



SCHUTZKONZEPT

Netzwerk für Demokratie und Courage
Hessen



Inhalt

1. Ziel und Funktion	2
2. Verhaltenskodex für Netzwerk für Demokratie und Courage	3
3. Strukturelle Verankerung im NDC Hessen	6
3.1. Prävention	6
Selbstverpflichtungserklärung für Teamende und Hauptamtliche	6
Text der Selbstverpflichtungserklärung	7
Fortbildungen und Beratung	7
Feedback	8
Teambetreuung	8
Führungszeugnisse Hauptamtliche	9
3.2. Intervention	9
3.2.1. Handlungsleitfäden	9
Teamende	10
Trainer*innen	10
Hauptamtliche	10
4. Ansprechpersonen	11
4.1. LNST	11
4.2. Hjr	11
5. Anhang	12
5.1. Dokumentationsbogen	12

1. Ziel und Funktion

Ziel des vorliegenden Schutzkonzeptes ist es, Klarheit zu schaffen über die Verantwortlichkeiten und Handlungsmöglichkeiten im Fall von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt im NDC Hessen.

Es soll für das Thema sensibilisieren und einen Beitrag dazu leisten, die im NDC Aktiven sowie Menschen, die unsere Bildungsangebote wahrnehmen, vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt zu schützen.

Erstens durch Prävention: den Austausch über und die Vermittlung unserer Werte und der Kultur, die wir im NDC miteinander pflegen wollen.

Zweitens durch Schutz: die Klarheit darüber, welche Schritte in welchem Fall nötig sind, wer die Verantwortung für die weitere Bearbeitung trägt, wie die Bedürfnisse der Betroffenen gehört und wie Transparenz über den Prozess hergestellt wird. Dabei ist das zentrale Ziel, dass sich Menschen im NDC sicher sein können, dass sie Unterstützung finden, wenn sie entweder selbst betroffen sind oder von (sexualisierter) Gewalt erfahren haben.

Und drittens in Bezug auf den Umgang mit Personen, die sich grenzverletzend und/oder gewaltvoll verhalten haben.

Das Schutzkonzept ist so aufgebaut, dass zuerst der bundesweit beschlossene Verhaltenskodex beschreibt, wie die Grundlagen unserer Zusammenarbeit beschaffen sind, wie sich alle im NDC Aktiven konkret verhalten sollen und wie länderübergreifende Kommunikation aussehen soll (Kapitel 2).

Im darauffolgenden Kapitel 3 wird dann spezifisch für das NDC in Hessen ausformuliert, wie das Schutzkonzept hier strukturell verankert ist mit präventiven und interventionistischen Handlungsmöglichkeiten. Darin enthalten sind Handlungsleitfäden für konkrete Situationen, die Möglichkeiten zum Umgang mit Erlebtem aufzeigen sollen.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig kritisch reflektiert und angepasst spätestens alle 2 Jahre, aber auch wenn Vorfälle auf Veränderungsbedarf hinweisen. Das ist eine gemeinschaftliche Aufgabe des ganzen Teams.

Der Kodex wurde auf der Mitgliederversammlung
im Juni 2022 verabschiedet
und gilt in dieser Form bundesweit

2. Verhaltenskodex für 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:

- Ich setze mich dafür ein, dass in unserem Netzwerk Grenzverletzungen, Dominanzverhalten, Missbrauch und sexualisierter Gewalt vorgebeugt wird.
- Ich übernehme Verantwortung für mein Handeln und weiß, dass mein Handeln Konsequenzen für andere und mich hat.
- 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 grenzverletzendes oder sexistisches Verhalten hingewiesen werde.
- 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.

- Mir sind die Bedürfnisse der anderen wichtig und ich erkundige mich danach.
- 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.
- Ich beziehe im Rahmen meiner Möglichkeiten gegen sexistisches Verhalten sowie sexualisierte Gewalt aktiv Stellung.
- Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Minderjährigen – ohne vorherige Absprache im Team – allein bin.
- 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.
- Ich respektiere die Privat- und Intimsphäre von Anderen. Mit sensiblen Informationen gehe ich vertraulich um.
- 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.
- 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.

