

Kinder, Jugendliche und Erwachsene vor sexualisierter Gewalt schützen

Schutzkonzept des Landesjugendring Brandenburg e.V.



Impressum

Herausgeber:

Landesjugendring Brandenburg e.V.

Breite Straße 7a

14467 Potsdam

Tel. 0331-6207530

E-Mail: info@ljr-brandenburg.de

www.ljr-brandenburg.de

Redaktion: Silke Hansen (Vorstand) sowie das Team des Landesjugendring
Brandenburg e.V.

V.i.S.d.P.: Melanie Ebell, Geschäftsführerin

Veröffentlichung: Juni 2022

Inhalt

Hinführung und Ziele des Schutzkonzeptes.....	1
1. Begriffsklärung und Definition sexualisierte Gewalt.....	2
2. Fortbildungen und Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt.....	4
2.1 Fortbildungen und Informationen für Mitarbeitende des LJR	4
2.2 Fortbildungen und Informationen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in Projekten des LJR.....	4
2.3 Fortbildungen und Informationen für externe Referent*innen, Teamer*innen etc. des LJR	5
3. Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungserklärung ...	6
3.1 Selbstverpflichtungserklärung	6
3.2 Erweiterte Führungszeugnisse von Mitarbeitenden des LJR.....	6
3.3 Erweiterte Führungszeugnisse von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Projekten des LJR.....	7
4. Grenzverletzungen und Kindeswohlgefährdung vermeiden	
– Regeln für den Umgang	9
4.1 Verhaltenskodex des Landesjugendring Brandenburg e.V.	9
4.2 Auskunftspflicht	10
4.3 Gewaltverbot.....	10
4.4 Aktivitäten außerhalb der Einrichtung.....	11
4.5 Separierte Situationen	11
4.6 Pflegerische Handlungen	11
4.7 Verbot sexualbezogener Handlungen.....	11
4.8 Herstellung von Bild- und Tonmaterial.....	11
4.9 Persönliche Beziehungen oder verwandtschaftliche Verhältnisse	11
5. Handlungsleitfäden bei Bekanntwerden von sexualisierter Gewalt	13
5.1 Handlungsleitfaden für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen des LJR	14
5.2 Handlungsleitfaden für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in Projekten des LJR.....	15
5.3 Was passiert nach der Meldung?	17

6. Reflexion und kollegiale Beratung im Team des LJR	18
6.1 Regelmäßig vorgesehene Beratungsmöglichkeiten.....	18
6.2 Situationsbezogene bzw. kurzfristige Beratungsbedarfe.....	18
6.3 Beratungsstellen als Kooperationspartner*innen	18
6.4 Regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes.....	18
7. Ansprechpersonen im LJR.....	19
7.1 Mitarbeiter*innen des LJR.....	19
7.2 Leitung und Vorstand	19
8. Externe Unterstützung und Beratung – Kontaktdaten.....	20
Anlagen – Vorlagen und Dokumente	21
Auflistung der Straftaten aus dem Stgb, die nach §72a SGBVIII zum Tätigkeitsausschluss führen	22
Selbstverpflichtungserklärung zur Prävention sexualisierter Gewalt	24
Bestätigung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeber*in zur Prüfung der persönlichen Eignung nach §72 a SGB VIII	26
Dokumentationsbogen (Muster)	27

Hinführung und Ziele des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept hat zum Ziel, einen Beitrag zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in unseren Projekten, Gremien und Strukturen sowie der Geschäftsstelle des Landesjugendring Brandenburg e.V. (LJR) vor sexualisierter Gewalt zu leisten. Es dient der Sensibilisierung aller Personen und bietet eine verbindliche Klärung von Rahmenbedingungen, die für unsere Arbeit maßgebend sind. Wir sind uns darüber bewusst, dass wir auch in den Projekten und Strukturen im LJR auf Menschen treffen, 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 Menschen in unseren Projekten und Strukturen Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen der sexualisierten Gewalt erleben, sind wir ansprechbar und haben geklärt, wie wir möglichst einfühlsam und professionell handeln.

