

# Schutzkonzept Arbeit und Leben Thüringen

---

## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>EINLEITUNG .....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>RISIKO- UND POTENZIALANALYSE.....</b>                        | <b>4</b>  |
| <b>VERHALTENSKODEX.....</b>                                     | <b>6</b>  |
| <b>PRÄVENTIONSSCHULUNGEN .....</b>                              | <b>9</b>  |
| <b>PERSONALVERANTWORTUNG.....</b>                               | <b>9</b>  |
| <b>STÄRKUNG VON KINDERN, JUGENDLICHEN UND ERWACHSENEN .....</b> | <b>11</b> |
| <b>ANSPRECHPERSONEN .....</b>                                   | <b>12</b> |
| <b>NOTFALLPLÄNE .....</b>                                       | <b>15</b> |
| <b>AUFARBEITUNG .....</b>                                       | <b>20</b> |
| <b>REHABILITIERUNG.....</b>                                     | <b>20</b> |
| <b>QUALITÄTS- UND WISSENSMANAGEMENT .....</b>                   | <b>21</b> |
| <b>AG AWARENESS.....</b>  | <b>22</b> |
| <b>ANHÄNGE.....</b>   | <b>23</b> |

## Einleitung

Arbeit und Leben Thüringen ist eine Einrichtung der allgemeinen, politischen und berufsbezogenen Jugend- und Erwachsenenbildung und wird vom DGB und den Volkshochschulen in Thüringen getragen. Nach dem Erwachsenenbildungsgesetz ist Arbeit und Leben Thüringen als geförderte Einrichtung sowie als freier Träger der Jugendhilfe in Thüringen anerkannt. Die Bildungs-, Beratungs- und Betreuungsangebote sind in den Themenfeldern und an den Schnittstellen von Arbeitswelt, Demokratie, Medien, Digitalisierung und Nachhaltigkeit | Bildung für Nachhaltige Entwicklung angesiedelt. Internationalität ist eine wichtige Facette des Bildungsverständnisses von Arbeit und Leben Thüringen.

Alle Aspekte der Arbeit und des Bildungsangebots sind in ein Qualitätsmanagementsystem integriert. Arbeit und Leben Thüringen erfüllt die Zertifizierungsanforderungen QVB, Stufe B mit einem System des Prozessmanagements in Anlehnung an DIN EN ISO.

### Zielgruppen von Arbeit und Leben Thüringen

Die Angebote richten sich an Jugendliche und Erwachsene in Thüringen, Deutschland und im Ausland, unabhängig von Beruf, Konfession und Parteizugehörigkeit.

### Akteur:innen

So vielfältig das Aufgabenfeld von Arbeit und Leben Thüringen ist, so vielfältig sind auch die Akteur:innen. Für Arbeit und Leben Thüringen engagieren sich folgende Personen(gruppen):

- Vorstand (ehrenamtlich)
- Geschäftsführung
- Hauptamtliche Mitarbeitende
- Praktikant:innen und Freiwilligendienstleistende
- Freiwillig Engagierte
- Referent:innen

An diese Akteur:innen richtet sich das Schutzkonzept und die darin formulierten Anforderungen und Erwartungen.

## Ziele und inhaltliche Ausgestaltung dieses Konzepts

Arbeit und Leben Thüringen möchte zu einem Umfeld beitragen, in dem sich alle – egal ob Kinder, Jugendliche oder Erwachsene – wohl und sicher fühlen. Dies betrifft sowohl die Teilnehmenden der Angebote von Arbeit und Leben Thüringen als auch die Personen, die im Auftrag von Arbeit und Leben Thüringen tätig sind.

Die Ziele dieses Schutzkonzepts lauten daher:

- Sensibilisierung und Information der Personen, die im Auftrag von Arbeit und Leben Thüringen tätig sind, über grundsätzliche Fragestellungen zum Thema Prävention von Gewalt und Schutz vor Diskriminierung sowie die getroffenen Schutzmaßnahmen.
- Definition von allgemein geltenden Schutzmaßnahmen für die Aktivitäten und Angebote von Arbeit und Leben Thüringen.
- Definition einer Haltung gegen Gewalt.

Die inhaltliche Ausgestaltung dieses Konzepts orientiert sich an den Empfehlungen der Unabhängig Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) für die Entwicklung von Schutzkonzepten.

## Zielgruppen dieses Konzepts

Das vorliegende Schutzkonzept hat zum Ziel, die Teilnehmenden der Angebote von Arbeit und Leben Thüringen vor jeder Form von Gewalt und Diskriminierung zu schützen. Gleichzeitig sollen mit den in diesem Konzept genannten Maßnahmen ebenfalls die Personen, die im Auftrag von Arbeit und Leben Thüringen tätig sind, selbst geschützt werden.

## Zum Gewaltverständnis dieses Konzepts

Arbeit und Leben Thüringen hat zum Ziel, eine Kultur zu schaffen, die geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung und einem achtsamen Umgang miteinander. Eine solche Kultur soll dazu beitragen, Grenzüberschreitungen oder übergriffiges Verhalten keinen Raum zu geben.

Daher setzt dieses Schutzkonzept nicht erst bei strafrechtlich relevanten Handlungen oder Übergriffen an. Vielmehr setzt es bereits bei Grenzverletzungen an. Auch

Grenzverletzungen – gleich, ob sie verbal, non-verbal oder physisch stattfinden – gilt es ernst zu nehmen. Ziel ist daher, bereits für Grenzverletzungen achtsam zu sein, diese anzusprechen und sie im besten Fall zu vermeiden. Besonderer Fokus wird dabei auf Machtgefälle und Abhängigkeiten gelegt, die zwischen den Mitarbeitenden und den Teilnehmenden der Angebote herrschen.

Auch legt dieses Schutzkonzept nicht nur den Fokus auf Formen sexualisierter Gewalt. Vielmehr wird angestrebt, jede Form von Gewalt und Diskriminierung in den Fokus zu rücken.

## Risiko- und Potenzialanalyse

Ziel eines Schutzkonzeptes ist, Schutzmaßnahmen für die tatsächlich vorhandenen Risiken innerhalb einer Einrichtung zu definieren. Grundlage für ein erfolgreiches Schutzkonzept ist daher eine Risiko- und Potenzialanalyse, die zu Beginn durchgeführt wird. Ziele dieser Analyse sind, tatsächlich vorhandene Gefährdungspotentiale zu erkennen und bereits vorhandene Schutzmaßnahmen aufzuzeigen.

Die wichtigsten Ergebnisse der Risikoanalyse sind an dieser Stelle zusammengefasst:

### Positive Erkenntnisse und bereits vorhandene Schutzmaßnahmen:

Die Ergebnisse zeigen, dass bereits Schutzmaßnahmen vorhanden sind und dass durchaus positive Erkenntnisse gezogen werden können.

