

Schutzkonzept

Forum Osnabrück für Kultur und Soziales e.V.
Große Gildewart 6-9
49074 Osnabrück

0541 – 9393 4510
post@fokus-os.de
www.fokus-os.de

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| LEITBILD | 2 |
| VERHALTENSKODEX..... | 3 |
| PERSONALVERANTWORTUNG | 4 |
| PRÄVENTION ALS HALTUNG | 5 |
| INTERVENTIONSPLAN | 6 |
| REHABILITATIONSVERFAHREN | 7 |
| FORTBILDUNGEN..... | 8 |
| ANSPRECHPARTNER:INNEN UND BESCHWERDESTRUKTUREN..... | 8 |
| Anlage 1 Gesprächsleitfaden | 11 |
| Anlage 2 Dokumentationsbogen | 15 |

Leitbild

Wir sind ein Verein, der an der Schnittstelle zwischen Jugendarbeit und Kulturarbeit angesiedelt ist.

Vision

- Wir wollen ein Forum gesellschaftlicher Auseinandersetzung und demokratischer Aktivierung schaffen, ohne parteipolitisch gebunden zu sein.
- Wir wollen Räume für unkommerzielle (Jugend-) Kultur abseits etablierter Konzepte öffnen.
- Wir wollen die Bedürfnisse junger Menschen in die Öffentlichkeit tragen.
- Wir wollen eine Partizipationskultur auf der Basis von Freiwilligkeit schaffen. Dafür müssen die Bedürfnisse und Lebenslagen aller Menschen ganzheitlich beachtet werden.

Werte

- Offenheit: Grundsätzliche Offenheit unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Weltanschauung oder religiöser Zugehörigkeit, ethnischer Gruppierung und (jugend-)kultureller Ausrichtung
- Diversität: Die Verschiedenheit von Menschen ist ein positiver, zu fördernder Wert
- Mitbestimmung: Implementierung partizipativer Elemente in die Projektplanung
- Solidarität und Parteilichkeit mit sozial, ökonomisch und gesellschaftlich benachteiligten Menschen, Frauen*, jungen Menschen, Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte, Menschen aus dem queeren Spektrum, mit von Rassismus betroffenen Menschen, Menschen, die von Ableismus betroffen sind sowie mit allen Menschen, die von Sexismus oder einer anderen Diskriminierungsform betroffen sind.

Mission

- Förderung von außerschulischer Bildung, Kunst und Kultur: Wir ermöglichen auf lokaler Ebene möglichst vielen Menschen aus unterschiedlichsten gesellschaftlichen Milieus die Teilnahme an unkommerziellen Bildungs- und Kulturangeboten. Damit fördern wir künstlerisches und kreatives Schaffen, die kulturelle und demokratische Bildung und interkulturelle Kompetenz.
- Förderung von partizipativen Projekten: Wir unterstützen Kinder, Jugendliche und Erwachsene Bürger:innen in der Projektplanung- und Umsetzung eigener kultureller, künstlerischer und pädagogischer Angebote. Partizipation und Selbstverwaltung wecken die Potentiale zivilgesellschaftlichen Engagements und ermutigen zu aktiver und eigenverantwortlicher Beteiligung.
- Förderung von Jugendschutz: Wir engagieren uns im Jugendmedienschutz. Wir nehmen die Potentiale und Risiken einer medialisierten und digitalisierten Gesellschaft wahr und schaffen Angebote und Austauschplattformen, um einen selbstbestimmten Umgang zu erlernen.
- Förderung von Vernetzung: Wir fördern die Vernetzung von Trägern der Sozial- und Kulturarbeit (Gremienarbeit, Kooperationen) in Osnabrück. Eine präsente und gut funktionierende lokale kultur-pädagogische Arbeit ist eine Basissäule für Integration, Inklusion und zivilgesellschaftliches Engagement und für den Abbau systematischer Ungleichheitsverhältnisse.

