

JUGENDSCHUTZKONZEPT

AMNESTY DEUTSCHLAND

für einen grenzachtenden Umgang und eine Kultur der Achtsamkeit

Verfasser*innen:

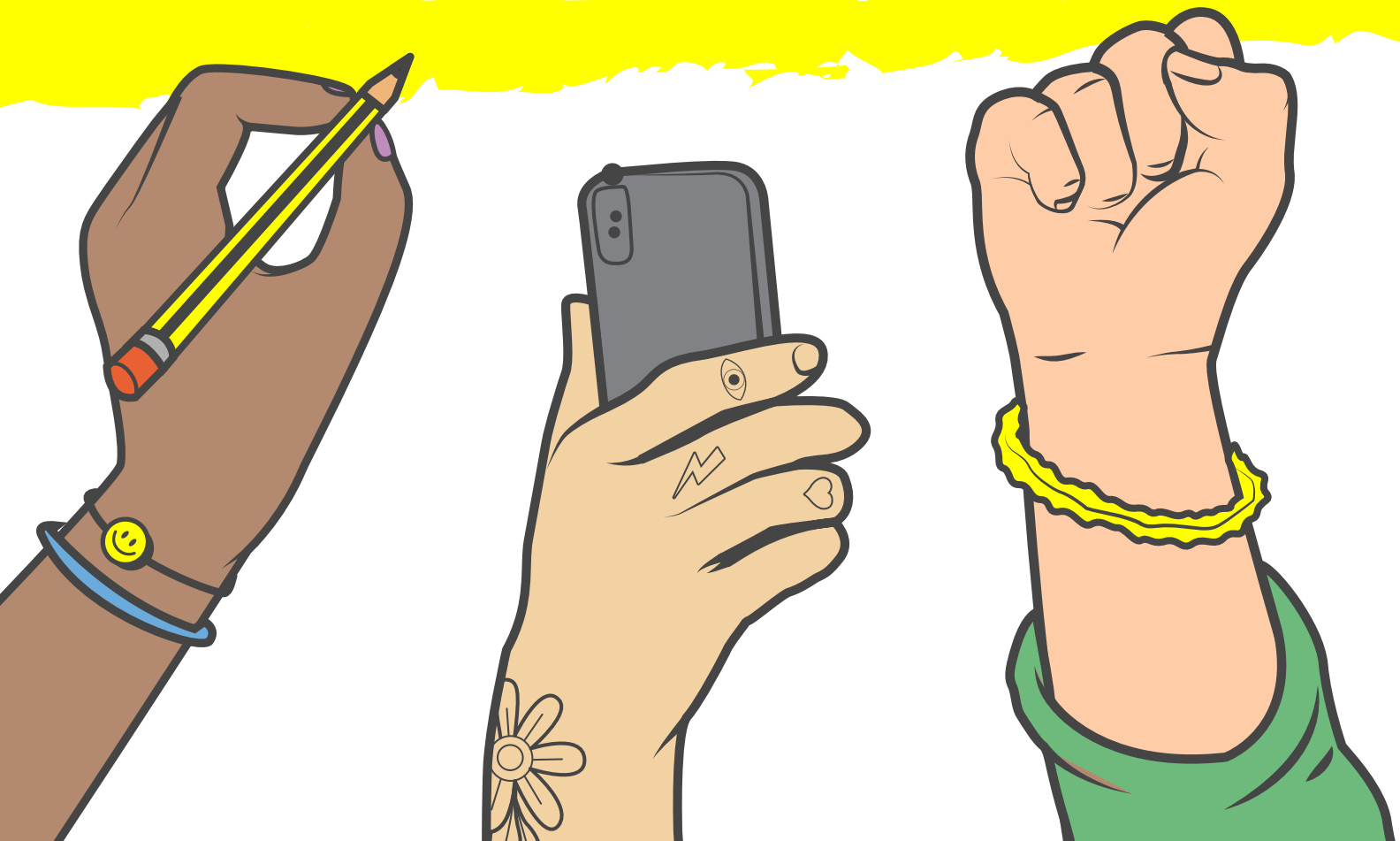
Ronja Brockmeyer (ehemalige Amnesty Jugendvertretung), **Monty Dhanjal** (ehemalige Amnesty Jugendvertretung), **Martin Hagemeyer** (ehemalige Amnesty Jugendvertretung), **Katrin Klingenberg** (Team Activism) und **Adriana Hennawi** (Teamleitung Activism).

