

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt JANUN e.V.

Stand 12.11.25

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Haltung.....	3
2.1 Leitbild des Schutzkonzepts.....	4
2.2 Selbstverpflichtung.....	5
Selbstverpflichtungserklärung zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt.....	5
2.3 Partizipation junger Menschen.....	7
3. Definitionen.....	8
3.1 <i>Betroffene</i> Person.....	8
3.2 Gewalt.....	9
3.3 Macht.....	9
3.4 Pädosexualität/Hebesexualität.....	9
3.5 Schutzkonzept.....	10
3.6 Sexualisierte Gewalt.....	10
3.7 Täter*in / Gewalt ausübende Person.....	10
4. Potenzial- und Gefährdungsanalyse.....	10
4.1 Zeitpunkte der Durchführung.....	11
4.2 Unsere Potenzial- und Gefährdungsanalyse – Do’s and Dont’s.....	11
4.2.1 Rot – unerwünschte Situationen.....	12
4.2.2 Gelb – Situationen mit hohem Bedarf an Absprachen und Regeln.....	12
4.2.3 Grün – ausdrücklich begrüßte Situationen.....	14
5. Prävention durch Personalverantwortung.....	14
5.1 Personalauswahl.....	14
5.2 Erweiterte Führungszeugnisse.....	15
5.3 Selbstverpflichtungserklärung.....	16
5.4 Fortbildungen und Sensibilisierungen der Mitarbeitenden.....	16
6. Intervention.....	17
6.1 Notfallplan.....	17
6.2 Umgang mit tatverdächtigen Mitarbeiter*innen / Hauptamtlichen.....	19
6.3 Umgang mit tatverdächtigen jungen Menschen – Teilnehmenden/Ehrenamtlichen/Freiwilligen.....	20
Ablauf eines Erstgesprächs mit einer Tatverdächtigen Person.....	20
Mögliche Konsequenzen für eine Tatverdächtigen Person.....	20
Mögliche Vereinbarungen für die Zukunft.....	20
6.4 Umgang mit ungeklärten Fällen.....	21
6.5 Kontakte und Anlaufstellen.....	21
6.5.1 Allgemeine Anlaufstellen zu sexualisierter Gewalt.....	21
6.5.2 Anlaufstellen in Göttingen.....	23
6.5.3 Anlaufstellen in Hannover.....	23
6.5.4 Anlaufstellen in Lüneburg.....	24
6.5.5 Anlaufstellen in Oldenburg.....	24
7. Beschwerdemanagement.....	25
8. Nachhaltige Aufarbeitung von Fällen.....	26
9. Literatur.....	26

1. Einleitung

Als Jugendumweltverband setzt sich JANUN e. V. für eine nachhaltige und gerechte Zukunft ein – ökologisch, sozial und politisch. Dabei steht nicht nur der Schutz unserer Umwelt im Mittelpunkt, sondern auch der Schutz der Menschen, die sich bei uns engagieren. Wir tragen eine besondere Verantwortung gegenüber jungen Menschen, die bei JANUN e. V. aktiv sind oder an Veranstaltungen von JANUN e. V. teilnehmen.

Mit diesem Schutzkonzept beziehen wir klar Stellung: Sexualisierte Gewalt hat in unserem Netzwerk keinen Platz. Wir wollen Strukturen schaffen, die schützen, stärken und Orientierung geben. Prävention sexualisierter Gewalt verstehen wir dabei als einen fortlaufenden Prozess, der Aufmerksamkeit, Achtsamkeit und gemeinsames Handeln erfordert.

Das vorliegende Schutzkonzept ist in einem gemeinsamen Prozess entstanden – unter Beteiligung von Haupt- und Ehrenamtlichen aus den folgenden Kontexten

- BUNDjugend Niedersachsen
- Naturschutzjugend Niedersachsen
- Jugendbund für Naturbeobachtung
- JANUN Göttingen e. V.
- JANUN Lüneburg e. V.
- JANUN Hannover e. V.
- JANUN e. V. Landesbüros.

Es gilt verbindlich für die Landesbüros und deren Aktivitäten. Es soll darüber hinaus allen Mitgliedern und Projektgruppen als Unterstützung und Orientierung dienen.

Wir verstehen Prävention als lernenden Prozess und schaffen Raum für Reflexion – im Team, in der Gruppe und im Netzwerk als Ganzes. Damit das Schutzkonzept aktuell und wirksam bleibt, wird es bei der jährlichen Delegiertenversammlung regelmäßig überprüft, weiterentwickelt und an neue Herausforderungen angepasst. Das Schutzkonzept ist dort ein regulärer Tagungsordnungspunkt und es wird geprüft, ob Inhalte ergänzt oder verändert werden müssen. Dadurch behält es seine Relevanz und Aktualität.

2. Haltung

Wir zeigen Haltung gegen Grenzverletzungen, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt. Zu diesem Zweck haben wir ein Leitbild für unseren Verein erarbeitet (Kapitel 2.1). Dieses wird durch eine Selbstverpflichtung (Kapitel 2.2) ergänzt, die gewährleisten soll, dass alle hier Tätigen zu dieser Haltung stehen und für sie eintreten. Da die Partizipation junger Menschen einen entscheidenden Teil der Haltung von JANUN e. V. ausmacht, wird in Kapitel 2.3 genauer auf dieses Prinzip eingegangen, wobei unser Verständnis sowie die Anwendung bei JANUN erläutert werden.

2.1 Leitbild des Schutzkonzepts

Das Schutzkonzept von JANUN e. V. basiert auf unserer Satzung, unseren Grundsätzen und unserem Selbstverständnis als basisdemokratisches Jugendumweltnetzwerk. Wir setzen uns aktiv dafür ein, sexistische, rassistische, antisemitische, heteronormative, klassistische und andere diskriminierende Strukturen zu erkennen und abzubauen – auch dort, wo wir selbst Teil davon sind.

Daraus ergibt sich für uns ein klarer Anspruch im Umgang miteinander: JANUN e. V. ist kein Ort für sexualisierte Gewalt, Machtmissbrauch oder andere Formen von Grenzverletzungen, auch nicht im digitalen Raum. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, übernehmen wir Verantwortung für Prävention und Schutz. Wir setzen uns bewusst mit Nähe und Distanz, mit individuellen Grenzen, Rollenbildern und Machtverhältnissen auseinander.

Unsere Arbeit basiert auf größtmöglicher Freiwilligkeit, gegenseitigem Vertrauen und einem gelebten Anspruch auf achtsames, respektvolles Miteinander. Wir fördern eine Kultur der Achtsamkeit, in der jede Person ermutigt wird, ihre eigenen Bedürfnisse und Grenzen klar zu kommunizieren. In dieser Kultur schaffen wir Raum für diese Kommunikation, und die Bedürfnisse und Grenzen werden ernst genommen und respektiert.

Uns ist bewusst, dass Grenzen individuell und kontextabhängig sind. Was für eine Person noch in Ordnung ist, kann für eine andere bereits eine Grenzverletzung darstellen. Grenzen können auf unterschiedliche Weise kommuniziert und empfunden werden, z. B. in Sprache, körperlichem Abstand, Lautstärke oder dem Wunsch nach Rückzug. Wo Menschen unterschiedlich empfinden, begegnen wir uns mit Offenheit, Respekt und der Bereitschaft zum Perspektivwechsel. Ein kontinuierlicher Dialog über den Umgang mit Grenzen ist essenziell – er schützt uns selbst und andere vor Grenzverletzungen.

Wir schaffen Räume, in denen sich Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen, sicher und respektiert fühlen können. Dafür setzen wir auf konkrete Maßnahmen und Methoden, die Achtsamkeit, Selbstbestimmung und Reflexion im Alltag ermöglichen, wie z. B.:

- Check-In- und Check-Out-Runden
- Kapazitäten-Checks und Abfragen besonderer Bedürfnisse bei der Anmeldung
- Gemeinsames Erarbeiten von Gruppenregeln bei mehrtägigen Veranstaltungen
- Gruppenreflexionen, z. B. in Plena oder Feedbackrunden
- Feedbackmöglichkeiten während und nach Veranstaltungen
- Methodenvielfalt (Sprechen, Schreiben, spielerische Formen)
- Prinzipien wie „Voice, Choice, Exit“ (Mitsprache, Wahlfreiheit, Rückzugsmöglichkeiten)
- Die Einladung, jederzeit selbstbestimmt Pausen zu machen
- Hinweise auf die Beschwerdestruktur

Freiwilligkeit und das Recht auf ein klares Nein sind zentrale Bestandteile unserer Haltung. Jede Person hat die Freiheit, Entscheidungen zu treffen, die ihrem Wohlbefinden und ihrer Sicherheit dienen – ohne Angst vor negativen Konsequenzen.

In Einarbeitungen und Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen für das Thema Achtsamkeit und Grenzachtung. Ziel ist es, dass alle in der Organisation Verantwortung für ein grenzachtendes Miteinander übernehmen – nicht nur im Verdachtsfall, sondern im alltäglichen Handeln.

Wenn Grenzverletzungen geschehen, handeln wir: vertraulich, ansprechbar und solidarisch mit den betroffenen Personen. Das Schutzkonzept stellt hierfür konkrete Strukturen und Handlungsschritte bereit. Es dient der Prävention, Sensibilisierung und der konsequenten Aufarbeitung von Vorfällen.