Die konkreten Ausführungen im Folgenden sind Handlungsmaßstäbe für diejenigen, die in den verschiedenen Projekten, Gremien, in der Geschäftsstelle und in weiteren Strukturen des Landesjugendring Brandenburg e.V. durch ihre Mitarbeit Verantwortung für sich und andere Menschen übernehmen.

1. Begriffsklärung und Definition sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Angelehnt an Bange, D./Deegener, G. (1996, Sexueller Mißbrauch an Kindern. Ausmaß, Hintergründe, Folgen. Weinheim: Beltz) definieren wir sexualisierte Gewalt als jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Der*Die Täter*in nutzt dabei seine*ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten der Person zu befriedigen.

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

- Grenzverletzungen
- Sexuelle Übergriffe
- Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

a) Grenzverletzungen

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

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

b) Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig und unabsichtlich, sondern sind sexuell motiviert und werden gezielt ausgeübt. Die übergriffige Person missachtet bewusst Regeln und fachliche Standards im Umgang mit anderen Menschen. Sie nutzt die eigene Überlegenheit, oft qua ihres Amtes oder ihrer Funktion, um Widerstände des Opfers zu

übergehen. Sexuelle Übergriffe können in einigen Fällen als strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlicher Formen sexualisierter Gewalt gedeutet werden.

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

c) Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

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

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

2. Fortbildungen und Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt

2.1 Fortbildungen und Informationen für Mitarbeitende des LJR

Alle Mitarbeitenden erhalten eine Fortbildung, die eine Grundsensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt und eine Grundschulung zum Schutzkonzept des Landesjugendring Brandenburg e.V. (LJR) umfasst. Dieses Angebot wird regelmäßig wiederholt, insbesondere wenn neue Kolleg*innen im LJR eingestellt werden.

Das Schutzkonzept wird allen Mitarbeitenden zu Beginn ihrer Tätigkeit ausgehändigt. Es findet sich im Arbeitsvertrag wieder und wird bereits auch im Vorstellungsgespräch angesprochen. 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 Geschäftsführung ist für den Bereich Fortbildungen und Information der Mitarbeitenden verantwortlich.

2.2 Fortbildungen und Informationen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in Projekten des LJR

Der LJR koordiniert Programme und Projekte, an denen externe Projektgruppen teilnehmen. Diese sind i.d.R. an einen freien Träger der Jugendhilfe gebunden. Die haupt- und ehrenamtlichen Projektbegleitenden/ Projektleiter*innen sollen vor oder im ersten Jahr der Tätigkeit als Projektbegleitende an einer Grundsensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt teilgenommen haben. Diese kann selbst ausgewählt oder beispielsweise beim eigenen Träger besucht werden. Zudem müssen sie mit den für sie relevanten Teilen dieses Schutzkonzeptes vertraut sein.

Der LJR bietet regelmäßig, zumeist im Zusammenhang mit den stattfindenden Projektbegleitenden-Treffen eine thematische Grundsensibilisierung und eine Einführung zum Schutzkonzept an. Das Schutzkonzept wird den Projektbegleitenden mit den weiteren Unterlagen in jeweils aktualisierter Fassung zugesandt. Weitere Informationen erfolgen im Regelfall per E-Mail.

*2.3 Fortbildungen und Informationen für externe Referent*innen, Teamer*innen etc. des LJR*

Referent*innen, Teamer*innen und anderen Betreuungspersonen, die regelmäßig mit den gleichen jungen Menschen arbeiten oder Maßnahmen mit Übernachtung durchführen, erhalten eine Grundsensibilisierung für die Themen Nähe und Distanz, sexualisierte Gewalt und Informationen zu Ansprechpersonen. Hierfür tragen die jeweils zuständigen Referent*innen des LJR die Verantwortung. Bei Vertragsunterzeichnung bestätigen die externen Kräfte, dass sie das Schutzkonzept des LJR gelesen haben und bekommen mit dem Vertrag den Verhaltenskodex zugeschickt. Konkrete Absprachen (bspw. Verfahren zur Abgabe des erweiterten Führungszeugnisses) werden schriftlich festgehalten (siehe hierzu auch Kapitel 2).

3. 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 im Landesjugendring Brandenburg e.V. beschäftigt werden bzw. in anderer Form mitarbeiten.