Länderübergreifende Kommunikation bei Vorfällen

Bei Vorfällen, die Auswirkungen über die jeweilige Ländergrenze hinaus haben könnten, wird die Geschäftsführung der Bundesgeschäftsstelle, ohne Angaben von personenbezogenen Daten und unter Berücksichtigung der Wahrung von Persönlichkeitsrechten, informiert.

3. Strukturelle Verankerung im NDC Hessen

3.1. Prävention

Selbstverpflichtungserklärung für Teamende und Hauptamtliche

Die Selbstverpflichtungserklärung wird von allen Mitarbeitenden und Teamenden unterzeichnet. Das geschieht bei Hauptamtlichen im Rahmen einer Unterweisung. Bei neu Eingestellten unmittelbar bei Arbeitsbeginn. Das Schutzkonzept 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.

Bei Teamenden findet im Rahmen der Teamschulung ABC eine Auseinandersetzung mit den Grundsätzen des NDCs, dem Schutzkonzept und dem darin enthaltenden Verhaltenscodex statt. Anschließend wird die Selbstverpflichtungserklärung vor Beginn der Honorartätigkeit unterschrieben.

Teamende deren ABC-Teamschulung so weit zurückliegt, dass keine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben wurde, setzen sich innerhalb eines Workshopsangebotes mit den Themen grenzverletzendem Verhalten und sexualisierte Gewalt auseinander und übergeben anschließend eine unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung an die Landesnetzstelle Hessen. Die Erklärungen werden nach den Datenschutzbestimmungen in den Personalunterlagen verwahrt. Bei Vertragsverlängerungen werden die Selbstverpflichtungserklärungen erneuert.

Text der Selbstverpflichtungserklärung

Ich habe das Schutzkonzept des NDC Hessen und den darin enthaltenen Verhaltenscodex gelesen und verpflichte mich, die aufgeführten Grundsätze zu beachten.

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 versichere, dass in keinem anderen Verband oder einer NDC-Struktur aufgrund grenzverletzendem Verhalten und/oder sexualisierter Gewalt ausgeschlossen worden bin.

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

Ort, Datum Unterschrift

Fortbildungen und Beratung

Sowohl Hauptamtliche als auch Honorarkräfte sind verpflichtet, spätestens alle zwei Jahre an einer thematisch passenden Fort- oder Weiterbildung teilzunehmen. Das NDC Hessen führt dazu alle zwei Jahre ganztägige Angebote durch.

Der Besuch anderer gleichwertiger Angebote kann ebenso erfolgen, wenn Inhalte (d.h. Sensibilisierung gegenüber grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt) und Teilnahme schriftlich nachgewiesen werden können. Zusätzlich können Hauptamtliche die bereitgestellten Angebote des NDC-Overheads besuchen und Honorarkräfte die Angebote anderer Landesnetzstellen oder NDC-Strukturen, wie dem TAK nutzen.

Alle Akteur*innen und Strukturen im NDC Hessen können in Absprache mit der Landesnetzstelle die bundesweiten internen Beratungsangebote des NDC nutzen. Darüber hinaus kann die Landesnetzstelle Beratung externer Anbieter (z.B. Wildwasser e.V.) hinzuziehen.

Wenn Hauptamtliche oder Honorarkräfte diese Voraussetzung nicht erfüllen, kann das zur Beendigung der Zusammenarbeit führen.

Feedback

Feedback ist ein wichtiges Instrument im Lern- und Entwicklungsprozess. Es wird auch genutzt, um unerwünschtes und unangenehmes Verhalten zu thematisieren. Feedback als Instrument begleitet Teamende im NDC von ihrer ABC-Teamschulung an. Sie erfahren Feedback im Rahmen der Teamauswertungsgespräche nach Projekttagen und werden darin geschult und gestärkt, Feedback zu geben, als Instrument aktiv zu nutzen und Feedback selbstbewusst einzusetzen. Teamende nutzen Feedback in der Durchführung und Nachbereitung von gemeinsamen Einsätzen, im Umgang miteinander auf Teamtreffen sowie für Rückmeldungen an die hauptamtliche Betreuungsstruktur. Im NDC bieten wir einen Lernraum, der auch für unerwünschtes Verhalten eine Fehleroffenheit beinhaltet. Dabei spielt in der Beurteilung eine wesentliche Rolle, was passiert ist, wie Betroffene dies empfinden und wie einsichtig sich die angesprochene Person zeigt. Bei der Rückmeldung zu grenzverletzendem Verhalten kann Feedback aber auch nicht ausreichend oder wirksam sein, dann sollten die im Schutzkonzept benannten Ansprechpersonen unmittelbar hinzugezogen werden.