mit fachlicher Unterstützung von **Silke Hansen** (kontakt@supervision-hansen.de)

Verantwortung:

Nadja Malak (Geschäftsleitung Movement Building) und **Adriana Hennawi** (Teamleitung Activism) im Auftrag von Amnesty International Deutschland e.V. und dem Vorstand der deutschen Amnesty Sektion.

Rückfragen und Anregungen gern an jugendschutz@amnesty.de





Du brauchst schnell Hilfe, weil etwas passiert ist? Schau im Konzept nach dem Symbol – dort findest du die relevanten Infos.

QUICK TIPS!

KONTAKT 1. Ansprechpersonen



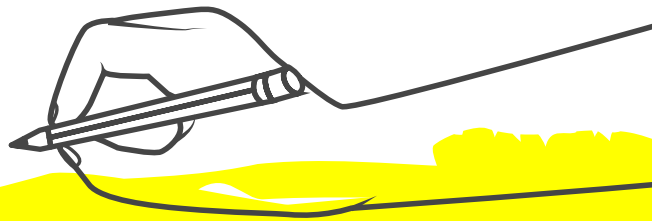
Wenn du Unterstützung bei einer jugendgefährdenden Situation brauchst oder sonst Unterstützung, wende dich an eine der 1. Ansprechpersonen – egal ob du selbst betroffen bist, etwas beobachtet hast, eine Vermutung hast oder zur Vertrauensperson gemacht wurdest.



Die 1. Ansprechpersonen sind auch per Mail erreichbar: jugendschutz@amnesty.de (Die Einsicht in das Postfach ist vertraulich; nur die 1. Ansprechpersonen plus die Teamleitung Activism haben Zugriff auf das Postfach.) Kontakte werden auf amnesty.de und <https://intranet.amnesty.de/> zur Verfügung gestellt.



INHALTSVERZEICHNIS



QUICK TIPS!



QUICK TIPS!

QUICK TIPS!

QUICK TIPS!



.....	3
.....	4
.....	5
.....	5
.....	5
.....	5
.....	5
.....	7
.....	8
.....	9
.....	11
.....	11
.....	13
.....	14
.....	14
.....	15
.....	16
.....	16
.....	18
.....	18
.....	19
.....	19
.....	20
.....	24
.....	24
.....	25
.....	25
.....	26
.....	26
.....	27
.....	27

VORWORT

Im Auftrag der Jahresversammlung 2022 (Beschluss zur Jugendstrategie S 05/4) und der Jahresversammlung 2023 (Beschluss zum Verhaltenskodex 2023 - S 1) wurde dieses Jugendschutzkonzept als wichtiger Teil unserer Jugendstrategie entwickelt.

Mit dem Jugendschutzkonzept wollen wir bei Amnesty Deutschland Räume schaffen und verstärken, in denen sich Jugendliche und junge Erwachsene (im weiteren junge Menschen genannt) mit ihrem Engagement bei uns wohl fühlen. Dafür wollen wir alle nötigen Strukturen verstärken und erweitern, die jungen Menschen ein sicheres Engagement und Partizipation in der Organisation ermöglichen. Um nicht nur unserer gesetzlichen Grundverantwortung nachzukommen, sondern auch unsere junge Bewegung zu stärken, haben wir uns entschieden als Leitplanke für das Konzept eine Kultur der Achtsamkeit und eines grenzwahrenden Umgangs zu setzen sowie neben der Sensibilisierung zu (sexualisierter) Gewalt ebenso eine Sensibilisierung für Diskriminierung anzustreben.