Den Paragraphen 72a SGBIII wenden wir analog an, indem der Landesjugendring Brandenburg e.V. keine Person „[...] beschäftigt oder vermittelt, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 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 SGBVIII) (Anlage 1).

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

3.1 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung ist, möglichst vor Tätigkeitsbeginn, von allen Mitarbeitenden des Landesjugendring Brandenburg e.V. (Haupt- und Ehrenamtliche, externe Referent*innen, Honorarkräfte etc.) zu unterzeichnen. Im Anschluss werden diese von der Geschäftsführung verwaltet und in ihrem Büro entsprechend der Datenschutzbestimmungen aufbewahrt.

Die Selbstverpflichtungserklärung befindet sich als Vordruck in der Anlage dieses Schutzkonzeptes (Anlage 2).

3.2 Erweiterte Führungszeugnisse von Mitarbeitenden des LJR

Berufliche Mitarbeitende legen vor Dienstbeginn ihr erweitertes Führungszeugnis der Geschäftsführung vor. Diese nimmt Einsicht. Die Ausstellung des erweiterten

Führungszeugnisses darf i.d.R. nicht älter sein als sechs Monate. Die Kosten sind selbst zu tragen. Falls ein Eintrag in Bezug auf die genannten Paragraphen besteht, teilt sie dem*der Mitarbeiter*in mit, dass eine Tätigkeit im Landesjugendring 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 mit der Ausnahme, dass die Kosten vom Landesjugendring Brandenburg e.V. erstattet werden. Honorarkräfte, ehrenamtliche Mitarbeiter*innen und weitere Beschäftigte (externe Referent*innen etc.), die längerfristig für den Landesjugendring Brandenburg e.V. arbeiten, legen ebenfalls vor Ausübung ihrer Tätigkeit ihr erweitertes Führungszeugnis vor, wenn die Tätigkeit regelmäßig mit den gleichen jungen Menschen oder mit Übernachtung stattfindet. Das Verfahren erfolgt analog, wie oben beschrieben mit der Ausnahme, dass die Kosten auf Antrag durch den LJR erstattet werden. Bei allen Honorarverträgen und Vereinbarungen bestätigt der*die Vertragsnehmer*in mit Unterschrift, dass das Schutzkonzept des LJR gelesen wurde und nach diesem gehandelt wird. Bei kurzfristigen Einsätzen muss mindestens die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung erfolgen, die die Information über den Verhaltenskodex und die Kenntnis der Ansprechperson einschließt.

3.3 Erweiterte Führungszeugnisse von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Projekten des LJR

Die pädagogischen Begleiter*innen in Projekten, die der Landesjugendring verantwortet und betreut, legen möglichst vor Beginn des Projektes ihr erweitertes Führungszeugnis der Geschäftsführung des Landesjugendring Brandenburg vor oder lassen durch ihren Anstellungsträger unterzeichnen, dass dieser nach §72 a SGB VIII Einsicht in das Führungszeugnis genommen hat (Vordruck Anlage 3). Auf Wunsch der pädagogischen Begleiter*innen kann die Einsichtnahme auch durch zuständige Projektreferent*innen vorgenommen werden. Auf jeden Fall muss die Selbstverpflichtungserklärung vor Beginn der Tätigkeit unterschrieben werden.

Die Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses darf i.d.R. nicht älter sein als sechs Monate. Die Kosten sind selbst zu tragen oder können bei Ehrenamtlichen auf Antrag erstattet werden. Falls ein Eintrag in Bezug auf die genannten Paragraphen besteht, teilt der Landesjugendring der*dem pädagogischen Begleiter*in mit, dass das Projekt nicht am entsprechenden Programm teilnehmen kann bzw. die pädagogische Begleitung des Projektes nicht durch diese Person übernommen werden darf. Für den Fall, dass kein einschlägiger Eintrag besteht, wird dieses mit „kein Eintrag“, Datum, Unterschrift der Projektleitung dokumentiert und die Dokumentation findet Eingang in die Akte des Projektes. Das Führungszeugnis bleibt im Besitz der pädagogischen Begleitung. Sollte die pädagogische Begleitung in den kommenden fünf Jahren durchgehend in Projekten des LJR sein, erfolgt in dieser Zeit keine erneute Einsichtnahme.