Verhaltenskodex

1. FOKUS möchte sichere Räume schaffen für Kinder, Jugendliche und erwachsene Besucher:innen unserer Veranstaltungen sowie für unsere hauptberuflichen Mitarbeitenden, unsere Aushilfskräfte, unsere Freiberufler:innen und unsere Ehrenamtlichen.
2. Wir möchten keinem Menschen misstrauen, sondern sensibel und aufmerksam sein, um sexualisierte Gewalt in allen Konstellationen nicht zu übersehen oder zu verdrängen und uns immer parteilich neben die betroffene Person zu stellen.
3. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Besucher:innen unserer Veranstaltungen sowie innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
4. Wir verpflichten uns, klare Positionen auszuarbeiten und konkrete Schritte zu entwickeln und umzusetzen, um Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der Kinder- und Jugendarbeit sowie im Veranstaltungsbereich zu verhindern.
5. Wir wollen die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie unsere Besucher:innen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt schützen.
6. Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales oder nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von uns benannt und nicht toleriert.
7. Wir gestalten die Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen transparent in positiver Zuwendung und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden von uns unbedingt respektiert. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre von Kindern und Jugendlichen.
8. Wir bemühen uns, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und besprechen diese Situationen nach Wunsch der betroffenen Person offen. Mit Hilfe des Interventionsplans entwickeln wir die notwendigen nächsten Schritte und ziehen im Konfliktfall (professionelle) fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informieren die Verantwortlichen auf Leitungsebene. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen und unseres Publikums steht dabei an erster Stelle.
9. In unserer Rolle als Mitarbeiter:innen der Kinder- und Jugendarbeit haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritäts-Stellung. Wir sind uns bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen entsprechende disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
10. Die Regeln des Verhaltenskodex gelten selbstverständlich auch zwischen den Hauptamtlichen, Aushilfen, Honorarkräften und Ehrenamtlichen, die für FOKUS tätig sind.

Personalverantwortung

Grundsätzlich

Eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur ist für uns ebenso notwendig wie klare und transparente Entscheidungsstrukturen und Beschwerdewege.

Die kritische Durchsicht von Bewerbungsunterlagen in Bezug auf Kündigungen aufgrund verhaltensbedingter Ursachen oder bei fehlenden Arbeitszeugnissen ist besonders in den sensiblen Arbeitsbereichen von FOKUS erforderlich.

Einstellungsgespräche

Mit den folgenden beispielhaften Fragen im Bewerbungsgespräch zeigt FOKUS, dass uns der Schutz vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung wichtig ist und die Antworten geben zum anderen auch Einblick in die Haltung des / der Bewerber:in.

Was sind die Überlegungen des / der Bewerber:in zum Schutz von Kindern / Jugendlichen und von erwachsenen Besucher:innen unserer Veranstaltungen bei sexualisierter Gewalt / Missbrauch?
Die Bewerber:innen werden nach dem Umgang mit kritischen Situationen im jeweiligen Aufgabengebiet gefragt.

Arbeitsvertrag / Einstellung

Alle Festangestellten sind verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, das alle fünf Jahre erneuert werden muss.

In allen neuen Arbeitsverträgen inklusive Praktikumsverträgen wird ein § mit einer Verpflichtung, sich an den Verhaltenskodex zu halten eingefügt:

„Der Verhaltenskodex von FOKUS e.V. ist mir übergeben worden. Ich habe ihn zur Kenntnis genommen und verpflichte mich dazu, ihn zu befolgen. Mir ist bewusst, dass diesbezügliches Fehlverhalten geahndet wird.“

Der Verhaltenskodex wird den Mitarbeiter:innen ausgehändigt.

Bei bestehenden Verträgen wird der Kodex zusätzlich unterschrieben und zu den Vertragsunterlagen genommen. Mit der Unterschrift verpflichten sich alle Mitarbeiter:innen, sich an diesen Kodex zu halten.

Honorarkräfte / Ehrenamtliche / Künstler:innen

Bei von FOKUS angefertigten Verträgen wird der Verhaltenskodex in einem neuen § Vertragsbestandteil. Der Kodex wird allen Beauftragten ausgehändigt. Bei Verträgen, die von Dritten angefertigt werden, bitten wir um Ergänzung um unseren Verhaltenskodex.

Fehlverhalten

Fehlverhalten von Festangestellten

Zunächst wird ein Gespräch mit der / dem Projektverantwortlichen und dann mit den Schutzbeauftragten und / oder dem Vorstand geführt, um den Sachverhalt zu klären.

Mögliche Reaktionen sind:

- a) Klärung und im Falle von Fehlverhalten eine Verpflichtung, sich zukünftig an den Verhaltenskodex zu halten sowie zeitnah ein Reflexionsgespräch mit den Schutzbeauftragten zu führen.
- b) Abmahnung. Diese muss vom Vorstand ausgesprochen werden.
- c) Kündigung bei gravierendem Fehlverhalten (nur mit juristischem Beistand)

Fehlverhalten von Aushilfen, Praktikant:innen und Ehrenamtlichen

Zunächst führt die / der Verantwortliche für das jeweilige Projekt ein Gespräch mit der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird. Wenn sich der Verdacht bestätigt, werden die verantwortlichen Personen in der Geschäftsstelle (Steffen Tobergte und Ina Sprotte) hinzugezogen. In schweren Fällen auch die / der Ansprechpartner:in im Vorstand (Nicola Wütherich und Joachim Groneberg) und ggf. externe Beratung. Darüber hinaus gilt für alle Festangestellten, dass sie sich an jede Person im Vorstand wenden können.