Insgesamt streben wir danach, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Achtsamkeit, Respekt und gegenseitige Unterstützung im Mittelpunkt stehen, um ein sicheres und geschütztes Umfeld für alle zu gewährleisten.

2.2 Selbstverpflichtung

Selbstverpflichtungserklärung zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt

Präambel: Für einen respektvollen und sicheren Umgang miteinander

Diese Selbstverpflichtungserklärung ist Teil des Schutzkonzeptes zur Prävention von sexualisierter Gewalt innerhalb des Jugendumweltnetzwerks JANUN e. V. Sie richtet sich an alle Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen, externe Referent*innen, Praktikant*innen, andere Personen, die im Rahmen von JANUN e. V. Kontakt zu jungen Menschen und Teilnehmenden an Veranstaltungen von JANUN e. V. haben. Die Bildungsarbeit und das Engagement bei JANUN e. V. bieten persönliche Nähe und ein Miteinander, in dem Freude, gemeinsames Lernen und Handeln Raum finden. Jede*r von uns übernimmt Verantwortung für das Wohl junger Menschen. Die Ziele dabei sind, sie so zuverlässig wie möglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, einen sicheren Ort für sie zu schaffen, ansprechbar für die Thematik zu sein und eine Kultur des Respekts sowie der Wertschätzung zu fördern. Täter*innen haben bei uns keinen Platz. Die Selbstverpflichtungserklärung steht in Bezug zur inhaltlichen Intention des Kinderschutzgesetzes (8a SGB VIII, 72a SGB VIII). JANUN e. V. tritt entschieden für die Prävention sexualisierter Gewalt ein. Eine klare Positionierung zum Schutz und für die Rechte junger Menschen, eindeutige Regeln, Selbstverpflichtungserklärungen, Qualifizierung von Ehrenamtlichen sowie transparente Verfahrenswege tragen maßgeblich zur Qualität unserer Arbeit bei.

Unsere Verpflichtungen:

Als Netzwerk tragen wir für folgendes Verantwortung

1. Unsere Arbeit mit jungen Menschen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Menschen unabhängig von Geschlecht, (sozialer) Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter,

sexueller Identität, körperlicher Beeinträchtigung, Aussehen und anderer (zugeschriebener) Eigenschaften. Wir verpflichten uns, klare Positionen und konkrete Schritte zu entwickeln und umzusetzen, um Grenzverletzungen, sexualisierte Übergriffe und Missbrauch in der Arbeit mit jungen Menschen zu verhindern. Wir nehmen alle Hinweise ernst und ziehen wo nötig Konsequenzen und arbeiten alle Fälle umfänglich auf.

2. Wir beziehen aktiv Stellung gegen diskriminierendes, sexistisches, abwertendes und gewalttätiges Verhalten, sowohl verbaler als auch nonverbaler Art. Dieses wird von uns benannt, nicht toleriert und zieht Konsequenzen nach sich.
3. Wir wollen, dass sich alle Menschen bei JANUN e. V. angstfrei und sicher vor sexualisierter Gewalt fühlen und auch sind.
4. Menschen, die von Gewalt betroffen sind, erfahren unsere Unterstützung und Solidarität.
5. Innerhalb von JANUN e. V. gibt es Ansprechpersonen und Strukturen, die bei Themen der sexualisierten Gewalt zur Seite stehen. Diese sind bekannt und zugänglich (z. B. das Beschwerdeteam).
6. Wir gestalten unsere Strukturen und Inhalte transparent und lassen viel Raum für Partizipationsmöglichkeiten der jungen Menschen, so dass sich alle ernst genommen und sicher fühlen können.
7. Um die genannten Ziele zu erreichen, bieten wir regelmäßig Schulungen und Weiterbildungen für Hauptamtliche sowie Ehrenamtliche an (z. B. Spezifische Juleica-Module). Diese sind im Bildungsprogramm fest verankert und sollten nach Möglichkeit von jeder Person besucht werden.

Mein persönlicher Beitrag:

Zur Erreichung der genannten Ziele trage ich bei, indem ich...

- wahrheitsgemäß bestätige, dass gegen mich weder ein rechtskräftiges Urteil wegen einer Straftat im Bereich des sexuellen Missbrauchs vorliegt, noch ein entsprechendes Ermittlungsverfahren anhängig ist.
- mit meiner Rolle (z. B. als Teamer*in, Gruppenleitung, Mitarbeiter*in) sensibel und machtkritisch umgehe und auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz achte. Ich bin mir meiner Machtposition bewusst und nutze diese nicht aus, um andere zu manipulieren oder in Abhängigkeit zu bringen.
- gegen diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten auch in unangenehmen Situationen, aktiv Stellung beziehe, abwertendes oder anderweitig inakzeptables Verhalten benenne, nicht toleriere und darüber ins Gespräch gehe.
- Verantwortung für einen achtsamen Umgang mit persönlichen Grenzen trage – meinen eigenen und denen anderer – und Grenzverletzungen nicht dulde, kritische Situationen offen anspreche, aktiv Konsens einhole und eingreife, wenn Grenzen überschritten werden.
- individuelle Grenzen anderer Personen unbedingt respektiere. Dies bezieht sich nicht nur, aber insbesondere auf ihre Intimsphäre.

- in Fällen von Unsicherheit, Konflikt oder Verdacht fachliche Unterstützung hinzuziehe und zuständige Stellen informiere, z. B. das Beschwerdeteam.
- dem Schutz *betroffener* Personen höchste Priorität einräume.
- meine Vertrauens- und Autoritätsposition nicht für sexuelle Kontakte oder deren Anbahnung nutze. Darüber hinaus bin ich mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung entsprechende disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
- mich bereit erkläre, mich von anderen kritisieren zu lassen und selbstkritisch mein eigenes Verhalten zu reflektieren und gegebenenfalls zu ändern.
- darauf achte, dass sich andere Mitarbeiter*innen, Teamer*innen und Aktive in Bezug auf die genannten Punkte ebenso verhalten. Ich spreche beobachtetes Fehlverhalten an und unterstütze andere dabei, sich ebenfalls zu positionieren.

Konsequenzen bei Verstößen:

Ein Verstoß gegen diese Selbstverpflichtungserklärung oder das Schutzkonzept von JANUN e. V. hat Konsequenzen. Diese können je nach Schwere des Vorfalls folgende Maßnahmen umfassen:

- Klärendes Gespräch mit den Verantwortlichen oder dem Beschwerdeteam
- Verwarnung oder befristeter Ausschluss aus Tätigkeiten bei und für JANUN e. V.
- Dauerhafter Ausschluss aus dem Verein oder von Veranstaltungen
- Meldung an externe Fachstellen oder Behörden, falls erforderlich
- Strafrechtliche Konsequenzen bei Verdacht auf eine Straftat

Der Schutz der *Betroffenen* steht dabei stets an erster Stelle. Jeder Vorfall wird vertraulich, aber konsequent bearbeitet.

Ich bestätige hiermit, dass ich das Schutzkonzept von JANUN e. V. gelesen und verstanden habe und mich zur Einhaltung dieser Selbstverpflichtungserklärung verpflichte.

2.3 Partizipation junger Menschen

Für JANUN e. V. ist Partizipation¹ ein grundlegendes Prinzip in der Arbeit mit jungen Menschen. Es genügt nicht, nur ihre Perspektiven, Erfahrungen und Meinungen einzuholen, sondern es geht darum, dass junge Menschen eigene Entscheidungen zugestanden werden und sie hierzu befähigt werden. Für uns bedeutet Partizipation weiter, dass junge Menschen tatsächlichen Einfluss auf Entscheidungen und Ergebnisse haben. Partizipation fördert weiter die Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung. Dadurch werden Hierarchien abgebaut, Kritikfähigkeit und Transparenz etabliert, wodurch letztendlich junge Menschen in ihrer Position gestärkt werden. Es gibt verschiedene Stufen der Partizipation, die bei JANUN e. V. in unterschiedlichen Kontexten Anwendung finden:

¹"Partizipation bezeichnet die aktive Beteiligung von Individuen oder Gruppen an Entscheidungsprozessen, die sie selbst betreffen, insbesondere im politischen, sozialen oder gesellschaftlichen Kontext." (Bundeszentrale für politische Bildung, 2022)

Stufen der Partizipation	Anwendungsbeispiele bei JANUN e. V.
Teilhabe & Transparenz	Seminare, Beschwerdestrukturen, Feedbackbögen
Mitwirkung	Feedbackbögen
Mitbestimmung	Arbeitskreise, Projektarbeit
Selbstbestimmung	Koordinationsrat, Delegiertenversammlung, offener Vorstand

(Hartmann, G. (2022), Was sind die Stufen der Partizipation? (o.D.))

Bei JANUN e. V. werden die meisten Entscheidungen im Rahmen der Vereinsgremien (Koordinationsrat, Strukturelle Arbeitskreise, Offener Vorstand) getroffen. Dort dürfen, können und sollen Über-12-Jährige und Unter-27-Jährige mitdiskutieren und vor allem Entscheidungen treffen. Über-27-Jährige dürfen dort anwesend sein und ihre Meinung einbringen, nicht aber abstimmen und Entscheidungen treffen oder den Raum dominieren.