Den Projekten wird zum Schutz von jungen Menschen und zum eigenen Schutz dringend empfohlen, die beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den jeweiligen Projektgruppen und im eigenen Träger über den Verhaltenskodex zu informieren und interne Verabredungen über Regeln und Vorgehensweisen miteinander zu treffen. Ebenso kann es angezeigt sein, Einsicht in erweiterte Führungszeugnisse zu nehmen und/oder eine Selbstverpflichtungserklärung ähnlich der des Landesjugendring Brandenburg e.V. von Mitarbeitenden vor Ort unterzeichnen zu lassen.

4. Grenzverletzungen und Kindeswohlgefährdung vermeiden – Regeln für den Umgang

4.1 Verhaltenskodex des Landesjugendring Brandenburg e.V.

Der Verhaltenskodex des Landesjugendring Brandenburg e.V. ist das Herzstück der Präventionsarbeit. Die Auseinandersetzung mit den durch ihn ausgedrückten Werten soll individuell und im gesamten Landesjugendring Brandenburg e.V. erfolgen. Die Sätze des Verhaltenskodexes sollen allen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie externen Referent*innen und Honorarkräften bekannt gemacht werden. Sie gelten zwischen allen ehren- und hauptamtlichen Beschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit, sollen zum Schutz aller Beteiligten beitragen und das Gespräch untereinander befördern. Auch Feedback ist wichtig. Die Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex soll ein Baustein sein, um sexualisierte Gewalt und die Überschreitungen der persönlichen Grenzen zu vermeiden bzw. zu unterbinden.

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

Text unseres Verhaltenskodexes

- Ein achtsamer Umgang miteinander ist mir wichtig. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den anvertrauten Menschen bewusst.
- Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde aller Menschen. Der Umgang mit ihnen ist von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen geprägt.
- Ich unterstütze Menschen in ihrer Entwicklung und bestärke sie, für ihre Rechte auf körperliche und seelische Unversehrtheit einzutreten.
- Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte individuelle Grenzempfindungen und verteidige sie.

- Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches, gewalttätiges Verhalten in Wort, Schrift oder Tat aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert.
- Ich höre zu, wenn Menschen mir verständlich machen wollen, dass ihnen seelische, sexualisierte oder körperliche Gewalt angetan wird. Ich behandle die anvertrauten Informationen sensibel und verantwortungsvoll.
- Ich nutze keine Abhängigkeiten aus. Ich gehe keine sexuellen Beziehungen und Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen ein.

4.2 Auskunftspflicht

Der*die Mitarbeiter*in hat zu Beginn ihrer*seiner Tätigkeit für den LJR ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis zu erbringen und zu versichern, dass gegen sie*ihn keine Ermittlungsverfahren anhängig sind. Eine regelmäßige Erneuerung erfolgt alle fünf Jahre (siehe Kapitel 2). Für die Tätigkeit von Ehrenamtlichen, Honorarkräften, Praktikant*innen etc. erfolgt eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung nach Art, Dauer und Intensität der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, auf deren Grundlage entschieden wird, ob sie ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Verantwortlich hierfür ist die Geschäftsführung in Absprache mit den zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden.

4.3 Gewaltverbot

Physische und psychische Gewalt und deren Androhung als Form der Auseinandersetzung sind verboten. Ausgenommen hiervon ist das Festhalten einer*s Schutzbefohlenen¹ zum Schutz vor Selbst- oder Fremdgefährdung bzw. einer erheblichen Eigentumsgefährdung. Dieses Verhalten ist schriftlich zu dokumentieren. Die Geschäftsführung muss zeitnah informiert werden. Jede*r Mitarbeitende ist verpflichtet, Verstöße gegen das Gewaltverbot der Geschäftsführung zu melden.

¹ Schutzbefohlene sind vor allem Minderjährige oder Personen, die aufgrund ihrer körperlichen oder psychischen Verfassung besonderen Schutz bedürfen und sich als Beteiligte in unseren Projekten, Gremien oder Strukturen befinden.

4.4 Aktivitäten außerhalb der Einrichtung

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

4.5 Separierte Situationen

Pädagogische Aktivitäten, die separierte Situationen mit einer*m Schutzbefohlenen oder einer Gruppe erfordern, sind in der pädagogischen Arbeit im Team abzustimmen.