Fehlverhalten von Teilnehmenden / Künstler:innen / Kooperationspartner:innen

Die Wünsche der betroffenen Personen werden berücksichtigt und es werden individuelle Handhabungen erwogen. Wir schenken diesen Personen und ihren Aussagen *in erster Instanz* Glauben. Falls sich ein Verdacht bestätigt oder unmittelbare Gewalt ausgeübt wird, machen wir im Rahmen unserer Möglichkeit vom Hausrecht Gebrauch und / oder sprechen einen Ausschluss vom entsprechenden Angebot aus.

Prävention als Haltung

durch Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren

Bei Kulturveranstaltungen und in Zusammenarbeit mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Projekten, Workshops etc. gilt bei FOKUS das Prinzip einer offenen Haltung in Bezug auf Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten. Um für vereinsfremde Personen kenntlich zu machen, wer während einer Tagung, Veranstaltung, während eines Workshops etc. Ansprechperson ist, sollten mindestens alle befähigten Mitarbeitenden klar als solche zu erkennen sein, z. B. durch Buttons, Namensschilder, Kleidungsstücke oder Mitarbeiterausweise. Grundsätzlich müssen alle Personen, die für FOKUS arbeiten, wissen, an welche anwesende Person sie Betroffene während eines laufenden Angebots weiterleiten können und wo sie Schutz- und Rückzugsräume für Betroffene anbieten können. Das gilt auch für den digitalen Raum, der insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit einen zusehends wachsenden Stellenwert einnimmt. Die Festlegung und Benennung dieser Schutzräume muss wegen der Vielfalt unserer Angebote für jeden Raum neu und individuell erörtert werden. Ebenso ist das Risiko eines Zwischenfalls für jede Situation unterschiedlich und kann nicht grundsätzlich bestimmt werden. Eine Veranstaltung mit 500 erwachsenen Besuchenden kann ebenso zu Übergriffen führen wie eine 1:1-Betreuung eines Jugendlichen. Entscheidend ist, sich der potentiellen Gefahren einer jeden Szenerie bewusst zu sein und anhand einer individuellen Risikoanalyse nach bestem Wissen und Gewissen Vorbereitungen zu treffen. Das kann z. B. durch eine bessere Ausleuchtung dunkler Räume, sichtbare Präsenz oder im Beispiel von Individualbetreuung durch das 4-Augen-Prinzip geschehen. Zwar agiert FOKUS nach seiner inhaltlichen und zielgruppenorientierten Ausrichtung in der Regel nicht in Bereichen mit konkretem Gefährdungspotential, dennoch darf sich das Personal nicht auf dem Gefühl der (gefühlten) absoluten Sicherheit ausruhen. Gerade in Bereichen der vermeintlichen Vertrautheit kommt es schließlich überdurchschnittlich oft zu Übergriffen. Ein kontinuierliches Monitoring aller bespielten und genutzten Räume - online, analog, mit oder ohne externe Personen - ist daher unabdingbar, um Gefährdungspotentiale zu identifizieren und zu minimieren.

Insbesondere bei FOKUS-Jugendprojekten sind Partizipationsformen und Freiräume bereits strukturell verankert. Dazu ist die Bereitschaft von erwachsenen Verantwortlichen (Mitarbeitenden, Projektbeteiligten) erforderlich, Macht abzugeben und sich umfassend mit Beteiligungsmöglichkeiten und Umsetzungsoptionen zu befassen und sich darin stets fortzubilden.

FOKUS-interne Partizipation bedeutet, dass Anregungen von Mitarbeitenden zur Gestaltung des Miteinanders einen Raum erhalten und dass sie über ihre Rechte aufgeklärt werden und erfahren, wo sie Unterstützung erhalten.

Das Beschwerdemanagement stellt eine wichtige Ergänzung zur Partizipation dar. Es bietet für Betroffene von Gewalt Hilfsmöglichkeiten, wenn mit den unmittelbaren Ansprechpartner:innen keine Lösung gefunden werden kann. Zum Beschwerdemanagement gehören fachlich qualifizierte Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb des Vereins. Ebenso sieht FOKUS sich in der Verantwortung (insbesondere bei Kinder- und Jugendprojekten), dass persönliche Rechte gewahrt, eingefordert und durchgesetzt werden können: als Sicherung von Voice-, Choice-, Exit-Optionen. Denn zwischen Erwachsenen und Kindern / Jugendlichen herrscht immer ein Machtgefälle, welches aus einem Gefälle von Wissen und Orientierung resultiert.

Zur Erläuterung des Prinzips Choice, Voice, Exit

Choice: Junge Menschen sollten immer die Wahl haben, ob sie sich in der aktuellen Situation befinden wollen.

Voice: Sie sollten immer das Recht haben, Rechte- und Grenzverletzungen zu äußern und ihre Stimme zu erheben.

Exit: Sie müssen aus jeder Situation aussteigen können.