Partizipation ist aus verschiedenen Gründen auch wichtig für die Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzepts. Junge Menschen sind Expert*innen in eigener Sache. Sie nehmen Hierarchien wahr und wissen, an wen sie sich wenden würden und an wen eher nicht. Deshalb ist ihre Perspektive wichtig für die Risikoanalyse, für die Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens und auch bei der Auswahl von Präventionsangeboten.

Ein Werkzeug zur regelmäßigen Reflexion der eigenen Haltung und Praxis bieten die in unserer Potenzial- und Gefährdungsanalyse enthaltenen Fragen. Diese Potenzial- und Gefährdungsanalyse haben wir beim Januar-Koordinationsrat 2024 durchgeführt sowie in mehreren offenen Werkstätten im Rahmen des Projekts JA!Nee im Jahr 2024 und 2025 mit Beteiligung von Ehren- und Hauptamtlichen aus verschiedenen JANUN-Gruppen. Die Gruppe bestand ca. zur Hälfte aus Menschen unter und über 27 Jahren. Bei der Erarbeitung des Schutzkonzepts war und ist es möglich mitzugestalten. Auch die Steuerungsgruppe, die für die Koordination und Durchführung der Präventionsarbeit zuständig ist, ist für alle, auch ohne Vorwissen, offen.

3. Definitionen

Im Folgenden definieren wir für das Schutzkonzept wichtige Begriffe. Diese Definitionen sind die, mit denen wir bei JANUN e. V. arbeiten. Sie spiegeln unsere Haltung wider.

3.1 Betroffene Person

Dies ist eine Alternative zum Begriff „Opfer“ sexualisierter Gewalt. Die Formulierung „von (sexualisierter) Gewalt betroffen“ als Adjektiv drückt aus, dass es sich um die Beschreibung eines Moments handelt und nicht um die gesamte Person. Die kursive Schreibweise betont die Momentaufnahme.

Das „Opferbild“ suggeriert, dass die betroffene Person traurig sein und sich auf eine bestimmte Art verhalten muss. Der Begriff „betroffene Person“ lässt mehr Raum für unterschiedliche Gefühle und Verhaltensweisen. Das ist näher an der Realität.

3.2 Gewalt

Es gibt verschiedene Ebenen von Gewalt: strukturell, institutionell und individuell. Wir verstehen jede Grenzüberschreitung, die als solche empfunden wird als Gewalt. Die Definitionsmacht liegt dabei bei der Person, deren Grenze überschritten werden. Ob die Tat absichtlich oder unabsichtlich ausgeübt wurde, ist für die Gewaltdefinition unwichtig.

Das Vorliegen von Gewalt bedeutet nicht automatisch Strafe für die Gewalt ausübende Person. Wir begreifen Konsequenzen nicht als Strafe sondern als Maßnahmen zur Verbesserung oder Wiederherstellung von Sicherheit. Es geht im Fall von Gewalt darum, das Sicherheitsgefühl bzw. die Handlungsmacht der *betroffenen* Person wieder herzustellen. Die Konsequenzen können auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen: der Person, die Gewalt ausübt, der von Personen, die die Situation mitbekommen haben, sowie gegenüber den allgemeinen Strukturen von JANUN e. V.

3.3 Macht

Machtgefälle gibt es in verschiedenen Formen. Die verschiedenen Formen können sich gegenseitig verstärken und in ihrer Erscheinung verändern. Machtgefälle gibt es in allen gesellschaftlichen Strukturen. Diese können Diskriminierungen hervorrufen.

Beispiele von Diskriminierungsformen:

- Rassismen
- Sexismen
- Ableismen
- Antisemitismus
- Religionsfeindlichkeit
- Queerfeindlichkeit
- Trans*feindlichkeit
- Inter*feindlichkeit
- Klassismen
- Lookismen
- Dick_Fettfeindlichkeit

Auch die Strukturen einer Institution selbst stellen Machtverhältnisse dar und her, z. B. Zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, Chef*innen und Angestellten, anderen entscheidungstreffenden Instanzen oder Anbietenden und Teilnehmenden.

3.4 Pädosexualität/Hebesexualität

Besser bekannt unter Pädophilie/Hebephilie. Dabei steht die Endung „-philie“ für Liebe, es geht hierbei jedoch um sexuelle Präferenzen, deshalb nutzen wir die Endung „-sexualität“.

Pädosexualität bedeutet, dass man sich sexuell zu Kindern mit einem vorpubertären Körperschema hingezogen fühlt. Menschen mit einer hebesexuellen Neigung empfinden das jugendliche (pubertäre) Körperschema als sexuell ansprechend. Die wenigsten Taten sexuellen Missbrauchs von Kindern und Jugendlichen, also pädo-/hebekriminellen Taten, werden von Pädo-/Hebesexuellen Menschen ausgeübt. Bei der Vermutung, selbst pädo-/hebesexuell zu sein, gibt es hier anonyme Hilfe: kein-taeter-werden.de

3.5 Schutzkonzept

Schutzkonzepte für Prävention und Intervention helfen Organisationen wie JANUN e. V., zu Orten zu werden, an denen junge Menschen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden. Ihre Anwendung verringern das Risiko sexualisierter Gewalt in Einrichtungen und Organisationen. Zudem tragen sie dazu bei, dass sich betroffene junge Menschen mit ihrer Betroffenheit vertrauensvoll an Ansprechpersonen wenden können, ihre Betroffenheit erkannt wird und sie Zugang zu Hilfe erhalten. Institutionelle Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Kommunikation sowie Haltung und Kultur einer Organisation.

3.6 Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet jede sexuelle Handlung, die gegen den Willen der betroffenen Person und/oder ohne deren Zustimmung vorgenommen wird. Dies gilt auch, wenn die betroffene Person ihre Nichtzustimmung nicht zum Ausdruck bringen kann. Grund dafür können permanente oder vorübergehende körperliche, psychische, kognitive oder sprachliche Gegebenheiten sowie fehlende Informationen sein, die es der Person unmöglich machen, sich gegen die Handlung zu stellen.

3.7 Täter*in / Gewalt ausübende Person

Täter*innen ist ein gängiger Begriff, um Personen zu beschreiben, die (sexualisierte) Gewalt ausüben. Wenn wir Täter*innen hören, haben wir oft ein bestimmtes Bild von dieser Person im Kopf.

Gewalt ausübende Person beschreibt eine Momentaufnahme und zeigt einerseits, dass jede Person Gewalt ausüben kann, andererseits, dass diese Handlungen auch korrigierbar bzw. verlernbar sind.

4. Potenzial- und Gefährdungsanalyse

Die Potenzial- und Gefährdungsanalyse ist ein zentraler Bestandteil unseres Schutzkonzepts gegen sexualisierte Gewalt bei JANUN e. V. Sie dient dazu, sowohl bestehende Risiken als auch vorhandene Schutzfaktoren innerhalb unserer Strukturen sichtbar zu machen. Die Methoden unserer Potenzial-, Gefährdungsanalyse sind: Fragebogen, Checkliste, Feedbackrunden und Beschwerdemanagement.

Auf unserer Website stellen wir einen Fragebogen zur Verfügung, den Gruppen nutzen sollen, um gezielt mögliche Schwachstellen, aber auch bereits vorhandene Ressourcen im Umgang mit sexualisierter Gewalt zu erkennen. Die Auswertung dieses Fragebogens soll dazu führen, dass sich in der Gruppe offen mit dem Thema Schutz junger

Menschen auseinandergesetzt wird und konkrete Maßnahmen entwickelt werden. Zugleich sensibilisiert die Analyse mit dem Fragebogen alle Beteiligten für Situationen, die für Grenzverletzungen ausgenutzt werden können, und trägt somit wesentlich zu einer Kultur der Achtsamkeit bei.

Ergänzend dazu gibt es auf unserer Website eine Checkliste zur gewaltsensiblen Vorbereitung von Veranstaltungen und Maßnahmen. Diese ersetzt nicht den umfassenden Fragenkatalog zur Potenzial- und Gefährdungsanalyse, sondern dient als niedrigschwelliger Leitfaden in der Praxis.

Die Potenzial- und Gefährdungsanalyse bildet eine wichtige Grundlage für diese stetige Weiterarbeit. Wir ermutigen daher die Lesenden des Schutzkonzepts: Sprecht uns an, geht mit uns in die Diskussion und weist uns auf Risikofaktoren hin, die wir bisher nicht benannt haben!