4.6 Pflegerische Handlungen

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

4.7 Verbot sexualbezogener Handlungen

Alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (ebenso wie sexualisierte Sprache) sind verboten. Jede dieser Handlungen wird als sexuelle Handlung mit Erheblichkeit verstanden und hat arbeitsrechtliche Konsequenzen.

4.8 Herstellung von Bild- und Tonmaterial

Für die Herstellung von Bild- und Tonmaterial (Fotos, Videos u. ä.) einzelner oder mehrerer Schutzbefohlener in Projekten, Gremien und Strukturen des LJR gilt grundsätzlich die Berücksichtigung der DSGVO sowie die Festlegungen des LJR hinsichtlich des Datenschutzes in der jeweils aktuellen Fassung. Dabei ist das Nutzen privater Geräte zur Herstellung von Bild- und Tonmaterial nur im Ausnahmefall gestattet und mit der Leitung abzustimmen.

4.9 Persönliche Beziehungen oder verwandtschaftliche Verhältnisse

Das Entstehen von Abhängigkeitsverhältnissen ist zu vermeiden. Um alle Mitarbeiterin*innen vor Verdächtigungen zu schützen und Missverständnissen vorzubeugen,

wird empfohlen, verwandtschaftliche Verhältnisse oder private Beziehungen untereinander und insbesondere zu Schutzbefohlenen der Geschäftsführung gegenüber offen zu legen.

5. Handlungsleitfäden bei Bekanntwerden von sexualisierter Gewalt

Der im Folgenden aufgeführte Handlungsleitfaden (auch „Krisenplan“ genannt) ist für alle Beteiligten verpflichtend. Für alle Fragen ist Melanie Ebell als Geschäftsführerin des Landesjugendring Brandenburg e.V. 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 von Grenzüberschreitungen oder im Falle sexualisierter Gewalt dabei bin.
- ich selbst von sexualisierter Gewalt betroffen bin.

Die Handlungsleitfäden sollen auch Sicherheit vermitteln, wenn ein*e Beteiligte*r in Projekten oder Strukturen des LJR die Grenzüberschreitungen bzw. die sexualisierte Gewalt (vermutlich) 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 stellt der folgende Krisenplan immer (mindestens) ein „Vier-Ohren“-Prinzip her. Keine Person, die sich im LJR engagiert, soll und darf alleine 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. 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. Der LJR ist deshalb darauf angewiesen, dass alle Beteiligten sich in den o.g. Fällen entsprechend der Handlungsleitfäden verhalten, um von allen Personen Schaden abzuwenden.

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

*5.1 Handlungsleitfaden für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen des LJR*

Wenn von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt berichtet wird, dann handeln Sie bitte wie folgt:

- Bitte bewahren Sie Ruhe.
- Sorgen Sie für einen geschützten Rahmen für die Erzählung. Verabreden Sie sich konkret zu diesem Gespräch im Anschluss, falls Sie gerade in einer größeren Gruppe sind. Stellen Sie möglichst keine Suggestivfragen.
- Wenn Sie nicht hauptamtlich im LJR beschäftigt sind, begleiten Sie die Person zu einer der beruflichen Mitarbeiter*innen des LJR und bitten Sie den*die Betroffene*n, sich dieser zu öffnen.
- Sprechen Sie die*den potentiellen Täter*in nicht an.
- Machen Sie sich zusätzlich im Anschluss eigene Notizen. Orientieren Sie sich an den W-Fragen² oder nutzen Sie den Dokumentationsbogen (Anlage 4). Übergeben Sie die Dokumentation Melanie Ebell als Geschäftsführerin des LJR.

Wenn Sie dabei sind, wenn Grenzüberschreitungen, sexualisierte Gewalt oder Missbrauch passieren, dann handeln Sie bitte wie folgt:

- Bewahren Sie Ruhe.
- Wägen Sie ab:

² 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.

Muss eine Person sofort vor Gewalt geschützt werden und trauen Sie sich zu, diese Person zu schützen? Dann schreiten Sie ein. Falls es möglich ist, sprechen Sie eine weitere Person an und tun Sie dies gemeinsam.