(In Anlehnung an: Hirschmann, I. O.: Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States. Harvard University Press: Cambridge 1970.)

Kulturprojekte sicher machen, Schutzräume schaffen, praktische Sicherheitsvorkehrungen

Interventionsplan

Ein Interventionsplan hilft bei Verdachtsmomenten von Grenzverletzungen besonnen und zugleich wirksam zu handeln. Unter Grenzverletzungen fallen sexualisierte Gewalt, Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Diskriminierung und weitere Übergriffigkeiten. Der gemeinsam entwickelte Interventionsplan regelt die Kommunikation und Abfolge von Maßnahmen, sodass das Verfahren für alle Beteiligten Gültigkeit besitzt und von allen ausgeführt werden kann. Darüber hinaus formuliert der Interventionsplan die Verpflichtung zur Aufarbeitung von Grenzverletzungen, damit die Bedingungen und die möglichen Fehlentscheidungen analysiert und für die Zukunft präventive Maßnahmen entwickelt werden können. Falls sich herausstellt, dass der Verdacht unbegründet ist, wird das Rehabilitationsverfahren eingeleitet.

Generell:

Verdachtsmomente sind zu unterteilen in: vager, begründeter, bestätigter Verdacht. In jedem Fall hat der Betroffenenenschutz Priorität. Der betroffenen Person muss Sicherheit und Unterstützung

gewährleistet werden. Generell gilt es, keine vorschnellen Entscheidungen zu treffen. Skandalisierung ist ebenso fehl am Platz wie Bagatellisierung. Der Vorfall muss vertraulich behandelt und die Persönlichkeitsrechte aller beteiligten Personen müssen geachtet werden.

Vorgehen:

1. Ruhe bewahren.
2. Keine Zusagen und Versprechen an die betroffene Person, die eventuell nicht gehalten werden können.
3. Ein Protokoll von Aussagen und Situationen mithilfe des Dokumentationsbogens anfertigen. Dabei auf keinen Fall einfach Punkte abfragen. Besonders wenn Kinder oder Jugendliche etwas melden, würde solch ein Vorgehen möglicherweise überfordern. Besser ist es, der betroffenen Person zuzuhören, ihr zu glauben und den aufgebrauchten Mut anerkennen, um darüber zu sprechen.
4. Keine direkte Konfrontation des / der Verdächtigen, sondern die Möglichkeit für weitere Übergriffe unterbinden (z.B. durch Trennung).
5. Hilfe und Einschätzungen bei den anderen Mitarbeitenden einholen.
6. Die eigenen Grenzen achten! Vorfälle können belastend und überfordernd sein und sollen / müssen deshalb nicht alleine bearbeitet werden.
7. Ansprechperson für Prävention / Leitung informieren und sich über weitere Schritte austauschen.
8. Mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen besprechen.
9. Bei Unsicherheit fachliche Beratung von externen Fachberatungsstellen in Anspruch nehmen.

Rehabilitationsverfahren

- Der Verdacht auf Grenzverletzungen jeglicher Art löst eine Vielzahl heftiger Emotionen und Verunsicherung aus. Ein Verdacht muss immer ernst genommen und überprüft werden. Das bedeutet, dass alle Maßnahmen zum Schutz der möglichen Betroffenen ergriffen werden müssen.
- Bis zur Klärung der Beschuldigung besteht jedoch auch die Unschuldsvermutung. Sprachlich verpflichtet dies zu einer sorgfältigen Verwendung der Begriffe „Beschuldigte:r“ und „Täter:in“. Der Begriff „beschuldigte Person“ ist an der Stelle unverfänglicher, da dieser impliziert, dass es auch eine fälschliche Beschuldigung geben kann und der Verdacht oder die erhobenen Vorwürfe falsch sein können.
- Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Für sie gilt die Unschuldsvermutung, bis das Gegenteil bewiesen wurde. Diese Unschuldsvermutung bedeutet jedoch nicht, dass auf erforderliche und unmittelbare Maßnahmen verzichtet werden muss. Ganz im Gegenteil muss zum Schutz der möglichen Betroffenen und der beschuldigten Person sehr schnell gehandelt werden.
- Sollte sich der Verdacht als eine fälschliche Beschuldigung herausstellen, beginnt das Rehabilitationsverfahren.
- Eine fälschliche Beschuldigung ist für die beschuldigte Person, ihr privates und institutionelles Umfeld eine hohe Belastung und eine krisenhafte Erfahrung. Die Rehabilitation einer beschuldigten Person ist Aufgabe der / des Schutzbeauftragten bzw. der ernannten Person aus dem Vorstand.

