzip
- Ansprechpersonen in der DGB-Jugend BBr und dem NDC BBr

Die konkreten Ausführungen im Folgenden sind Anregungen und zu großen Teilen Handlungsmaßstäbe für diejenigen, die durch ihre Mitarbeit bei der DGB-Jugend BBr und dem NDC BBr Verantwortung für sich und andere Menschen übernehmen.

1 FORTBILDUNGEN UND INFORMATIONEN ZUM THEMA SEXUALISIERTE GEWALT

1.1 Fortbildungen und Informationen für Mitarbeiter*innen der DGB-Jugend Berlin-Brandenburg und des Netzwerk für Demokratie und Courage Berlin-Brandenburg

Alle Mitarbeiter*innen erhalten eine Fortbildung, die eine Grundsensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt und eine Grundschulung zum Schutzkonzept der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr umfasst. Diese erfolgt im Regelfall innerhalb des ersten halben Jahres nach Einstellung.

Alle zwei Jahre besteht die Verpflichtung, eine weitere Fortbildung zum Thema oder angegliederten Themen zu besuchen. Die Fortbildungen finden entweder gemeinsam im Team statt oder sie werden in Absprache mit der Abteilungs- oder Projektleitung individuell ausgewählt.

Das Schutzkonzept wird allen Mitarbeiter*innen zu Beginn ihrer Tätigkeit ausgehändigt. Es findet bereits im Vorstellungsgespräch Erwähnung. Die Bewerber*innen werden dazu aufgefordert, sich mit diesem zu beschäftigen, insbesondere deshalb, weil diese vor Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben müssen.

Die Abteilungs- sowie die Projektleitung sind für den Bereich Fortbildungen und Information der Mitarbeiter*innen verantwortlich.

1.2 Fortbildungen und Informationen für Teamer*innen, Trainer*innen und Seminarleitung

Die freiwillig Engagierten werden über die für sie relevanten Teile dieses Schutzkonzeptes zu Beginn der Tätigkeit bei der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr informiert.

Externe Referent*innen und Honorarkräfte erhalten eine auf den konkreten Einsatz abgestimmte Einführung.

Im Rahmen der Tätigkeit finden regelmäßig Grundsensibilisierungen für die Themen Nähe und Distanz und sexualisierte Gewalt statt. Darüber hinaus werden Informationen zu Ansprechpersonen zur Verfügung gestellt. Hierfür tragen die Mitarbeiter*innen die Verantwortung.

2 EINSICHTNAHME IN ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNISSE UND SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Grundsätzlich gilt: Personen, die im Bereich sexualisierte Gewalt verurteilt wurden und einen entsprechenden Eintrag in ihrem erweiterten Führungszeugnis haben, dürfen nicht bei der DGB-Jugend BBr und dem NDC BBr beschäftigt werden bzw. in anderer Form mitarbeiten.

Den Paragraphen 72a SGBIII wenden wir analog an, in dem die DGB-Jugend BBR und das NDC BBR keine Person „beschäftigt oder vermittelt, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen“ (vgl. §72a SGBIII).

Erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse nach §30a Bundeszentralregister geben Auskunft darüber, ob eine Person im Bereich sexualisierte Gewalt bzw. sexueller Missbrauch verurteilt wurde.

2.1 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung ist von allen Mitarbeiter*innen und freiwillig Engagierten (Angestellte und Honorarkräfte) der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr zu unterzeichnen. Im Anschluss werden diese von der Abteilungs- oder Projektleitung bzw. von den Mitarbeiter*innen der DGB-Jugend BBr verwaltet und in ihrem Büro entsprechend der Datenschutzbestimmungen aufbewahrt.

Die Selbstverpflichtungserklärung wird bei Vertragsverlängerung erneuert. Ein schwerer und/oder wiederholter Verstoß gegen die Selbstverpflichtungserklärung kann zum Ausschluss führen.

Selbstverpflichtungserklärung im Wortlaut:

Ich habe den Verhaltenskodex und das Schutzkonzept der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr gelesen und verpflichte mich, die aufgeführten Grundsätze zu beachten. Ich bin mir im Klaren, dass die Praxis meiner Arbeit auch beinhalten kann, dass ich mich nicht immer oder nicht wortwörtlich an die Vorgaben des Verhaltenskodexes halten kann. In diesen Fällen verhalte ich mich gegenüber den Kolleg*innen der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr transparent und bin reflexionsbereit.

Ich versichere, nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat in Deutschland oder im Ausland anhängig ist. Ich versichere weiterhin, dass ich nicht aufgrund physischer, sexualisierter oder emotionaler Übergriffe aus einer anderen Organisation ausgeschlossen wurde.

Sollte sich daran etwas ändern, informiere ich die in Kapitel 8 festgelegten Ansprechpersonen in der DGB-Jugend BBr und dem NDC BBr.