Ist die Situation unklar? Können Sie sie durch Hinzukommen und Fragenstellen unterbrechen?

- Sprechen Sie möglichst noch am gleichen Tag mit einer* einem beruflichen Mitarbeiter*in im LJR über die Situation und machen Sie sich zusätzlich ebenfalls Notizen (orientieren Sie sich an den W-Fragen).
- Bitte teilen Sie uns auch Situationen mit, die länger zurückliegen und die Sie noch immer beschäftigen. Wir möchten, dass keine*r mit Erlebnissen allein bleibt, sondern Ansprechpersonen findet.
- Sie denken, dass das, was war, nicht so schlimm war? Bitte helfen Sie uns auch in diesem Fall und sprechen Sie mit uns. Eine Kultur der Achtsamkeit entwickeln wir nur, wenn wir uns auch über kleinere Grenzüberschreitungen informieren und zum Wohle aller ins Gespräch kommen.

Wenn Ihre eigenen Grenzen überschritten werden oder sie von sexualisierter Gewalt betroffen sind, bitte handeln Sie wie folgt:

- Bitte wenden Sie sich an eine*n berufliche*n Mitarbeiter*in im LJR. Nehmen Sie gerne eine Person Ihres Vertrauens mit in das Gespräch.
- Der*Die Mitarbeiter*in wird Melanie Ebell, die Geschäftsführerin des LJR, informieren. Sie können sich auch direkt an die Geschäftsführerin wenden.
- Wir besprechen alle weiteren Schritte mit Ihnen. Je nach dem, was passiert ist, entscheiden wir über weitere Schritte und die Art und Weise der Unterstützung für Sie.

5.2 Handlungsleitfaden für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in Projekten des LJR

*Sie haben eine*n Jugendliche*n, der*die Ihnen mitteilt geteilt hat, dass er*sie von sexualisierter Gewalt (oder anderen Formen von Gewalt) betroffen ist? In Ihrem Projekt hat*

es einen Fall von Grenzüberschreitung oder sexualisierter Gewalt gegeben? Sie sind sich unsicher, ob ein solcher Fall vorliegen könnte?

Bitte handeln Sie wie folgt:

- Bewahren Sie Ruhe.
- Hören Sie dem*der Betroffenen zu.
- Informieren Sie die*den Betroffenen darüber, dass Sie Melanie Ebell, die Geschäftsführerin des LJR informieren müssen und dass diese dann direkt den*die betroffenen*n Jugendliche*n kontaktiert. Bitten Sie darum, dass Sie zu diesem Zweck die Kontaktdaten und bestenfalls die Mobilnummer an Frau Ebell weitergeben dürfen.
- Machen Sie sich Notizen (orientieren Sie sich an den W-Fragen oder nutzen Sie den Dokumentationsbogen) und stellen Sie diese der Geschäftsführerin zur Verfügung.
- Sprechen Sie den*die vermutete*n Täter*in nicht an, sofern keine unmittelbare Gefahr für andere Menschen besteht.
- Rufen Sie direkt die Geschäftsführerin des LJR an. Sie berät mit Ihnen unter „4-Ohren“ die Situation und sorgt für einen professionellen Umgang mit der Situation. Sie hat auch Kontakt zu einer Fachstelle, die für eine zunächst anonymisierte Beratung zur Verfügung steht.
- Ob und wie es weitergeht, wird Frau Ebell mit Ihnen und auch mit dem*der Betroffenen besprechen.
- Bitte halten Sie sich an die getroffenen Absprachen und erzählen Sie 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 nehmen Sie jederzeit wieder in Anspruch nachzufragen, wenn Ihnen eine Absprache noch nicht plausibel erscheint oder Sie weitere Informationen wünschen. Wir möchten mit allen Beteiligten gut umgehen.

5.3 Was passiert nach der Meldung?

Melanie Ebell in ihrer Funktion als Geschäftsführerin wird in jedem Fall hinzugezogen. Sie trägt die Verantwortung und sorgt dafür, dass eine Klärung herbeigeführt wird und/oder der*die Betroffene Unterstützung bekommt. Hierzu wird eine Gefährdungseinschätzung und Plausibilitätsprüfung durchgeführt, und eingeschätzt, welche Dimension von sexualisierter Gewalt vermutet wird.