Leitfaden zum Rehabilitationsverfahren:

1. Der / die Schutzbeauftragte bzw. die Person aus dem Vorstand führt ein Gespräch mit der fälschlich beschuldigten Person. Sie informiert alle Stellen und Personen, die an der Intervention beteiligt waren, über das Ausräumen des Verdachts. Diese Gespräche werden dokumentiert.
2. Der beschuldigten Person wird eine Möglichkeit zur Aufarbeitung (Gesprächskreise, Supervision) angeboten.
3. Sollten dem / der Beschuldigten durch den Vorwurf Kosten entstanden sein, überprüft der Arbeitgeber, ob es eine finanzielle Unterstützung geben kann.
4. Wenn die fälschlicherweise beschuldigte Person nicht weiter an ihrem Arbeitsplatz (im Fall einer/s Mitarbeitenden) tätig sein möchte, wird sie bei der Suche nach einer neuen Einsatzmöglichkeit unterstützt. Im Sinne einer institutionellen Aufarbeitung finden weitere Gespräche im Team statt, die, wie bei einem begründeten Verdacht, allen Mitarbeitenden Raum für Fragen und Unsicherheiten geben und dem Wiederaufbau von Vertrauen und Handlungssicherheit dienen.

Fortbildungen

Ziele

1. Zugang zu Basiswissen für alle Mitarbeitenden schaffen
2. Regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben

Vorgehen

Zu Ziel 1:

- Einführender Vortrag für die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle über die Relevanz von Schutzkonzepten in der Jugend- und Kulturarbeit
- Einbeziehung aller Mitarbeitenden der Geschäftsstelle in die Schutzkonzeptentwicklung
- Informationsfluss: Weiterleitung von Informationen (gesetzliche Neuerungen, Broschüren, Studien etc.) an alle Mitarbeitenden der Geschäftsstelle

Zu Ziel 2:

- Mitglieder der Leitungsgruppe Schutzkonzepte nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil, wenn diese thematisch einen Mehrwert versprechen.

Ansprechpartner:innen und Beschwerdestrukturen

Im Falle eines vereinsinternen Vorfalls sind innerhalb der Geschäftsstelle **Steffen Tobergte** und **Ina Sprotte** als schutzbeauftragte Ansprechperson vorgesehen. Für Fälle, die nicht in der Geschäftsstelle gelöst werden können, werden Nicola Wütherich und Joachim Groneberg als Vertreter:innen des Vorstands hinzugezogen. Die Mitarbeitenden der Schulsozialarbeit sind über diesen Leitfaden hinaus dem Leitbild der Schulen verpflichtet, an denen sie jeweils eingesetzt sind. Gleichsam sind abteilungsübergreifend alle Mitarbeitenden, die - auch kurzfristig - an externen Stellen eingesetzt werden oder dort Arbeitseinsätze absolvieren, den jeweiligen Richtlinien der sie beherbergenden Einrichtungen und Institutionen verpflichtet. Die Ansprechpersonen sind quotiert zu besetzen.

Um die Prävention zu festigen und Weiterbildung zu ermöglichen, wird jeweils Anfang April und Anfang Oktober eines jeden Jahres eine gesonderte Mitarbeiterbesprechung bzgl. des hier vorliegenden Schutzkonzeptes einberufen. In diesem Rahmen wird die o. g. zuständige Person aus der Geschäftsstelle neue Methoden und Perspektiven der Prävention und Intervention vorstellen. In

dringenden Fällen sollten akute Themen und Entwicklungen bereits in einer der wöchentlich abgehaltenen, regulären Mitarbeiterbesprechungen vorgebracht werden, sofern das Einverständnis der betroffenen Person/en vorliegt. Das weitere Vorgehen ist dann von der eingesetzten Vertrauensperson auf Grundlage des o. g. Interventionsplans zu erarbeiten.

Sollte eine Mediation und Aufarbeitung während einer Veranstaltung, innerhalb der Geschäftsstelle oder mithilfe des Vorstands nicht möglich sein, kann es nötig werden, externe Beratung zu nutzen oder darauf zu verweisen. In akuten Gefahrensituationen ist auf jeden Fall die Polizei und / oder der Rettungsdienst hinzuzurufen, darüber hinaus gibt es in Osnabrück u. a. folgende weitere Anlaufstellen:

Frauenberatungsstelle (Spindelstr. 41, 49074 Osnabrück)

Tel. 0541 803 405

www.frauenberatung-os.de

info@frauenberatung-os.de

Frauennotruf Osnabrück (Spindelstr. 41, 49074 Osnabrück)

Tel. 0541 860 16 26

www.frauennotruf-os.de

Mädchenzentrum Café Dauerwelle (Süsterstr. 21, 49074 Osnabrück)

Tel. 0541 331 431 1

www.maedchenzentrum-os.de

maedchenzentrum@hausneuerkamp.de

Deutscher Kinderschutzbund (Goethering 5, 49074 Osnabrück)