Wir haben uns dazu entschieden die Zielgruppe für dieses Jugendschutzkonzept auf junge Menschen bis einschließlich 27 Jahre zu erweitern, weil wir auch über das 18. Lebensjahr hinaus eine qualitätvolle Arbeit mit jungen Menschen leisten wollen. Denn nur durch das Engagement junger Menschen kann die Zukunft des Vereins gesichert werden.

Unsere junge Bewegung soll alle Möglichkeiten der Teilhabe haben. Diese Teilhabe soll wertgeschätzt stattfinden. Dazu ist es wichtig, die Relevanz von jungen Menschen im Verein anzuerkennen. Alle Vereinsräume sind immer auch Räume für junge Menschen. Dazu soll die Stärkung der jungen Mitgliedschaft in Form von Schulungen und Handreichungen weiter vorangetrieben werden. Jungen Menschen sollen ihre Möglichkeiten bei Amnesty zielgruppengerecht nähergebracht werden und sie sollen zur Mitgestaltung eingeladen werden. Funktionsträger*innen sollen dabei unterstützt werden, die junge Bewegung partizipativ einzubinden.

Das Jugendschutzkonzept hat aber auch positive Wirkungen für Menschen ab 28 Jahren, da die Maßnahmen und die angestrebte Kultur der Achtsamkeit sich positiv auf die Beteiligung aller Menschen bei Amnesty auswirken.

Wir haben uns als Menschenrechtsorganisation bewusst dazu entschieden bei diesem Schutzkonzept neben dem Fokus auf (sexualisierte) Gewalt auch einen Fokus auf Diskriminierungen unterschiedlicher Art zu legen. Junge Menschen sind eine besonders vulnerable Gruppe, können unter unterschiedlichsten Formen von Diskriminierung leiden und können dabei einen Einschnitt in ihre Persönlichkeitsrechte erleben. Diskriminierungen und (sexualisierte) Gewalt sind Teil der Gesellschaft und treten daher auch bei Amnesty auf. Wir sehen, dass auch in der Amnesty-Jugend persönliche Grenzen verletzt wurden oder werden. Wir unterscheiden, dass dies aus Versehen oder bewusst geschehen kann sowie durch Personen oder Strukturen. Dem wollen wir mit diesem Konzept begegnen. Es geht nicht darum, Menschen unter Generalverdacht zu stellen. Doch wir sind in der Pflicht, uns gegen jede Form von Grenzverletzung, Übergriffen, Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt besonders an jungen Menschen, aber auch an allen Schutzbefohlenen und Mitarbeiter*innen zu wenden.

Dieses Schutzkonzept soll zur Prävention und Intervention dienen, wobei die Prävention das Herzstück des Jugendschutzkonzeptes ist. Durch Maßnahmen, wie Risikoanalysen, die Etablierung von Leitlinien in der Zusammenarbeit mit jungen Menschen, Schulungen und die Einführung von Selbstverpflichtungserklärungen und Führungszeugnissen soll präventive Arbeit zur Teilhabe und Sicherheit der jungen Menschen geleistet werden. Die genannten Maßnahmen werden im Konzept näher beschrieben. Es geht um eine ehrliche und dauerhafte Auseinandersetzung mit Risikofaktoren bei Amnesty Deutschland, um daraus ein passgenaues und gelebtes, wirkungsvolles und fachlich hochwertiges Schutzkonzept verbindlich festzuschreiben, welches sich stetig weiterentwickelt. Dazu sollen die ausgearbeiteten Maßnahmen, bereitgestellten Handreichungen und vorgeschlagenen Vereinbarungen dieses Schutzkonzeptes Verantwortliche dabei unterstützen, Jugendschutz in allen Strukturen zu etablieren und anzuwenden.