Wird ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt vermutet, muss sofort das Krisenteam (Geschäftsführung, Vorstand, externe Fachberater*in einer Beratungsstelle) zusammenkommen. Mit dem*der Betroffenen wird besprochen, ob die Beratung durch die Beratungsstelle anonymisiert erfolgen soll.

Berichtet ein Mensch von sexualisierter Gewalt, die ihm*ihr persönlich, außerhalb des LJR Kontext widerfahren ist oder berichtet worden ist, wird angeboten, dass die Ansprechperson des LJR dabei unterstützen kann, eine passende Beratungsstelle zu finden.

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

6. Reflexion und kollegiale Beratung im Team des LJR

6.1 Regelmäßig vorgesehene Beratungsmöglichkeiten

Das Team des LJR trifft sich i.d.R. alle 6 Wochen zur Mitarbeiter*innen-Besprechung unter Leitung der Geschäftsführung. Zusätzlich gibt es 14tägige Referent*innen-Treffen sowie 1x im Monat feste Treffen der Geschäftsführung mit den Verwaltungsmitarbeiter*innen des LJR. Zudem findet etwa alle 8 Wochen eine gemeinsame Supervision unter externer professioneller Leitung statt. Aktuelle Vorkommnisse aus dem Bereich Grenzverletzungen und (sexualisierte) Gewalt müssen vorrangig behandelt werden.

6.2 Situationsbezogene bzw. kurzfristige Beratungsbedarfe

Alle Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit und auch die Pflicht, kurzfristig mit der Geschäftsführung Situationen zu besprechen. Dazu ist Ihnen die Mobilfunknummer der Geschäftsführung bekannt.

*6.3 Beratungsstellen als Kooperationspartner*innen*

Melanie Ebell, als Ansprechperson des Landesjugendring Brandenburg e.V. zur Thematik sexualisierte Gewalt, ist mit einer Beratungsstelle vernetzt. Bleibt der Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder die Möglichkeit dessen nach der ersten Reflexion bestehen, nimmt Frau Ebell Kontakt zu der entsprechenden Fachperson der Beratungsstelle auf und stimmt mit dieser die nächsten Schritte ab.

6.4 Regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes

Das vorliegende Konzept wird regelmäßig, mindestens alle 2 Jahre, durch die Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle und des Vorstandes überprüft und gegebenenfalls überarbeitet.

7. Ansprechpersonen im LJR

*7.1 Mitarbeiter*innen des LJR*

Die Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle sind jederzeit ansprechbar telefonisch oder per E-Mail sowie auch während persönlicher Termine. Sie sind mit dem Schutzkonzept vertraut und wissen auch, welche Schritte die Handlungspläne vorsehen.

7.2 Leitung und Vorstand

Melanie Ebell ist als Geschäftsführerin des Landesjugendring Brandenburg e.V. verantwortlich für die Leitung und die fachliche Begleitung der Mitarbeitenden des Landesjugendrings. Sie hat die Aufgabe der Ansprechperson bezüglich sexualisierter Gewalt und Prävention übernommen und leitet bei Beratungs- und Verdachtsfällen durch das Verfahren. Sie hält ebenfalls Kontakt zu einer Beratungsstelle, um in einem Verdachtsfall für die unabhängige fachliche Beratung zu sorgen. Silke Hansen wird als zuständiges Vorstandsmitglied des Landesjugendring Brandenburg e.V. über alle Verdachtsfälle zeitnah informiert.

Ergeben sich Interessenkonflikte durch die Fallkonstellation (Arbeitgeber*in sein, Ansprechperson sein) steht den Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle, sowie auch Personen von außen, Silke Hansen als Ansprechperson des Vorstandes des LJR zur Verfügung. Dies gilt auch für den Fall, dass der Geschäftsführung sexualisierte Gewalt widerfährt.