2.2 Erweiterte Führungszeugnisse von Mitarbeiter*innen der DGB Jugend BBr und des NDC BBr

Hauptamtliche Mitarbeiter*innen legen vor Dienstbeginn ihr erweitertes Führungszeugnis der jeweiligen Geschäftsführung vor. Diese nimmt Einsicht. Das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses darf bei Vorlage i.d.R. nicht mehr als sechs Monate zurückliegen. Für Mitarbeiter*innen des DGB BBr, für den Förderverein für Jugendarbeit in Brandenburg e.V. und des NDC werden die Kosten vom DGB Berlin Brandenburg erstattet. Falls ein Eintrag in Bezug auf die genannten Paragraphen besteht, teilt die Geschäftsführung dem*der Mitarbeiter*in mit, dass eine Tätigkeit bei der DGB-Jugend BBr, dem Förderverein für Jugendarbeit in Brandenburg e.V. und dem NDC BBr ausgeschlossen ist. Für den Fall, dass kein einschlägiger Eintrag besteht, wird dieses mit „kein Eintrag“, Datum, Unterschrift der Geschäftsführung dokumentiert und diese Dokumentation wird Inhalt der Personalakte. Das Führungszeugnis bleibt im Besitz des*der Mitarbeiter*in.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis weiter, wird die*der Mitarbeiter*in alle fünf Jahre durch die Geschäftsführung aufgefordert, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Das Verfahren erfolgt analog wie oben beschrieben.

2.3 Erweiterte Führungszeugnisse von freiwillig Engagierten

Ein erweitertes Führungszeugnis ist in der Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen gesetzlich verpflichtend. Für die Zusammenarbeit in der Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen mit der DGB-Jugend BBr, dem Förderverein für Jugendarbeit in Brandenburg e.V. und dem NDC BBr ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtend. Dabei sind ausschließlich Angaben aus dem erweiterten Führungszeugnis, die Straftatbestände sexualisierter Gewalt sind, relevant.

Nach Unterzeichnung des Teamvertrages (und der gleichzeitigen Unterzeichnung der Selbstverpflichtung) hat die*der Teamer*in sechs Monate Zeit, das erweiterte Führungszeugnis der*dem zuständigen hauptamtliche*n Mitarbeiter*in der DGB-Jugend BBr/des NDC BBr vorzulegen. Das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses darf bei Vorlage i.d.R. nicht mehr als sechs Monate zurückliegen. Die*der Teamer*in erhält von der DGB-Jugend BBr oder dem NDC BBr ein Schreiben zur kostenlosen Einholung des erweiterten Führungszeugnisses.

Honorarkräfte, die als Trainer*innen oder Seminarleitung (bei mehrtägigen Schulungen oder Seminaren mit Übernachtung) eingesetzt sind, legen der verantwortlichen Person vor Ausübung ihrer Honorartätigkeit ihr erweitertes Führungszeugnis vor. Das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses darf bei Vorlage i.d.R. nicht mehr als sechs Monate zurückliegen.

3 VERHALTENSKODEX DER DGB-JUGEND BBR UND DES NDC BBR

Der Verhaltenskodex der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr ist das Herzstück unserer Präventionsarbeit. Die Auseinandersetzung mit den durch ihn ausgedrückten Werten soll individuell und im gesamten Team erfolgen. Die Sätze des Verhaltenskodexes sollen allen freiwillig Engagierten und allen Mitarbeiter*innen bekannt gemacht werden. Sie sollen zum Schutz aller Beteiligten beitragen und ebenso 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 Handels zum Schutz von Menschen befördern.

Text unseres Verhaltenskodexes

- Ich begegne meinem Gegenüber auf Augenhöhe. Ein achtsamer Umgang miteinander ist mir wichtig.
- Ich bestimme mein Handeln selbst. Dabei reflektiere ich meine eigenen Wünsche und die Bedürfnisse der anderen.
- Ich kann mich in einem geschützten Rahmen ausprobieren. Dabei achte ich auf meine persönlichen Grenzen und die der anderen und überschreite sie nicht.
- Ich respektiere die Privat- und Intimsphäre von Anderen. Mit sensiblen Informationen gehe ich vertraulich um.
- Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte oder diskriminierende Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.
- Ich Sorge dafür, dass keine Person in ihrer Tätigkeit eingeschränkt oder in ihrem Ruf geschädigt wird, weil sie Hinweise auf Verstöße gegeben hat.
- Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Minderjährigen unkontrolliert allein bin.
- In Situationen, in denen ich machtvoller bin (z.B. aufgrund von Geschlecht, Rollen, Erfahrung, Aufgaben, Kompetenzen und Wissen), nutze ich dies nicht aus, um grenzüberschreitend zu handeln.
- Ich gehe als Seminarleitung keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein. Wenn ich mit meinem*meiner Partner*in an NDC/DGB-Jugend Aktivitäten teilnehme, gehen wir sensibel mit dem Thema um und machen unsere Beziehung ggf. im Leitungsteam transparent.
- Ich verhalte mich bei Konflikten und Vorwürfen bezüglich meines eigenen diskriminierenden und grenzverletzenden Verhaltens transparent und reflexionsbereit.