Durch die präventive Arbeit möchten wir unsere Mitglieder und Mitarbeiter*innen für die Zusammenarbeit mit jungen Menschen und Grenzverletzungen sensibilisieren und mit diesem Konzept die notwendigen Werkzeuge an die Hand geben. Grundlegend soll sein, miteinander für eine Vereinskultur der Achtsamkeit, des Hinhörens und des Wertschätzens einzustehen. Gemeinsam wollen wir durch das Jugendschutzkonzept im Verein einen Grundstein für diesen grenzachtenden Umgang legen.

Trotz präventiver Schutzmaßnahmen können Fälle von Grenzverletzungen im Verein nicht ausgeschlossen werden. Dafür haben wir einen Interventionsplan ausgearbeitet und 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen etabliert (per E-Mail zu erreichen unter jugendschutz@amnesty.de). Links werden auf amnesty.de und intranet.amnesty.de veröffentlicht.

Wir haben diese 1. Ausgabe des Jugendschutzkonzeptes im Team aus haupt- und ehrenamtlichen Akteur*innen erarbeitet (siehe Verfasser*innen), haben uns Zeit genommen und uns zu den wichtigen Themen gemeinsam fortgebildet. Wir haben gezielt und achtsam Partizipation von Mitgliedern und Mitarbeiter*innen bei der ersten Risikoanalyse ermöglicht.

Die fortlaufende Weiterentwicklung und Anpassung dieses Schutzkonzeptes sehen wir als festen Bestandteil unserer Verantwortung. Wir danken allen Beteiligten in der Entwicklung dieses umfassenden Konzepts und denen, die sich in der Umsetzung einbringen werden für ihren wertvollen Einsatz dafür, unseren Verein jugendfreundlich und zukunftsgewandt zu gestalten.



Jutta Schnabel, Vorstandsmitglied für ehrenamtliches Engagement



Nadja Malak, Geschäftsleitung Movement Building

1. GESETZLICHE GRUNDLAGE UND GELTUNGSBEREICH

1.1 GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Unser Jugendschutzkonzept basiert auf den internationalen rechtlichen Grundlagen der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (das "Übereinkommen über die Rechte des Kindes" wurde am 20. November 1989 von der Vollversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet) sowie der in Deutschland im Grundgesetz verankerten rechtlichen Grundlagen im Grundrecht auf Entfaltung der Persönlichkeit (Art.2 Abs.1) sowie dem Schutz der Menschenwürde (Art.1 Abs.1) und natürlich dem Auftrag der öffentlichen Fürsorge (Art. 74 Abs.1 Nr. 7).



Weiterführend im deutschen Kinder- und Jugendschutz (verankert in der Kinder- und Jugendhilfe – SGB VIII und Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) sowie dem Jugendschutzgesetz/JuSchG. Des Weiteren im BGB (hier § 1631 Übertragung der Aufsichtspflicht), der EU-Datenschutzverordnung und dem Recht am eigenen Bild gemäß §§ 22 ff. KUG.

1.2 GELTUNGSBEREICH

Dieses Jugendschutzkonzept gilt für Amnesty International Deutschland e.V. Es gilt somit für alle Mitglieder und Mitarbeiter*innen der deutschen Sektion. Die Geltung des Jugendschutzkonzept ist umfassend auszulegen und somit bei physischen Treffen, allen Aktionen und Veranstaltungen sowie auch im digitalen Bereich anzuwenden. Bestimmte Grundsätze des Schutzkonzeptes können entsprechend auch für Dritte Anwendung finden.



2. PRÄVENTIVE MAßNAHMEN

2.1 PARTIZIPATION DER AMNESTY-JUGEND

Nur gemeinsam mit jungen Menschen können wir herausfinden, welche präventiven Schutzbedarfe es benötigt. Mit dem Jugendschutzkonzept wollen wir uns daher nicht nur für den Schutz junger Menschen, sondern auch für die Stärkung ihrer Partizipation einsetzen. Jugendschutz und Partizipation sind miteinander verschränkt und tragen zum präventiven Schutz maßgeblich bei. Die Mitbestimmung in Gremien sichert zum Beispiel aber auch die Verankerung und Weiterentwicklung des Jugendschutzes oder die Weiterentwicklung von inklusiven Formaten für junge Menschen.