Tel. 0541 330 360

Tel. 0800 111 0 333 (Kinder- und Jugendtelefon, kostenlos und anonym)

www.kinderschutzbund-os.de

info@kinderschutzbund-osnabrueck.de

ProFamilia (Möserstraße 1, 49074 Osnabrück)

Tel. 0541 23907

www.profamilia.de/osnabrueck

osnabrueck@profamilia.de

Betroffenenberatung (Exil e.V., Möserstraße 34, 49074 Osnabrück)

Tel. 0541 38069923

Tel. 0157 37967272

www.betroffenenberatung.de

nordwest@betroffenenberatung.de

Opferhilfebüro Osnabrück (Goethering 30, 49074 Osnabrück)

Tel. 0541 315 3950

www.opferhilfe.niedersachsen.de/nano.cms/opferhilfebueros/details/osnabrueck

poststelleosnabrueck@opferhilfe.niedersachsen.de

Weißer Ring

Tel. 0151 11740244

www.osnabrueck-niedersachsen.weisser-ring.de

osnabrueck@mail.weisser-ring.de

Gleichstellungsbüro (Bierstr. 28, 49074 Osnabrück)

Tel. 0541 323 4441

gleichstellungsbuero@osnabrueck.de

LSBTI*-Beratungsstelle (Weberstraße 7-9, 49477 Ibbenbüren)
Tel. 0251 779435
www.awo-msl-re.de/einrichtung/lstbi-beratungsstelle
a.daum@awo-msl-re.de

Anlage 1

Gesprächsleitfaden

Fall 1: Gesprächsleitfaden mit Betroffenen

Grundsätzlich

- Wichtig ist es, Ansprechbarkeit ausstrahlen
- Kinder und Jugendliche, aber auch Erwachsene, die von sexualisierter Gewalt oder anderen Grenzüberschreitungen betroffen sind, brauchen oftmals viel Kraft, um sich zu offenbaren.
- Scham und Schuldgefühle verursachen oft Schwellenängste.
- Wichtig ist es also, eine Atmosphäre zu schaffen, die einerseits möglichen Betroffenen Raum gibt, sich Personen anzuvertrauen und Hilfe zu erwarten und andererseits potentiellen Täter:innen ein Signal gibt, dass es ein allgemeines Bewusstsein für Grenzverletzungen in unserem Verein gibt!
- Ziel ist es: Den Menschen Mut zu machen, sich uns anzuvertrauen!

| Grundhaltung | Verhalten |
|---|--|
| ruhig bleiben statt Aktionismus | Wenn sich uns jemand anvertraut, dann bleiben wir ruhig und gelassen. Die Ruhe und Gelassenheit überträgt sich und gibt der / dem Erzählenden die Kraft, die sie / er braucht. |
| Umgang mit der Vertraulichkeit: transparent, klar und eindeutig sein, statt Geheimnisträger:in zu werden oder das Schweigegebot zu brechen | Wenn sich eine betroffene Person an uns wendet und etwas im Vertrauen erzählen möchte, das wir nicht weitersagen sollen, müssen wir der Person bereits im Vorfeld sagen, dass wir kein absolutes Versprechen geben können. Denn ggf. möchten wir uns mit einer weiteren Person beraten. Wir versichern der betroffenen Person aber, dass wir das mit ihr vorher besprechen werden. |
| Zeit lassen statt überzeugen wollen | Denn dann hat die betroffene Person wirklich Zeit, selbst zu entscheiden, ob sie sich uns unter den Bedingungen anvertraut. Vielleicht kommt es zunächst zu einem Abbruch. Doch wir sind anscheinend Personen ihres / seines Vertrauens. Also wird der Mensch uns vermutlich wieder aufsuchen. |
| in Entscheidungen mit einbinden und Kontrolle mit überlassen statt (erneut) ohnmächtig zu überfahren | Sowohl im Gespräch als auch im Kontakt im Anschluss, ist es wichtig, den Menschen in das weitere Geschehen offen und transparent mit einzubinden. |
| alles anerkennen, auch die Gefühle | Das geht am besten, wenn wir aktiv zuhören, mit der Körpersprache Aufmerksamkeit und Empathie ausstrahlen und Blickkontakt halten. |
| mehr zuhören, kaum Fragen stellen | Wir hören einfach zu! Selbst Pausen halten wir aus – fassen höchstens einmal das Gehörte zusammen, um mögliche Missverständnisse zu vermeiden. Eine Wiederholung hilft uns auch, uns das Erzählte besser merken zu können. Wir vertrauen ansonsten darauf, dass der Mensch |