Insgesamt zeigt sich bei den Mitarbeitenden eine sehr hohe Sensibilität für vorhandene Machtgefälle, Abhängigkeiten und Hierarchien. Ebenso besteht eine hohe Aufmerksamkeit für sensible Situationen wie beispielsweise dem Schutz der Privatsphäre und bestehenden Vertrauensverhältnissen. Alle Teilnehmenden der Risiko- und Potenzialanalyse geben an, dass zumindest von den meisten auf einen respektvollen Umgang untereinander geachtet wird. Die meisten wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie unsicher oder unzufrieden sind. Als Ansprechpersonen werden hier besonders häufig der Betriebsrat sowie die eigenen Kolleg:innen genannt. Alle Teilnehmenden geben darüber hinaus an, dass sie sich

mindestens meistens sicher fühlen im Umgang mit den Personen, für die sie verantwortlich sind.

## Entwicklungspotenziale und Schlussfolgerungen für das Konzept:

Neben den positiven Erkenntnissen konnten auch Entwicklungspotenziale herausgearbeitet werden. Folgendes Entwicklungspotenzial lässt sich anhand der Ergebnisse der Risiko- und Potenzialanalyse ableiten:

- Insbesondere bei Übernachtungssituationen braucht es noch weitere Absprachen und Regelungen zum Schutz der Privatsphäre
  - ➔ Der Schutz ist insbesondere im Verhaltenskodex benannt
- Etwa die Hälfte der Teilnehmenden kennt keine Absprachen oder Regeln für den Umgang untereinander oder für die Personen, für die sie Verantwortung haben. Wenn Regeln bekannt sind, dann nur durch mündliche Informationen, nicht schriftlich
  - ➔ Der Verhaltenskodex spiegelt Regeln und Vereinbarungen zum gemeinsamen Umgang wider
- Ob ein achtsamer Umgang gelebt wird, ist abhängig von Einzelpersonen. Ebenso geben die Teilnehmenden an, dass nicht von allen Mitarbeitenden ein grenzachtender Umgang gelebt wird
  - ➔ Der Verhaltenskodex zeigt die grundlegende Haltung der Organisation, an die sich alle halten müssen
- Insgesamt geben 12 Personen und damit die Hälfte der Teilnehmenden an, dass ihre persönlichen Grenzen mindestens einmal überschritten wurden. Ebenfalls die Hälfte der Teilnehmenden gibt an, in der Vergangenheit betroffen gewesen zu sein von diskriminierenden Äußerungen
  - ➔ Sensibilisierung für Grenzüberschreitungen und Diskriminierung ist Teil der Schulungen. Darüber hinaus dient der Verhaltenskodex als Sensibilisierung
- Nur etwa ein Drittel der Teilnehmenden kennt Ansprechpersonen für die Personen, für die sie Verantwortung haben. Ebenso wird ausschließlich mündlich über Ansprechpersonen informiert

- ➔ Ansprechpersonen und transparente Beschwerdewege sind im Schutzkonzept aufgeführt. Ebenso ist verankert, wie alle Personen über vorhandene Ansprechpersonen informiert werden.

## Verhaltenskodex

### **Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Honorarkräfte bei Arbeit und Leben Thüringen**

Arbeit und Leben Thüringen steht für eine Kultur der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung. Um eine solche Kultur sicherzustellen, braucht es eine gemeinsame Haltung, die von allen Mitarbeitenden getragen wird. Diese Haltung ist im folgenden Verhaltenskodex benannt:

#### Grundlagen unserer Zusammenarbeit

Auf Basis der Zusammenarbeit einigen wir uns auf Folgendes:

- Das Miteinander bedarf einer aktiven Mitgestaltung und Verantwortungsübernahme aller Beteiligten.
- Wir gehen davon aus, dass es bei uns Machtdynamiken gibt, die unser Denken und Handeln beeinflussen. Wir sind uns bewusst, dass diese Machtdynamiken von Betroffenen als gewaltvoll wahrgenommen werden können.
- Grenzverletzungen können von Betroffenen als gewaltvoll wahrgenommen werden. Wir gehen davon aus, dass Grenzverletzungen zwischen Menschen Realität sind – auch bei uns.
- Die Solidarität mit Betroffenen von Gewalt bestimmen unsere Handlungen.
- Zum Lernen gehört es, Fehler zu machen. Wir möchten Menschen Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Deshalb geben wir ehrliches Feedback. Gleichzeitig gibt es auch Grenzen, die nicht überschritten werden dürfen.

#### Wie soll ich mich konkret verhalten?

Aus den Grundlagen folgen diese Verpflichtungen, die für alle gelten:

- Ich setze mich dafür ein, dass bei uns Grenzverletzungen, Dominanzverhalten, Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung vorgebeugt wird.
- Ich reflektiere aktiv meine eigene Positionierung und arbeite daran, verinnerlichte diskriminierende Denk- und Handlungsmuster abzubauen. Ich nehme Feedback ernst bzw. hole mir bei Unsicherheit Feedback dazu ein.
- 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 trage aktiv dazu bei, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem alle die Möglichkeit haben, sich gleichberechtigt zu beteiligen.
- Ich übernehme Verantwortung für mein Handeln und weiß, dass mein Handeln Konsequenzen für andere und mich hat.
- Ich beziehe im Rahmen meiner Möglichkeiten gegen diskriminierendes Verhalten sowie sexualisierte Gewalt aktiv Stellung.
- Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Minderjährigen – ohne vorherige Absprache im Team – allein bin.
- Ich Sorge dafür, dass keine Person in ihrer Tätigkeit eingeschränkt oder in ihrem Ruf geschädigt wird, weil sie Hinweise auf Verstöße gegeben hat.
- Ich respektiere die Privat- und Intimsphäre von Anderen. Mit sensiblen Informationen gehe ich vertraulich um.
- Ich werde meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte ausnutzen. Wenn ich mich in einer Leitungsrolle befinde, initiiere ich keine sexuellen Handlungen mit Teilnehmenden. Bereits bestehende Beziehungen zu Teilnehmenden mache ich – nach Absprache – ggf. im Leitungsteam transparent, sodass potenziell zweideutige Situationen vermieden werden können.
- Ich versichere, dass ich offenlege, wenn ich eine Straftat im Bereich des Sexualstrafrechts begangen habe.

## **Verhaltenskodex für Teilnehmende bei Seminaren und Bildungsveranstaltungen**

Arbeit und Leben Thüringen steht für gegenseitigen Respekt und Wertschätzung. Es ist uns sehr wichtig, dass sich alle Beteiligten dieses Bildungsangebots sicher und wohl fühlen. Aus diesem Grund einigen wir uns auf die folgenden Verhaltensweisen:

- Alle Beteiligten gestalten das Angebot mit und übernehmen Verantwortung, also arbeite auch ich aktiv daran, dass keine Grenzverletzungen, Dominanzverhalten, Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung auftreten. Ich stelle mich, innerhalb meiner Möglichkeiten gegen diskriminierendes Verhalten und sexualisierte Gewalt.
- Wenn ich mich aufgrund meiner Position, meinem Geschlecht, meiner Rolle, meiner Erfahrung, ... in einer besser gestellten Position befinde, als die Menschen um mich herum, nutze ich das nicht aus um andere zu verletzen.
- Ich respektiere die Privat- und Intimsphäre anderer. Ich gehe vertraulich mit sensiblen Informationen um.
- Ich denke über meine eigene Haltung nach. Ich versuche, eigenes diskriminierendes Denken und Handeln zu ändern. Ich nehme Rückmeldungen ernst und frage bei Unsicherheiten nach Rückmeldungen.
- Ich verhalte mich solidarisch mit Menschen, die Gewalt erfahren, oder mir von Erfahrungen berichten.

Wenn Sie während der Veranstaltung unangemessenes bzw. vom Kodex abweichendes Verhalten gegenüber sich selbst oder anderen erleben, melden Sie den Vorfall bitte direkt bei uns bzw. an die von uns beauftragten Honorarkräfte. Sollten Sie sich damit unwohl fühlen, nehmen Sie bitte unter [qm@arbeitundleben-thueringen.de](mailto:qm@arbeitundleben-thueringen.de) oder 0361 565 73 0 Kontakt zu unserer Qualitätsbeauftragten, Maren Weißhuhn auf.

Weiterführende Informationen zu Meldewegen und Ansprechpersonen bei Arbeit und Leben Thüringen finden Sie im Schutzkonzept: [LINK](#)

## **Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung für NDC-Teamende**

Das Netzwerk Demokratie und Courage hat einen Verhaltenskodex entwickelt, der von allen NDC-Teamenden in Form einer Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet

wird. Dieser Verhaltenskodex entspricht grundlegend dem Verhaltenskodex von Arbeit und Leben Thüringen und wird den NDC-Teamenden anstelle des Verhaltenskodexes von Arbeit und Leben Thüringen vorgelegt. Dieser ist ebenfalls im Anhang einsehbar.

## Präventionsschulungen

Fortbildungen, insbesondere die Vermittlung von Grundlagenwissen zum Thema Prävention von Gewalt, ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität und die notwendige Professionalität zu entwickeln und die Umsetzung des Schutzkonzepts aktiv mitzutragen.

Daher ist für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden die Teilnahme an einer dreistündigen Präventionsschulung verpflichtend (nach Zustimmung des Betriebsrats). Die Teilnahme an weiteren themenbezogenen Fortbildungen wird unterstützt.

Den freiwillig Engagierten wird empfohlen, ebenfalls an Präventionsschulungen teilzunehmen. Die Teilnahme ist freiwillig.

Die Mitglieder des Betriebsrats sollten als Ansprechpersonen für Betroffene innerhalb des Betriebs an Schulungen zum Umgang mit Betroffenen teilnehmen. Zu Beginn einer neuen Betriebsratslegislatur wird an diese Möglichkeit erinnert.

## Personalverantwortung

Personalverantwortung beginnt bei einer sensiblen Personalauswahl. Hierzu gehört neben einer Regelung zur Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse insbesondere eine sensible und grenzachtende Haltung der Mitarbeitenden. Um diese Haltung sicherzustellen, werden folgende konkrete Schritte gegangen:

- Mit Einladung zum Vorstellungsgespräch wird auf das Schutzkonzept und den Verhaltenskodex von Arbeit und Leben Thüringen verwiesen.
- Die Verantwortlichen thematisieren und reflektieren in Vorstellungsgesprächen mit Bewerber:innen den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz oder auch konkret die Vereinbarungen des Verhaltenskodexes

- In regelmäßigen Teamsitzungen wird den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, sich regelmäßig auszutauschen. Hier können auch Fragen zum Umgang mit Teilnehmenden oder untereinander besprochen und Möglichkeiten für Reflexionen gegeben werden.
- Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ein Personalgespräch einzufordern und in diesem ebenfalls Rückmeldungen und Feedback entweder zu geben und zu bekommen.

## Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse

Der §72 a SGB VIII sieht vor, dass freie Träger der Jugendhilfe keine Personen haupt- und ehrenamtlich einsetzen, die rechtskräftig wegen einer in §72 a SGB VIII genannten Straftat verurteilt sind. Um dies zu verhindern, sind die freien Träger dazu aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes von allen hauptberuflichen Mitarbeitenden einzusehen. Arbeit und Leben Thüringen hat am 05. September 2023 mit dem Thüringer Ministerium für Bildung Jugend und Sport eine Vereinbarung nach § 72a SGB VIII getroffen. Entsprechend dieser Vereinbarungen sind folgende Personen(gruppen) dazu verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 Absatz 5 und §30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen:

- Tätige im Bereich der Jugendprojekte
  - ➔ Die Einsichtnahme erfolgt durch die Geschäftsführung
- Die freiwillig Engagierten und Teamenden, die mit Minderjährigen in Kontakt kommen. (Ausnahme: Tagesprojekte an Schulen, Jugendeinrichtungen und Bildungseinrichtungen)
  - ➔ Die Einsichtnahme erfolgt durch die für das Projekt zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein. Alle fünf Jahre wird eine erneute Einsichtnahme erforderlich. Die Einsichtnahme erfolgt vor Beginn der Tätigkeit.

Die Personen, die die Einsichtnahme vornehmen, dokumentieren die Einsichtnahme. Es werden ausschließlich folgende Informationen dokumentiert:

- Name, Wohnort und Geburtsdatum der Person
- Datum der Einsichtnahme
- Datum des erweiterten Führungszeugnisses
- Bestätigung, dass keine einschlägigen Eintragungen gemäß § 72 a SGB VIII vorhanden sind

Die Einsichtnahme erfolgt vor Beginn der Tätigkeit.

Alternativ zur Einsichtnahme wird bei Freiwillig Engagierten und Teamenden die Bescheinigung über die Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses durch einen anderen Träger akzeptiert. In dieser Bescheinigung müssen mindestens die Informationen aufgeführt sein, die regulär bei der Einsichtnahme dokumentiert werden.

## Stärkung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen

Die systematische Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle zwischen ihnen und den Mitarbeitenden, die für sie verantwortlich sind. Partizipation ist also eine wichtige Methode zum Schutz gegen Gewalt, sie erleichtert den Zugang zu den eigenen Rechten und machen Kinder, Jugendliche und Erwachsene kritikfähig, wenn sie Anlass für Beschwerden haben.

Für die Mitarbeitenden bietet insbesondere die Betriebsversammlung die Möglichkeit zur Teilhabe und Mitbestimmung.

Da die Strukturen der unterschiedlichen Projekte so divers und vielfältig sind, lassen sich keine allgemeingültigen Methoden zur Partizipation in diesem Konzept festlegen.

Die Mitarbeitenden sind dazu aufgefordert, in jedem Projekt Möglichkeiten für Partizipation zu schaffen und diese transparent den Teilnehmenden zu kommunizieren. Diese Möglichkeiten werden bereits vor Projektbeginn festgelegt (und ggf. auch konzeptionell verankert) und im laufenden Projekt geprüft und ggf. angepasst und weiterentwickelt. Verantwortlich hierfür die sind die für das Projekt zuständigen Mitarbeitenden.

Neben Möglichkeiten zur Partizipation sind konkrete Präventionsangebote eine sinnvolle und wichtige Ergänzung in der Präventionsarbeit. Mithilfe konkreter Angebote können Kinder, Jugendliche und Erwachsene lernen, die eigenen Grenzen wahr- und ernst zu nehmen und zu äußern, wenn diese überschritten werden. Sie lernen, dass auch sie Rechte haben und für diese Rechte einzustehen. Auch hier wird durch die für das Projekt zuständigen Mitarbeitenden vor Projektbeginn festgelegt, welche Methoden genutzt werden. Darüber hinaus wird im laufenden Projekt geprüft, ob diese Methoden ggf. angepasst oder weiterentwickelt werden müssen.

Neben niederschweligen Übungen zur Stärkung können die Grundsatzthemen von Arbeit und Leben Thüringen auch grundsätzlich als Präventionsangebote verstanden werden. Insbesondere die Schwerpunkte Politische Bildung und Antidiskriminierungsarbeit sind auch konkrete Präventionsangebote.

## Ansprechpersonen

Die Organisation soll ein Ort sein, der offen ist für Rückmeldungen, Verbesserungen und Kritik. So kann die pädagogische Arbeit stetig verbessert werden.

Dementsprechend sind alle Mitarbeitenden ansprechbar und offen für Rückmeldung und Feedback.

Transparenz und Wissen um die eigenen Rechte und Möglichkeiten ist eine wichtige Voraussetzung für gelingende Präventionsarbeit. Insbesondere Ansprechpersonen und Verantwortlichkeiten müssen daher allen – und nicht zuletzt den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die an den Projekten teilnehmen – transparent gemacht werden.

Alle Beteiligten können sich bei Fragen, Unsicherheiten oder Problemen an folgende Ansprechpersonen wenden:

### Ansprechpersonen für Mitarbeitende

- Die **Geschäftsführung** ist bei Unsicherheiten, Fragen oder Problemen erste Anlaufstelle.
- Der **Betriebsrat** ist Ansprechpartner für arbeitsplatzbezogene Probleme, Sorgen und Nöte der Mitarbeitenden. Im Kontext des Schutzkonzepts ist er besonders für Fragen der Diskriminierung am Arbeitsplatz ansprechbar. Der

Betriebsrat ist zur bedingten Verschwiegenheit verpflichtet und wird nur auf Wunsch der Mitarbeitenden aktiv<sup>1</sup>.

- **Die Mitglieder der AG Awareness** unterstützen bei der Aufarbeitung. Sie können auch beratend tätig sein, welche Schritte unternommen werden können und welche Personen hinzugezogen werden sollten.
- **Die Erstberatungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes** bietet die Möglichkeit, sich im Fall einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung anonym und kostenlos Hilfe zu suchen. Darüber hinaus bietet sie auch eine kostenlose juristische Erstberatung an.
- **Das Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk** ist ebenso Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung.

Die Mitarbeitenden werden über die Ansprechpersonen zu Beginn ihrer Einstellung im Rahmen des Onboardings informiert.

#### Ansprechpersonen für freiwillig Engagierte:

- Die **verantwortlichen Mitarbeitende** haben unmittelbar Kontakt zu den freiwillig Engagierten und Teamenden und sind häufig Vertrauenspersonen. Sie sind daher die ersten Ansprechpersonen.
- Die **Geschäftsführung** ist ebenso ansprechbar.
- **Die Erstberatungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes** bietet die Möglichkeit, sich im Fall einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung anonym und kostenlos Hilfe zu suchen. Darüber hinaus bietet sie auch eine kostenlose juristische Erstberatung an.

---

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich an ein einzelnes Betriebsratsmitglied zu wenden. In diesem Fall ist das Betriebsratsmitglied auch den weiteren Mitgliedern aus dem Betriebsrat zur Verschwiegenheit verpflichtet. Alternativ können sich Mitarbeitende auch an den Betriebsrat als Gesamtgremium wenden. In diesem Fall können sich die Betriebsratsmitglieder untereinander beraten, sind aber den weiteren Personen von Arbeit und Leben Thüringen zur Verschwiegenheit verpflichtet. Wenn der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber tätig werden soll, ist eine bedingte Verschwiegenheit gegeben. Das heißt, der Betriebsrat muss den Vorfall und den Namen des:der Betroffenen gegenüber dem Arbeitgeber nennen. Dies passiert aber nur mit ausdrücklicher Zustimmung des:der betroffenen Person im Vorfeld.

- **Das Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk** ist ebenso Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung.

#### Zusätzliche Ansprechpersonen für NDC- Teamende:

- **Die Interessenvertretung der Teamenden** ist ebenfalls ansprechbar bei Fragen, Sorgen oder auch Unsicherheiten im zwischenmenschlichen Umgang.

#### Ansprechpersonen für Teilnehmende:

Auch wenn sich in der Regel die Teilnehmenden an die Ansprechpersonen innerhalb ihrer Einrichtung (bspw. Schulsozialarbeiter:in) wenden, hat auch Arbeit und Leben Thüringen Ansprechpersonen benannt, an die sich die Teilnehmenden wenden können:

- Die **zuständigen Referent:innen und freiwillig Engagierte** haben unmittelbar Kontakt zu den Teilnehmenden und sind häufig Vertrauenspersonen. Sie sind daher die ersten Ansprechpersonen.
- **Die für das Qualitätsmanagement beauftragte Person** fungiert im Rahmen des Beschwerdemanagements als Beschwerdestelle für die Teilnehmenden.

Sollte bei einem Vorfall eine Person beteiligt sein, die einem der oben genannten Gremien angehört, ist diese Person aus dem weiteren Prozess auszuschließen. Eine Liste aller konkreten Ansprechpersonen befindet sich im Anhang zu diesem Konzept.

#### Umgang mit Beschwerden

Auch wenn jede Beschwerde individuell zu betrachten ist und einen individuellen Umgang braucht, gibt es einige Regeln, an die sich alle Ansprechpersonen halten:

- Jede Beschwerde wird ernst genommen.
- Die Beschwerde wird vertraulich behandelt. Die Ansprechperson informiert die betroffene Person im Vorfeld darüber, welche weiteren Personen in den Prozess einbezogen werden.
- Jede Beschwerde wird dokumentiert. Ein Dokumentationsbogen ist diesem Konzept angehängt.

- Die für das Projekt verantwortlichen Mitarbeitenden werden über jede Beschwerde informiert. Diese prüfen, ob weitere Personen hinzugezogen oder informiert werden müssen. Mindestens informieren sie die AG Awareness.

## Notfallpläne

Auch wenn das vorliegende Schutzkonzept in erster Linie zum Ziel hat, präventiv zu wirken, kann es doch zu Situationen kommen, die eine Intervention erforderlich machen. Insbesondere Mitarbeitende und Teamende, die pädagogisch mit Teilnehmenden arbeiten, können in Situationen kommen, in denen sie mit einem Verdacht oder einer Mitteilung umgehen müssen. Auch wenn eine Person von Arbeit und Leben Thüringen selbst von Gewalt oder Diskriminierung betroffen ist, ist es besonders herausfordernd, damit umzugehen. Um Handlungssicherheit und Orientierung zu geben, wurden für verschiedene Situationen Handlungsleitfäden entwickelt. Diese Handlungsleitfäden stellen dar, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Es sind Handlungsleitfäden für folgende Situationen definiert:

- Mitteilungsfall
- Verdachtsfall oder Beobachtung
- Eigene Betroffenheit

### Handlungsleitfaden für den Mitteilungsfall:

#### 1. Ruhe bewahren

Die Person, die sich uns anvertraut, ist mit den verschiedensten negativen Gefühlen konfrontiert: Angst, Unsicherheit, und so weiter. Um dem Gegenüber diese Gefühle zu nehmen und Vertrauen zu schaffen, ist es wichtig, dass wir selbst Ruhe und Sicherheit ausstrahlen.

#### 2. Zuhören, ernst nehmen, Glauben schenken

Wenn sich uns eine Person anvertraut, ist es nicht unsere Aufgabe, herauszufinden, ob die Person die Wahrheit erzählt. Genauso wenig ist es unsere Aufgabe, eine Bewertung abzugeben. Stattdessen ist es wichtig zuzuhören und die Person ernst zu nehmen. Ebenso wichtig ist es, sowohl mit

Worten als auch dem Verhalten zu signalisieren, dass wir der Person Glauben schenken.

### 3. Transparenz zeigen, falsche Erwartungen klären

Die Person, die sich uns anvertraut, muss sich auf uns und unsere Aussage verlassen können. Dazu gehört, dass wir falsche Erwartungen aufklären und nichts versprechen, was wir nicht halten können.

Damit die Person nicht das Gefühl bekommt, die Kontrolle über den weiteren Prozess zu verlieren, machen wir transparent, welche Personen wir gegebenenfalls hinzuziehen werden und wie der weitere Verlauf ist.

### 4. Die weiteren Schritte gemeinsam besprechen

Am Ende des Gesprächs werden die weiteren Schritte gemeinsam besprochen. Auch hier ist Transparenz über notwendige Schritte dringend erforderlich. Grundsätzlich gilt: die betroffene Person wird in jede Entscheidung involviert oder zumindest im Vorfeld darüber informiert.

Wichtig ist auch die Terminabsprache für ein Folgegespräch.

### 5. Dokumentieren

Wichtig für den weiteren Verlauf ist es, alle beobachteten Situationen zu dokumentieren. So vermeiden wir, dass wichtige Informationen verloren gehen und stellen sicher, dass die nächsten Schritte allen Beteiligten bekannt sind.

Es kann hilfreich sein, sich bereits während des Gesprächs Notizen zu machen. Dafür braucht es zu Beginn das Einverständnis der betroffenen Person.

Egal, ob die Dokumentation nachträglich erfolgt oder während des Gesprächs: die betroffene Person wird darüber informiert, dass das Gespräch verschriftlicht wird und was mit der Dokumentation passiert.

Die betroffene Person erhält im Nachgang des Gesprächs eine Kopie der Dokumentation.

### 6. Kontakt mit den für das Projekt verantwortlichen Mitarbeitenden aufnehmen

Die Mitarbeitenden können einschätzen, welche nächsten Schritte zu tun und welche Personen oder weiteren Stellen hinzuzuziehen sind.

## 7. Information der AG Awareness

Die AG Awareness kann im Interventionsfall begleitend und beratend zur Seite stehen. Darüber hinaus ist sie verantwortlich für die Aufarbeitung, wenn die unmittelbare Intervention abgeschlossen ist. Die AG Awareness geht vertraulich mit den Informationen um.

### Handlungsleitfaden für den Verdachtsfall oder bei einer Beobachtung:

#### 1. Ruhe bewahren

Auch wenn es manchmal schwierig wirkt: wenn wir Ruhe bewahren, vermeiden wir eventuell überstürzte Reaktionen.

#### 2. Prüfen: gibt es sofortigen Handlungsbedarf?

In den meisten Fällen ist es nicht notwendig, unmittelbar zu handeln. Dennoch kann es Situationen geben, die direktes Eingreifen erfordern (zum Beispiel eine akute Gefährdungssituation, ...). Sollte es die Situation erfordern, müssen wir unmittelbar handeln. Wenn es die Zeit erlaubt, sollte dennoch zunächst ein:e Kolleg:in hinzugezogen werden. Ist dies nicht möglich, muss entschieden werden, ob die Polizei oder (im Falle einer Kindeswohlgefährdung) die Notfallnummer des Jugendamts kontaktiert werden muss.

#### 3. Ggf.: Beobachten

Insbesondere, wenn wir nur einen vagen Verdacht haben oder uns vielleicht eine Grenzverletzung aufgefallen ist, haben wir ein ungutes Gefühl, sind uns aber nicht sicher, ob wir dieses Gefühl direkt mit jemandem teilen sollen. In diesen Situationen ist es hilfreich, erst einmal zu beobachten und zu prüfen, ob sich das Verhalten wiederholt oder ob sich der Verdacht bestätigt.

Wichtig ist: vergeht das ungute Gefühl nicht, müssen wir aktiv werden und uns mitteilen.

#### 4. Dokumentieren

Wichtig für den weiteren Verlauf ist es, alle beobachteten Situationen zu dokumentieren. So vermeiden wir, dass wichtige Informationen verloren gehen.

5. Ggf.: Hinzuziehen einer Vertrauensperson

Manchmal kann es schwierig sein, mit einem Verdacht oder einer konkreten Situation allein umzugehen. Daher kann es sinnvoll sein, die Beobachtungen mit einer Person des Vertrauens zu teilen. Dabei sollten sich alle darüber im Klaren sein, dass der Kreis der Mitwissenden möglichst klein gehalten sein soll und dass über das Vorgefallene nicht mit weiteren Personen über diesen Personenkreis hinaus gesprochen wird.

8. Kontakt mit den für das Projekt verantwortlichen Mitarbeitenden aufnehmen

Die Mitarbeitenden können einschätzen, welche nächsten Schritte zu tun und welche Personen oder weiteren Stellen hinzuzuziehen sind.

9. Information der AG Awareness

Die AG Awareness kann im Interventionsfall begleitend und beratend zur Seite stehen. Darüber hinaus ist sie verantwortlich für die Aufarbeitung, wenn die unmittelbare Intervention abgeschlossen ist. Die AG Awareness geht vertraulich mit den Informationen um.

Handlungsmöglichkeiten bei eigener Betroffenheit:

Sich gegen jede Form von Gewalt oder Diskriminierung zu wehren, ist eine große Herausforderung. Damit aber der Person, die davon betroffen ist, geholfen werden kann, sind wir häufig darauf angewiesen, dass sie selbst zuerst aktiv wird.

Die folgenden Punkte bieten Anhaltspunkte, was bei Gewalt- oder Diskriminierungserfahrungen getan werden kann. Je nach persönlicher Verfassung und auch nach Schwere der Gewalterfahrung kann es nötig sein, sich direkt jemandem anzuvertrauen und die ersten Punkte zu übergehen.

1. Die eigenen Gefühle wahr- und ernst nehmen

Nicht immer fällt es uns leicht, uns und unsere Gefühle ernst zu nehmen. Es erscheint leichter, unsere Gefühle zu bagatellisieren und herunterzuspielen. Doch wenn unsere persönlichen Grenzen verletzt werden, geht es uns nicht

gut. Daher ist es wichtig, dass wir diese Gefühle wahr- und ernst nehmen und uns dafür einsetzen, dass es uns besser geht und unsere Grenzen zukünftig eingehalten werden.