4.1 Zeitpunkte der Durchführung

- Zu **Beginn der Auseinandersetzung** mit dem Thema Prävention von sexualisierter Gewalt wird mit dem Fragebogen die Gruppenstruktur untersucht.
- Zusätzlich wird **jede Veranstaltung, Aktion oder Maßnahme** – unabhängig von deren Größe – vor Beginn analysiert.
- Darüber hinaus empfehlen wir eine **regelmäßige Wiederholung**, insbesondere bei **strukturellen Veränderungen**, wie etwa bei der Neuzusammensetzung des Vorstands oder bei Veränderungen in den Arbeitsabläufen.
- Auch nach eingegangenen **Beschwerden oder Vorfällen** ist eine erneute Analyse zwingend erforderlich, um aus Fehlern zu lernen und bestehende Lücken zu schließen. Ebenso können Feedbackmethoden erneute Analysen hervorbringen.
- Bei **neuen Formaten** in der Bildungs- und Projektarbeit prüfen die Projekt – bzw. Formatverantwortlichen anhand des Fragebogens zur Potenzial- und Gefährdungsanalyse, ob bestehende Schutzmaßnahmen ausreichen oder angepasst werden müssen und ziehen ggf. das Präventionsteam beratend hinzu.
- Nach der Einarbeitung von **neuen Teammitgliedern** zum Thema Prävention wird Feedback eingeholt. Fühlen sich neue Personen durch die bestehenden Strukturen geschützt? Oder entdecken sie Lücken, die bisher übersehen wurden? Ihre Perspektive kann wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung unseres Schutzkonzepts liefern.
- Wenn **neue Vorstandsmitglieder** in den Vorstand kommen, führen die hauptamtlichen Verantwortlichen für den Bereich Prävention nach der Vorstandswahl eine Potenzial- und Gefährdungsanalyse mit dem Vorstand durch. Dies soll im ersten Quartal stattfinden.

4.2 Unsere Potenzial- und Gefährdungsanalyse – Do's and Dont's

Die folgende Kategorisierung orientiert sich an einem Ampelsystem. Sie unterscheidet zwischen Handlungen und Situationen, die im JANUN-Netzwerk unerwünscht sind (Rot),

Situationen, die klare Regeln benötigen, um akzeptabel zu sein (Gelb), und Situationen, die ausdrücklich begrüßt werden (Grün).

4.2.1 Rot – unerwünschte Situationen

Diese Dinge sind bei JANUN e. V. nicht erlaubt. Sie überschreiten wichtige Grenzen, gefährden Schutzräume und können das Vertrauen zwischen Menschen zerstören. Hier gibt es keine Ausnahmen.

Sexuelle oder romantische Beziehungen mit Machtgefälle zwischen Hauptamtlichen, Ehrenamtlichen, Freiwilligen im FÖJ oder Praktikant*innen sind nicht erlaubt. Das Machtgefälle in solchen Beziehungen kann problematisch sein und führt zu einem ungerechten oder unsicheren Miteinander.

Saunabesuche zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen sind untersagt. Sie schaffen eine unangemessene körperliche Nähe und können schnell missverstanden werden.

Drogenkonsum ist auf JANUN-Veranstaltungen nicht erlaubt. Unsere Veranstaltungen sind drogenfreie Räume. Das bedeutet: Kein Alkohol, kein Cannabis und keine illegalen Drogen. Uns ist bewusst, dass Drogenabhängigkeit eine Krankheit ist. Wir machen keine Kontrollen.

4.2.2 Gelb – Situationen mit hohem Bedarf an Absprachen und Regeln

Braucht klare Regeln und Absprachen:

Diese Situationen sind nicht grundsätzlich verboten, aber es kommt auf einen angemessenen Umgang an. Regeln, Konsens und Rücksicht sind hier besonders wichtig.

Körperkontakt: Hauptamtliche fassen niemanden an – weder zur Begrüßung noch in anderen Situationen. Wenn sich Ehrenamtliche, Freiwillige oder Praktikant*innen berühren, müssen sie vorher fragen: "Ist das okay für dich?"

Ein „Nein“ wird immer akzeptiert. Auch wenn Ehrenamtliche, Freiwillige oder Praktikant*innen den Kontakt sucht, dürfen Hauptamtliche ihre eigenen Grenzen achten und „Nein“ sagen.

Umarmungen zur Begrüßung oder zum Abschied: Hauptamtliche starten keine Umarmungen. Wer eine Umarmung möchte, fragt: „Möchtest du eine Umarmung?“ oder „Want a hug?“. Es können immer Alternativen wie High Five, Winken oder einfach freundlich zulächeln angeboten werden. Jede Person entscheidet für sich, was für sie in Ordnung ist.

In Trostsituationen: Wenn jemand traurig ist oder Unterstützung braucht, kann eine Umarmung angeboten werden – es darf jedoch nie ungefragt umarmt werden. Es wird gefragt, ob die Person lieber alleine sein will oder mit jemandem zusammen und ob es eine bestimmte Person sein soll. Auch die Fragen: „Magst du erzählen, was los ist?“ oder „Was brauchst du gerade?“ können gestellt werden.

Spiele: Bei Spielen mit Körperkontakt – z. B. Bubblesoccer oder Volleyball – wird vorher gefragt, wer mitspielen möchte. Die Gruppe spricht darüber, wie intensiv das Spiel und der Körperkontakt sein darf. Es gibt immer Alternativen, damit sich niemand gezwungen fühlt trotz Überschreitung eigener Grenzen mitzuspielen.

Auch bei Spielen ohne Körperkontakt – wie z. B. Tabu – wird vorher besprochen, welche Inhalte passend sind und welche nicht gewünscht sind.

Schwimmen: Es werden unterschiedliche Angebote geschaffen – im Wasser und außerhalb – damit alle selbst entscheiden können. Badebekleidung ist Pflicht. Zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, Freiwilligen oder Praktikant*innen sollen keine 1-zu-1-Situationen im Wasser entstehen. Bei Körperkontakt im Wasser muss vorher gefragt werden, außer im Notfall z. B. bei einem Rettungseinsatz.

Tanzen: Beim Tanzen gibt es keine 1-zu-1-Situationen zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, Freiwilligen oder Praktikant*innen. Eine Tanzeinladung darf nur von Ehrenamtlichen, Freiwilligen oder Praktikant*innen ausgehen. Körperkontakt beim Tanzen zwischen Ehrenamtlichen, Freiwilligen oder Praktikant*innen untereinander ist nur erlaubt, wenn beide Personen einverstanden sind.

Kuschelkreise: Bei der Regelbesprechung zu Beginn einer Veranstaltung werden Kuschelkreise mit der Gruppe besprochen. Es wird geklärt, ob alle an Kuschelkreisen teilnehmen wollen, was diejenigen tun können, die nicht mitmachen wollen, und wie Konsens hergestellt wird. Alternativen wie Stricken, Häkeln, Malen oder Fidgettoys stehen zur Verfügung.

1-zu-1-Situationen: 1-zu-1-Situationen zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, Freiwilligen oder Praktikant*innen sollen nach Möglichkeit vermieden werden, sofern sie nicht Teil der regulären Arbeitssituation (z. B. Anleitungsgespräche, Praktikumsreflexionen, es wird sich von Ehrenamtlichen, Freiwilligen oder Praktikant*innen ein Gespräch unter 4 Augen gewünscht) sind. Es sollen keine gezielten oder vermeidbaren 1-zu-1-Situationen außerhalb der üblichen Arbeitsabläufe herbeigeführt werden. Offene Kommunikation und Transparenz dienen dabei dem Schutz aller Beteiligten.

(After-)Partys: 1-zu-1-Situationen zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, Freiwilligen oder Praktikant*innen sollen nur vorkommen, wenn sie von der jungen Person ausgehen oder wenn Hauptamtliche sich Sorgen machen (z. B. jemand wirkt überfordert oder hat zu viel getrunken). In diesem Fall wird die Situation bei einer anderen Hauptamtlichen Person angemeldet – mit Uhrzeit und Ort.

Nach Veranstaltungsende: Hauptamtliche unterstützen junge Menschen beim sicheren Heimweg. Sie bieten Begleitung an, ohne jemanden zu bevormunden. Weggruppen können gebildet werden.

Social Media: Hauptamtliche verschicken keine Freundschaftsanfragen an Ehrenamtliche, Freiwillige oder Praktikant*innen auf Social Media. Wenn junge Menschen selbst eine Anfrage schicken, darf sie angenommen werden.

Spam- und Sex-Bot-Nachrichten (z. B. über E-Mail oder Instagram) müssen regelmäßig vom Hauptamt kontrolliert und gelöscht werden. Solche Nachrichten stören und können unangemessen oder gefährlich sein.

Private Nachrichten: Hauptamtliche schreiben keine Privatnachrichten ohne konkreten Anlass. Wenn es häufiger zu Nachrichten kommt, wird das mit der jungen Person reflektiert und bei einer anderen Hauptamtlichen Person gemeldet.

Fotos: Menschen, die nicht fotografiert werden möchten, werden nicht fotografiert. Eine erteilte Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Übernachtungen: Wenn Übernachtungen stattfinden (z. B. bei Festivals, KoRa oder Ausflügen), gibt es – wenn möglich – getrennte Schlafräume für Hauptamtliche und Ehrenamtliche, Freiwillige und Praktikant*innen. Wenn eine Räumlichkeit geteilt wird, müssen mehr junge Menschen als Hauptamtliche im Raum sein. Solche Situationen dürfen nur stattfinden, wenn sie wirklich notwendig sind oder wenn junge Menschen das selbst ausdrücklich wollen.

4.2.3 Grün – ausdrücklich begrüßte Situationen

Diese Punkte sind fester Bestandteil unserer Arbeit bei JANUN e. V. Sie sorgen für Schutz, Vertrauen und Transparenz – und machen unsere Veranstaltungen sicher und lebenswert.

Datenschutz und Foto-Regeln werden eingehalten. Teilnehmende werden zu Beginn einer Veranstaltung über ihre Rechte aufgeklärt und gefragt, ob und wie sie fotografiert werden dürfen.