| | |
|---|--|
| | das erzählt, was er / sie für wichtig und wesentlich hält. Unsere Fragen werden dabei nur ablenken! |
| Entscheidungen aufschieben statt Aktionismus | Wir denken und besprechen den nächsten Schritt – nur den nächsten! Wir sagen, dass wir uns mit jemandem unseres Vertrauens besprechen werden – und sagen dazu, wer das ist, wenn wir das schon wissen. Danach werden wir mit ihr / ihm wieder Kontakt aufnehmen. Auf Fragen nach Entscheidungen antworten wir mit: „Das weiß / wissen ich / wir jetzt noch nicht. Wenn ich das weiß / wir das wissen, dann werde ich / werden wir das mit dir besprechen.“ |
| sich mit anderen beraten – auch mit Beratungsstellen – statt alleine bzw. »im Kleinen« zu handeln | Gut beraten sind wir mit dem Vier-Augen-Prinzip! Also suchen wir jemanden zum Besprechen! Mit dieser Person füllen wir den Dokumentationsbogen aus, dann überlegen wir uns in Ruhe die nächsten Schritte entlang des Interventionsplans. |

Fall 2: Gesprächsleitfaden mit Person unter Verdacht

Grundsätzlich

Das Ziel des Gespräches ist eine Stellungnahme und keine Diskussion! Während des Gesprächs behalten wir die Aussagen der betroffenen Person immer im Hinterkopf.

| Grundhaltung | Verhalten |
|--|--|
| Führt das Gespräch zu Zweit. Gebt dem Gespräch eine klare Struktur. Setzt eine klare Zeit (z. B. eine Stunde) | Wir gehen mit der Situation möglichst professionell um und übernehmen die Gesprächsführung. |
| Keine Anschuldigungen – stattdessen Fehlverhalten konkret benennen | Wir berichten, was uns von einer Person (Namen unter Umständen verschweigen) zugetragen wurde und formulieren klar, dass wir solch ein Verhalten nicht dulden. |
| Alles anerkennen, auch die Gefühle, statt sich angegriffen fühlen | Gefühle der Person unter Verdacht (z. B. ärgerlich, überrascht, hilflos, sprachlos, sauer, traurig etc.) anerkennen. Dennoch im Fokus behalten, gemeinsam die Situation professionell zu bewerkstelligen. |
| Trennt Verhalten & Person! Den Menschen wertschätzen – das Verhalten verurteilen! alle Facetten des Menschen beleuchten / die Person unter Verdacht differenziert betrachten | Gerade wenn die verdächtige Person z. B. die guten Zeiten, die freundschaftliche Beziehung, die (jahrelangen) Leistungen etc. hervorhebt, sagen wir: „Das stimmt, ist aber für die Situation, die wir jetzt haben, unerheblich.“ (Wenn uns das tatsächlich authentisch leid tut, können wir das auch körpersprachlich ausdrücken.) |
| zuhören und klar sein statt diskutieren & nichts beurteilen bzw. bewerten im Sinne von wahr oder unwahr, von Wahrheit oder Lüge. | Wir nehmen alle Aussagen auf und lassen uns nicht zu Wertungen hinreißen! Wir bleiben professionell. Gegenstand des Gespräches ist es |

| | |
|---|---|
| | nicht herauszufinden, ob was wahr oder unwahr ist. Das ist nicht die Aufgabe! |
| Nicht diskutieren oder nachbohren – stattdessen Aussageverweigerung akzeptieren | Wir sagen im freundlichen Ton, dass es kein Problem ist, wenn die Person momentan nichts dazu sagen möchte. Wir machen deutlich, dass man der verdächtigen Person mit dem Gespräch die Möglichkeit geben möchte, ihre Sicht der Dinge zu schildern. |
| Regelwerk und Konsequenzen klar benennen | Möglicher Grundsatz: Im Zweifel für die betroffene Person. Solange das Geschehene nicht geklärt ist, Ausschluss der verdächtigen Person von der Veranstaltung, dem Projekt etc. Evtl. Beurlaubung bei Mitarbeitenden und Verweis auf rechtliche Möglichkeiten. |
| Ihr müsst keine Entscheidung treffen oder weitere Konsequenzen formulieren | Wir kommunizieren klar, dass zum Zeitpunkt des Gesprächs keine Entscheidung getroffen wird. Ziel ist es viel mehr, Raum zu geben für die Situationsbeschreibung von Seiten der verdächtigen Person. |
| Angebot Beratungseinrichtung | Ggf. geben wir den Kontakt zu einer Beratungseinrichtung weiter (zu der wir selbst vorher schon Kontakt aufgenommen haben). Wir verabschieden uns freundlich und sagen der Person, dass wir sie über das weitere Vorgehen informieren werden. Den Dokumentationsbogen füllen wir unbedingt gleich im Anschluss aus. |

Fall 3: Gesprächsleitfaden Personensorgeberechtigte (bei Kindern und Jugendlichen als Betroffene)