Dieses Jugendschutzkonzept fordert die aktive und bedeutungsvolle Teilhabe der Amnesty-Jugend an Amnesty International Deutschland. Junge Menschen sollen sich bestmöglich entfalten können. Amnesty muss regelmäßig reflektieren, wie viele und welche Partizipationsmöglichkeiten es im Verein gibt, wo diese institutionalisiert sind und wie diese verbessert werden können. Partizipation muss stets barrierearm ausgestaltet werden. Die auf der Jahresversammlung 2022 beschlossene Jugendstrategie (Beschluss S 05) muss konsequent umgesetzt werden, um die Jugend angemessen zu fördern und zu befähigen. Auch die Möglichkeiten der Teilhabe in der Amnesty-Jugend selbst werden stetig evaluiert und ausgebaut. Für alle Vereinstreffen findet eine Potenzial- und Risikoanalyse hinsichtlich ihrer Beiträge zur Prävention von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt und zum Schutz von jungen Menschen sowie zu Maß und Möglichkeiten der Partizipation und Einbindung junger Menschen statt.

Gleichzeitig schätzt das Jugendschutzkonzept sämtliche Aktionsformate der Amnesty-Jugend, wie das Sommercamp, das Jugendtreffen (Jugend@Amnesty) oder die Jugendaktionswoche, als auch die Treffen und Aktionen von Amnesty International Deutschland, wie die Jahresversammlung, die Mitgliederkonferenzen, Kogruppentreffen, die Regionalkonferenzen oder die kontinuierliche Zusammenarbeit mit dem Vorstand, wert.

Um die Partizipation von jungen Mitgliedern und inklusive Räume zu fördern, sollen junge Mitglieder in die Organisation von Veranstaltungen, Gruppen und Aktionen einbezogen werden. Denn junge Mitglieder sind als Expert*innen ihrer eigenen Lebenswelt zu sehen: Ihre Meinungen und Erfahrungen sollten in den unterschiedlichsten Bereichen gehört und einbezogen werden. Partizipation bedeutet das Mitmachen, Mitbestimmen und Mitgestalten aller im Verein. Junge Menschen sollten daher an Entscheidungen und Ausgestaltung von Partizipation beteiligt werden. Gerade bei Entscheidungen, deren Auswirkungen junge Menschen betreffen, müssen sie einbezogen werden. Dieses Recht gilt für junge Menschen jeden Alters.

Wie die Beteiligung von jungen Menschen gut gelingt und inklusive Räume für junge Menschen geschaffen werden können, haben wir gemeinsam mit jungen Mitgliedern in dem Guide „Schaffung inklusive Räume für junge Menschen“ (siehe Anhang), festgehalten. Das Einholen von Feedback von jungen Menschen, was die Engagementmöglichkeiten und Amnesty-Großveranstaltungen betrifft, ist essentiell, um die Beteiligung junger Menschen stetig zu verbessern. Nach jeder Veranstaltung sollte die Möglichkeit bestehen, Feedback und Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Um die Position junger Menschen im Verein zu stärken, wurden im Schulungskonzept Schulungsinhalte gesetzt,

- die Mitglieder und Mitarbeiter*innen für die Stärkung der Teilhabe und der wertschätzenden Zusammenarbeit mit jungen Menschen schulen.
- mittels derer Beteiligungsprozesse gemeinsam überprüft werden sollen.
- die junge Menschen selbst befähigen ihre Rechte wahrzunehmen.
- die junge Menschen stärken.