Teambetreuung

Thematisierung von grenzverletzendem Verhalten und/oder sexualisierter Gewalt braucht vor allem Vertrauen. Sowohl die Hauptamtlichen als auch die ehrenamtliche Teambetreuung bauen dieses Vertrauen mit den Teamenden gemeinsam durch regelmäßigen Kontakt, Nachfragen und Hospitationsgespräche auf. Sie stehen zur Verfügung für:

- Einsatzgesprächen mit den Teams nach Wunsch
- Einzelgesprächen zur Auswertung von Einsätzen, insbesondere des Hospitationseinsatzes
- Rückmeldungen über die Einsätze hinaus

Diese Kommunikationsangebote ermöglichen einerseits die konkrete Ansprache von bekannten Vorfällen, andererseits das Erfragen von Vorfällen und die Möglichkeit, dies zunächst in vertraulichem Rahmen zu besprechen. Dabei wendet sich die ehrenamtliche Teambetreuung und die Teamenden an die im Schutzkonzept genannten Ansprechpersonen, um die Verantwortung und Begleitung solcher Fälle an Hauptamtliche abzugeben. Dies ist auch anonymisiert möglich.

Die Ansprechpersonen der Landesnetzstelle können die Teambetreuung (nach Absprache auch ohne Nennung von Gründen) darüber informieren, wenn Teamende nicht miteinander eingesetzt werden möchten, Teamende von der Einsatzplanung ausgeschlossen werden oder andere für die Teambetreuung bzw. Teameinsatzplanung relevante Schritte im Rahmen des Schutzkonzeptes.

Führungszeugnisse Hauptamtliche

Hauptamtliche im Hessischen Jugendring (hjr) legen vor Dienstbeginn ein erweitertes Führungszeugnis der hjr-Geschäftsführung bzw. Personalabteilung vor. Diese nimmt Einsicht. Die Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses darf i.d.R. nicht älter sein als sechs Monate.

Falls ein Eintrag in Bezug auf die genannten Paragraphen besteht, teilt diese der*dem Beschäftigten mit, dass eine Tätigkeit beim hjr/ NDC-Hesen 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 der*des Beschäftigten.

Bestehen Beschäftigungsverhältnisse weiter, werden Hauptamtliche alle fünf Jahre durch die Geschäftsführung aufgefordert, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Das Verfahren erfolgt analog wie oben beschrieben.

Für folgende Tätigkeiten ist auch von Ehrenamtlichen bzw. freiwillig Engagierten ein Führungszeugnis vorzulegen:

- Aktuell keine

Folgende Tätigkeiten sind Ehrenamtlichen bzw. freiwillig Engagierten ohne Vorlage eines Führungszeugnisses möglich:

- Teilnahme an mehrtägigen Bildungsveranstaltungen und Teamschulungen, bei denen ausschließlich Volljährige teilnehmen.
- Teilnahme/Durchführung von eintägigen bzw. mehrstündigen Projekttagen und Workshops ohne Übernachtung, die immer von (mindestens) zwei Teamenden durchgeführt werden. Dabei handelt es sich um Schulklassen oder Jugendgruppen mit maximal 30 Teilnehmenden. Ein Projekttag dauert sechs Schulstunden, also viereinhalb Zeitstunden, plus Pausen.

3.2. Intervention

3.2.1. Handlungsleitfäden

Die folgenden Handlungsleitfäden sollen klären, was in bestimmten Situationen von welchen Akteur*innen zu tun ist und damit Sicherheit bezüglich des eigenen Handelns geben. Die Situationen sind so gewählt, dass sie möglichst viele Aspekte des NDC-Alltags widerspiegeln. Grundsätzlich gilt, dass die Ansprechpersonen in NDC bzw. hjr die Verantwortung tragen, an sie herangetragene Fälle zu bearbeiten und in Rücksprache mit den Betroffenen das weitere Vorgehen abzustimmen.