Grundsätzlich

Ziel ist es, gemeinsame Verantwortung zu der Frage "Was brauchen die Kinder und Jugendlichen?" zu übernehmen. Eltern sind genauso irritiert und betroffen wie wir. Sie also als Verbündete zu gewinnen, ist enorm wichtig. Zudem haben sie ein Recht darauf, von uns umfassend und transparent informiert zu werden. Zur Vorbereitung eines Elterngesprächs sprechen wir mit einer Vertrauensperson und haben uns ggf. bereits von einer Beratungsstelle beraten und unterstützen lassen. Wenn wir einen Elternabend planen, können wir jemanden als Unterstützung dazu einladen, z. B. Mitarbeiter:innen von Fachberatungsstellen.

| Grundhaltung | Verhalten |
|--|---|
| Überraschung und Betroffenheit deutlich machen | Gleich zu Beginn machen wir durch unsere Haltung und unser Reden deutlich, wie überrascht und betroffen wir sind und fassen es auch konkret in Worte! |
| Gefühle anerkennen statt zu viel beruhigen | Wir erkennen alles Gesagte an – eventuell durch zusammenfassendes Wiederholen. Das zeigt, dass wir die Eltern genau verstanden haben (oder verstehen wollen). Wir erkennen Wut, Ärger, Verunsicherung, Enttäuschung, Traurigkeit an, indem wir es auch aussprechen: |

| | |
|--|---|
| | <p>“Sie sind sehr wütend.” oder “Sie sind enttäuscht von uns.” oder “Sie fühlen sich verunsichert.” Wir sagen, dass wir das verstehen können und versichern, dass es uns ähnlich oder genauso geht.</p> |
| Haltung deutlich machen! z. B. Kodex: »Im Zweifel für die Kinder und Jugendlichen« | Wir sagen klar, zu welcher Haltung wir gefunden haben und zeigen eventuell den nächsten Schritt innerhalb des Krisenplanes auf. |
| Transparenz auf der sachlichen Ebene: beschreibende informative Ebene wählen und aus Personenschutzgründen keine Details | Wir beschreiben auf informativer Ebene und ohne Details, was passiert ist und sprechen von Fehlverhalten und Regelverletzung. Wir kommunizieren, wie wir vorgehen wollen / vorgegangen sind. |
| Keine Schuldzuweisungen und Bewertungen im Sinne von Wahr oder Unwahr. | Wir benutzen Begriffe wie „Verdacht“, wenn wir eine Aussage haben und benutzen Begriffe wie „Vorfall“, wenn es klar bewiesen ist. Wir vermeiden Begriffe wie „Täter:in“. So schließen wir aus, dass uns der Vorwurf der Verleumdung gemacht werden kann. Wir sagen lediglich, dass wir der Aussage des / der Betroffenen glauben und verweisen nochmals auf den Kodex, z.B. „Im Zweifel für die Kinder und Jugendlichen“. |
| bei Beurlaubung bzw. Wegschicken von Veranstaltung | Je nach Ermessen und Verbreitung der Information gebraucht es Formulierungen wie: „aus persönlichen Gründen ...“ oder „Regelverletzung Fehlverhalten ...“ oder „Es gab eine Beschwerde ...“ und wir fügen an: „Genauerer klären wir später.“ |
| Was brauchen die Kinder / Jugendlichen? | Wie erarbeiten mit den Eltern als Expert:innen und Verbündete, was die Kinder und Jugendlichen in dieser Situation jetzt von uns als Mitarbeitende brauchen und was auch die Eltern tun können, damit sich die Situation für die Kinder und Jugendlichen wieder beruhigen kann. |
| Angebot Beratungseinrichtung | Wir übergeben den Kontakt von der Beratungseinrichtung, mit der wir schon Kontakt aufgenommen haben. |
| Hinweis Interventionsplan | Wir verweisen auf den Interventionsplan und die nächsten Schritte, die noch abgewogen werden müssen. |
| Ihr müsst keine Entscheidung treffen oder weitere Konsequenzen formulieren! | Wir verweisen darauf, dass wir neben dem Schutz der Kinder und Jugendlichen keine weiteren Entscheidungen treffen werden – außer der, dass die Person unter Verdacht so lange von Veranstaltungen / Angeboten ausgeschlossen ist, wie die Situation ungeklärt ist. Alles weitere klären andere Instanzen – nicht zuletzt das Gericht. |

Anlage 2

Dokumentationsbogen

1. Situationsbeschreibung

a) Was erzählt die betroffene Person? (möglichst wortgetreu)

b) Welches Verhalten zeigt die betroffene Person?

c) Was ist mir über ihr / sein soziales Umfeld bekannt?

2. Schlussfolgerung / Vermutung

3. Einschätzung der eigenen Kompetenzwahrnehmung, emotionalen Belastung, Arbeitskapazität

4. Meine nächsten Schritte sehen wie folgt aus

5. Dort werde ich Unterstützung einholen

a) Intern (Kolleg:innen)

b) Extern (Beratungsstelle etc.)