Unsere **strukturellen Grundsätze** (z. B. klare Rollen, demokratische Entscheidungen, Kultur der Achtsamkeit) helfen uns dabei, sichere Räume für alle zu schaffen. Sie gelten für alle Beteiligten – Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Freiwillige, Praktikant*innen und Teilnehmende.

5. Prävention durch Personalverantwortung

Bei JANUN e. V. wird die Prävention sexualisierter Gewalt im Personalbereich auf folgende Weise berücksichtigt: Durch eine sorgfältige Personalauswahl, die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, die Selbstverpflichtung der bei und für den Verein Tätigen sowie die Qualifizierung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden übernimmt der Verein als Struktur sowie die einzelnen hier Tätigen Verantwortung für einen Raum ohne Grenzüberschreitungen.

5.1 Personalauswahl

Um pädagogische Qualität und Schutzanspruch in der hauptamtlichen Arbeit bei JANUN e. V. sicherzustellen, werden die Einstellungsvoraussetzungen transparent in den Stellenausschreibungen benannt. Dazu gehören fachlich relevante Abschlüsse oder vergleichbare Qualifikationen. Bei der Auswahl neuer Mitarbeitender wirken junge Ehrenamtliche zwischen 12 und 27 Jahren mit. Dies wird durch ein partizipatives Verfahren sichergestellt.

Ihre Beteiligung stärkt nicht nur die Mitbestimmung, sondern erweitert auch die Schutzperspektive: Ehrenamtliche bringen eigene Erfahrungen ein. Ihre Wahrnehmung der Kommunikation in Bezug auf Respekt sowie Nähe- und Distanzverhältnisse ist hier entscheidend und fließt direkt in die Auswahl der Mitarbeitenden ein. Eine begleitende Vorbereitung der jungen Menschen im Auswahlprozess stellt sicher, dass Vertraulichkeit und Rollenklärung gewährleistet sind.

Der sogenannte Personal-Arbeitskreis (Personal-AK) gestaltet den Auswahlprozess. Er besteht zur Hälfte aus ehrenamtlich Aktiven im genannten Altersbereich, darunter mindestens eine Person aus dem gewählten Vorstand. Lässt sich diese

Zusammensetzung nicht realisieren, kann der Vorstand im Einzelfall eine abweichende Regelung beschließen.

In der Regel schlägt die Landesgeschäftsführung dem Vorstand zwei hauptamtliche Personen für den Personal-AK vor. Diese übernehmen Verantwortung für den weiteren Verlauf – inklusive Ausschreibung, Organisation der Treffen und Kommunikation mit Bewerber*innen. Ist keine Vorstandsvertretung beteiligt, wird der Vorstand spätestens eine Woche vor Ende der Bewerbungsfrist über den Stand informiert.

Freiwillige im FÖJ beteiligen sich in der Regel am Auswahlprozess für den nachfolgenden FÖJ-Jahrgang. Sie dürfen sich jedoch nicht an den Personal-AKs für andere Hauptamtliche beteiligen.

5.2 Erweiterte Führungszeugnisse

Alle Personen, die bei JANUN e. V. hauptamtlich angestellt sind oder ein Vorstandsamt übernehmen, sind verpflichtet, vor Beginn ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Dies betrifft insbesondere:

- die ehrenamtlichen Mitglieder des JANUN-Vorstands,
- die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, Praktikant*innen und Freiwilligen in den Landesbüros sowie alle weiteren bei JANUN e. V. hauptamtlich Angestellten

Das Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Die Kosten der Beantragung übernimmt JANUN e. V., sofern die Kosten nicht durch Dritte (z. B. bei Freiwilligendienstleistenden) übernommen werden. Das Führungszeugnis muss alle zwei Jahre erneut vorgelegt werden.

Bei hauptamtlich Beschäftigten erfolgt die Einsicht und Prüfung durch die jeweils personalverantwortliche Person im Landesbüro. Beim ehrenamtlichen Vorstand übernimmt dies der*die zuständige vorstandsverantwortliche Mitarbeiter*in.

Wird eine Tätigkeit kurzfristig aufgenommen, ist das Führungszeugnis spätestens innerhalb des ersten Monats nach Beginn vorzulegen. Bis dahin ruht jede Tätigkeit, die mit dem Schutzauftrag (z. B. Arbeit mit jungen Menschen) verbunden ist.

Das erweiterte Führungszeugnis wird ausschließlich zur Einsicht vorgelegt – es wird weder kopiert noch digital gespeichert. Die zuständige Person dokumentiert lediglich, dass eine Prüfung erfolgt ist, nicht jedoch deren Inhalt. Damit wird der Schutz sensibler personenbezogener Daten gewährleistet.

Enthält das Führungszeugnis Einträge, die für die Tätigkeit im Kinder- und Jugendschutz relevant sind – z. B. solche nach § 72a SGB VIII oder Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung – ist eine Tätigkeit im Schutzbereich ausgeschlossen. Die Entscheidung über die Konsequenzen trifft die personalverantwortliche Stelle in Rücksprache mit dem Vorstand unter Berücksichtigung des Einzelfalls, der gesetzlichen Vorgaben sowie des Schutzinteresses der Beteiligten.

In jedem Fall erfolgt eine transparente Kommunikation gegenüber der betreffenden Person, verbunden mit dem Angebot eines vertraulichen Gesprächs mit der personalverantwortlichen Person. Die Prüfung erfolgt unter Wahrung des Datenschutzes

und der Persönlichkeitsrechte. Über das Ergebnis der Prüfung wird ausschließlich das erforderliche Maß an Personen informiert.

5.3 Selbstverpflichtungserklärung

Vor Aufnahme der Tätigkeit – sei es hauptamtlich (auch als Honorarkraft) oder im ehrenamtlichen Vorstand – ist jede Person bei JANUN e. V. verpflichtet, die Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Mit der Unterschrift erkennt sie die darin enthaltenen Haltungen, Verhaltensregeln und Schutzprinzipien an und verpflichtet sich, diese im Arbeits- und Vereinsalltag aktiv umzusetzen. Ohne eine vorliegende Selbstverpflichtungserklärung darf keine Tätigkeit mit Schutzverantwortung erfolgen.

Die unterzeichnete Erklärung wird bei hauptamtlich Beschäftigten in der Personalakte dokumentiert, bei Vorstandsmitgliedern in der Geschäftsstelle verwahrt. Der Schutz personenbezogener Daten wird dabei gewährleistet.

Die Selbstverpflichtungserklärung wird regelmäßig im Zuge der jährlichen Potenzial- und Gefährdungsanalyse (Kapitel 4) gesichtet und ggf. überarbeitet, insbesondere wenn es neue gesetzliche Vorgaben, relevante Vorfälle oder fachliche Entwicklungen gibt.

Bei der Durchführung von Seminaren ist die aktuelle Version der Selbstverpflichtung neben der Teilnehmendenliste u. ä. Teil der Unterlagen und soll vor Durchführung jedes Seminars durch die Anleitenden zur Kenntnis genommen und unterzeichnet werden.

5.4 Fortbildungen und Sensibilisierungen der Mitarbeitenden

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für den Schutz vor sexualisierter Gewalt erfolgt systematisch und verbindlich in drei aufeinander aufbauenden Schritten:

Schritt 1: Bewerbungsgespräch

Bereits im Bewerbungsgespräch wird der Schutzprozess angesprochen. Bewerbende erhalten einen ersten Einblick in die Grundprinzipien des Schutzkonzeptes sowie in zentrale Aspekte wie Prävention, Intervention und Beschwerdemöglichkeiten. So wird frühzeitig ein Bewusstsein für die Bedeutung der Schutzverantwortung geschaffen.

Schritt 2: Einarbeitung

Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen beinhaltet einen verbindlichen Schulungsblock zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt. Dabei wird das Schutzkonzept mit besonderem Blick auf folgende Punkte vorgestellt:

- Grundlagen der Prävention, Intervention und Beschwerdestruktur
- Grundhaltungen wie Achtsamkeit, partizipative Fehlerkultur und respektvoller Umgang mit Nähe und Distanz
- Interventionsplan und Ansprechpersonen im Verdachtsfall
- Informationen zu externen Fachstellen und Hilfestrukturen

Schritt 3: Fortbildungsverpflichtung

Alle Mitarbeiter*innen und Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, innerhalb der ersten sechs Monate ihrer Tätigkeit an einer Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Diese muss grundlegendes Wissen zur Prävention sexualisierter

Gewalt vermitteln, z. B. zu typische Dynamiken bei sexualisierter Gewalt, Täter*innenstrategien oder Betroffenenperspektiven und Schutzstrukturen. Die Teilnahme an einer anerkannten Juleica-Schulung mit Präventionsmodul wird als Fortbildung anerkannt. Die Schulung sollte mindestens drei Stunden lang sein.

Anschließend ist innerhalb von zwei Jahren eine nächste Fortbildung zu absolvieren. Ein Nachweis dafür muss spätestens nach Ablauf dieser zwei Jahre erbracht werden. Danach soll alle zwei Jahre eine Fortbildung besucht und nachgewiesen werden. Diese kann entweder dazu dienen, das Grundlagenwissen aufzufrischen, oder einzelne Themenbereiche zu vertiefen. Zu diesen Themenbereichen zählen beispielsweise Machtverhältnisse, Sprache und Übergriffigkeit sowie Prävention im digitalen Raum. Die Fortbildungen können intern organisiert oder extern besucht werden. Bei externen Veranstaltungen sind die Teilnahme und die Inhalte gegenüber der Person mit dem Arbeitsbereich Prävention mittels einer Teilnahmebescheinigung nachzuweisen. Wenn nach zwei Jahren kein Nachweis über eine Fortbildung erbracht wird, wird von der präventionsbeauftragten Person drauf hingewiesen und ggf. bei der Organisation unterstützt.

6. Intervention

Das Ziel von JANUN e. V. ist es, Grenzverletzungen, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung entgegenzuwirken, bevor sie entstehen. Wir leben jedoch in einer Gesellschaft, in der diese Formen der Gewalt im alltäglichen Leben weit verbreitet sind. So kann es einerseits sein, dass sexualisierte Gewalt außerhalb unserer Strukturen passiert, aber von außen mitgebracht wird. Andererseits sind wir alle in dieser Gesellschaft sozialisiert und trotz guter Vorsätze nicht immun gegenüber Denk- und Verhaltensweisen, die wir bei genauerer Betrachtung verwerflich finden. Daher müssen wir uns auch damit beschäftigen, was wir im Fall eines Vorfalls tun: Wie gehen wir in einem Notfall mit der Situation und den beteiligten Personen um (Kapitel 6.1)? Wie gehen wir mit tatverdächtigen hauptamtlichen Personen um (Kapitel 6.2) und wie mit tatverdächtigen ehrenamtlichen Personen bzw. jungen Menschen (Kapitel 6.3)? Was machen wir bei ungeklärten Fällen (Kapitel 6.4)? Das folgende Kapitel schließt mit der Ermutigung, bei einer geeigneten Anlaufstelle Hilfe zu suchen, sowie mit einer Sammlung unterschiedlichster Anlaufstellen (Kapitel 6.5).

6.1 Notfallplan

Die folgenden Verhaltensempfehlungen sollen vor allem den Beschäftigten von JANUN e.V. eine Orientierung bieten, wenn sie im JANUN-Netzwerk auf sexualisierte Gewalt stoßen. Jeder Fall sexualisierter Gewalt ist individuell und erfordert einen angepassten, fallspezifischen Umgang. Diese Sammlung vermittelt allerdings Grundsätze, die in den allermeisten Fällen dabei helfen, einen angemessenen Umgang zu finden.

Bewahre Ruhe!

- Bewahre Ruhe und höre einfühlsam und offen zu.
„Ich glaube dir. Du bist nicht daran Schuld. Es ist mutig von dir, dass du darüber sprichst“

- Bestärke die betroffene Person darin, drüber zu sprechen.
„Es ist wichtig, dass du mir das erzählst. Du hast nichts falsch gemacht.“ oder „Es ist richtig, dass du dich mir anvertraust – das ist kein Petzen.“
- Nimm die Gesprächsangebote der betroffenen Person aufmerksam an – aber starte keine Befragung. Unterlasse Suggestivfragen und reduziere den Druck.
- Glaube der betroffenen Person, auch wenn sie dem*der mutmaßlichen Gewalt ausübende Person gegenüber loyal erscheint.
- Frag nach, was die betroffene Person gerade und in Zukunft braucht. Mach Angebote wie bswp.:
 - „Möchtest du eine*n Freund*in anrufen?“
 - „Möchtest du einen Spaziergang machen / Ablenkung haben?“
 - „Möchtest du zu einer Fachberatungsstelle gehen / Soll ich dich begleiten?“
 - „Ist es okay für dich, wenn ich in ein paar Tagen nochmal bei dir einchecke und dich frage, wie es dir geht?“
- Überdenke deine kommenden Schritte. Hastige und unüberlegte Handlungen können die Situation verschlimmern.

Suche Hilfe!

- Hol dir professionelle Beratung, z. B. durch eine Fachberatungsstelle oder Kinderschutzeinrichtung. Anlaufstellen findest du unter 6.5.
- Es ist okay, wenn du Hilfe im Team suchst. Gespräche mit vertrauenswürdigen Kolleg*innen können dich entlasten.
- Informiere die zuständige Leitung (für JANUN e.V.: das Kernteam) oder das Beschwerdeteam von JANUN.
- Ziehe eine erfahrene Fachkraft nach § 8a und 8b SGB VIII hinzu.
- Berate dich im Team, ob ihr Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen wollt, um den weiteren Vorgang professionell begleiten und ggf. strafrechtlich verfolgen zu lassen. Dabei ist es wichtig, das mit der betroffenen Person zu besprechen.
- Teile Vermutungen **nicht** öffentlich.

Verschaffe dir einen Überblick!

- Trage Informationen und Beobachtungen zusammen und ordne diese.
- Notiere sorgfältig Beobachtungen und Äußerungen der betroffenen Person.
- Halte fest: Wann, wer, was und mit wem?
 - Was habe ich gesehen?
 - Was habe ich gehört?
 - Was wurde mir erzählt?
 - Welche Gefühle hat die betroffene Person?
 - Welche Gefühle habe ich?
- Bewahre die Dokumentationen vertraulich auf und beachte den Datenschutz.
- Vermeide Interpretationen und schreibe den Wortlaut so genau wie möglich auf. Achte darauf Vermutungen nicht als Fakten zu behandeln.

Schütze die betroffene Person!

- Vermittle der *betroffenen* Person, dass sie keine Schuld trägt.
- Beziehe die betroffene Person altersgerecht in Entscheidungsprozesse mit ein.
- Nutze Ressourcen, die der *betroffenen* Person helfen könnten. Ein Hobby oder eine vertraute Bezugsperson können Sicherheit und Halt geben.
- Wenn du nicht sicher bist, ob eine Person den jungen Menschen ausreichend schützt oder **am Missbrauchssystem beteiligt** ist, trage deine Vermutung nicht an sie heran.
- Bei sexualisierter Gewalt durch **andere junge Menschen**: Schütze die betroffene Person, indem du beobachtest und wenn möglich, den Kontakt zu den übergriffigen Personen abbrichst.
- Im Falle des Verdachts, dass **ein*e Mitarbeiter*in** sexualisierte Gewalt ausgeübt hat, ist die Einbeziehung des Kernteam und des Vorstandes von JANUN e.V. erforderlich.

Schaffe Rückhalt und Vertrauen!

- Identifiziere schützende Bezugspersonen und Vertrauenspersonen der *betroffenen* Person, sowohl intern als auch extern.
- Wenn es dir persönlich möglich ist, intensiviere den Kontakt zur *betroffenen* Person und stärke die Vertrauensbeziehung. Andernfalls suche im Team nach einer anderen Vertrauensperson.
- Biete regelmäßige Gespräche an und sichere Verbindlichkeit zu.
„Ich helfe dir!“
- Bewahre einen geschützten Rahmen fürs Gespräch und höre aufmerksam zu.
- Teile der *betroffenen* Person mit, wenn du dir Unterstützung holst
"Ich spreche mit wem, der*die sich gut auskennt. Ist es ok, wenn wir uns dann wieder treffen und ich dir davon erzähle?"
- Mache nur Versprechungen, die du sicher einhalten können.
- Nimm die Bedürfnisse der *betroffenen* Person ernst.

Achte auf dich!

- Achte auf deine eigene psychische Gesundheit und nimm professionelle Entlastungsangebote in Anspruch. Ein Austausch mit einer Beratungsstelle kann beispielsweise dabei helfen, deine eigenen Gefühle besser zu bewältigen.

6.2 Umgang mit tatverdächtigen Mitarbeiter*innen / Hauptamtlichen

Gibt es einen Tatverdacht gegenüber Hauptamtlichen, wird dies zum Schutz aller Beteiligten diskret behandelt. Als vorläufige Schutzmaßnahme können Handlungsoptionen überlegt werden, wie die tatverdächtige Person vorübergehend freizustellen. Je nach Schwere der mutmaßlichen Tat wird dies von Vorstand und Kernteam bestimmt oder mit der *betroffenen* Person abgesprochen. Der Person, gegen

die ein Verdacht besteht, ist der Hinweis zu geben, dass sie einen Anwalt hinzuziehen kann. Sie darf Stellung zum Verdacht nehmen. Oberste Priorität hat der Schutz der jungen Menschen - der Teilnehmenden, Freiwilligen, Praktikant*innen und Ehrenamtlichen. Weitere Schutzmaßnahmen werden mit der *betroffenen* Person abgesprochen.

6.3 Umgang mit tatverdächtigen jungen Menschen – Teilnehmenden/Ehrenamtlichen/Freiwilligen

Bei einem Tatverdacht gegenüber jungen Menschen - Teilnehmenden, Ehrenamtlichen oder Freiwilligen wird zunächst mit der *betroffenen* Person besprochen, was sie benötigt, um sich sicher zu fühlen. Anschließend wird ein Gespräch mit der tatverdächtigen Person gesucht. Zuvor wird mit der *betroffenen* Person abgesprochen, was erzählt werden darf und soll und was nicht. Ein Gespräch soll mit mindestens zwei Personen von JANUN e. V. stattfinden.