Grundsätzlich gilt, dass Betroffenenenschutz oberste Priorität hat. Mit Fällen sexualisierter Gewalt und/oder anderer Grenzüberschreitungen wird vertraulich gegenüber Betroffener/n und verantwortungsvoll mit der jeweiligen Situation umgegangen. Die Ansprechpersonen unterliegen dabei keiner Schweigepflicht, sondern bemühen sich nach diesen Prinzipien auch den Schutz anderer potentiell Betroffener zu wahren ohne Persönlichkeitsrechte zu verletzen. In Fällen sexualisierter Gewalt und/ oder strafrechtlich relevanten Handlungen informieren die Landesnetzstellen-Hauptamtlichen die Verantwortlichen im hjr – auf Wunsch der Betroffenen auch anonymisiert. Welche möglichen Vorgehensweisen in einem Fall gewählt werden, hängt vom Geschehen und den Interessen der betroffenen Person sowie den im vorliegenden Schutzkonzept und dem Verhaltenskodex enthaltenen Arbeitsgrundlagen des NDC ab. Prinzipiell möglich sind folgende Handlungsweisen, einzeln oder kombiniert:

- Gespräch des Falls mit der betroffenen Person bzw. den betroffenen Personen, Anhören von Bedarfen und Vereinbarung zum weiteren Vorgehen (je nach Fall und Bedarfen gemeinsames Reflexionsgespräch, externe Beratung o.ä.)
- Ansprache der Person/en, der/denen grenzüberschreitendes Verhalten vorgeworfen wird und ggf. moderierte Gespräche
- Pausieren von Teameinsätzen, Teamtreffen, Teamschulungen und anderen NDC-Angeboten
- (wenn gewünscht anonymisierte) Bearbeitung des Falls durch Hauptamtliche, im Fall eines anstehenden NDC-Ausschlusses in Absprache mit der Geschäftsführung des hjr
- Ausschluss der tatbegehenden Person/en aus dem NDC Hessen
- (anonymisiertes) Informieren anderer NDC-Strukturen
- Angebote und Räume für das weitere NDC-Team
- andere, gemeinsam vereinbarte Umgangsweisen

Teamende

Vorfälle zwischen Teamenden

Wenn Teamende durch Grenzüberschreitungen oder sexualisierte Gewalt durch andere Co-Teamende betroffen sind, können sie sich jederzeit an die hauptamtlichen Referent*innen in der LNST direkt oder zunächst an die Teambetreuung wenden. Diese ist angehalten sich mit den Ansprechpersonen über das weitere Vorgehen abzusprechen (siehe 3.1. Teambetreuung). Das gilt unabhängig davon, ob der Vorfall innerhalb oder außerhalb des NDC-Alltags stattgefunden hat. Sobald die hauptamtlichen Referent*innen informiert sind, sprechen sie mit der betroffenen Person und klären gemeinsam das weitere Vorgehen. Die Verantwortung für die weitere Bearbeitung liegt dann ausschließlich bei den hauptamtlichen Referent*innen. Sie kommunizieren es zügig und transparent an die betroffene Person. Diese ist angehalten sich mit den Ansprechpersonen über das weitere Vorgehen abzusprechen (siehe 3.1. Teambetreuung). Das gilt unabhängig davon, ob der Vorfall innerhalb oder außerhalb des NDC-Alltags stattgefunden hat.

Vorfälle zwischen Teamenden und Teilnehmenden unserer Bildungsangebote

Wenn Teamende mitbekommen, dass Co-Teamende sich grenzüberschreitend gegenüber Teilnehmenden von NDC-Angeboten verhalten, werden die hauptamtlichen Referent*innen informiert, die die Verantwortung für das weitere Vorgehen übernehmen. Je nach Fall informieren sie die Institution/Organisation, in der das Bildungsangebot stattgefunden hat und klären das gemeinsame weitere Vorgehen. Sollte es sich um minderjährige Teilnehmende handeln, muss die Verantwortung im Sinne des Kindeswohlschutzes an die Institution/Träger_innen mit der Aufsichtspflicht abgegeben werden. Dabei kooperieren die Ansprechpersonen im Sinne der Aufarbeitung und eventuellen Strafverfolgung mit der entsprechenden Institution.