8. Externe Unterstützung und Beratung – Kontaktdaten

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

Beratungsstellen

- Pro Familia: Übersicht aller Beratungsstellen und Angebote:
<https://www.profamilia.de/>
- DREIST e.V. - Geschlechtsspezifische Bildungs-, Sozial- und Beratungsarbeit:
<https://www.dreist-ev.de>
- Opferhilfe Land Brandenburg e.V. - Fachberatungsstellen für Betroffene von Sexual- und Gewaltstraftaten: <http://www.opferhilfe-brandenburg.de/>
- EJF Beratungsstelle TARA bei sexuellem Missbrauch und Gewalt gegen Kinder:
<https://www.ejf.de/einrichtungen/beratungsstellen/beratung-parduin-und-tara.html>
- Fachstelle Kinderschutz im Land Brandenburg mit Suchfunktion auf der „Kinderschutzlandkarte Brandenburg“: <https://www.fachstelle-kinderschutz.de/kinderschutzlandkarte.html>
- STIBB e.V., Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt: <https://www.stibbev.de/>

Online Portale

- Zartbitter e.V. – Kontakt- und Informationsstelle gegenseitigen Missbrauch an Mädchen und Jungen (Köln): www.zartbitter.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

Anlagen – Vorlagen und Dokumente

Auflistung der Straftaten, die zum Tätigkeitsausschluss führen

Selbstverpflichtungserklärung

Vordruck Bestätigung Einsichtnahme Führungszeugnis durch Arbeitgeber*in

Dokumentationsbogen (Muster)

Anlage 1

Auflistung der Straftaten aus dem Stgb, die nach §72a SGBVIII zum Tätigkeitsausschluss führen

§ 171	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
§ 174	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 174a	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§ 174b	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§ 174c	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§ 176	Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176a	Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
§ 176b	Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
§ 176c	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176d	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 176e Kindern	Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von
§ 177	Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 180	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a	Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a	Zuhälterei
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183	Exhibitionistische Handlungen
§ 183a	Erregung öffentlichen Ärgernisses

- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Abs. 3 Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung § 234 Menschenraub
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Anlage 2

Selbstverpflichtungserklärung zur Prävention sexualisierter Gewalt

Ein achtsamer Umgang miteinander ist mir wichtig. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den anvertrauten Menschen bewusst.

Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde aller Menschen. Der Umgang mit ihnen ist von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen geprägt.

Ich unterstütze Menschen in ihrer Entwicklung und bestärke sie, für ihre Rechte auf körperliche und seelische Unversehrtheit einzutreten.

Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte individuelle Grenzempfindungen und verteidige sie.


Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches, gewalttätiges Verhalten in Wort, Schrift oder Tat aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert.

Ich höre zu, wenn Menschen mir verständlich machen wollen, dass ihnen seelische, sexualisierte oder körperliche Gewalt angetan wird. Ich behandle die anvertrauten Informationen sensibel und verantwortungsvoll.

Ich nutze keine Abhängigkeiten aus. Ich gehe keine sexuellen Beziehungen und Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen ein.

Falls ich sexualisierte Gewalt erlebe, davon erzählt bekomme oder vermute, wende ich mich an Melanie Ebell, Geschäftsführerin des Landesjugendring Brandenburg e.V.,
Handynummer: 0151-12130584. E-Mail: melanie.ebell@ljr-brandenburg.de

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. Falls dies der Fall werden sollte, informiere ich die verantwortliche Person des Landesjugendring Brandenburg e.V. darüber, und es werden Absprachen zur Beendigung meiner Tätigkeit oder zum Ruhen meiner Tätigkeit getroffen.



Ort, Datum

Unterschrift



Anlage 3

Bestätigung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeber*in zur Prüfung der persönlichen Eignung nach §72 a SGB VIII

Hiermit bestätige ich, dass _____ (Vorname/ Nachname) bei uns im Träger angestellt ist.

Die persönliche Eignung nach §72 a SGB VIII wird von uns regelmäßig überprüft und es gibt diesbezüglich keine Eintragungen im erweiterten polizeilichen Führungszeugnis.

Name des Trägers: _____

Datum, Ort

Unterschrift

Name und Funktion: _____

Anlage 4

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 haben Sie über Dritte gehört? Aussagen und Fragen möglichst wörtlich aufschreiben. Ggf. ein separates Blatt verwenden.):

.....
.....
.....
.....



.....
.....
.....
.....

Verabredungen:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Unterschriften der Beteiligten:

.....

Name in Druckbuchstaben:

.....

Name in Druckbuchstaben:

.....

Name in Druckbuchstaben: