


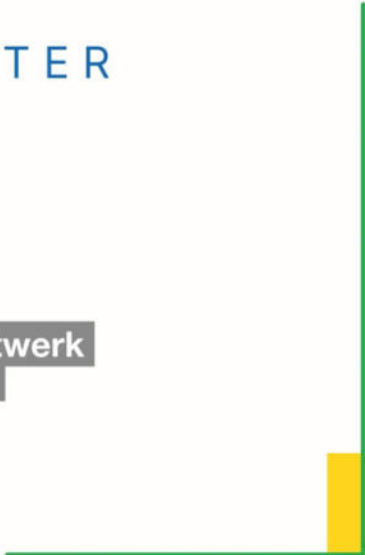


SCHUTZ- KONZEPT

PRÄVENTION
SEXUALISIERTER
GEWALT



Version 1
Stand 01.09.2024



Inhalt

1. Einführung	1
2. Risiko- und Potentialanalyse	1
3. Unser Leitbild „Wie wir uns sehen“	2
4. PsG-Strukturen für Mitarbeitende, Teamende und weitere.....	3
4.1 Hauptberufliche Mitarbeitende	3
4.2 Honorarkräfte bzw. Teamende	4
4.2.2 Verhältnis Teamende – Bildungsreferent*innen	5
4.3 Externe Kooperationspartner*innen.....	5
5. Zusammenarbeit in der Bildungsarbeit.....	5
5.1 Einstieg und Qualifikationen von Teamenden	6
6. Prävention sexualisierter Gewalt in unseren Bildungsangeboten	7
6.1 Partizipation als Grundprinzip unserer Bildungsarbeit	7
6.1.1 Beteiligungs- und Beschwerderechte für Kinder: Der Anvertraukasten.....	8
6.2 Sexuelle Bildung	9
6.2.1 Besonders vulnerable Gruppen.....	10
7. Rechtlicher Hintergrund	10
8. Intervention.....	11
8.1 Interventionsleitfäden.....	12
8. Erhärtete/begründete Vermutung auf sexualisierte Gewalt von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden innerhalb des Freizeitwerks	12
8.1.2 Vermutung auf sexualisierte Gewalt außerhalb der Einrichtung.....	13
8.1.3 Peergewalt in einem Camp	14
8.2 Abschließender Hinweis zum Kapitel	16
9. Aufarbeitung.....	16
10. Rehabilitation	16
11. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit.....	17
12. Umsetzung und Evaluation	18
Anhang	19
a. Ansprechpersonen.....	19
b. Ablaufschema Erweitertes Führungszeugnis / Verpflichtungserklärung Teamende.....	20
c. Dokumentationsbogen	21
d. Anvertraubogen für den Anvertraukasten.....	23

1. Einführung

Das Freizeitwerk Welper e. V. unterhält als Trägerverein die beiden Bildungsstätten Jugendbildungsstätte Welper und Willi-Michels-Bildungsstätte. In beiden Häusern werden Unterkunft sowie Verpflegung angeboten. Die Jugendbildungsstätte ist anerkannter Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe und bietet als außerschulische Bildungseinrichtung vielfältige außerschulische Bildungs- und Weiterbildungsangebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene an. Im Trägerverein, dem Freizeitwerk Welper e. V., finden sich u. a. die SJD - Die Falken LV NRW und die Naturfreunde wieder.

Das Schutzkonzept des Freizeitwerk Welper e. V. wurde aus mehreren, aufeinander bezogenen Gründen verfasst, um

- § 19 der UN-Kinderrechtskonventionen nach Schutz, vor allem Formen der Gewalt nachzukommen.
- unserem parteilichen Auftrag in der Kinder- und Jugendarbeit gewährleisten zu können.
- anzuerkennen, dass sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen überall vorkommen kann, auch bei uns.
- durch das Schutzkonzept und durch die darin enthaltenen Interventionsleitfäden handlungsfähiger und sprachfähiger zu sein, wenn der Verdacht von sexualisiertem und grenzüberschreitendes Verhalten aufkommt.

Wir sind uns bewusst, dass wir uns sowohl in der pädagogischen als auch in der organisatorischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in einer machtvollen Position befinden, für die es Haltung und Reflexion braucht. Daher ist der Schutzkonzeptprozess nie abgeschlossen. Das vorliegende Konzept führt auf, wann und wie wir als Freizeitwerk Welper e. V. gemeinsam zu einer präventiven Haltung kommen und uns reflektieren.

Der Schutzkonzeptentwicklungsprozess begann im Herbst des Jahres 2023. Die Prozessbegleitung übernahm Angelina Bänsch von transfer e. V. nach Beauftragung. Es wurde eine Prozessgruppe eingeladen, die aus folgenden Menschen in benannten Funktionen bestand:

- Ronja Inhoff, Geschäftsführende Bildungsreferentin
- Michaela Jablonski, Buchhaltung und Verwaltung
- Bianka Hamacher, Anmeldung und Gäst*innenbetreuung
- Anna Buterus, freiberufliche Teamerin
- Ahmad Omar, freiberuflicher Teamer, ehemaliger Teilnehmer
- Elsa van Nek, freiberufliche Teamerin
- Ferhad Ahmad, freiberuflicher Teamer

Parallel zur Arbeit der Prozessgruppe fanden Basisschulungen statt. Die Basisschulungen wurden von Angelina Bänsch von transfer e. V. durchgeführt (Oktober 2023, Januar 2024). Im Januar 2024 wurde zeitgleich zur Basisschulung eine Aufbauschulung durchgeführt. An dieser konnten interessierte Personen des Vorstands, der Mitarbeitenden und der Teamenden teilnehmen, die im Oktober bereits die Basisschulung besuchten. Diese Gruppe nahm sich bereits aufgekommene Ideen und Beratungsbedarfe vor und entwickelte sie weiter, intensivierte das Wissen, z. B. beim Oberthema Beschwerdemangement.

2. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde in drei Bereiche unterteilt durch- und zusammengeführt:

- Schulklassen- und Gruppenseminare
- Jugendfreizeiten und Projekte (inkl. Internationale Begegnungen)

- Strukturen

Nach einem Austausch über potentielle Risiken wurden Verabredungen getroffen und Aufgaben verteilt. Risiken wurden hier in einer systematischen Risiko- und Potentialanalyse erfasst und hieraus eine „To Do“-Liste erstellt. Die „To Do’s“ wurden in einem Miro-Board festgehalten, in den Treffen der Prozessgruppe individuell und in weiteren Formaten bearbeitet (Aufbau-Schulung, Teamschulung). Handlungsbedarf wurde bei den Strukturen bspw. bei einer besseren Übersicht über Ansprechpersonen im Haus gesehen, aber auch bei der Beleuchtung auf dem Gelände. Des Weiteren gibt es einen Nachholbedarf in Feedbackmöglichkeiten und dem Einhalten von Strukturen und der Übernahme von Verantwortungsbereichen.

Bei Schulklassen, gerade bei jüngeren Personen, bestehen ein großer Leistungsdruck und Abhängigkeiten im Verhältnis zu Erwachsenen. Um Kinder vor Machtmissbrauch jeglicher Art zu schützen, muss Kindern erläutert werden, dass sie Rechte haben und welche das sind.

Es wurde aber auch deutlich, dass zum Teil ein hohes Bewusstsein für Risiken besteht und vorhandenes Wissen und Haltung über Sexualpädagogik, Machtkritik, Kinderrechte viel Potential für den Kinderschutz aufweisen.

3. Unser Leitbild „Wie wir uns sehen“

Das sind wir

Das Freizeitwerk Welper e. V. ist ein Ort, der Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft, aller Nationalitäten und diverser Identitäten zur Begegnung und politischer Bildung einlädt. Wir lassen uns von demokratischen Werten wie Gerechtigkeit, Toleranz, Solidarität und Partizipation leiten.

Das Freizeitwerk Welper e. V. ist Mitglied im Landesverband der SJD-Die Falken NRW, im Falken Freizeit- und Bildungswerk NRW e. V., im Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V., sowie im Bündnis für Familie der Stadt Hattingen. Darüber hinaus vertreten wir unsere Werte proaktiv nach innen und außen.

Dafür stehen wir

Verwurzelt im Ruhrgebiet und eingebettet in die Bildungslandschaft NRWs verfolgen wir soziale und bildungspolitische Ziele. Den Erfolg unserer Arbeit messen wir an der Zufriedenheit unserer Gäst*innen. Während des Aufenthaltes stehen wir mit ihnen im Austausch. Gäst*innen, die den Wunsch haben uns wieder zu besuchen, sind für uns ein Zeichen unserer Bemühungen „das Schwierige einfach zu machen“.

Das Team des Freizeitwerks arbeitet über alle Arbeitsbereiche hinweg kollegial und unterstützend zusammen. Regelmäßige Team-Besprechungen – auf Abteilungs- und Betriebsebene – sichern den Austausch und die Weiterentwicklung der gemeinsamen Arbeit sowie die Umsetzung von Gäst*innenwünschen und betriebliche Notwendigkeiten.

Das ist Gelungenes Lernen

Stetig wollen wir das kritisch-reflexive Denken und Handeln progressiv und nachhaltig weiter entwickeln. Rassismuskritik, Soziales Lernen und Vielfalt sind in unserer Bildungsarbeit inbegriffen. Dazu stellen wir uns selbst in einen kontinuierlichen Lern- und Reflektionsprozess, um lebenslanges Lernen immerwährend zu realisieren. Wir arbeiten in zuverlässigen Kooperationen mit Jugendarbeit, Vereinen, anderen Bildungseinrichtungen und Privatpersonen.

Ziel unserer Bildungsangebote ist schlicht „gelungenes Lernen“! Um dies zu gewährleisten, bieten wir den Teilnehmenden eine entspannte Lernatmosphäre. Wir sind gut vorbereitet und reagieren dennoch flexibel auf die Bedürfnisse und Interessen sowohl von Kindern und Jugendlichen, als auch von Erwachsenen. Der Grad der Teilhabe und Mitgestaltung ist unser Barometer für Lernerfolge im Seminarprozess. Neben der Vermittlung von themenbezogenen Lehrinhalten der politischen Bildung wird besonders das soziale und emotionale Lernen gestärkt. Die Teilnehmenden lernen bei uns mit Kopf, Herz und Hand.

„Gelungenes Lernen“ bezieht sich für uns nicht auf direkte Lernziele und -ergebnisse, sondern vielmehr auf nachhaltige Wirkungen. Diese sind offen, divers, zeitlich ungebunden und finden auf mehreren Ebenen statt. Somit verfügen Weg und Ziel über den gleichen Stellenwert, damit die Erkenntnis wächst, dass lebenslanges Lernen sich lohnt!

4. PsG-Strukturen für Mitarbeitende, Teamende und weitere

Dieses Kapitel behandelt die Personal- und Teamentwicklung im Kontext Prävention sexualisierter Gewalt (PsG). Beschrieben wird u. a. der Schulungsturnus und welche Auskünfte einzureichen sind. Hier gibt es drei Dokumente: Das erweiterte Führungszeugnis, die Verpflichtungserklärung als Selbstauskunft, sowie die bisher nur im Bildungsbereich genutzte erweiterte Verpflichtungserklärung. Eine Version für die hauptberuflichen Mitarbeitenden ist für die nächste Schulung zum Konzept geplant.

Zur Einsicht des erweiterten Führungszeugnisses bzw. der Selbstverpflichtungserklärung als temporärer Ersatz, ist Ronja Inhoff (Geschäftsführende Bildungsreferentin) zuständig. Beim kommunalen Jugendamt ist sie als Person benannt, die die Einsichtnahme vornehmen darf. Sie stellt die Bescheinigungen zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses aus, erklärt den Vorgang und nimmt die Einsichtnahme und die Ablage dessen vor.

4.1 Hauptberufliche Mitarbeitende

An Personalauswahlgesprächen nehmen in der Regel die geschäftsführende Bildungsreferentin, die Verwaltungsleitung und ggf. der geschäftsführende Vorstand teil. Als Teil des Einstellungsverfahrens müssen neuangestellte hauptamtliche Mitarbeitende mit Antritt des Dienstes das Führungszeugnis einreichen, bei kurzfristigen Einstellungen unmittelbar nach der Zusage beantragen und zeitnah einreichen. Für die Beantragung erhalten die Mitarbeitenden pauschal 45 Minuten Arbeitszeit gut geschrieben. Das Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Der Hintergrund und die Notwendigkeit dessen werden während des Erstgesprächs im Einstellungsprozess mitgeteilt. Die Bescheinigung zur Beantragung erhalten die neuen Mitarbeitenden von der geschäftsführenden Bildungsreferentin als verantwortliche Person. Die Kosten übernimmt das Freizeitwerk nach Einreichung der Quittung. Das Führungszeugnis wird in der Personalakte aufbewahrt und ist somit nur der Geschäftsführung, bzw. der Verwaltung und dem Geschäftsführenden Vorstand zugänglich.

Sollte das Führungszeugnis nicht zum Einstellungstermin vorliegen, so ist zunächst eine Verpflichtungserklärung als Selbstauskunft einzureichen. Mit der Verpflichtungserklärung wird ausgeschlossen, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf die Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 – 174c, 176 – 180a, 181a, 182 – 184f, 225, 232 – 233a oder 236 StGB enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen sie anhängig sind. Zur Einstellung wird das Schutzkonzept ausgehändigt; dass es gelesen und verstanden wurde, wird mit einer Unterschrift belegt.

Alle Mitarbeitenden müssen innerhalb von fünf Jahren eine aktualisierte Version des Führungszeugnisses einreichen. Die dafür verantwortliche Person weist vor Ablauf auf eine Neubeantragung hin, bevor die fünf Jahre ablaufen. Eine Neubeantragung vor Ablauf der fünf Jahre kann ebenso eingefordert werden.

Mitarbeitende mit besonderer Vertrauensstellung (Mitglieder des sog. Steuerkreises) müssen in einem Turnus von 24 Monaten den Besuch einer Schulung zur Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Gewalt nachweisen. Alle weiteren Mitarbeitenden sind eingeladen diese Schulung zu besuchen. In besonderen Fällen kann der Besuch auch individuell eingefordert werden. Die Bildungsreferent*innen sind besonders angehalten, hier ein spezifisches Fachwissen vorzuweisen.

In beiden Häusern hängen Bilder mit Name und Zuständigkeit der hauptberuflich Mitarbeitenden aus. Diese Übersicht findet sich auch auf der Website wieder. Beide Übersichten werden zeitnah bei Personal Zu- und Abgängen aktualisiert. Außerdem stellen sich die Mitarbeitenden namentlich und

mit Funktion vor, wenn sie auf Gäst*innen zugehen. So kann u. a. dazu beigetragen werden, dass Ansprechpersonen klar sind.

4.2 Honorarkräfte bzw. Teamende

Die Honorarkräfte (im Folgenden: Teamende) müssen zu ihrem ersten Honorarauftrag ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Hier wird im Erstgespräch drauf verwiesen.

Die Fristen gelten wie bei den Hauptamtlichen. Im Erstgespräch wird auch die erweiterte Selbstverpflichtungserklärung ausgeteilt und um Bestätigung des Verständnisses mit Unterschrift gebeten. Die Erklärung wird von der für das Erstgespräch zuständiger*in Bildungsreferent*in abgelegt. Diese Verpflichtungserklärung ist abzugrenzen von der erweiterten Selbstverpflichtungserklärung, die eher einem Moralkodex ähnelt. In der erweiterten Selbstverpflichtungserklärung wird u. a. folgendes erklärt:

- Ich nehme Kinder und Jugendliche als Subjekte wahr und ernst, respektieren die Intimsphäre, individuelle Grenzen, Privatsphäre und Bedürfnisse. Zudem achte ich die Kinderrechte der Vereinten Nationen.

Die unterzeichnete Erklärung muss vor der ersten Hospitation bei der zuständigen Bildungsreferentin eingereicht werden. In den Anlagen des ausgehändigten Teamendenhandbuch kann die „Selbstverpflichtungserklärung“ bei Bedarf nachgelesen werden. Mit dem Teamendenhandbuch erhalten die Teamenden einen Eindruck, was von Ihnen erwartet wird, außerdem erhalten sie Arbeitshilfen.

Alle Honorarkräfte müssen in einem Turnus von 24 Monaten den Besuch einer Schulung zur Sensibilisierung von sexualisierter Gewalt nachweisen. Das Freizeitwerk organisiert und ermöglicht alle 18 Monate interne Schulungstermine. Schulungsbesuche externer Anbietender sind möglich, sofern diese vom Freizeitwerk anerkannt wird. Der Nachweis darüber, z. B. durch ein Zertifikat, ist vorzulegen.

Bei kurzfristigen Beauftragungen, um bspw. einen Ausfall zu kompensieren, sind Verpflichtungserklärungen auszufüllen, falls bis zur ersten Beauftragung oder bei der Hospitation aus zeitlichen Gründen kein Führungszeugnis vorgelegt werden konnte.

Für die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses von Teamenden liegt in der Bildungsabteilung ein Ablaufschema vor. Dieses befindet sich im Anhang des Konzepts, sowie im „Teamenden Handbuch“, das derzeit ein Update durch die Bildungsabteilung erhält.

4.2.1 Verhältnis Bildungsbereich – weitere Arbeitsbereiche

Die Bedarfe in der Bildungsarbeit sind nicht immer die gleichen, wie die in den weiteren Bereichen der Bildungsstätten. In der Bildungsarbeit will mensch sich Zeit für die Gruppe nehmen, das Personal in der Küche braucht jedoch feste und verbindliche Zeiten, um ihren Job zu machen.

Hier sind viel gegenseitiges Verständnis und eine gute Kommunikation gefragt. Dafür ist es notwendig, dass wir uns gegenseitig kennenlernen können. So werden Teamende und hauptamtliche Mitarbeitende durch die Bildungsreferent*innen vorgestellt. Die Bildungsreferent*innen wirken dabei als intermediär. Haupt- und Nebenberufliche, sowie ehrenamtlich tätige Personen besuchen z. B. auch gleiche Schulungen, wie die Erste Hilfe-Kurse oder die Schulungen zum Schutzkonzept. Hier tauschen sie ihre Perspektiven aus und schaffen eine höhere Wahrnehmung für unterschiedliche Arbeits- und Herangehensweisen. Somit sind Hausbesichtigungen oder Termine mit Vertriebler*innen usw. nur nach vorheriger Absprache und zu freien oder eher belegarmen Zeiten zu wählen. Belegte Zimmer dürfen nicht mit Externen betreten werden. Belegte Räume dürfen nur nach Absprache betreten werden.

Als hauptamtliche Mitarbeitende geben wir den Teamenden unser Vertrauen, übergeben ihnen aber nicht die Verantwortung einer hauptamtlichen Person. Z. B. des Hausrechts, Brandschutz, vertragsrelevante Inhalte der Buchung. Teamende sind in ihrem Handeln an den pädagogischen Auftrag gebunden und begrenzt.

4.2.2 Verhältnis Teamende – Bildungsreferent*innen

Es wird darauf Wert gelegt, dass die Arbeitsatmosphäre und Kommunikation im Bildungsbereich, also zwischen Honorarkräften und hauptberuflichen Bildungsreferent*innen, stets wertschätzend und hilfreich ist. Das bedeutet für die Bildungsabteilung:

- Teamende wissen bei einer Beauftragung, wer zuständige*r Bildungsreferent*in oder die Vertretung ist und verfügen über alle nötigen Kontaktdaten.
- Die Bildungsreferent*innen stehen parteilich für die Teamenden ein.
- Die Bildungsreferent*innen bemühen sich darum, die Teamenden individuell und als Team zu unterstützen und bieten sich stets als Austauschpartner*innen an.
- Die Bildungsreferent*innen gehen vertrauensvoll mit Daten von und Wissen über Teamende um (z. B. Wissen über Deadnames, familiäre Probleme, usw.).
- Statt Annahmen zu treffen, bemühen Teamende und Bildungsreferent*innen sich in Kommunikation zu treten, um Missverständnisse zu vermeiden.

Ebenso wie andere hauptamtliche Mitarbeitende können auch die Bildungsreferent*innen ihre Verantwortung für eine Bildungsveranstaltung nicht an teamende Personen übergeben. Teamende sind in ihrem Handeln an den pädagogischen Auftrag gebunden und begrenzt. Dies festzustellen ist Aufgabe der Bildungsreferent*innen.

4.3 Externe Kooperationspartner*innen

Es kommt vor, dass wir in unseren eigenen Maßnahmen (Wochenendseminaren, Freizeiten) mit externen Kooperationspartner*innen zusammenarbeiten, die nicht Teil des teamenden Teams sind (auch nicht des erweiterten, wie z. B. ehemalige Teamende). Wir beziehen von ihnen Leistungen, die vom Team nicht abzudecken sind. Gemeint sind hier z. B. professionelle Yoga-Lehrer*innen, Künstler*innen, besonders versierte Referent*innen eines Themas, Fußballtrainer*innen, Aktivist*innen. Von diesen Personen ist, je nach Dauer der Zusammenarbeit, mindestens eine Verpflichtungserklärung vorzulegen. Wenn absehbar ist, dass das Auftragsverhältnis sich des Öfteren wiederholen könnte, sollte auch die Einsichtnahme eines erweiterten Führungszeugnisses in Betracht gezogen werden. Liegt das Führungszeugnis nicht vor, kann keine teilnehmende Person ohne eine Person aus unserem Team (Bildungsreferent*innen, erfahrene Teamende) mit dem*der Partner*in allein gelassen werden.

Der*die zuständige Bildungsreferent*in übernimmt die Verantwortung für die Durchführung der Kooperationspartner*innen. Sie forciert das Kennenlernen, erläutert die Strukturen und weist das Team auf die Rolle und die Notwendigkeiten in der Durchführung hin. In einem telefonischen Vorgespräch wird hingehört, welche Haltung bei der externen Person vorliegen könnte.

5. Zusammenarbeit in der Bildungsarbeit

Die Seminararbeit findet mit Gruppen und im Teamteaching statt. Die Teamenden forcieren bereits vor dem Seminar untereinander den Austausch, gehen respektvoll miteinander um und nehmen sich vor und nach den Seminaren Zeit, um ihren Co-Teamenden Feedback zu geben. Am Ende eines jeden Seminars wird ein Reflexionsgespräch geführt. Hierzu leitet der „Seminarfragebogen für Teamende“ ein. Das Reflexionsgespräch kann von der zuständigen Bildungsreferentin moderiert oder begleitet werden, wenn zu bemerken ist, dass es ein Ungleichgewicht im Team gibt. Die Bildungsreferentin muss in jeden Fall im Nachgang zeitnah erfassen, wie die Teamenden die Arbeit empfunden haben und hier ggf. in Nachbesprechungen gehen, um über das Binnenverhältnis im Team einen Eindruck zu

erhalten. Dies erfolgt im besten Fall vor Ort, am Ende des Seminars, oder aber im telefonischen Austausch.

Bei der Planung wird darauf geachtet, dass die Teams möglichst nicht gleichgeschlechtlich vertreten sind. So sollen unterschiedliche Bedarfe bei Ansprech- und Vertrauenspersonen für die Teilnehmenden berücksichtigt werden. Sollte es doch der Fall sein, dass die Teams gleichgeschlechtlich vertreten sind, geht die Bildungsreferentin auf Sensibilität und Reflexion der Sprechposition der Teamenden ein. Die Teamenden können zudem ihre Sprechpositionen und damit einhergehende Reflexion von Privilegien transparent gegenüber der Gruppe machen. Ein Beispiel: Sollten also zwei Cis-Männer das Seminar leiten, machen sie der Gruppe deutlich, aus welcher Position sie sprechen. Dies ist bspw. nach einer Runde „Profiling“ möglich. Bei dieser Methode zu Anfang eines Seminars darf die Gruppe Vermutungen/Fragen gegenüber einer teamenden Person äußern. Die Teamenden beantworten die Fragen soweit sie möchten. Am Ende der Antworten kann noch selbst etwas ergänzt werden. Hier wäre also eine gute Möglichkeit um bspw. zu erläutern, dass die Gruppe zwei Cis-Hetero-Männer vor sich hat, wodurch ihre Perspektive auf Bedarfe eingeschränkt ist. Sie können dadurch an dieser Stelle bitten, dass die Teilnehmenden ihnen das zugestehen und sie in den Lernprozess miteinbeziehen, der startet, sobald Menschen zusammen kommen.

In wenigen Ausnahmen arbeiten Teamende allein mit teilnehmenden Gruppen. Die Entscheidung von Einzelarbeit der Teamenden, bspw. auf Grund von Workshopangeboten obliegt immer der Bildungsreferentin. Einzelarbeit bedeutet aber nie, dass die Gruppenform nicht mehr gegeben ist. Wenn Teamende allein arbeiten sollten, wird die Kommunikation mit der Bildungsreferentin intensiviert. Die Bildungsinhalte sind vorher transparent zu machen. Hier geht die Bildungsreferentin proaktiv auf die teamende Person zu. Den Teilnehmenden des Bildungsformats ist durch persönliche Vorstellung bekannt, dass die Bildungsreferentin für die Organisation zuständig ist.

5.1 Einstieg und Qualifikationen von Teamenden

Personen, die teamen wollen, führen ein Erstgespräch mit eine*r Bildungsreferent*in. Bei einem kurzfristigen Einsatz und der Absicht der teamenden Person, im Team mitzuwirken, ist das Nachholen des Kennenlerngesprächs unabdingbar. Der*die Bildungsreferent*in gibt einen Einblick in die Strukturen des Freizeitwerks und ebenso einen Ausblick in die Seminararbeit und vereinbart mindestens einen Hospitationstermin. Im Durchschnitt sind zwei Hospitationen oder eine Hospitation und eine Teamschulung als Einarbeitung vorgesehen.

In der Hospitation wird die Person durch erfahrene Teamende und/oder den*die Bildungsreferent*in begleitet. Es gilt sicherzustellen, dass die Co-Teamende Person ausreichend Erfahrung und Sensibilität mitbringt, um entstehende Risiken abzumindern. Bei der Hospitation im Seminar ist gegenüber den Teilnehmenden und den Lehrkräften die Rolle im Seminarkontext deutlich zu machen. Die Bildungsreferent*innen geben die Informationen darüber, welche Teamenden für welches Seminar vorgesehen sind, an die Anmeldung weiter, so dass die Info für Mitarbeitende außerhalb der Bildungsarbeit einsehbar ist.

In Jugendfreizeiten und bei Wochenendseminaren verändert sich die Rolle und auch die Aufgabengestaltung der Teamenden. Sie übernehmen hier mehr Verantwortung, da die Aufgaben sich nicht allein auf eine Programmgestaltung, sondern auch auf die Ansprechbarkeit in der Freizeit und in der Nacht beziehen. Ein professionelleres Verständnis von Nähe und Distanz ist also erforderlich. Hierbei muss sich das Team gegenseitig unterstützen und sich Zeit nehmen, um kollegiale Beratung stattfinden zu lassen. Der*die verantwortliche Bildungsreferent*in achtet also darauf, dass hier im Team ausreichend Sensibilisierung, vielfältige Perspektiven und Erfahrungen eingebracht werden, und stellt fest, dass die teamenden Personen in einem ausgewogenen Nähe und Distanz-Verhältnis zu den Teilnehmenden stehen. Eine Übersicht über „Do’s“ und „Dont’s“ für Teamende in den Auftragskontexten (Schulklassen-/ Wochenendseminar und Jugendfreizeiten) wird

noch erarbeitet. Diese wird Eingang in das Teamendenhandbuch finden. Dieses soll in der ersten Teamschulung im Februar 2025 vorgestellt werden.

Die Beteiligung an Teamschulungen und weiteren Fortbildungen ist ein Angebot, aus dem sich auch der Einsatz der Teamenden in Seminaren bzw. zu bestimmten Seminarthemen ableiten lässt. Teamschulungen werden regelmäßig, aber auch nach Bedarf und Gelegenheit, angeboten. Die Teamschulungen sind in der Regel kostenfrei. Der Erste Hilfe-Kurs (Turnus: 2 Jahre) ist bspw. mit einer anteiligen Eigenleistung verbunden. Die „Schulung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ ist kostenfrei und wird in einem Turnus von ca. 18 Monaten angeboten. Hierauf wurde bereits in Kapitel 4.2 Bezug genommen.

6. Prävention sexualisierter Gewalt in unseren Bildungsangeboten

Unser Bildungsziel ist die Selbstbestimmung/Autonomie der Menschen. Als Jugendarbeiter*innen leisten wir dabei Jugendlichen Assistenz, also Unterstützungsarbeit, womit kritisch-reflexive politische Bildung anlassbezogen arrangiert und durch Erfahrungen bereichert wird. Jugendlichen in unseren Bildungsangeboten ist es stets möglich, sich einzubringen. Sie bemerken, dass die Inhalte und Themen mit ihnen in Zusammenhängen stehen, obwohl die Titel ihnen zunächst fremd oder abstrakt erscheinen. Sie teilen ihr Wissen, ihre Ängste und ihre Expertise mit der Gruppe. Durch ihren Input und ihre Dynamiken steuern sie eher unbewusst das Seminar. Es ist die Aufgabe der Teamenden, den Prozess zu moderieren und sichtbar zu machen.

Zentraler Ansatzpunkt ist es dabei, nicht nur Angebote „für“ Gruppen zu konzipieren und pädagogisch umzusetzen. Vielmehr geht es darum, die Handlungsfähigkeit und Ressourcen von Gruppen in den Fokus zu stellen und dabei Formen von Selbstbestimmung und Ermächtigung als Prinzipien im pädagogischen Rollenverständnis mitzudenken. Grundgedanke ist dabei, dass junge Menschen Räume von Kollektivität und Solidarität erfahren. Dieser Bedarf nach Kollektivität steht in Zusammenhang mit vorzufindenden Erfahrungen von Individualisierung, Marginalisierung und Othering, insbesondere im Hinblick auf eine *weiße*, heteronormative Mehrheitsgesellschaft, die maßgeblich pädagogische Kontexte strukturiert und Bedarfe festlegt.

So werden bspw. im Seminar „Wir machen das: Kinderrechte spielend erkunden!“ allgemein Kinderrechte thematisiert. Es findet aber auch ein Transfer in die Alltagswelt statt. Kinder sollen sich Deutungswissen aneignen und es wird versucht, in Methoden und Übungen die Kommunikationsfähigkeit zu erhöhen. So soll so auch das Widersprechen gegen Kinderrechtsverletzungen eingeübt werden. In fast allen Seminaren geht es u. a. um die Reflexion persönlicher Grenzen und um Ermutigung, für sich und andere einzustehen. Somit finden sich hier stets Aspekte, die zu Prävention sexualisierter Gewalt gezählt werden können.

Unsere Seminare sind jedoch nicht als Präventionsangebote, sondern als Angebote der politischen und sozial-emotionalen Bildung gekennzeichnet. Eine ausführlichere Version unserer Bildungsarbeit findet sich in unserem pädagogischen Konzept wieder.

6.1 Partizipation als Grundprinzip unserer Bildungsarbeit

Als Teil der Geschichte der Arbeiter*innen Jugendbewegung, die aus der Selbstorganisation junger Menschen entstand, sind Partizipation, Gerechtigkeit und Solidarität unsere Leitlinien. Zudem erkennen wir die Kinderrechte nach der UN- Kinderrechtskonvention an und wollen die Forderung der Umsetzung auch nach innen umsetzen, also auf unsere Arbeit und Haltung beziehen. Artikel 12 der UN-KRK legt das Recht jedes Kindes auf Beteiligung fest. Jedes Kind hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die es betreffen, unmittelbar oder durch eine vertretende Person gehört zu werden. Die Meinung des Kindes muss angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife berücksichtigt werden.

Ohne Beteiligung, so sind wir uns sicher, lernen wir nicht von- und miteinander. Beteiligung ist aber nicht nur ein Verfahren, sondern hat viele Möglichkeiten, Dimensionen und Formen. Um unsere Arbeit messen und diskutieren zu können, lehnen wir uns hier dem Stufenmodell nach Richard

Schröder (1995) an.¹ In Anlehnung bedeutet, dass wir nur die Stufen besprechen, die wir in unserer Bildungsarbeit vertreten sehen wollen. Dabei möchten wir aber nicht aus dem Blick verlieren, dass das Stufenmodell ein eindimensionales Muster ist. Die Stufen 1-3 („Fremdbestimmung“, „Alibi-Dekoration“, „Alibi-Teilhabe“) und 9 („Selbstverwaltung“) sind hier ausgeklammert, da sie nicht die Realität unserer Arbeit sein sollen oder sind. Es erscheint evtl. eigenartig, dass wir die Selbstverwaltung (auch Autonomie) hier ausklammern. Jedoch findet sie sich nur als Ideal in unserer Bildungsarbeit wieder. Denn zum einen muss Beteiligung gelernt und in besonderen Settings eingeübt werden. Zum anderen steht Selbstbestimmung auch für Erwachsene in demokratischen Gesellschaften oft im Widerspruch zu Strukturen.

Anhand von ausgewählten Stufen möchten wir Beispiele von Beteiligung in unseren Angeboten aufzeigen:

- Stufe 4: Teilhabe
Kinder und Jugendliche verändern indirekt durch ihre Teilnahme und die Äußerung von Feedback den Seminarprozess. Dies passiert so überwiegend in Teambuildingseminaren, bspw. durch die Erwartungsabfrage, Feedbackmöglichkeiten in mündlicher und schriftlicher Form, zeitgebunden als feste Einheiten und ungebunden wie durch Briefkästen im Seminar. Die Teamenden nehmen Feedback ernst, zeigen sich gesprächsbereit und offen.
- Stufe 5: Zugewiesen, aber informiert.
Teamende und/oder die Bildungsreferentin planen eine Seminarreihe, stellen den Antrag und laden dann zur Teilnahme ein. Die Hintergründe, Ressourcen und Ziele des Projekts werden den Teilnehmenden transparent gemacht und sie können sich damit identifizieren.
- Stufe 6: Mitwirkung
Vor dem Jugendkongress werden Schüler*innen mehrerer Schulen in Hattingen per Fragebogen abgefragt, mit welchen Themen sie sich beim Jugendkongress beschäftigen wollen würden.
- Stufe 7: Mitbestimmung
In Helfer*innenschulungen erhalten Jugendliche die Möglichkeit zur direkten Beteiligung und Einflussnahme. Die Projektidee ist bereits von der Bildungsabteilung abgesteckt. Weitergehende Entscheidungen zum Programm und Inhalt werden aber mit den Kindern und Jugendlichen getroffen (Methoden: Konsens, systemisches Konsensieren, Wahl).
- Stufe 8: Selbstbestimmung
Im Projekt „Nicht ohne uns über - Jugendperspektiven für die Bildungsarbeit“ entwickeln Jugendliche mit Unterstützung (bei gleichzeitiger Förderung der Eigeninitiative) ein Projekt.

Die Möglichkeiten der Beteiligung und auch auf Beteiligung als Teil der Kinderrechtskonventionen wird innerhalb der Angebote transparent gemacht. Sie werden zumeist am Anfang eines Seminar oder einer Freizeit besprochen, jedoch kann sich die Beteiligungsform auch wandeln. Partizipation und Beteiligung von Kindern und Jugendlichen stärken diese in ihrer Selbstwirksamkeit und Selbstwahrnehmung und tragen so entscheidend zur Realisation des Schutzkonzeptes bei.

Das Schutzkonzept soll an zentralen Punkten, in gekürzter Form, aushängen. Darüber hinaus hängen/liegen in der Jugendbildungsstätte Plakate/Poster/Flyer über Kinderrechte aus. Die frei verfügbare Auslage gezielter Literatur zu Kinderrechten usw. wird derzeit geplant.

6.1.1 Beteiligungs- und Beschwerderechte für Kinder: Der Anvertraukasten

Da nicht jedes Kind, jede*r Jugendliche, die unsere Jugendbildungsstätte besuchen, auch mit unserer Bildungsarbeit in Kontakt kommen, wird ein Beschwerdemanagement entwickelt. Dieses ist so ausgerichtet, dass es einen Briefkasten für Beschwerden und Feedback gibt, der jederzeit zugänglich

¹ <https://www.das-zukunftspaket.de/kinder-und-jugendbeteiligung/9-stufen-der-beteiligung/>, abgerufen am 06.08.2024

ist; der sog. „Anvertraukasten“. Dieser befindet sich vor den Sanitärräumen im Foyer der JuBi. Auch nach dem Aufenthalt ist eine Rückmeldung über eine Telefonnummer und einen Link zur Unterseite der Website möglich (www.freizeitwerk-welper.de/anvertraukasten-schutzkonzept). Die Erstellung des digitalen Anvertraukasten ist bis Mitte September 2024 umgesetzt. Die Adressat*innen richten sich nach dem Grad ihrer wahrscheinlichen Beteiligung und Feedbackmöglichkeiten primär an Kinder, dann Jugendliche, sekundär Erwachsene. Letztere sind nicht direkt Adressat*innen der Briefkästen, da sie i. d. R. Feedbackmöglichkeiten haben. Design und Sprache sind also eher kindgerecht und z. T. leitend, auch wenn wir ein breites Verständnis von Beschwerde vorsehen. Die Rückmeldung ist anonym und kenntlich möglich. Über die Möglichkeit des Anvertraukasten wird im Foyer in der Willi-Michels-Bildungsstätte informiert, in der JuBi über Aushänge im Foyer, auf den Etagen, Seminarräumen und Toiletten. Zudem verweist ein QR Code auf die Möglichkeit, sich digital zu äußern.

Als Beschwerdemanagerinnen sind Bianka Hamacher und Michaela Jablonski zuständig. Sollte eine Person nicht vor Ort sein, ist als nächste Vertretung Ronja Inhoff vorgesehen. Der Briefkasten wird bei einer Wochenbelegung täglich von beiden Beschwerdemanagerinnen geleert. Die Fragebögen werden gemeinsam, im Vier-Augen-Prinzip gesichtet. Bei der digitalen Variante erhalten beide Personen eine E-Mail. Sollten Kinder und Jugendliche einen Verdacht auf einen Übergriff/Gewalt/Missbrauch geäußert haben, wird dies an Ronja Inhoff als geschäftsführende Bildungsreferentin weitergeleitet. Die Beschwerden werden digitalisiert, indem die Originale gescannt und verschriftlicht werden.

6.2 Sexuelle Bildung

Im Kontext sexuelle Bildung / Sexualpädagogik mit Kindern und Jugendlichen bieten wir Bildungsprogramme an. Ein Beispiel hierfür ist das Seminarprogramm „Liebe, Freundschaft, Sexualität“ für Schulklassen.

In diesem Kontext werden Konzepte von Freundschaft und Liebe, sowie Grenzen und verschiedene Aspekte von Sexualität und Geschlechtsidentität thematisiert. Dies sind sehr sensible Themen für die Jugendbildungsarbeit, jedoch ist es zentral, dass sie mit Kindern und Jugendlichen in einem sicheren Rahmen besprochen werden. Kinder und Jugendliche von diesem Themenkomplex abzugrenzen und uninformiert zu lassen, birgt Gefahren und macht sie im Zweifel angreifbar oder zumindest nicht sprachfähig, was eigene Grenzen und Bedürfnisse angeht. Dennoch kann diese Thematik nur mit der entsprechenden Sensibilität und eingebettet in Maßnahmen des Kinder- und Jugendschutzkonzeptes umgesetzt werden.

Es ergeben sich also zwei Ebenen für die Sexualpädagogik als Teil des umfassenden Schutzkonzeptes: Die Seminare sind eine Schutzmaßnahme an sich und bedürfen gleichzeitig gesonderter Schutzmaßnahmen, um sie umzusetzen.

In unserem Selbstverständnis von Bildungsarbeit ist Sexualpädagogik eine Form von Kinder- und Jugendschutz. Nur eine offene Ansprache von Themen wie Sexualität innerhalb eines sicheren Rahmens ermöglicht eine Informiertheit und Sensibilisierung junger Menschen. Sie werden über Risiken und Gefahren aufgeklärt und darin bestärkt, ihre persönlichen Grenzen zu kennen und zu achten. Das Thema persönliche / individuelle Grenzen und „Nein“ sagen wird verpflichtend in jeder sexualpädagogischen Einheit thematisiert, um Jugendliche zu sensibilisieren und stärken.

Wenn wir mit Kindern und Jugendlichen hierzu thematisch arbeiten, eröffnen sich gleichzeitig natürlich Risikofaktoren im Bereich des Jugendschutzes. Bei diesem Thema ist es wichtig, dass Jugendliche die Möglichkeit haben, alles anzusprechen und zu fragen was sie bewegt, unabhängig von Scham oder Benotungsangst gegenüber Lehrkräften. Daher dürfen Lehrkräfte nicht im Programm anwesend sein, um einen Schutz- und Vertrauensraum für die Gruppe aufzubauen.

Eine Rückkopplung zwischen der Bildungsreferentin, den Teamenden und den Lehrkräften findet dennoch täglich statt und ist wichtiger Bestandteil unserer Seminararbeit. Hier findet ein Dialog zu den Inhalten des Seminars und aufgetretenen Themen statt. Mit der klaren Benennung von verantwortlichen Personen, an die sich im Falle eines Unterstützungsbedarfs auch außerhalb des

Teams gewendet werden kann (Bildungsreferent*in), versuchen wir eine weitere Schutzmaßnahme umzusetzen.

6.2.1 Besonders vulnerable Gruppen

Um einen umfassenden Schutz aller Statusgruppen zu gewährleisten, die sich im Freizeitwerk Welper aufhalten, muss ein besonderes Augenmerk auf „vulnerable Gruppen“ gelegt werden.

Kinder und Jugendliche sind an sich schon schützenswert. Darüber hinaus ist es jedoch auch wichtig, innerhalb dieser Statusgruppe gesonderte Schutzmaßnahmen zu verankern. Als besonders vulnerabel, im Kontext von Gewalterfahrung, Diskriminierung oder Grenzüberschreitung definieren wir Gruppen, die dies im Alltag statistisch gesehen häufiger erleben und daher in unserem Bildungskontext gesonderten Schutz bedürfen. Diese sind:

- Personen mit rassistischer Diskriminierungserfahrung
- Personen mit queerer Sexualität
- Personen mit queerer Geschlechtsidentität (trans* / nonbinär* / inter* / *)
- Personen mit ableistischer Diskriminierungserfahrung

Für unser Schutzkonzept ist es zunächst zentral, dass wir uns der besonderen Vulnerabilität dieser Gruppen bewusst sind. Dies schafft eine höhere Sichtbarkeit und Awareness für einen erhöhten Schutzbedarf.

Unser Selbstverständnis als Bildungsstätte, welches diesem Schutzkonzept zugrunde liegt, beinhaltet, dass wir uns gegen Diskriminierung in jeglicher Form einsetzen. Das bedeutet in diesem Kontext, dass wir uns explizit rassistuskritisch, ableismuskritisch und queerfreundlich positionieren. Wir legen großen Wert darauf, dass Menschen in unserem Haus keine Diskriminierung und Ausgrenzung erfahren und bilden dies auch in unserem Schutzkonzept ab.

Zusätzliche Maßnahmen, die wir ergreifen um die zuvor definierten Gruppen zu schützen, sind:

- Die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle nach dem AGG (in Arbeit)
- Möglichkeit der Beschwerde bei zentralen Ansprechpartner*innen
- Schulungen der Mitarbeitenden im Themenkomplex Rassismuskritik
- Sensibilisierung für queere Identitäten im Team (trans* / nonbinär* / inter* / *)
- geschlechtergerechte Sprache
- Verschiedene Möglichkeiten der Beschilderung von Dusche und Toilette
- Sensibilisierung für gesteigerte Risikopotentiale queerer Menschen (z. B. WC)
- Möglichkeit von Einzelzimmern mit eigener Dusche/WC
- Stetige Erweiterung der Barrierearmut der Einrichtung
- Hinweise auf Barrieren und Zusammenarbeit bei barrierearmer Teilnahme
- Klar kommunizierte Null-Toleranz Politik bei Diskriminierung

Mit diesen Maßnahmen geht eine stetige Schulung der Mitarbeitenden und Honorarkräfte einher. Wir sind uns bewusst, dass wir nicht immer eine optimale Sensibilität und Awareness für sämtliche Formen der Diskriminierung gewährleisten können. Unser Anspruch ist es jedoch, darauf hinzuarbeiten, dass unsere Räume immer inklusiver und unsere Mitarbeitenden zunehmend sensibilisiert werden, um besonders vulnerablen Gruppen Angebote machen zu können.

7. Rechtlicher Hintergrund

Die rechtlichen Grundlagen für den Schutz von Mädchen* und Jungen* vor sexualisierter Gewalt sind in und an unterschiedlichen Stellen im Gesetz verankert. Die sozialrechtlichen Vorschriften finden sich im SGB VIII. Hier sind besonders der Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII in der Kinder- und Jugendhilfe verankert. Gemäß SGB VIII sind alle Umstände, Ereignisse und Entwicklungen, die das Wohl von Kindern und Jugendlichen beeinträchtigen können, von den betroffenen Trägern den zugehörigen Landschaftsverbänden anzuzeigen. Darunter fallen (sexualisierte) Übergriffe von Mitarbeiter*innen, selbstverletzendes Verhalten, auch Peer-Gewalt. Wenn die Gefahr anderweitig abgewandt werden kann, bspw. durch die Interventionen des Interventions-Teams, dann muss das Jugendamt nicht informiert werden. Wenn innerhalb der Familie eine dringende Gefahr besteht,

dann sind Fachkräfte des Kinder- und Jugendhilfeträgers gemäß § 8a Abs. 4 SGB VIII verpflichtet das Jugendamt zu informieren.

Der § 8b SGB VIII ermöglicht allen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, das Recht auf Beratung bei der Einschätzung von Gefährdungspunkten durch eine „insoweit erfahrene Fachkraft“ (InSoFa). Einrichtungsträger können zudem Beratung bei der Entwicklung und Implementierung kindeswohlbezogener Konzepte in Anspruch nehmen. Der Kontakt zu den Fachkräften in Hattingen und weiteren findet sich im Anhang des Konzepts.

Mit dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) wird die sexuelle Selbstbestimmung von Menschen jeden Alters geschützt. Kinder und Jugendliche sind zudem gesondert geschützt, indem der Gesetzgeber **Schutzaltersgrenzen von 14 Jahren** definiert hat:

- Sexualisierte Handlungen mit Kindern (Person unter 14 Jahren) sind grundsätzlich strafbar (§ 176 StGB).
- Sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt ist grundsätzlich strafbar. Hiermit sind auch Delikte im digitalen Raum, wie exhibitionistische Handlungen (bspw. der Versand von „Dick-Pics“) oder Aufforderung zum Posieren gemeint (§ 176a StGB).
- Die Vorbereitung von sexualisierter Gewalt („Cybergrooming“) ist strafbar (§ 176b StGB).
- Strafbar nach § 176a Abs. 1 Nr. 3 StGB ist ebenso, wenn ein Erwachsener Kindern pornographische Inhalte zukommen lässt. Kinder- und Jugendpornografische Inhalte, deren Verbreitung, Erwerb und Besitz, sind nach § 184b und § 184c StGB Abs. Nr. 1b StGB als strafbar geregelt.

Das Sexualstrafrecht wird seit einigen Jahren reformiert, so dass Strafbarkeitslücken abnehmen. Dennoch muss, bevor es zur Anzeige einer Sexualstraftat kommt, in jedem Fall abgewogen werden, ob das betroffene Kind, der *die betroffene Jugendliche in der aktuellen Situation den Belastungen gewachsen ist. Weiterhin muss sichergestellt werden, dass von sexualisierter Gewalt betroffene Kinder und Jugendliche durch eine Strafanzeige nicht zusätzlich in Gefahr gebracht werden. Es gibt daher keine Pflicht zur Anzeige! Vor einer Anzeige sollte immer auch eine spezialisierte Fachberatungsstelle konsultiert werden. Siehe dazu den Interventionsleitfaden und das nachfolgende Kapitel „Intervention“.

Es gibt noch weitere Gesetze, die für den Schutz der sexuellen Entwicklung und Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen von Relevanz sind. Ein guter Überblick wird hier geboten: [Recht - Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW \(psg.nrw/recht\)](https://www.psg.nrw/recht)

8. Intervention

Trotz aller bisherigen Präventionsansätze ist sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen Realität. Wenn wir uns dieser Realität stellen, können wir die Gewaltdynamiken frühzeitig brechen bzw. vielleicht sogar abwenden. Wichtig ist zunächst:

- Bedacht handeln, auch bei Stress und Emotionalität!
- Hinschauen und Anhaltspunkte wahrnehmen und dokumentieren!
- Verantwortung übernehmen und Verantwortliche einbeziehen!

Intervention ist mit Sensibilisierung und Wissen des pädagogischen Handelns verbunden. Dadurch kann eine pädagogisch handelnde Person Anhaltspunkte und Aussage, die Zusammenhänge mit sexualisierter Gewalt aufweisen, wahrnehmen und sortieren. Die körperlichen Spuren sind oft nicht offensichtlich. Die Aussagen vom Kind/Jugendlichen, den Täter*innen und von Dritten werden niemals einheitlich sein. Auch werden die Betroffenen kein Schema anzeigen, das auf ihre Gewalterfahrung klar verweist. Jedoch wird die betroffene Person ggf. eine Verhaltensänderung aufweisen, die eine Auffälligkeit mit sich zieht. Dies kann auch in der Kurzzeitpädagogik auftauchen. Durch eine interessierte und gesprächsbereite Haltung wird es den Betroffenen möglich sich anzuvertrauen. Auf Grund der wahrscheinlich widersprüchlichen Angaben ist es hilfreich und wichtig,

die Beobachtungen zu Verhaltensänderungen stichpunktartig festzuhalten. Dafür steht eine Vorlage zur Dokumentation zur Verfügung.

Für die Kooperation im späteren Verfahren ist es nötig, eine Dokumentation vorliegen zu haben, um den Verdacht zu stützen. Im nächsten Schritt ist der Austausch mit der*dem Co-Teamenden oder der Bildungsreferentin zu suchen, sofern sich die Vermutung nicht auf diese Personen bezieht. Verhärtet sich der Verdacht, ist für den Schutz der betroffenen Person zu sorgen und ein Interventionsteam zu bilden.

Das Interventionsteam besteht aus 2-3 Personen. Immer dabei ist die Einrichtungsleitung (Ronja Inhoff) oder ihre Vertretung (Michaela Jablonski). Je nach Fall kann das Team aus folgenden Personen bestehen:

- Teamende, der*die den ersten Verdacht hat bzw. pädagogische Vertrauensperson
- Zuständige oder vertretende Bildungsreferentin: Brigitte Christiansen, Kristina Risch
- Verwaltung: Michaela Jablonski

8.1 Interventionsleitfäden

Da die Situationen trotz allem Wissen und Sensibilität stressig und überfordernd sind, sowie selten gleichförmig, helfen die Interventionsleitfäden in drei möglichen Fällen. Die Fälle sind erfunden, das bedeutet also, dass reale Situationen sich wahrscheinlich nicht Eins zu Eins adaptieren lassen, trotzdem helfen sie zur Einordnung.

In naher Zukunft sollen die Fallbeispiele auch als Flussdiagramme dargestellt werden.

8.1.1 Erhärtete/begründete Vermutung auf sexualisierte Gewalt von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden innerhalb des Freizeitwerks

Bei einem Wochenendseminar mit volljährigen Teilnehmenden wird ein Awareness Briefkasten aufgestellt. Teilnehmende können diesen nutzen, um Diskriminierungsfälle, Übergriffe und sexualisierte Gewalt zu melden. Der Briefkasten wird vom Awareness-Team eingesehen. In einer anonymen Meldung wird eine ehrenamtlichen/hauptamtlichen Person des sexualisierten Übergriffs bezichtigt. Das Awareness Team tauscht sich zeitnah zu diesem Fall aus. Bei der Besprechung kommt heraus, dass eine Person aus dem Awareness Team bereits in einem früheren Schulklassenseminar das Verhalten der teamenden Person als grenzwertig empfand. Dem Awareness Team ist klar, dass hier keine Lösung aber durchaus eine direkte Infoweitergabe an die zuständige Bildungsreferentin erfolgen muss. Gemeinsam machen sie sich Stichpunkte zu ihrer Vermutung. Parallel sollte das Awareness-Team intervenieren. Der*die potentielle Teamende kann bspw. unter einem Vorwand aus dem Programm geholt werden o. ä, um die betroffene Person zu schützen.

Bildung des Interventionsteams

Eine klar benannte Person aus dem Awareness-Team sucht nun die Seminarleitung auf, bzw. informiert sie telefonisch. Sie kommen zusammen, bzw. schließen sich zusammen. Hinzu kommt die Einrichtungsleitung, wenn sie nicht in Personalunion mit der Seminarleitung steht. Sie bilden nun ein Interventionsteam und ordnen den Verdacht und die Schilderungen ein. Weiterhin dokumentieren sie sorgfältig das Gespräch und auch die Interventionsschritte in einem durchnummerierten Heft. Für die Einordnung ist es wichtig, dass die Aussagen der Betroffenen nicht angezweifelt werden. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Alternativhypothesen geprüft werden, um eine objektive Realität herzustellen und die Verdachtsbelastung zu erhöhen. Solch eine Hypothese kann auch sein, dass kein sexualisierter Übergriff stattgefunden hat.

Das Interventionsteam prüft nun, ob und wie die Gefährdung der teilnehmenden Person/en durch pädagogische Maßnahmen abgewandt werden kann. Bei einem Fall von Verdacht auf einem Übergriff sexualisierter Gewalt, der schwer gelagert ist (unerwünschte Berührungen, Vergewaltigung etc.), sollte immer, auch ohne Unsicherheit oder sich widersprechender Meinungen, externe Beratungsstellen aufgesucht bzw. kontaktiert. Das funktioniert auch anonym und unter Wahrung der

persönlichen Daten der involvierten Personen. Dieser Schritt wird helfen und sollte eigentlich immer erwogen werden, wenn wir uns in einer emotionalen Situation befinden.

Die unter Verdacht stehende Person wird zu einem Gespräch geladen und gebeten, bis dahin in einem von den Teilnehmenden entfernten Raum zu warten. Das kann bspw. ein Besprechungsraum in der 3. Etage oder aber die andere Bildungsstätte sein. Ein*e weitere*r Mitarbeitende*r kann in Sichtweite bleiben, aber sollte versuchen etwaige Gespräche auf andere Themen zu bringen. Es kann nun sein, dass das Programm verändert wird und die Gruppe kurzfristig auf eine Exkursion/einen Ausflug geht. Das Programm sollte weitergehen, die Rückzugsräume gelten weiterhin. Von Seiten des Teams ist nun eine besondere Sensibilität gefragt. Es gilt für alle Personen, die Wissen über den Vorfall haben, vor der Gruppe nicht darüber zu sprechen. Bei besonderer Betroffenheit können sich die wissenden Personen aus dem Awareness-Team aber auch zurückziehen und eine Pause vom Programm nehmen. Die betroffene Person sollte sich an einem gesonderten Ort aufhalten und dort betreut werden.

Im Gespräch sind die Seminarleitung und die geschäftsführende Bildungsreferentin mit der beschuldigten Person zusammen. Sie haben schriftliche Notizen zu den Vorwürfen und konfrontieren die Person damit, geben ihr aber auch die Möglichkeit sich zu äußern. Wenn die Vermutung sich nun erhärtet, dann wird die Person umgehend zur Abreise aufgefordert. Ihr wird außerdem ein Hausverbot ausgesprochen und zu einer Selbstanzeige geraten. Im Fall von Hauptamtlichkeit können weitere arbeitsrechtliche Schritte geprüft werden. Hierzu ist der geschäftsführende Vorstand hinzu zu ziehen. In beiden Fällen kann eine Anzeige erfolgen.

Nachsorge

Dass eine ehrenamtliche oder hauptamtliche Person, die Kontakte zur Gruppe hatte, sich vom Seminar entfernt, muss mit der Gruppe thematisiert werden.

Die Seminarleitung und die geschäftsführende Bildungsreferentin sollten nun die Gruppe darüber informieren, dass es eine erhärtete Vermutung auf sexualisierte Gewalt gab. Sie sprechen kurz an, dass die betroffene/n Person/en sich zur Nachsorge bei ihnen melden können. Sie erklären, dass es sich dabei um eine Straftat handelt, die von der betroffenen Person zur Anzeige gebracht werden könnte und dass sie den Fall ausführlich dokumentiert haben, um die Aussagen zu stützen.

Die Weitergabe von Details des Übergriffs verbietet sich. Auch muss der Gruppe deutlich gemacht werden, wie sie sensibel mit den potentiell Betroffenen umgehen können. Zudem werden Angebote der individuellen Aufarbeitung gemacht.

Die Einrichtungsleitung oder die Seminarleitung sorgen dafür, dass auch das involvierte Awareness-Team Nachsorge erhält. Sie werden ermutigt, sich eine Pause zu nehmen und nach den individuellen Bedarfen gefragt („Was brauchst du jetzt?“). Es werden Ressourcen eingebracht, um weiterhin im Programm zu verfahren, so dass sie sich nicht genötigt fühlt, um direkt weiter zu arbeiten. Zudem werden Möglichkeiten eingeräumt, das Erlebte weiter zu verarbeiten, bspw. durch eine Supervision.

8.1.2 Vermutung auf sexualisierte Gewalt außerhalb der Einrichtung

Bei einem Schulklassenseminar wird über Kinderrechte gesprochen. Die Teamenden und die Teilnehmenden erarbeiten gemeinsam, was die Kinderrechte für jedes einzelne Kind im Alltag bedeutet. Sie sprechen auch darüber, dass Kinder keine Gewalt von Erwachsenen erfahren dürfen. Ein Kind scheint dies zu überraschen. Es teilt in der Runde mit, dass es bereits Gewalterfahrungen gemacht hat. Dem Kind wird Wertschätzung für seine Äußerung entgegen gebracht, jedoch wird vor der Gruppe verdeutlicht, dass Gewalt an Kindern nie richtig und recht ist.

Bildung des Interventionsteams

Die teamenden Personen suchen schnellstmöglich die zuständige Bildungsreferentin auf bzw. informieren sie telefonisch. Nach einer kurzen schriftlichen Notiz erfolgt dazu die Informationsweitergabe an die geschäftsführende Bildungsreferentin. Die geschäftsführende

Bildungsreferentin informiert die [InSoFa](#) und leitet dadurch das trägerinterne Verfahren nach § 8a SGB VIII; 4 KGG ein (Hinweis: Hierzu besteht eine Verpflichtung!).

Es werden zwar auch die Lehrkräfte informiert, diese können jedoch nicht intervenieren, wenn aus unserer Einrichtung das trägerinterne Verfahren eingeleitet wird, dazu haben sie in diesem Falle keine Berechtigung, sondern nach dem gleichen Gesetz die Verpflichtung, dieses Verfahren auch selbst einzuleiten.

Nachsorge

Das betroffene Kind und die Gruppe werden von uns nicht darüber informiert, dass wir das Verfahren eingeleitet haben. Auch den Lehrer*innen wird nahegelegt, dass nicht das Kind oder die Eltern über den Vorgang informiert, sondern die kommenden Schritte mit ihrer Schulleitung, respektive einer Beratungsstelle besprochen werden sollten. Das Jugendamt bespricht mit uns die nächsten Schritte und unseren Handlungsrahmen. Weitere Schritte, die für die Lehrkräfte wichtig zu wissen sind, erfahren wir in diesem Gespräch. Es ist wichtig, dass keine Vermutungen zum weiteren Vorgehen des Jugendamtes aufgemacht werden.

Mit der Gruppe wird weiterhin bestärkend gearbeitet, jedoch wird das Thema Gewalt nicht nochmal explizit aufgemacht, um die Situation des betroffenen Kindes nicht nochmal hervor zu stellen bzw. das Kind nicht in diese Lage zu bringen. Stattdessen können empowernde Erlebnisse durch, bspw. eine besondere Erlebnispädagogik, geschaffen werden.

Sollten die Teamenden emotional betroffen sein oder sollten sie Schwierigkeiten haben, das Programm so wie zuvor beschrieben weiter zu führen, werden sie unter einem Vorbehalt aus dem Seminar genommen, ohne dass es zu ihren Lasten geht. Für einen Ersatz hat die Bildungsreferentin zu sorgen. Nur im Ausnahmefall kann das Seminar allein weiter geführt werden.

8.1.3 Peergewalt in einem Camp

Dieser Fall ist sicherlich der Komplexeste, da es von allen Beispielen am meisten pädagogisches Handeln erfordert.

Eine Teilnehmende in einem JuBi-Camp erleidet sexualisierte Übergriffe von gleichaltrigen Teilnehmenden und öffnet sich persönlich gegenüber der Teamenden. Die Täter*innen Personen sind 15-16 Jahre alt.

Verdacht durch Gesprächssituation Teamende – Betroffene

Die teamende Person drückt ihre Wertschätzung darüber aus, dass die Teilnehmende sich ihr öffnet. Sie sorgt während des Gespräches für ein Setting, dass ein vertrauensvolles Gespräch ermöglicht. Die teamende Person hört aufmerksam zu und bewertet nicht, fragt sie nicht aus. Nachdem die Betroffene berichtet hat, fragt der*die Teamende, was sie (die Betroffene) braucht und offeriert einen Schutzraum für die Betroffene. Ihr wird offen gelegt, was nun die nächsten Schritte sind und dass nun auch mit der Campleitung (nächsten Ebene) gesprochen werden muss. Hier kann es zu einem Konflikt für die Teamende kommen. Denn die Betroffene kann der vorgeschlagenen Intervention auch mit Widerstand begegnen. Wünsche des Kindes sind wichtig, jedoch ist das Kindeswohl sicherzustellen, so dass auch Entscheidungen gegen den Kindeswillen getroffen werden müssen. Der co-teamenden Person wird mitgeteilt, dass es einen Verdachtsfall gab und wie die ersten Maßnahmen sind. Z. B., dass die betroffene Jugendliche erstmal nicht am Programm teilnimmt, um vor den Täter*innen geschützt zu sein bzw. die Gefährdung ausgeschlossen wird. Ein Vorwand des Fernbleibens wird vereinbart (z. B. Bauchweh).

Es sollten stützende Notizen als Gedächtnisprotokoll gemacht werden, um die folgende Dokumentation vorzubereiten.

Bildung des Interventionsteams

Die teamende Person sucht nun die Campleitung auf bzw. informiert sie telefonisch. Sie kommen zusammen, bzw. schließen sich zusammen. Hinzu kommt die Einrichtungsleitung, sofern sie nicht in

Personalunion mit der Campleitung steht. Sie bilden nun ein Interventionsteam und ordnen den Verdacht und die Schilderungen ein. Weiterhin dokumentieren sie sorgfältig das Gespräch und auch die Interventionsschritte in einem durchnummerierten Heft.

Für die Einordnung ist es wichtig, dass die Aussagen der Betroffenen nicht angezweifelt werden. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Alternativhypothesen geprüft werden, um eine objektive Realität herzustellen und die Verdachtsbelastung zu erhöhen. Solch eine Hypothese kann auch sein, dass kein sexualisierter Übergriff stattgefunden hat.

Das Interventionsteam prüft nun, ob und wie die Gefährdung der Teilnehmerin durch pädagogische Maßnahmen abgewandt werden kann. Bei Unsicherheit und widersprechenden Meinungen sollte immer der Kontakt zu einer Beratungsstelle hergestellt werden.

Zur Erinnerung: Im beschriebenen Fall handelt es sich bei der Betroffenen um eine Minderjährige, die jedoch 16 Jahre alt ist. Daher kann mit der Jugendlichen darüber gesprochen werden, wann ihre Eltern informiert werden sollen. Sie kann selbst entscheiden, ob sie im Camp bleiben möchte, ob sie (auch nur zunächst) nach Hause möchte. Zudem kann sie mit ihren Eltern gemeinsam abwägen, ob eine Strafanzeige gestellt wird. Dies sollte nie voreilig passieren, sondern abgewogen werden. Kinder und Jugendliche haben einen eigenständigen Rechtsanspruch auf Beratung nach § 8 Abs. 3 SGB VIII. Aber Personenberechtigte haben auch ein Informations- und Mitwirkungsrecht (§ 8a Abs. 1 SGB VIII). Sollte aus anderen Gründen entschieden werden, dass die Eltern nicht informiert werden, dann muss eine Fachberatung erfolgen.

Die beschuldigten Jugendlichen werden vom Camp separiert. Möglich wäre die Nutzung der zweiten Bildungsstätte und die Betreuung der Jugendlichen durch möglichst eine andere teamende Person und z. B. der Camp-/Einrichtungsleitung. Sie führt/führen ebenso Gespräche mit den Jugendlichen (einzeln), erfassen das Ausmaß des Vorfalls (Videoaufnahmen, digitale Fotos) und protokollieren die Gespräche. Auch diesen Jugendlichen gegenüber gilt es, möglichst Transparenz zu schaffen und ihnen pädagogisch-professionell zu begegnen, jedoch steht der Schutz der Betroffenen im Vordergrund. Die Gesprächsleitende positioniert sich am Gesprächsanfang klar gegen Gewalt und Übergriffe.

Ist es nun kein Verdachtsfall sondern ein Vorfall, sind die Eltern umgehend zu informieren, da dies auch einen Ausschluss aus dem Camp bedeutet.

Auch an dieser Stelle ist es sinnvoll, dass die Fachberatung erfolgt ist. Dies stärkt die Argumentation gegenüber den Eltern. Informationen über die Betroffene gehen nicht an die Eltern der Täter*innen.

Nachsorge

Sollte die Betroffene geschützt sein und die Entscheidung getroffen haben zu gehen/bleiben/pausieren usw. muss nun die Gruppe in den Blick genommen werden. Es kann sein, dass Teile der Gruppe Kenntnis von den Übergriffen genommen haben, muss es aber nicht. Im letzteren Fall muss abgewogen werden, in wie fern der Übergriff mit der übrigen Gruppe aufgearbeitet werden muss. Hier kommt es zur Abwägung, wie die Betroffenen weiterhin geschützt werden sollte und ob die Gruppe unbeteiligt war. Wird einmal über einen Ausschluss gesprochen, werden auch Fragen nach mehr Informationen und Erklärungen aufkommen. Wie wird sichergestellt, dass der Schutz der Person auch über den Campzeitraum (Datenschutz) hinaus gelten kann? Trotzdem kann darüber nachgedacht werden, wie Kinder/Jugendliche im Camp stark gemacht werden können und ob eine Einheit zur Verständigung über Werte wichtig ist.

Sollte klar sein, dass der Übergriff Thema in der Gruppe ist, wird dies in der Gruppe aufgearbeitet. Auch hierbei kann es dazu kommen, dass Kinder und Jugendliche Widerstände gegen die Entscheidungen zeigen, diese als unfair oder zu hart/lasch empfinden. Beim Gespräch muss mindestens die Campleitung dabei sein. Die Betroffene muss nicht bei der Aufarbeitung mit der Gruppe dabei sein, ihr sollte aber klar werden, wie und was mit der Gruppe geteilt wird und auch ihre Wünsche berücksichtigt werden. Die Weitergabe von Details des Übergriffs verbietet sich. Auch muss der Gruppe deutlich gemacht werden, wie sie sensibel mit der Betroffenen umgehen können. Zudem werden Angebote der individuellen Aufarbeitung gemacht.

Die Einrichtungsleitung oder die Campleitung sorgen dafür, dass auch die involvierte Teamende Person von dieser krisenhaften Zuspitzung entspannen kann. Zunächst wird auch sie in einem Gespräch gefragt, was sie braucht. Sie wird ermutigt, sich eine Pause zu nehmen. Es werden Ressourcen eingebracht, um weiterhin im Programm zu verfahren, so dass die Teamende sich nicht genötigt fühlt, um direkt weiter zu arbeiten. Eine Supervision wird angeboten.

8.2 Abschließender Hinweis zum Kapitel

Täter*innen können erst gestoppt werden, wenn wir den Betroffenen Möglichkeiten geben sich uns anzuvertrauen. Gerade der Beginn einer Intervention ist besonders komplex und scheinbar erhöht sich hier die Dringlichkeit des Handelns, wenn wir uns allein in der Situation befinden oder wir uns in der Situation der Verdachtsäußerung nicht sprachfähig fühlen. Interventionen in sexualisierten Gewaltdynamiken sind immer komplex, immer aufwühlend und höchst sensibel. Es ist okay, wenn in dieser Gemengelage die Intervention nicht ganz genau nach dem Leitfaden ablaufen kann. Es ist okay, wenn nicht alles gleichzeitig und sofort geht. Es ist niemals okay, wenn gar nicht gehandelt wird. Um in einer Situation, in der nicht offen gesprochen werden kann, eine Kolleg*innen zur Beratung raus zu ziehen, etablieren wir ein Codewort, das intern bekannt ist. Somit kann vorsichtig und sensibel Unterstützung eingefordert werden.

9. Aufarbeitung

Die Aufarbeitung erfolgt zeitnah aber erst nach der Beruhigung der akuten Situation. Auch diese Schritte werden festgehalten und notiert. Es gibt dafür keine feste Vorgabe, wo (vor Ort, an einem externen ruhigen Ort) und wie Gespräche (persönlich, telefonisch...) dazu stattfinden. Wichtig ist nur, dass immer ausreichend Zeit da ist, dass jede Form des Möglichmachens eines Nachgesprächs von der zuständigen Hauptamtlichen genutzt wird. In der Regel führt eine hauptamtliche Person aus dem Interventionsteam die Gespräche.

Es gilt auf persönlicher Ebene in Erfahrung zu bringen, wie es der beteiligten Person nun geht und ob sie etwas braucht, wobei wir als Organisation unterstützen können (Stichwort: Fürsorgepflicht). Außerdem können die Gesprächspartner*innen die Frage erörtern, was wir aus dem Geschehen für unsere zukünftige Praxis lernen können.

Diese Frage muss auch auf der organisationalen Ebene geklärt werden. Hier müssen wir weiterhin folgendes kritisch hinterfragen:

- Wodurch haben sich Gegebenheiten ergeben, die von den Täter*innen genutzt werden konnten?
- Was hat dazu beigetragen, dass der Fall uns bekannt wurde?
- Muss das aktuelle Schutzkonzept revidiert werden?
- Welche Anpassungen in einzelnen Schutzmaßnahmen sind nötig, um Risiken zu minimieren?

Informationen über Fälle müssen immer auch mit dem geschäftsführenden Vorstand abgestimmt werden. Auch dies gehört in die Aufarbeitung. Änderungen am Schutzkonzept werden den hauptamtlichen Mitarbeitenden, den Teamenden als nebenamtlichen Mitarbeitenden und ggf. Kooperationspartner*innen per Mail mitgeteilt.

Da die Prävention sexualisierter Gewalt ein fester Teil des Steuerkreises ist, wird hier über die einzelnen Schritte der Intervention informiert.

10. Rehabilitation

Sollten sich Fälle nach einer umfangreichen Aufarbeitung und Bewertung als zweifelsfrei gegenstandslos erweisen, muss die beschuldigte Person ihre vollständige Reputation wieder erlangen können. Dies bedeutet, dass Zeit und weitere Ressourcen hierfür aufzuwenden sind, dass kein Zweifel an der Unschuld des oder der Beschuldigten mehr besteht. Diesen Rehabilitationsprozess gilt es auch zu dokumentieren.

Die Einrichtungsleitung übernimmt die Koordination. Sie schaltet eine Prozessbegleitung ein, bspw. durch eine Supervision, um die falsche Anschuldigung auf einer persönlichen Ebene aufzuarbeiten. Hier geht es um das Verhältnis von

- Leitung / Mitarbeiter*in
- Team / Mitarbeiter*in.

Im letzt genannten Verhältnis sollten zunächst auch getrennte Gespräche stattfinden, um Emotionen und Sorgen Raum zu geben, die aber getrennt nicht zu weiteren Verletzungen, Enttäuschungen führen können.

Im anschließenden Gespräch von Team / Mitarbeiter*in sollte definitiv eine externe Moderation anwesend sein. Hier sollten gegenseitige Erwartungen formuliert und abschließend Vereinbarungen getroffen werden.

Auf organisationaler Ebene sollte eine arbeitsrechtliche Beratung hinzugezogen werden. Wichtig ist, dass mit der Aufarbeitung kein neuer Verdacht reproduziert wird. Transparenz und Datenschutz sind aber gleichwertig zu beachten.

Sollten falsche Anschuldigungen von Kindern/Jugendlichen gemacht worden sein, so muss auch dies mit ihnen aufgearbeitet werden. Von unserer Seite aus ist eine pädagogische Aufarbeitung möglich. Hierbei sollte erörtert werden, wieso es zu den Anschuldigungen gekommen ist.

Nehmen wir an, die falsche Anschuldigung kommt von einer teilnehmenden Person im Camp, so sollte die Aufarbeitung dahin gehen, dass eine pädagogische Arbeit weiterhin möglich ist. Dies hängt jedoch auch von der Schwere der Vorwürfe ab.

Hier ist eine Fachberatung sehr nötig, da auch die Weiterleitung der Kinder/Jugendlichen an eine Fachberatungsstelle nötig werden könnte.

Darüber hinaus ist in der Kooperation mit anderen Institutionen auch eine öffentliche Aufarbeitung nötig. Auch hierfür dient die sorgfältige schriftliche Dokumentation.

11. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Die erstmalige Veröffentlichung des Schutzkonzeptes ist für den 15.09.2024 geplant. Die Veröffentlichung wird es in drei Formen geben:

- In langer Version für den internen Gebrauch (MA und Teamende)
- In kurzer Version
 - auf unserer Website
- Teaser mit Link/QR Code
 - auf social media
 - per Mail an Kooperationspartner*innen (Schulen, Vereine, Verbände)
 - an den Aushängen im Foyer, an Punkten von Schutzkonzeptumsetzungen, wie dem „Anvertraukasten“

Da Bildungsstätten bisher noch wenig Praxis und wenig Routine in der Schutzkonzeptentwicklung haben, behalten wir Vernetzungsmöglichkeiten weiterhin im Blick. Zum einem bringen wir uns dazu im Falken Bildungs- und Freizeitwerk (FBF) NRW e. V. ein, zum anderen sind wir bundesweit im Austausch mit weiteren Bildungsstätten im Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten.

Es muss eine Person benannt werden, die in der kritischen Phase der Aufarbeitung die Öffentlichkeitsarbeit moderiert (auch bei social media). Dies kann auch als Auftrag erfolgen. Ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit soll bis Mitte November 2024 vorgelegt werden.

12. Umsetzung und Evaluation

Eine Revision des gesamten Schutzkonzeptes ist nach 18 Monaten geplant (Januar 2026). Hierzu werden Teamende und hauptamtlich Mitarbeitende eingeladen. Beim Revisionsstermin wird eine erneute Risiko- und Potentialanalyse vorgenommen, ggf. wird auch hierfür eine externe Person für die Moderation angefragt.

Zusätzlich soll eine Evaluation unter dem Personenkreis stattfinden, mit dem uns deutlich wird, ob das Schutzkonzept wirksam/ hilfreich/ modifizierbar ist. Ein Fragebogen muss entwickelt werden.

Wie bereits beschrieben, wird das Schutzkonzept zum monatlichen Tagesordnungspunkt des Steuerkreises. Neuen Mitarbeitenden und Teamenden wird das Schutzkonzept ausgehändigt. Eine Kurzversion in Türkisch und Englisch sind für die Zukunft geplant. Hier sind wir auf die Mitarbeit von fähigen Übersetzer*innen angewiesen, so dass der erste Kalendermonat im Jahre 2025 unser Ziel ist.

Anhang

a. Ansprechpersonen

Ansprechperson des Trägers (auf der Leitungsebene)

- Ronja Inhoff
02324 9464-59
inhoff@freizeitwerk-welper.de


Bei Nicht-Erreichbarkeit

- Michaela Jablonski
02324 9464-51
jablonski@freizeitwerk-welper.de

Externe Ansprechpersonen

- Fachberatungsstelle der Stadt Hattingen (InSoFa)
Mehrere Kontaktpersonen; abgebildet auf dem Direktlink zum Flyer:
[InsoFa_Flyer2023.indd \(hattingen.de\) //](#)
Hinweis: Bei Beobachtung einer eindeutigen Situation einer Kindeswohlgefährdung bitte direkt an die 02324 2044242 wenden.
- PSG bei den SJD – Die Falken LV NRW
Pia Breker
Projekt #sichere.sache
Schaeferstr. 11
44623 Herne
01525 6703533
AGPSG@falkennrw.de
- Fachberatungsstellen nach PLZ und Kontext
<https://psg.nrw/hilfe-finden/#Beratung>
- Sammlung von Beratungsstellen über die Kinder- und Jugendhilfe hinaus
<https://psg.nrw/anlaufstellen-und-informationen/>

b. Ablaufschema Erweitertes Führungszeugnis / Verpflichtungserklärung Teamende

	Kennenlerngespräch	Kurzfristige Seminarübernahme	Externe Workshopleitung (zBR)		
	Regelfall	Ausnahmen			
	Erweiterte Selbstverpflichtungserklärung (zBR)	Erweiterte Selbstverpflichtungserklärung und Verpflichtungserklärung - falls kein erweitertes Führungszeugnis zur Einsicht vorgelegt wird (zBR)			
	Bescheinigung zur Beantragung erweitertes Führungszeugnis (BPE)	Kennenlerngespräch (BC)	Weitergabe der Verpflichtungserklärung an RI zur Ablage		
	Beantragung (Teamer*in)	Erweiterte Selbstverpflichtungserklärung (zBR)	Projekt/Auftragsende		
	Einsichtnahme und Dokumentation (BPE)	Bescheinigung zur Beantragung erweitertes Führungszeugnis (BPE)	Vernichtung der Dokumentation nach drei Monaten (BPE)	Einstieg über Kennenlerngespräch	
	Hospitation (Teamer*in)	Beantragung (Teamer*in)			
		Einsichtnahme und Dokumentation (BPE)			
		Einstieg Seminararbeit (Teamer*in)			
		Neuanforderung innerhalb von 5 Jahren (BPE)			

Stand: 28.08.2024

Abkürzungen:

BPE: Beauftragte Person zur Einsichtnahme

zBR: zuständige Bildungsreferentin

c. Dokumentationsbogen

Der Dokumentationsbogen hilft, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Er sollte eine genaue Dokumentation des Verhaltens und der Beobachtung, die zur Vermutung führt, enthalten. Der sorgfältige Umgang mit Daten ist erforderlich – auch dann, wenn eine Vermutung gegenstandslos bleibt. Der Bogen ist bei Ronja Inhoff oder Michaela Jablonski einzureichen.

1. Wer hat etwas berichtet oder beobachtet?

Name, Funktion, Kontaktmöglichkeit (Adresse, Mail, Fon...)

Datum der Meldung

2. Um was für einen Fall geht es?

Mitteilungsfall

Vermutungsfall

Liegt eine Betroffenheit im Fall vor?

3. Um welchen Fall geht es?

Interne Situation (Beschuldigte handelt im Auftrag des Freizeitwerk Welper e. V.)

Externe Situation (im sozialen Umfeld der*des Betroffenen)

4. Welches Kind, oder welcher Jugendliche ist betroffen?

Name

Gruppe

Alter

Sonstiges

5. Was wurde über den Fall mitgeteilt? Was wurde wahrgenommen? (Nur Faktenwissen, keine Wertungen vornehmen)

Wann war der Vorfall?

Wer war beteiligt?

Was ist geschehen?

**In welchem Kontext ist es geschehen?
(Seminar, Freizeit, Ausflug, vor Besuch der**

JuBi...)

6. Was wurde gesagt oder getan?

--

7. Mit wem wurde bereits darüber gesprochen? (Co-Teamenden, Bildungsreferent*in, Geschäftsführende Bildungsreferent*in, anderen Mitarbeitenden des Freizeitwerk, Fachberatungsstelle, Polizei, Lehrkräften, ...)

Mit wem und wann?

Name, Institution, Funktion

Name, Institution, Funktion

8. Was ist als Nächstes geplant? Welche Absprachen gibt es?

**Welcher Schritt ist der Nächste?
Z.B. Informieren der Bildungsreferent*in,
einberufen des Interventionsteams,
Schutz der*des Betroffenen/der Gruppe**

Wer macht das bis wann?

**Welche Vereinbarung wurde mit den bisher
Beteiligten getroffen (auch der*dem
Betroffenen)**

Weitere Anmerkungen

--

d. Anvertraubogen für den Anvertraukasten

Fotos: Kasten und Bogen