## 2. Die belästigende Person konfrontieren, Grenzen setzen

Insbesondere bei Grenzverletzungen kann es ein erster Schritt sein, die belästigende Person zu konfrontieren und Grenzen zu setzen. Wichtig ist hierbei, die Situation bzw. das Verhalten möglichst genau zu benennen und zu sagen, was man sich für die Zukunft wünscht.

Die Konfrontation muss nicht zwingend in der unmittelbaren Situation passieren. Auch später kann noch ein Gespräch stattfinden. Manchmal ist es auch hilfreich, sich schriftlich mitzuteilen.

Wichtig ist: wenn das Gegenüber das Verhalten nicht ändert, müssen wir weitere Schritte gehen.

## 3. Hinzuziehen einer Vertrauensperson

Wenn wir von sexualisierter Gewalt betroffen sind, werden wir unsicher. Wir bekommen Zweifel an der eigenen Wahrnehmung, haben Angst, dass wir die Situation vielleicht falsch verstanden haben und so weiter. Direkt die verantwortlichen Personen zu informieren, kann eine Hemmschwelle sein.

In solchen Situationen sollten wir trotzdem nicht allein bleiben. Hier kann eine Person des Vertrauens – innerhalb oder auch außerhalb von Arbeit und Leben Thüringen – hilfreich sein. Die Person kann unterstützen und Sicherheit schaffen, sich mitzuteilen.

## 4. Ggf.: Externe Beratung durch eine Fachstelle

Eine externe Beratung kann uns Sicherheit geben, ob wir tatsächlich aktiv werden sollen und das Erlebte melden. Möglichkeiten der anonymen telefonischen Beratung bieten die Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie die Telefonseelsorge.

## 5. Kontakt mit den für das Projekt verantwortlichen Mitarbeitenden aufnehmen

Die Mitarbeitenden können einschätzen, welche nächsten Schritte zu tun und welche Personen oder weiteren Stellen hinzuzuziehen sind.

## 6. Information der AG Awareness

Die AG Awareness kann im Interventionsfall begleitend und beratend zur Seite stehen. Darüber hinaus ist sie verantwortlich für die Aufarbeitung, wenn die unmittelbare Intervention abgeschlossen ist. Die AG Awareness geht vertraulich mit den Informationen um.

Grundsätzlich gilt: die Mitarbeitenden nehmen jeden Mitteilungs- und Verdachtsfall ernst. Maßgabe für jede zu treffende Entscheidung ist der Betroffenenenschutz. Ab dem Moment, wo die die Mitarbeitenden von Arbeit und Leben Thüringen informiert worden sind, liegt die Verantwortung und die Entscheidung über den weiteren Verlauf bei ihnen. Nichtsdestotrotz werden alle Beteiligten über den weiteren Verlauf des Prozesses informiert.

Die Kontaktdaten aller Ansprechpersonen und Anlaufstellen finden sich im Anhang dieses Konzepts.

## Aufarbeitung

Ein Verdacht oder Vorfall von Gewalt innerhalb der Organisation stellt alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Auch wenn zunächst die direkte Intervention erforderlich ist, ist es ebenso notwendig, nach einem Abschluss der Intervention den Fokus auf alle Beteiligten und die betroffene Gruppe zu werfen. Nach einem Vorfall können Irritationen bestehen bleiben oder unausgesprochene Konflikte herrschen. Diese Irritationen und Konflikte gilt es aufzuarbeiten, zu reflektieren und aufzulösen.

Verantwortlich hierfür ist die AG Awareness. Gegebenenfalls kann es sinnvoll sein, sich Unterstützung durch eine externe Person, beispielsweise in Form einer Supervision, zu suchen.

## Rehabilitierung

Ein falscher Verdacht kann schwerwiegende Auswirkungen für die verdächtige Person und für die weitere Zusammenarbeit haben. Wenn ein Verdacht ausgeräumt werden konnte oder sich nicht bestätigt hat, muss alles getan werden, um die Person zu rehabilitieren. Ziel ist, den Verdacht vollständig auszuräumen und eine neue

Vertrauensbasis wiederherzustellen. Die zu Unrecht beschuldigte Person darf keine Nachteile oder Benachteiligungen erfahren.

Die Geschäftsführung unternimmt folgende Schritte zur Rehabilitierung:

- Information an alle, die an dem Vorgang beteiligt waren oder davon erfahren haben, dass der Verdacht sich als unbegründet erwiesen hat.
- Sofern der Fall zuvor öffentlich bekannt geworden ist: Information an Medien und Öffentlichkeit, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat und Bemühen um Löschung diesbezüglicher Internet-Veröffentlichungen.
- Durchführung von Beratungs- und Supervisionsverfahren mit externer fachlicher Unterstützung, um wieder konstruktiv miteinander arbeiten zu können und das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen.
- Angebot von Hilfeleistungen, z.B. in Form von psychotherapeutischer Unterstützung an die zu Unrecht beschuldigte Person.
- Einen Wechsel des Aufgabengebiets innerhalb der Einrichtung ermöglichen, ohne dass der zu Unrecht verdächtigten Person finanzielle Nachteile entstehen.

Grundsätzlich werden alle Schritte mit der zu Unrecht beschuldigten Person abgesprochen und keine Schritte ohne ihr Einverständnis eingeleitet.

## Qualitäts- und Wissensmanagement

Die Verankerung von Maßnahmen zum Schutz aller ist ein fortwährender Prozess und nicht abgeschlossen mit der Publikation dieses Schutzkonzepts. Daher bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung und gegebenenfalls Weiterentwicklung der vorhandenen Schutzmaßnahmen. Folgende Maßnahmen werden vereinbart:

- Das Schutzkonzept wird im Rahmen der Rezertifizierung alle drei Jahre evaluiert, überprüft und angepasst. Verantwortlich ist die für das Qualitätsmanagement beauftragte Person.
- Das Schutzkonzept wird nach jedem Vorfall überprüft und ggf. angepasst.
- Ein Jahr nach Inkrafttreten des Schutzkonzeptes wird überprüft, ob alle in diesem Konzept genannten Maßnahmen umgesetzt sind.

Ein wichtiges Instrument des Qualitätsmanagements ist das Wissensmanagement. Es muss sichergestellt sein, dass alle, die es betrifft, das Schutzkonzept und die darin aufgeführten Anforderungen und Maßnahmen kennen. Um dies sicherzustellen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Das Schutzkonzept wird auf der Homepage für Jede:n frei zugänglich veröffentlicht
- Die Mitarbeitenden erhalten das Schutzkonzept im Rahmen des Onboardings durch die Geschäftsführung
- Regelmäßig einmal im Jahr wird im Rahmen der Betriebsversammlung auf das Schutzkonzept hingewiesen
- Bei mehrtägigen Seminaren: eine Version des Verhaltenskodex wird im Vorfeld an die Teilnehmenden versendet.

## AG Awareness

Die AG Awareness berät und unterstützt bei allen Fragen, die in Zusammenhang mit diesem Schutzkonzept stehen. Die AG Awareness hat folgende Aufgaben:

- Implementierung des Schutzkonzepts
- Angebot der Prozessbegleitung bei einem Verdacht oder Vorfall
- Überprüfung und ggf. Überarbeitung dieses Schutzkonzepts

Um möglichst viele verschiedene Perspektiven miteinzubeziehen, wird darauf geachtet, dass die AG Awareness mit Mitgliedern aus folgenden Arbeitsbereichen besetzt ist:

- Geschäftsführung
- Betriebsrat
- Pädagogische Mitarbeitende

Die Mitglieder der AG Awareness verpflichten sich, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen (vgl. Abschnitt Führungszeugnisse). Sie legen offen, ob es in der Vergangenheit Vorwürfe aufgrund physischer, sexualisierter oder emotionaler Übergriffe gegen sie gegeben hat.

## Anhänge

### Ansprechpersonen

Ansprechpersonen innerhalb von Arbeit und Leben Thüringen

| Funktion                                      | Name                  | Telefon      | E-Mail   |
|---|-----------------------|--------------|--|
| Geschäftsführung                              | Maren Weißhuhn        | 0361/5657342 | <a href="mailto:weiszhuhn@arbeitundleben-thueringen.de">weiszhuhn@arbeitundleben-thueringen.de</a>     |
|   | Uwe Roßbach           | 0361/565737  | <a href="mailto:rossbach@arbeitundleben-thueringen.de">rossbach@arbeitundleben-thueringen.de</a>       |
| Betriebsratsvorsitzende:r                     | Johannes Kemnitz      | 0361/565743  | <a href="mailto:kemnitz@arbeitundleben-thueringen.de">kemnitz@arbeitundleben-thueringen.de</a>         |
| Betriebsratsmitglied                          | Katja Nonn            | 0361/565746  | <a href="mailto:nonn@arbeitundleben-thueringen.de">nonn@arbeitundleben-thueringen.de</a>               |
|   | Uwe Flurschütz        | 0361/565734  | <a href="mailto:flurschuetz@arbeitundleben-thueringen.de">flurschuetz@arbeitundleben-thueringen.de</a> |
| AG-Awarenessmitglied                          | Julia Hoffstedde      | 0361/5657323 | <a href="mailto:hoffstedde@arbeitundleben-thueringen.de">hoffstedde@arbeitundleben-thueringen.de</a>   |
|   | Till Stetefeld        | 0361/5657323 | <a href="mailto:stetefeld@arbeitundleben-thueringen.de">stetefeld@arbeitundleben-thueringen.de</a>     |
|   | Johannes Kemnitz      | 0361/565743  | <a href="mailto:kemnitz@arbeitundleben-thueringen.de">kemnitz@arbeitundleben-thueringen.de</a>         |
|   | Maren Weißhuhn        | 0361/5657342 | <a href="mailto:weiszhuhn@arbeitundleben-thueringen.de">weiszhuhn@arbeitundleben-thueringen.de</a>     |
| Qualitätsmanagement beauftragte Person        | Maren Weißhuhn        | 0361/5657342 | <a href="mailto:weiszhuhn@arbeitundleben-thueringen.de">weiszhuhn@arbeitundleben-thueringen.de</a>     |
| Zusätzliche Ansprechpersonen für NDC Teamende |                       |              |  |
| Teaminteressensvertretung                     | Aktuell nicht besetzt |              |  |
| Verantwortl. Hauptamtliche                    | Julia Hoffstedde      | 0361/5657323 | <a href="mailto:hoffstedde@arbeitundleben-thueringen.de">hoffstedde@arbeitundleben-thueringen.de</a>   |
|   | Till Stetefeld        | 0361/5657323 | <a href="mailto:stetefeld@arbeitundleben-thueringen.de">stetefeld@arbeitundleben-thueringen.de</a>     |

### Externe Ansprechpersonen

| Funktion  | Name | Telefon         | E-Mail   |
|---|------|-----------------|--|
| Erstberatung Antidiskriminierungsstelle des Bundes  |      | 030 – 185551855 |  |
| Erstberatung Empowermensch, unabhängige Beratungsstelle für Betroffene von Diskriminierung in Thüringen |      | 0361/21347395   | <a href="mailto:beratung@empowermensch.org">beratung@empowermensch.org</a> |

**Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG**

An die  
Gemeinde/Stadt

---

Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a BZRG für meine Tätigkeit beim Träger der Jugendhilfe bzw. Verein

**Arbeit und Leben Thüringen**

.....  
Bezeichnung des Trägers der Jugendhilfe bzw. Verein

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift

---

**Arbeit und Leben Thüringen; Juri-Gagarin-Ring 152; 99084 Erfurt**

.....  
Name/Anschrift des Trägers

Frau/Herr.....

geboren am ..... in .....

wird aufgefordert, für ihre/seine (künftige)

ehrenamtliche Tätigkeit

Beschäftigung

bei uns zur Prüfung der persönlichen Eignung ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a, Abs. 1 Nr. 2a BZRG vorzulegen.

Die Voraussetzungen zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a, Abs. 1 BZRG liegen vor.

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift des Trägers/Vereins

**Dokumentationsbogen**

Datum/ Zeit/ Ort

Wer nimmt die Meldung an?

Was ist wann und wo geschehen?

Wer war beteiligt?

Namen der Beteiligten in Druckbuchstaben

Welche weiteren Quellen gibt es?

Wurde eine Anzeige erstattet bzw. ist dies geplant?

Liegt eine schriftliche Einwilligung des Opfers/Täter\_in für die Übermittlung der hier aufgenommenen Daten vor? Ja/Nein (Wenn nein, muss eine Interessensabwägung durchgeführt und dokumentiert werden)

Auf Grundlage folgender Interessenabwägung werden die Daten aufgenommen und verarbeitet:

- Gefahr in Verzug
- Verdacht auf eine Straftat
- Schutz des Opfers bzw. weiterer schutzbedürftiger Personen
- Verletzung des Kodex
- Fürsorgeverpflichtung

## Checkliste für die Bearbeitung eines Falls

Einordnung des Falls:

Welche Dinge sind für die Bearbeitung des Falles geplant?

Wird zur Bearbeitung des Falles externe Expertise hinzugezogen?

Wenn ja, welche?

Wurde die Personen auf Verschwiegenheit verpflichtet bzw. besteht eine berufliche Schweigepflicht?

Liegt eine schriftliche Einwilligung des Opfers/der Täter für die Übermittlung der hier aufgenommenen Daten

vor? Ja/Nein (wenn nein, muss eine Interessensabwägung durchgeführt und dokumentiert werden.)

Ja, es wurde eine Interessensabwägung durchgeführt und dokumentiert. Auf folgender Grundlage werden die Daten verarbeitet:

- Gefahr in Verzug
- Verdacht auf eine Straftat
- Schutz des Opfers bzw. weiterer schutzbedürftiger Personen
- Verletzung des Verhaltenskodex
- Fürsorgeverpflichtung

Wurde das Opfer/ die Täter\_in über die Datenverarbeitung informiert?

Hat die betroffene Person bzw. Personen der Datenverarbeitung widersprochen bzw. die Löschung der Daten

verlangt? Ja/Nein

Bis wann werden die hier bearbeiteten Daten gelöscht?

Diese Informationen konnten gesammelt werden:

Diese Interventionen wurden verabredet:

Diese Schritte wurden wann unternommen:

Ergebnisse bzw. Verabredungen aus den Interventionen:

Bewertung durch die verantwortlichen Personen (im vier Augen-Prinzip):

Sammlung offene Fragen/Anliegen (z.B. Kommunikation, Einsatzplanung etc.):

**Selbstverpflichtungserklärung für Hauptamtliche bei Arbeit und Leben Thüringen**

Ich habe den Verhaltenskodex von Arbeit und Leben Thüringen 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 meinen Kolleg:innen bei Arbeit und Leben Thüringen 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 anhängig ist.

Ich weiß, an welche Mitarbeitenden ich mich wenden kann, falls ich sexualisierte Gewalt erlebe, davon erzählt bekomme oder vermute.

Ort, Datum

Unterschrift

## **Verhaltenskodex Netzwerk für Demokratie und Courage**

Der Verhaltenskodex des NDC ist eine bundesweite Vereinbarung, die für alle im NDC aktiven Personen verbindlich ist. Der Kodex wurde durch Vertreter\_innen aller Landesnetzstellen und der Bundesgeschäftsstelle entwickelt und ist Bestandteil der Schutzkonzepte der Länder. Eine permanente individuelle und gemeinsame Auseinandersetzung mit den Inhalten des Kodex ist für alle im NDC Aktiven verpflichtend. Der Text ist allen Hauptamtlichen, freiwillig Engagierten, Ehrenamtlichen, Vereins- und Vorstandsmitgliedern sowie an unseren Aktivitäten beteiligten Kooperationspartner\_innen bekannt. Die Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex hat zum Ziel, sexualisierte Belästigung und Gewalt zu vermeiden. In Fällen von Grenzüberschreitungen greifen die jeweiligen Präventions- und Schutzkonzepte der Länder und die darin aufgeführten Meldestrukturen & Handlungsansätze.

### **Ziele des Netzwerks für Demokratie und Courage**

Als Grundlage für diesen Kodex dienen die folgenden allgemeinen Ziele des NDC:

- klar gegen menschenverachtende Meinungen aufzutreten
- Menschen ermöglichen, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren
- zum Nachdenken anzuregen und zu ermutigen, selbst aktiv zu werden
- Solidarität fördern mit Menschen, die Diskriminierung erfahren
- zum couragierten Handeln gegen menschenverachtende Einstellungen zu ermutigen

### **Grundlagen unserer Zusammenarbeit**

Als Basis der Zusammenarbeit zu sexualisierter Gewalt einigen wir uns auf folgendes:

- Das Miteinander im NDC bedarf einer aktiven Mitgestaltung und Verantwortungsübernahme aller Beteiligten.
- Die Solidarität mit Betroffenen sexualisierter Gewalt bestimmt unsere Handlungen.
- Wir gehen davon aus, dass es im NDC Machtdynamiken gibt, die unser Denken und Handeln beeinflussen.
- Wir gehen davon aus, dass Grenzverletzungen zwischen Menschen Realität sind - auch im NDC.
- Das NDC ist ein Lernraum für alle, die unsere Ziele teilen. Zum Lernen gehört es Fehler zu machen. Wir möchten Menschen Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Deshalb geben wir ehrliches Feedback. Gleichzeitig gibt es auch in Lernprozessen Grenzen, die nicht überschritten werden dürfen.

## Wie soll ich mich konkret verhalten?

Aus den Grundlagen folgen diese Verpflichtungen, die für alle gelten:

1. Ich setze mich dafür ein, dass in unserem Netzwerk Grenzverletzungen, Dominanzverhalten, Missbrauch und sexualisierter Gewalt vorgebeugt wird.
2. Ich übernehme Verantwortung für mein Handeln und weiß, dass mein Handeln Konsequenzen für andere und mich hat.
3. Ich reflektiere aktiv meine eigene Positionierung und arbeite daran, verinnerlichte sexistische Denk- und Handlungsmuster abzubauen. Ich nehme Feedback dazu ernst bzw. hole mir bei Unsicherheit Feedback dazu ein. Ich nutze den mir angebotenen Lernraum, wenn ich auf übergriffiges oder sexistisches Verhalten hingewiesen werde.
4. 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.
5. Mir sind die Bedürfnisse der anderen wichtig und ich erkundige mich danach.
6. Ich respektiere die andere Person so wie sie ist und akzeptiere ihre Entscheidungen, solange diese nicht diesem Kodex sowie den Zielen des NDC entgegenstehen oder meine eigenen Grenzen überschritten werden.
7. Ich beziehe im Rahmen meiner Möglichkeiten gegen sexistisches Verhalten sowie sexualisierte Gewalt aktiv Stellung.
8. Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Minderjährigen - ohne vorherige Absprache im Team - allein bin.
9. Ich werde meine Rolle in NDC-Kontexten nicht für sexuelle Kontakte ausnutzen. Wenn ich mich während einer NDC Aktivität in einer Leitungsrolle befinde, initiiere ich keine sexuellen Handlungen mit Teilnehmenden. Bereits bestehende Beziehungen zu Teilnehmenden mache ich – nach Absprache – ggf. im Leitungsteam transparent, sodass potentiell zweideutige Situationen vermieden werden können.
10. Ich respektiere die Privat- und Intimsphäre von Anderen. Mit sensiblen Informationen gehe ich vertraulich um.
11. Ich Sorge dafür, dass keine Person im NDC-Kontext in ihrer Tätigkeit eingeschränkt oder in ihrem Ruf geschädigt wird, weil sie Hinweise auf Verstöße gegeben hat.
12. Ich versichere, dass ich offenlege, wenn ich eine Straftat im Bereich des Sexualstrafrechts begangen habe oder aufgrund physischer, sexualisierter oder emotionaler Übergriffe aus einer anderen Organisation ausgeschlossen wurde.

Wenn ich Verhalten beobachte, welches ich als grenzüberschreitend einschätze, spreche ich die betroffene Person an und frage nach, oder suche mir Unterstützung. Ich erkenne es als meine Aufgabe an, mich bei konkreten Anlässen oder für kompetente Unterstützung an eine der beauftragten Vertrauenspersonen zu wenden. Dabei orientiere ich mich am Handlungsleitfaden des Schutzkonzeptes meiner Netzstelle.

Wir alle sehen uns in der Pflicht, die beschriebenen Werte zu leben und zu fördern. Bei Zuwiderhandlung sehen wir uns verpflichtet zu handeln. Nach reiflicher Überlegung und Auseinandersetzung kann die Zusammenarbeit beendet werden.

**Selbstverpflichtungserklärung Netzwerk für Demokratie und Courage**

Ich habe den Verhaltenskodex des Netzwerks für Demokratie und Courage Thüringen 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 meinen Co-Teamenden, den Kolleg:innen in der Landesnetzstelle und/oder bei Arbeit und Leben Thüringen 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 anhängig ist.

Ich weiß, an welche beruflichen Mitarbeitenden ich mich wenden kann, falls ich sexualisierte Gewalt erlebe, davon erzählt bekomme oder vermute.

Ort, Datum

Unterschrift