Ablauf eines Erstgesprächs mit einer Tatverdächtigen Person

1. Ablauf (er)klären:
 - Wer moderiert?
 - Wer protokolliert?
 - Vertrauens- und Transparenzregeln werden vorgestellt
 - Ablauf und Ziel des Gesprächs werden transparent gemacht
 - Es dürfen Fragen gestellt werdenKlarstellung, dass die Person wertgeschätzt aber das Verhalten missbilligt wird
2. Klarstellung, dass die Initiative von JANUN e. V. ausgeht, außer es ist von der betroffenen Person anders gewünscht
3. Einladung zu einem Statement
4. Bericht des Falls aus der Perspektive der betroffenen Person
5. Erklärung von Konsequenzen, die das Sicherheitsgefühl der betroffenen Person wieder herstellen sowie die Sicherheit anderer Personen sicherstellen sollen
6. Verständnisabfrage
7. Vereinbarungen für die Zukunft

Mögliche Konsequenzen für eine Tatverdächtigen Person

- Unterlassen der angeklagten Handlungen
- Entschuldigung gegenüber der betroffenen Person
- Teilnahme an passenden Workshops oder Beratungsangeboten
- (temporärer) Ausschluss von Angeboten

Mögliche Vereinbarungen für die Zukunft

- Einchecken seitens JANUN e. V., ob und wie die Konsequenzen erfolgt sind
- Erneutes Treffen, um Aktuelles zu besprechen und mögliche weitere Maßnahmen auszuhandeln
- Erneutes Treffen, um auszuhandeln ob eine Wiederkehr zu den Angeboten von JANUN e. V. möglich ist

6.4 Umgang mit ungeklärten Fällen


Der Schutz junger Menschen - Teilnehmender, Praktikant*innen, Freiwilliger und Ehrenamtlicher - steht für JANUN e. V. an erster Stelle. Auf rechtlicher Ebene ist aufgrund der Beweislastregeln im Strafverfahren in schweren Fällen eine Verdachtskündigung oder ein Aufhebungsvertrag der tatverdächtigen Person die einzige Möglichkeit. Alternativ zur Kündigung können, in weniger schweren Fällen, andere Schutzmaßnahmen zu mehr Sicherheit für die betroffene Person führen. Eine Möglichkeit ist beispielsweise eine engmaschige Personalführung. Diese Maßnahmen werden mit der betroffenen Person besprochen.

6.5 Kontakte und Anlaufstellen

JANUN e. V. arbeitet mit der Fachberatungsstelle Violetta e. V. zusammen. Die folgende Liste soll Angehörigen von JANUN e. V. sowie anderen Leser*innen als Unterstützung dienen, für den Fall, dass sie eine Anlaufstelle suchen, beispielsweise, um sich außerhalb der JANUN-Strukturen vertrauensvoll an eine Ansprechperson oder eine Beratungsstelle zu wenden.


6.5.1 Allgemeine Anlaufstellen zu sexualisierter Gewalt


Kinder- und Jugendsorgentelefon (Nummer gegen Kummer e. V.)

 Kostenlose und anonyme Beratung für Kinder, Jugendliche, Eltern und andere Bezugspersonen.

 www.nummergegenkummer.de

Elterntelefon:

 0800 1110550


 montags, mittwochs und freitags: 9 Uhr - 17 Uhr
dienstags und donnerstags von 9 Uhr bis 19 Uhr

Kinder und Jugendtelefon:

 116111

 montags bis samstags von 14 bis 20 Uhr


Hilfeportal sexueller Missbrauch des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs


 Angebot der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs. Es unterstützt Menschen, die in ihrer Kindheit oder Jugend sexuelle Gewalt erfahren haben, sowie Angehörige, Fachkräfte und alle, die Fragen zum Thema haben oder sich Sorgen um ein Kind machen.

Das Hilfetelefon berät anonym, kostenfrei und mehrsprachig.


Über eine deutschlandweite Datenbank können Beratungsstellen, Krisendienste, Psychotherapeut*innen oder Anwält*innen gefunden werden.

 www.hilfe-portal-missbrauch.de

 0800 2255530

 montags, mittwochs und freitags: 9 Uhr - 14 Uhr
dienstags und donnerstags: 15 Uhr bis 20 Uhr

Wildwasser

 Wildwasser wendet sich an Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die von sexuellem Missbrauch betroffen sind. Ebenso können sich Freunde und Angehörige von Betroffenen, Fachpersonal und ehrenamtlich Tätige Rat und Hilfe holen.

Es gibt in vielen Orten professionelle Fachberatungsstellen mit dem Schwerpunkt sexualisierte Gewalt, die sich Wildwasser nennen. Dort berät psychologisches und pädagogisches Fachpersonal die von sexualisierter Gewalt Betroffenen. Weitere Aufgaben sind Öffentlichkeitsarbeit und Informationsmaterialbereitstellung, Prävention, Fortbildungen und Supervision.


 www.wildwasser.de

Kinderschutz Niedersachsen

 Fachinformationen in mehreren Sprachen, Adressdatenbanken und Beratungsangebote zum Thema Kinderschutz in Niedersachsen.


 www.kinderschutz-niedersachsen.de/rat-und-hilfe/

pro familia

 Beratung, Information, sozialpädagogische Unterstützung und Beteiligung am Fachdiskurs. Im Zentrum stehen dabei eigenverantwortliche Familienplanung und selbstbestimmte Sexualität.


 www.profamilia.de/beratung/unsere-beratungsstellen/

Dunkelziffer e. V.

 Hilfe für Kindern und Jugendlichen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben, und ihren Vertrauenspersonen: Beratung, Krisenintervention, Supervision, telefonischer Beratung und Kontakt zu Anwalt*innen für Betroffene.


 www.dunkelziffer.de/hilfsangebot/

 040 42 10 700 10

 10 Uhr – 13 Uhr (außer mittwochs)

dienstags und mittwochs von 14 Uhr – 16 Uhr


Zartbitter e. V.

 Die Kölner Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt bietet Beratung für betroffene Mädchen* und Jungen* sowie deren Vertrauenspersonen an. Darüber hinaus werden Eltern und Fachkräfte geschult. Zartbitter ist deutschlandweit für seine Informations- und Fortbildungsangebote für Eltern und Fachkräfte bekannt. Pionierarbeit leistet Zartbitter bei den Themen sexuelle Übergriffe unter Kindern, sexueller Missbrauch in Institutionen, in den neuen Medien, im Rahmen von Pornoproduktionen, im Sport sowie Frauen als Täterinnen. Die Stelle ist auch für Präventionskonzepte und -materialien bedeutsam.


 www.zartbitter.de

 info@zartbitter.de


Hilfetelefon Gewalt an Männern

 Beratungsangebot für Männer, die von Gewalt betroffen sind. Es gibt sowohl telefonische als auch Online-Beratung. Auch Angehörige oder Fachpersonal kann sich beraten lassen.

 www.maennerhilfetelefon.de

 0800 1239900

Stiftung Opferhilfe Niedersachsen

 Qualifizierte Sozialarbeiter*innen sowie zertifizierte psychosoziale Prozessbegleiter*innen unterstützen Opfer von Straftaten. Sie informieren unter anderem über Rechte und den Ablauf eines Strafverfahrens und vermitteln psychotherapeutische Maßnahmen oder finanzielle Unterstützung. Die Beratung ist freiwillig, vertraulich, kostenlos und auch ohne Strafanzeige möglich. Es gibt Beratungsstellen in Aurich, Braunschweig, Bückeburg, Göttingen, Hannover, Hildesheim, Lüneburg, Oldenburg, Osnabrück, Stade und Verden.

 www.opferhilfe.niedersachsen.de


6.5.2 Anlaufstellen in Göttingen

Das Zentrum für Kinderrechte und Kinderschutz in Göttingen


 Unterstützung in verschiedenen Bereichen:

- Beratung bei Missachtung von Kinder- und Jugendrechten. Die Beratung ist vertraulich und kostenlos.
- Prävention: Schutz vor Gewalt durch Informationen und Unterstützung.
- Koordination: In Göttingen und dem Landkreis Hilfestellung bei der Suche nach den richtigen Hilfsangeboten.
- Fortbildung: Fachkräfte können an Fortbildungen teilnehmen.

 www.kuk-goettingen.de

 0551 79777390


 hallo@kuk-goettingen.de

 Nikolaistraße 28a, 37073 Göttingen


Opferhilfebüro Göttingen

 Zweigstelle der Opferhilfe Niedersachsen, s.o.

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


 0551403 -1152, 0551403-1450 , 0551403-1106

 poststelloettingen@opferhilfe.niedersachsen.de

 Maschmühlenweg 11, 37073 Göttingen

6.5.3 Anlaufstellen in Hannover

veleo – Beratungsstelle der Region Hannover bei sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen

 Kostenfreie und vertrauliche Beratung für betroffene Kinder, Jugendliche und ihre Angehörigen, Unterstützung für pädagogische Fachkräfte, Entwicklung von Schutzkonzepten und Maßnahmen, Psychosoziale Prozessbegleitung vor, während und nach Strafverfahren, Telefonberatung und Krisenintervention, Fachveranstaltungen und Vernetzung regionaler Angebote, Kooperation mit anderen Beratungsstellen

☎ 0511 61622160
✉ veleo@region-hannover.de
📍 Peiner Str. 8, 30519 Hannover

Violetta e.V. - Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen

ℹ Unterstützung für junge Menschen, v.a. Mädchen* und junge Frauen* zwischen 3 und 26 Jahren, die sexualisierte Gewalt erlebt haben davon bedroht sind. Informationen, Beratung, Materialien für Betroffene und Fachkräfte sowie Präventionsprojekte und Fortbildungen.

🌐 <https://www.violetta-hannover.de>

☎ 0511 85 55 54

✉ info@violetta-hannover.de

Opferhilfebüro Hannover

ℹ Zweigstelle der Opferhilfe Niedersachsen, s.o.

🌐 www.opferhilfe.niedersachsen.de/nano.cms/opferhilfebueros/details/hannover

☎ 0511347 - 1012, 0511347 - 1010, 0511 347 - 1011, 0511347 - 1013

✉ poststellehannover@opferhilfe.niedersachsen.de

📍 Weinstr. 20, 30171 Hannover

6.5.4 Anlaufstellen in Lüneburg

Opferhilfebüro Lüneburg

ℹ Zweigstelle der Opferhilfe Niedersachsen, s.o.

🌐 www.opferhilfe.niedersachsen.de/nano.cms/opferhilfebueros/details/lueneburg

☎ 04131 7271910,

✉ poststellelueneburg@opferhilfe.niedersachsen.de

📍 Bei der St. Lambertikirche 8, 21335 Lüneburg

6.5.5 Anlaufstellen in Oldenburg

Kinderschutz-Zentrum Oldenburg

ℹ persönliche, telefonische, online und video-gestützte Beratung bei Unterstützungsbedarf und Sorgen um ein Kind.

🌐 www.kinderschutz-ol.de

☎ 0441 2489800



montags - freitags 9 Uhr bis 12 Uhr. Sonst Anrufbeantworter

✉ info@kinderschutz-ol.de

📍 Friederikenstr. 3, 26135 Oldenburg



dienstags 16 Uhr - 18 Uhr offene Beratung ohne Voranmeldung

Opferhilfebüro Oldenburg

ℹ Zweigstelle der Opferhilfe Niedersachsen, s.o.


🌐 www.opferhilfe.niedersachsen.de/nano.cms/opferhilfebueros/details/oldenburg

☎ 044969712-13, 0441969712-14, 0441969712-11, 0441 969712-12


 poststelleoldenburg@opferhilfe.niedersachsen.de

 Cloppenburg Straße 323 26133 Oldenburg

Wildwasser - Fachberatung gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen:


 Beratung für betroffene Mädchen, Frauen, trans, inter und nicht-binäre Personen sowie deren private und soziale Bezugspersonen (hier auch Männer) aus der Stadt Oldenburg und aus den Landkreisen Oldenburg und Ammerland.


 www.wildwasser-oldenburg.de


 0441 16656

 montags 9 Uhr – 11 Uhr, mittwochs 14 Uhr – 16 Uhr, donnerstags 14 Uhr – 16 Uhr

Psychologische Beratungsstelle

 Beratung auf englisch, spanisch oder deutsch, auch für Angehörige sozialer und pädagogischer Berufe

 0441 2353500

 Donnerschweer Str. 43, Oldenburg

7. Beschwerdemanagement

Bei JANUN e. V. sind wir ansprechbar für Beschwerden und wünschen uns Feedback und Verbesserungsvorschläge. Es ist uns wichtig, dass alle Menschen in unserem Netzwerk wissen, wo sie ihre Anliegen platzieren können, und dass sie mit ihrer Stimme ernst genommen werden. Wir bieten eine vertrauliche Anlaufstelle.

Über das Beschwerdeverfahren können Verstöße gegen die Selbstverpflichtungserklärung durch Ehren- oder Hauptamtliche sowie Verstöße gegen gemeinsam vereinbarte Verhaltensregeln durch Teilnehmende, Ehren- oder Hauptamtliche thematisiert werden. Keine Beschwerde ist „zu klein“, und Beschwerden sind auch anonym möglich. Bei Bedarf ziehen wir professionelle Beratung hinzu. Wir arbeiten mit der Fachberatungsstelle Violetta e. V. zusammen.

Feedback, Kritik und Beschwerden zu hören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen, Wertschätzung und Achtsamkeit. Grenzüberschreitungen führen oft zu einem Störgefühl, Unwohlsein oder Irritation. Dem wollen wir entgegenwirken. Mit jedem Feedback, jeder Kritik und jeder Beschwerde gibt es zudem Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern. Darum gehören Feedback, Kritik und die Möglichkeit zur Beschwerde selbstverständlich zu unserer Arbeit und werden im Rahmen unserer Angebote explizit gefördert und eingeübt.

Die Meldestelle bearbeitet in erster Linie Fälle für

- die Landesjugendbüros
- landesweite Projekte
- Koordinationsrat und Delegiertenversammlung
- den Vorstand von JANUN e. V.
- die landesweiten Arbeitskreise (AKs)
- weitere Veranstaltungen, die vom Landesverband JANUN e. V. durchgeführt werden
- Teamer*innen der Seminare, die über JANUN e. V. gefördert werden

Darüber hinaus ist die Meldestelle von JANUN e. V. für alle Haupt- & Ehrenamtlichen von JANUN e. V. offen, unabhängig davon, welcher Mitglieds- und Projekt sie angehören.

Manche JANUN-Gruppen haben eine eigene Beschwerdestruktur. Trotzdem kann unsere Struktur genutzt werden.

Die Beschwerdestruktur und die Ansprechpersonen im Beschwerdeteam sind hier zu finden: www.janun.de/beschwerde

8. Nachhaltige Aufarbeitung von Fällen

Die Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt oder anderer schwerwiegender Grenzverletzungen ist ein zentraler Bestandteil unseres Schutzkonzepts. Zu diesem Zweck werden geeignete Maßnahmen ergriffen, die unten beschrieben werden.

Externe Fachberatung: Sobald ein Fall sexualisierter Gewalt oder anderer schwerwiegender Grenzverletzungen bekannt wird, ziehen wir externe Fachberatungsstellen hinzu. Die Scham, die im Kontext sexualisierter Gewalt oft auf Seiten der Institution entsteht, darf nicht dazu führen, dass externe Unterstützung umgangen wird. Eine unabhängige fachliche Begleitung hilft, das Verfahren transparent, sensibel und professionell zu gestalten.

Fallanalyse und Differenzierung: Gemeinsam mit der Fachberatung wird der Fall analysiert. Dabei unterscheiden wir zwischen verschiedenen Formen von Grenzverletzungen – z. B. unangemessene Sprache, strafrechtlich relevante Taten oder anderes übergriffiges Verhalten. Strafrechtlich relevante Fälle erfordern andere Formen der Aufarbeitung als institutionelle Konflikte oder Verstöße gegen gemeinsame Vereinbarungen, in denen keine Straftat stattgefunden hat.

Kontakt mit betroffenen Personen: Umgang mit betroffenen Personen hat Grenzverletzung höchste Priorität. Gespräche finden nicht in privaten Räumen statt, auf Körperkontakt wird verzichtet. Unterstützungsangebote erfolgen ohne Erwartungen – eine Versöhnung darf weder eingefordert noch als Ziel der Aufarbeitung dargestellt werden. Die Verantwortung für den Prozess liegt bei der Institution und wird als solche benannt und behandelt. Wir glauben den betroffenen Personen, bieten Beistand und stehen solidarisch an ihrer Seite. Anerkennung des Leids kann auch symbolisch geschehen – z. B. durch eine Gedenk- oder Erinnerungsform, die gemeinsam mit der betroffenen Person entwickelt wird.

Öffentliche Kommunikation und Verantwortung: Auf eine öffentliche Entschuldigung wird entweder verzichtet oder sie wird nur dann in Betracht gezogen, wenn sie im Sinne der betroffenen Person ist. In vielen Fällen übt öffentliche Kommunikation ungewollten Druck auf betroffene Personen aus. Deshalb orientieren wir uns an den Bedürfnissen der betroffenen Person sowie an Empfehlungen der Fachberatung.

Reflexion und institutionelles Lernen: Um unser Ziel des Lernens und der kontinuierlichen Weiterentwicklung zu erreichen, reflektieren wir nach Abschluss eines Falls gemeinsam mit der Fachberatung, welche Veränderungen notwendig sind. Dies kann Strukturen, Abläufe, Schutzmaßnahmen oder Teamprozesse betreffen.

9. Literatur

Hartmann, G. (2022, 24. März). Was ist Beteiligung? Was heißt Partizipation?. Partizipation aus einer Hand. <https://partizipation-aus-einer-hand.de/blog/was-ist-beteiligung-was-heisst-partizipation/>

Carolin Oppermann, Veronika Winter, Claudia Harder, Mechthild Wolff, Wolfgang Schröer
(Hrsg.): *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen*
<https://www.klicksafe.de/cybergrooming>

Was sind die Stufen der Partizipation? (o.D.) Was sind die Stufen der Partizipation?
Jugendcheck Kinderrechte.

<https://jugendcheck.kinderrechteschulen-nrw.de/home/partizipation/was-sind-die-stufen-der-partizipation/>