4 HANDLUNGSLEITFÄDEN BEI BEKANNTWERDEN VON SEXUALISierter GEWALT

Die im Folgenden aufgeführten Handlungsleitfäden (auch „Krisenpläne“ genannt) sind für alle Beteiligten verpflichtend. Für alle Fragen sind die Abteilungsleitung sowie die Projektleitung ansprechbar.

Die Handlungsleitfäden sollen Sicherheit bezüglich des eigenen Handelns geben für den Fall, dass

- ich von einer Person erzählt bekomme, dass sie selbst von sexualisierter Gewalt betroffen ist
- ich von einer Person erzählt bekomme, dass eine andere Person von sexualisierter Gewalt betroffen ist

oder

- ich im Augenblick einer Grenzüberschreitung oder im Falle sexualisierter Gewalt dabei bin.

Die Handlungsleitfäden sollen auch Sicherheit vermitteln, wenn ein*e Beteiligte*r der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr die Grenzüberschreitungen bzw. die sexualisierte Gewalt ausübt oder ausgeübt hat.

Aus ungewollten, unbedachten Grenzüberschreitungen und den Gesprächen darüber wollen wir lernen. Grenzüberschreitungen können allerdings auch der Beginn des „Groomings“ (Fachbegriff für unterschiedliche Handlungen, die einen sexuellen Missbrauch vorbereiten) eines Täters*einer Täterin sein. Deshalb stellen die folgenden Krisenpläne immer (mindestens) ein „Vier-Ohren“-Prinzip her.

Keine Person, die sich bei der DGB-Jugend BBr oder beim NDC BBr engagiert, soll und darf allein die Entscheidung fällen, ob etwas getan wird und vor allem, was getan wird. Das liegt darin begründet, dass im Ernstfall zum Schutz der*des Betroffenen sehr viel Erfahrung im Umgang mit den Betroffenen erforderlich ist, damit diese nicht weiter traumatisiert werden. Dabei ist uns wichtig im Sinne der*des Betroffenen zu entscheiden. Gleichzeitig ist fachlich fundiertes Wissen erforderlich, um professionell mit „Täter*innen-Strategien“ umzugehen. Die Erfahrung zeigt, dass Täter*innen, die dadurch bedroht sind, entdeckt zu werden, alles tun, um dies zu verhindern. Ebenso schützt das beschriebene Vorgehen Menschen, die ungewollt oder unreflektiert Grenzüberschreitungen begangen haben bzw. Menschen, die verdächtigt wurden und bei denen geklärt werden konnte, dass der Verdacht unbegründet war. Die DGB-Jugend BBr/das NDC BBr ist deshalb darauf angewiesen, dass alle Beteiligten sich in den o.g. Fällen entsprechend der Handlungsleitfäden verhalten, um von allen Personen Schaden abzuwenden.

4.1 Handlungsleitfaden für Teamer*innen

Im Folgenden werden verschiedene Fälle beschrieben, um dir Handlungssicherheit zu geben.

Dir wird etwas erzählt, was dich beunruhigt? Bitte handele wie folgt:

- Bitte bewahre Ruhe.
- Sorge für einen geschützten Rahmen für die Erzählung. Verabrede dich konkret zu diesem Gespräch im Anschluss, falls du gerade in einer größeren Gruppe bist.
- Begleite die Person zu einer der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und bitte den*die Betroffene*n, sich dieser zu öffnen.
- Sprich die*den potentiellen Täter*in nicht an.
- Mache dir zusätzlich im Anschluss eigene Notizen. Orientiere dich an den W-Fragen¹. Übergib die Notizen deiner zuständigen Teambetreuung oder der Abteilungs- oder Projektleitung.

Du bist dabei, wenn Grenzüberschreitungen, sexualisierte Gewalt oder Missbrauch passieren? Bitte handele wie folgt:

- Bewahre Ruhe.
- Wäge ab:
 - Muss eine Person sofort vor Gewalt geschützt werden und traust du dir zu, diese Person zu schützen? Dann schreite ein. Falls es möglich ist, sprich eine weitere Person an und tut dies gemeinsam.
 - Ist die Situation unklar? Kannst du sie durch Hinzukommen und Fragenstellen unterbrechen?
- Sprich möglichst noch am gleichen Tag mit einer*einem hauptamtliche*n Mitarbeiter*in der DGB-Jugend/des NDC BBr über die Situation und mache dir zusätzlich ebenfalls Notizen (orientiere dich an den W-Fragen).
- Bitte teile uns auch Situationen mit, die länger zurückliegen und die dich noch immer beschäftigen. Wir möchten, dass keine*r mit Erlebnissen allein bleibt, sondern Ansprechpersonen findet.
- Du denkst, dass das, was war, nicht so schlimm war? Bitte hilf uns auch in diesem Fall und sprich mit uns. Eine Kultur der Achtsamkeit entwickeln wir nur, wenn wir uns auch über kleinere Grenzüberschreitungen informieren und zum Wohle aller ins Gespräch kommen.

Deine eigenen Grenzen sind im DGB-Jugend/NDC-Kontext (PT, TS, TT, BTT, Seminar etc.) überschritten worden? Bitte handele wie folgt:

- Bitte wende dich an eine*n hauptamtliche*n Mitarbeiter*in der DGB-Jugend bzw. des NDC. Nimm gerne eine Person deines Vertrauens mit in das Gespräch.
- Der*die Mitarbeiter*in wird die Abteilungs- oder Projektleitung, informieren. Du kannst dich auch direkt an die Abteilungs- oder Projektleitung wenden.

¹ W-Fragen: Wer ist betroffen? Wer war dabei? Was ist passiert? Was habe ich beobachtet? Wann ist es passiert? Wo fand es statt? Was habe ich unternommen? etc.

- Wir besprechen alle weiteren Schritte mit dir. Je nachdem, was passiert ist, entscheiden wir über weitere Schritte und die Art und Weise der Unterstützung für dich.
- Du denkst, dass das, was war, nicht so schlimm war? Bitte hilf uns auch in diesem Fall und sprich mit uns. Eine Kultur der Achtsamkeit entwickeln wir nur, wenn wir uns auch über kleinere Grenzüberschreitungen informieren und zum Wohle aller ins Gespräch kommen.

4.2 Handlungsleitfaden für Trainer*innen und Seminarleitung

*Du erfährst durch eine andere Person oder durch den*die Teamer*in selbst, dass ein*e Teamer*in von sexualisierter Gewalt (oder anderen Formen der Gewalt) betroffen ist? Dann handele wie folgt:*

- Bewahre Ruhe.
- Höre dem*der Betroffenen zu.
- Sprich den*die vermutete*n Täter*in nicht an, sofern keine unmittelbare Gefahr für andere Menschen besteht.
- Informiere die*den betroffenen Teamer*in darüber, dass du den*die Mitarbeiter*in der DGB-Jugend bzw. des NDC sofort im Anschluss über dieses Gespräch informieren musst und dass du dir wünschen würdest, wenn ihr zusammen und sofort das Gespräch sucht.
- Ob und wie es weitergeht, wird dann mit euch zusammen besprochen. Dies kann sehr unterschiedlich sein: zum Beispiel eine pädagogische Intervention noch während des Seminars, die Vereinbarung eines Gespräches nach dem Seminar oder der Kontakt zu einer Beratungsstelle.
- Falls die grenzüberschreitende Person eben diese*r Mitarbeiter*in der DGB-Jugend oder des NDC ist, nimm möglichst unmittelbar Kontakt mit der Abteilungs- oder Projektleitung auf.
- Mach dir im Nachgang Notizen (orientiere dich an den W-Fragen) und stelle sie der Abteilungs- oder Projektleitung zur Verfügung.

Bitte halte dich an die getroffenen Absprachen und erzähle den Vorfall zum Schutz aller Beteiligten nicht unabgesprochen weiter. Die Begründung liegt darin, dass in einer so sensiblen Situation keine Gerüchte entstehen sollen und jede*r sich darauf verlassen können soll, dass vertrauensvoll mit der Situation umgegangen wird. Bitte nimm jederzeit wieder in Anspruch nachzufragen, wenn dir eine Absprache noch nicht plausibel erscheint oder du weitere Informationen wünschst. Wir möchten mit allen Beteiligten gut umgehen.

4.3 Handlungsleitfaden für Mitarbeiter*innen der DGB-Jugend und des NDC

*Du erfährst durch eine dritte Person, dass ein*e Teamer*in von sexualisierter Gewalt (oder anderen Formen der Gewalt) betroffen ist? Du hörst davon, dass es im DGB-Jugend/NDC-*

Kontext (PT, TS, TT, BTT, Seminare etc.) einen Fall von Grenzüberschreitung oder sexualisierter Gewalt gegeben hat? Eine betroffene Person wendet sich direkt an dich? Dann handele wie folgt:

- Bewahre Ruhe.
- Höre dem*der Betroffenen zu.
- Informiere die*den betroffene*n Teamer*in darüber, dass du die Abteilungs- oder Projektleitung sofort im Anschluss über dieses Gespräch informieren musst und dass er*sie in alle weiteren Schritte einbezogen wird.
- Ob und wie es weitergeht, wird die Abteilungs- oder Projektleitung zusammen mit der*dem betroffenen Teamer*in bzw. der Person besprechen, die von der Situation erzählt hat. Dies kann sehr unterschiedlich sein: zum Beispiel eine pädagogische Intervention, die Vereinbarung eines Gespräches oder der Kontakt zu einer Beratungsstelle.
- Sprich den*die vermutete Täter*in nicht an, sofern keine unmittelbare Gefahr für andere Menschen besteht. Mach dir im Nachgang Notizen (orientiere dich an den W-Fragen) und stelle sie der Abteilungs- oder Projektleitung zur Verfügung.
- Bitte halte dich an die getroffenen Absprachen und erzähle den Vorfall zum Schutz aller Beteiligten nicht unabgesprochen weiter.
- Verweise Menschen, die dich nach Auskünften fragen, an die Abteilungs- oder Projektleitung. Die Begründung liegt darin, dass in einer so sensiblen Situation keine Gerüchte entstehen sollen und jede*r sich darauf verlassen können soll, dass vertrauensvoll mit der Situation umgegangen wird.

Unabhängig davon wende dich gern an die Abteilungs- oder Projektleitung, wenn dir eine Absprache noch nicht plausibel erscheint, du dir weitere Informationen wünschst oder dir weitere Informationen oder Bedarfe bekannt werden.

4.4 Was passiert nach der Meldung einer Grenzüberschreitung bzw. eines Verdachtsfalles?

Die Abteilungs- bzw. Projektleitung werden in jedem Fall hinzugezogen. Sie tragen die Verantwortung und sorgen dafür, dass eine Klärung herbeigeführt wird und/oder der*die Betroffene Unterstützung bekommt.

Wird sexualisierte Gewalt vermutet, wird zum Schutz der*des Betroffenen ebenfalls eine Beratungsstelle hinzugezogen. Mit dem*der Betroffenen wird besprochen, ob die Beratung durch die Beratungsstelle anonymisiert erfolgen soll.

Ebenso muss in einem solchen Fall die jeweilige Geschäftsführung informiert werden. Beide, Abteilungs- bzw. Projektleitung und Geschäftsführung müssen aussagefähig gemacht werden, um professionell im Sinne aller Beteiligten handeln zu können.

Bis zur Klärung des Vorfalls oder wenn wir von einem laufenden Strafverfahren erfahren, ruht die Tätigkeit der beschuldigten Person. D.h. die beschuldigte Person darf bis zur Klärung keine Projekttag oder andere Veranstaltungen umsetzen, wird vom Teamverteiler ausgeschlossen und bekommt keinen Zugang zur Buchungssoftware. Mit der Klärung des

Vorfalls wird über den Ausschluss der beschuldigten Person entschieden. Kriterien für einen Ausschluss können beispielsweise sein:

- die beschuldigte Person hat sich im Bereich sexualisierte Gewalt bzw. sexueller Missbrauch strafbar gemacht (s. Paragrafen in der Selbstverpflichtungserklärung)
- die beschuldigte Person verweigert klärende Gespräche über den Vorfall oder zeigt keine Einsicht
- die beschuldigte Person verstößt trotz vorheriger Gespräche wiederholt gegen den Verhaltenskodex.

Bei Vorfällen, die Auswirkungen über die jeweilige Ländergrenze im Netzwerk für Demokratie und Courage hinaus haben könnten, wird die Geschäftsführung der Bundesgeschäftsstelle des NDC, ohne Angaben von personenbezogenen Daten und unter Berücksichtigung der Wahrung von Persönlichkeitsrechten, informiert.

Zur Aufarbeitung der entstandenen Situation wird auf die spezifische Situation zugeschnitten festgelegt, wer im Nachgang welche Informationen benötigt und ob/mit wem Gespräche geführt werden. Ebenso wird reflektiert, ob/wie im Nachgang das Schutzkonzept und die Fortbildungen der DGB-Jugend und des NDC verändert werden sollen. Auch oder gerade, weil Vorfälle aufwühlend und auch sehr schrecklich gewesen sein können, müssen wir aus ihnen lernen.

5 HANDLUNGSLEITFADEN BEI VERHALTEN, DAS DEM VERHALTENSKODEX WIDERSPRICHT

Im vorhergehenden Kapitel wurde der Umgang mit (Verdachts-)Fällen sexualisierter Gewalt beschrieben. Bei Vorstufen der sexualisierten Gewalt, zum Beispiel sexistischem, diskriminierendem, dominantem Verhalten bzw. jeglichem Verhalten, das dem Verhaltenskodex (s. Kap. 3) widerspricht, stellen wir je nach Bedarf den Betroffenen Hilfsangebote zur Verfügung.

5.1 Handlungsleitfaden für Teamer*innen, Trainer*innen/Seminarleitung und Mitarbeiter*innen der DGB-Jugend bzw. des NDC

*Du erfährst von bzw. bist Zeug*in von Verhalten, das dem Verhaltenskodex widerspricht (z.B. sexistische / diskriminierende Formen der Grenzüberschreitung)?*

- Bewahre Ruhe.
- Höre dem*der Betroffenen zu.
- Komm mit der betroffenen Person in Gespräch darüber, dass ihr gemeinsam eine*n hauptamtliche*n Mitarbeiter*in der DGB-Jugend/des NDC bzw. den Teamrat informieren könnt und dass du dir wünschen würdest, dass ihr zusammen und sofort das Gespräch sucht.
- Ob und wie es weitergeht, wird dann mit euch zusammen besprochen. Dies kann sehr unterschiedlich sein: zum Beispiel eine pädagogische Intervention, die Vereinbarung eines Gespräches, der Kontakt zu einer Beratungsstelle.
- Falls die grenzüberschreitende Person eben diese*r Mitarbeiter*in der DGB-Jugend oder des NDC ist, nimm möglichst unmittelbar Kontakt mit der Abteilungs- oder Projektleitung oder dem Teamrat auf.
- Mach dir im Nachgang Notizen (orientiere dich an den W-Fragen) und stelle sie ggf. der jeweiligen Ansprechperson zur Verfügung.

Du bist selbst betroffen von Verhalten, das dem Verhaltenskodex widerspricht? Bitte handele wie folgt:

- Bitte wende dich an den Teamrat oder eine*n hauptamtliche*n Mitarbeiter*in der DGB-Jugend bzw. des NDC. Nimm gerne eine Person deines Vertrauens mit in das Gespräch.
- Wir besprechen alle weiteren Schritte mit dir. Je nachdem, was passiert ist, entscheiden wir über weitere Schritte und die Art und Weise der Unterstützung für dich.
- Du denkst, dass das, was war, nicht so schlimm war? Bitte hilf uns auch in diesem Fall und sprich mit uns. Eine Kultur der Achtsamkeit entwickeln wir nur, wenn wir uns auch über kleinere Grenzüberschreitungen informieren und zum Wohle aller ins Gespräch kommen.

5.2 Was passiert nach der Meldung einer Grenzüberschreitung?

In jedem Fall werden sowohl der Teamrat als auch mindestens ein*e hauptamtliche*r Mitarbeiter*in der DGB-Jugend bzw. des NDC informiert. Die betroffene Person bestimmt dabei, wer genau informiert wird und ob die Informationen anonymisiert weitergegeben werden.

Auf Wunsch der betroffenen Person und nach Einschätzung der Ansprechpersonen kann bis zur Klärung des Vorfalls die Tätigkeit der beschuldigten Person ruhen. Mit der Klärung des Vorfalls wird über den Ausschluss der beschuldigten Person entschieden.

Nach erfolgreicher Reflexion und Auseinandersetzung mit den Vorwürfen sowie der Einnahme einer glaubwürdigen antisexistischen Haltung kann eine Reintegration in das Team erfolgen. Dabei unterstützen die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und ggf. der Teamrat.

6 REFLEXION UND KOLLEGIALE BERATUNG IM TEAM DER DGB-JUGEND BBR UND DES NDC BBR

6.1 Regelmäßig vorgesehene Beratungsmöglichkeiten

Das hauptamtliche Team der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr trifft sich wöchentlich zur Teamsitzung. Aktuelle Vorkommnisse aus dem Bereich Grenzverletzungen und (sexualisierte) Gewalt müssen vorrangig behandelt werden.

6.2 Situationsbezogene bzw. kurzfristige Beratungsbedarfe

Alle Mitarbeiter*innen haben jederzeit die Möglichkeit und auch die Pflicht kurzfristig mit der Abteilungsleitung oder der Projektleitung Situationen zu besprechen. Dazu sind ihnen die Mobilfunknummern bekannt.

6.3 Beratungsstellen als Kooperationspartner*innen

Die Ansprechpersonen der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr zur Thematik sexualisierte Gewalt sind mit einer Beratungsstelle vernetzt.

Bleibt der Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder die Möglichkeit dessen nach der ersten Reflexion bestehen, nehmen die Ansprechpersonen Kontakt zu der entsprechenden Fachperson der Beratungsstelle auf und stimmen mit dieser die nächsten Schritte ab.

7 STÄRKUNG DER FREIWILLIG ENGAGIERTEN

7.1 Partizipation und Kommunikation als pädagogisches Grundprinzip

Wir stärken unsere freiwillig Engagierten, in dem wir Mitbestimmung und Mitwirkung eingebettet in demokratische Prozesse großen Raum geben und gleichzeitig verbindliche pädagogische Begleiter*innen sind. Wir machen uns für eine Feedbackkultur in der DGB-Jugend und dem NDC BBr stark, in der jeder*jedem immer (unter Zuhilfenahme der Feedbackregeln) eine Rückmeldung auf Verhalten, Zusammenarbeit und Kommunikation geben darf. Wir begreifen Sexismus, Dominanzverhalten und Verhalten, welches dem Verhaltenskodex widerspricht, als möglichen Gegenstand von Feedbackgesprächen. In dem Wissen, dass dies auch von Zeit zu Zeit für einzelne nicht ausreichend gelingt oder diese Freiräume auch verunsichern können, stehen wir für Gespräche bereit und wünschen uns ausdrücklich Rückmeldungen.

Wir sind uns sicher, dass gelungene Partizipationserfahrungen und offene Gespräche mit der Möglichkeit auch Kritik üben zu können, dazu beitragen, dass freiwillig Engagierte gestärkt werden. Wir hoffen, dass diese Erfahrungen sie dabei unterstützen, im Falle einer Überschreitung ihrer Grenzen und der Grenzen anderer Personen – auch in anderen Kontexten – handlungsfähiger zu sein.

7.2 Information und pädagogische Arbeit zum Thema sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist in den letzten Jahren aus dem Bereich der Tabuthemen der Gesellschaft herausgehoben worden. Während der Mitarbeit bei der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr sensibilisieren wir unsere freiwillig Engagierten u.a. durch die Information über dieses Schutzkonzept. Pädagogisch arbeiten wir stetig an dem Thema des Umgangs mit den persönlichen Grenzen und den Grenzen anderer. Es ist freiwillig Engagierten ausdrücklich erlaubt „Nein“ zu bestimmten Aufgaben oder in bestimmten Situationen zu sagen. Der Verhaltenskodex dient gleichzeitig als Handlungsrichtschnur und als Angebot, zu den enthaltenen Themen persönlich mit Mitarbeiter*innen und dem Team ins Gespräch zu kommen.

Wir stellen während unserer Seminare und Schulungen Informationen zum Thema zur Verfügung. Wir informieren über Kontaktmöglichkeiten zu Ansprechpersonen in der DGB-Jugend BBr und im NDC BBr bzw. zu Beratungsstellen. Zudem weisen wir auf Möglichkeiten der anonymen telefonischen Beratung hin.

7.3 Teamkommunikation

Die freiwillig Engagierten arbeiten häufig zu zweit in Teams bei Projekttagen oder auf Teamschulungen. Durch die pädagogische Arbeit der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr sind sie angehalten sich regelmäßig Feedback zu geben und die gemeinsame Arbeit auszuwerten. Zudem sind nach jedem Einsatz Auswertungsgespräche zwischen freiwillig

Engagierten und den Mitarbeiter*innen vorgesehen. Wir wollen dadurch die Kommunikation untereinander stärken und verschiedene Wege bereitstellen, die ermöglichen, sich gegenseitig zu beraten (peer-to-peer), schwierige Themen wie sexualisierte Gewalt einbringen zu können und die Ansprechpersonen in der DGB-Jugend und dem NDC zu informieren und deren Unterstützung anzunehmen.

7.4 Persönliche Beratung von freiwillig Engagierten

Jede*r freiwillig Engagierte darf persönliche Beratung im geschützten Rahmen durch die Mitarbeiter*innen der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr in Anspruch nehmen. Freiwillig Engagierte erhalten generell auf Anfrage persönliche Gespräche mit ihren zuständigen Referent*innen und im Krisenfall auch mit der Abteilungs- bzw. der Projektleitung. Handelt es sich um eine persönliche Beratung bezüglich sexualisierter Gewalt, sind die Abteilungsleitung und die Projektleitung Ansprechpersonen der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr. Aufgrund ihrer Aufgaben und ihrer Fachkompetenz werden sie in alle Beratungsprozesse einbezogen bzw. grundsätzlich über diese informiert.

8 ANSPRECHPERSONEN IN DER DGB-JUGEND BBR UND DEM NDC BBR

8.1 Referent*innen des*der freiwillig Engagierten

Die Referent*innen sind regelmäßig im Kontakt mit den freiwillig Engagierten. Sie sind jederzeit ansprechbar während der persönlichen Termine und der Auswertungsgespräche, telefonisch oder per E-Mail. Sie sind mit dem Schutzkonzept vertraut und wissen auch welche Schritte die Handlungspläne vorsehen.

8.2 Leitung

Die Abteilungsleitung der DGB-Jugend BBr und die Projektleitung des NDC BBr sind verantwortlich für die Leitung und die fachliche Begleitung der jeweiligen Mitarbeiter*innen. Sie haben die Aufgabe der Ansprechperson bezüglich sexualisierter Gewalt und Prävention übernommen und leiten bei Beratungs- und Verdachtsfällen durch das Verfahren. Sie halten ebenfalls Kontakt zu einer Beratungsstelle, um in einem Verdachtsfall für die unabhängige fachliche Beratung zu sorgen.