Vorfälle zwischen Teamenden und Trainer_innen

Auch bei Grenzüberschreitungen, die Teamende durch Trainer_innen erfahren, sind die hauptamtlichen Referent*innen in der LNST die verantwortlichen Ansprechpartner*innen. Sie klären mit der betroffenen Person/ betroffenen Personen das weitere Vorgehen. Die Verantwortung für die weitere Bearbeitung liegt auch hier bei den hauptamtlichen Referent*innen. Je nach Fall gehen sie mit den beteiligten Trainer_innen ins Gespräch oder informieren die TRB und/oder wählen andere, oben beschriebene Vorgehensweisen. Ggf. Kommt durch die TRB das Trainer*innen-Schutzkonzept zum Tragen.

Vorfälle zwischen Teamenden und Hauptamtlichen

Wenn Hauptamtliche sich grenzüberschreitend und/oder sexuell gewaltvoll gegenüber Teamenden verhalten haben, können sich betroffene Teamende an die Ansprechpartner*innen im hjr wenden (siehe 5.2). Diese stimmen sich gemeinsam mit den Betroffenen über das weitere Vorgehen ab. Auch sie arbeiten nach dem NDC-Kodex und gehen vertraulich und verantwortungsvoll mit Informationen um.

*Trainer*innen*

Wenn Trainer*innen bei Teamschulungen in Hessen entweder selbst betroffen sind oder Grenzüberschreitungen/sexualisierte Gewalt mitbekommen haben, sind die Hauptamtlichen in der Landesnetzstelle Hessen verantwortlich, die Situation in Abstimmung mit den Trainer_innen zu bearbeiten. Außerdem gelten die Absprachen des Trainer*innen-Schutzkonzeptes.

Hauptamtliche

Wenn Hauptamtliche selbst betroffen sind, können sie sich an die Ansprechpersonen im hjr (siehe 5.2.) wenden

4. Ansprechpersonen

4.1. LNST

In der Landesnetzstelle sind der_die hauptamtlichen Referent_innen die Ansprechpersonen. Aktuell sind das Julia Müller und Simone Ball. Sie übernehmen die Verantwortung, an sie herangetragene Fälle zu bearbeiten. Sie holen sich je nach Situation Unterstützung durch externe Beratungsstellen und informieren außerdem die hjr-Geschäftsführung und/oder den hjr-Vorstand.

4.2. Hjr

Im hjr sind außerdem Ansprechpersonen: Referent_in für Kindeswohlschutz, aktuell Toyah Kaufmann und/oder stellvertretender Geschäftsführer, aktuell Klaus Bechtold, sollte es Rollen-/Interessenskonflikte mit den hauptamtlichen Referent_innen geben.

5. Anhang

5.1. Dokumentationsbogen

Im Falle von grenzverletzenden bis gewaltvollen Handlungen ist es wichtig, von Anfang an zu dokumentieren. Alle Fakten, Beobachtungen und Verabredungen sollten nachvollziehbar schriftlich festgehalten werden. Hier eine Gliederung dafür:

- Datum/ Zeit/ Ort
- Teilnehmende
- Verlaufsdocumentation:

Was ist geschehen?

Wer war beteiligt?

Wo geschah das Ganze?

Wann geschah das Ereignis?

Wie ist es abgelaufen?

Welche Quellen gibt es?

- Verabredungen bzw. weitere Vorgehensweise
- Namen in Druckbuchstaben
- Unterschriften der Beteiligten

Die Dokumentationen werden ausschließlich für den Vorgang nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des hjr gespeichert/ hinterlegt und nach Abschluss des Prozesses vernichtet. Sie werden nur Personen zugänglich gemacht, die unmittelbar beteiligt und als Ansprechpersonen im Schutzkonzept benannt sind. Es findet keine Weitergabe an andere ohne Einwilligung der Betroffenen statt.

SCHUTZKONZEPT

Netzwerk für Demokratie und Courage Hessen

Hessischer Jugendring e.V.
Schiersteiner Str. 31-33
65187 Wiesbaden

2024

hessen@netzwerk-courage.de
www.netzwerk-courage.de/hessen/



Hessischer
Jugendring