Ergeben sich Interessenskonflikte durch die Fallkonstellation (Arbeit/Auftraggeber*in sein, Ansprechperson sein) werden diese mit der jeweils anderen Leitung besprochen und durch eine klare Trennung der Rollen gelöst.

9 EXTERNE UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG

Hotlines

- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: **0800 22 55 530**; bundesweit, kostenfrei und anonym
- Kinder- und Jugendtelefon (Mo-Sa 14-20): **116111**; bundesweit, kostenfrei und anonym
- Telefonseelsorge Brandenburg: **0800-111 0 222**; 24-h-Notruf, kostenfrei und anonym
- Telefonseelsorge Berlin: **0800-111 0 111**; 24-h-Notruf, kostenfrei und anonym

Beratungsstellen

- Pro Familia: Übersicht aller Beratungsstellen und Angebote: www.profamilia.de
- STIBB e.V., Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt: www.stibbev.de
- DREIST e.V. - Geschlechtsspezifische Bildungs-, Sozial- und Beratungsarbeit: www.dreist-ev.de
- EJF Beratungsstelle TARA bei sexuellem Missbrauch und Gewalt gegen Kinder: www.ejf.de/einrichtungen/beratungsstellen/beratung-parduin-und-tara.html
- Fachstelle Kinderschutz im Land Brandenburg mit Suchfunktion auf der „Kinderschutzland-karte Brandenburg“: www.fachstelle-kinderschutz.de/kinderschutzlandkarte.html
- Opferhilfe Land Brandenburg e.V. - Fachberatungsstellen für Betroffene von Sexual- und Gewaltstraftaten: www.opferhilfe-brandenburg.de
- Wildwasser - Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e. V. in Berlin: www.wildwasser-berlin.de
- LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen*: lara-berlin.de
- HILFE-FÜR-JUNGS e.V. Berlin: www.hilfefuerjungs.de
- MUT- Traumahilfe für Männer*: mut-traumahilfe.de
- Tauwetter – Anlaufstelle für Männer*, die in Kindheit oder Jugend sexualisierte Gewalt ausgesetzt waren: www.tauwetter.de

Online Portale

- Zartbitter e.V. – Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen (Köln): www.zartbitter.de
- Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch – Hilfe- und Beratungsangebote bundesweit vor Ort, online und telefonisch: www.hilfe-portal-missbrauch.de
- DGFPI Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V.: www.dgfpi.de
- IzKK – Informationszentrum Kindesmisshandlung bzw. Kindesvernachlässigung des Deutschen Jugendinstituts: www.dji.de/izkk

ANHANG

Selbstverpflichtungserklärung

Dokumentationsbogen (Muster)

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Ich habe den Verhaltenskodex und das Schutzkonzept der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr gelesen und verpflichte mich, die aufgeführten Grundsätze zu beachten. Ich bin mir im Klaren, dass die Praxis meiner Arbeit auch beinhalten kann, dass ich mich nicht immer oder nicht wortwörtlich an die Vorgaben des Verhaltenskodexes halten kann. In diesen Fällen verhalte ich mich gegenüber den Kolleg:innen der DGB-Jugend BBr und des NDC BBr transparent und bin reflexionsbereit.

Ich versichere, nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat in Deutschland oder im Ausland anhängig ist. Ich versichere weiterhin, dass ich nicht aufgrund physischer, sexualisierter oder emotionaler Übergriffe aus einer anderen Organisation ausgeschlossen wurde.

Sollte sich daran etwas ändern, informiere ich die in Kapitel 8 festgelegten Ansprechpersonen in der DGB-Jugend BBr und dem NDC BBr.

Ort, Datum

Unterschrift

DOKUMENTATIONSBOGEN (MUSTER)

Bei jeder Wahrnehmung von sexualisierter Gewalt ist es sehr wichtig, von Anfang an zu dokumentieren. Alle Fakten, Beobachtungen und die getroffenen Entscheidungen sollten nachvollziehbar schriftlich festgehalten werden. Folgendes ist bei jeder Dokumentation zu beachten: Unterscheiden Sie zwischen Fakten und Bewertung (Interpretationen). Datum und Unterschrift nicht vergessen.

Teilnehmende (Wer nimmt am Gespräch/ am Telefonat teil):

.....

Datum/ Zeit (Wann findet das Gespräch/ das Telefonat statt):

.....

Ort (Wo findet das Gespräch/ das Telefonat statt):

.....

Gesprächsverlauf (Was hat wer selbst erzählt? Was hast du über Dritte gehört? Aussagen möglichst wörtlich aufschreiben.):

This image shows a full page of white paper with ten horizontal dashed lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and extend across the entire width of the page. There is no text or other markings on the paper.

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

.....
Name in Druckbuchstaben:
.....
Name in Druckbuchstaben:
.....
Name in Druckbuchstaben