Volljährige junge Mitglieder können bereits Teil eines jeden **Gremiums** bei Amnesty werden und jedes Amt im Verein übernehmen. U18-Mitglieder können mit Ausnahme der Kassenwart*innenfunktion und geschäftsführenden Vorstandsfunktion ebenfalls alle Funktionen und Gremien im Verein bekleiden. Zu nennen ist hier explizit die institutionalisierte Mitbestimmung der Jugend durch die **Jugendvertretung**. Junge Mitglieder sollten immer wieder bestärkt werden, diese Gelegenheiten wahrzunehmen und gegebenenfalls sollten sie diesbezüglich beraten werden. Im Intranet sind viele Beteiligungsmöglichkeiten bei Amnesty beschrieben: **Amnesty-Jugend**.

Bei Veranstaltungen, Aktionen, Strategien, Kommunikation, Medien und Kampagnen sollten junge Mitglieder auf allen Stufen der Planung und Umsetzung einbezogen und repräsentiert werden.

Junge Mitglieder sollten immer wieder bestärkt und in die Lage versetzt werden, sich an Entscheidungen und Diskussionen im Verein zu beteiligen. Dazu zählt vor allem auch die Teilnahme an Regionalkonferenzen, Mitgliederkonferenzen, Kogruppentreffen und Jahresversammlungen. Feedback von jungen Menschen sollte ernst genommen und wertschätzend angenommen werden.

2.2 RISIKOANALYSE: REFLEXION UNSERER (PÄDAGOGISCHEN) PRAXIS IN HINBLICK AUF DEN SCHUTZ JUNGER MENSCHEN

Der erste Schritt zu einem Schutzkonzept besteht in der Analyse der jeweiligen Gegebenheiten in einer Organisation und der damit verbundenen Potenzial- und Risikofaktoren. Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich präventiv über bestehende Schutzfaktoren, die das Risiko von Grenzverletzungen und Gewalt minimieren, aber auch Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der Organisation bewusst zu werden. Sie beantwortet die Fragen, welche Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit oder in den Organisationsstrukturen die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder begünstigen.

Ziel dieser Analyse ist eine Verständigung zu jugendgefährdenden Situationen und dem Umgang mit diesen.

Diesem Jugendschutzkonzept liegt eine ausführliche Potenzial- und Risikoanalyse zugrunde. Wir haben uns mit Täter*innen-Strategien beschäftigt und anschließend die Praxis gemeinsam mit weiteren Mitgliedern und Mitarbeiter*innen bezüglich folgender Themenbereiche reflektiert (siehe Anlage Arbeitshilfen Potenzial- und Risikoanalyse):



Zielgruppen



Entscheidungsstrukturen



Potenziale



Aktivitäten



Machtstrukturen



Veranstaltungen



Gelegenheiten



Vergangene Vorfälle



Räumliche Situation



Sonstige jugendgefährdende Situationen

Die Risikoanalyse wurde bisher exemplarisch für den Verein und das Sommercamp/Jugend@ durchgeführt. Aus ihr wurden entsprechend Maßnahmen abgeleitet, die in diesem Konzept vor allem in den Leitlinien für die Arbeit mit jungen Menschen zu finden sind.

Alle Gruppen und Bezirke sind aufgefordert, bis Ende 2025 eigene Potenzial- und Risikoanalysen unter Anwendung der aktuellen Arbeitshilfe zu erstellen und immer dann zu ergänzen und Maßnahmen zu formulieren, wenn bisher nicht erfasste Risiken erkannt werden (siehe Leitlinien). Zur Rückmeldung der Risiken und Maßnahmen wird ein Analysetool bereitgestellt. Für die turnusgemäße Überarbeitung des Schutzkonzeptes führen die Gruppen und Bezirke alle 2 Jahre eine Potenzial- und Risikoanalyse durch. Dazu werden sie ein halbes Jahr zuvor vom Vorstand informiert.

Gremien wie der Vorstand, die Jugendvertretung, der Lenkungskreis, etc. sind dazu angehalten, eine Potenzial- und Risikoanalyse zu Beginn ihrer Amtszeit durchzuführen und am Ende

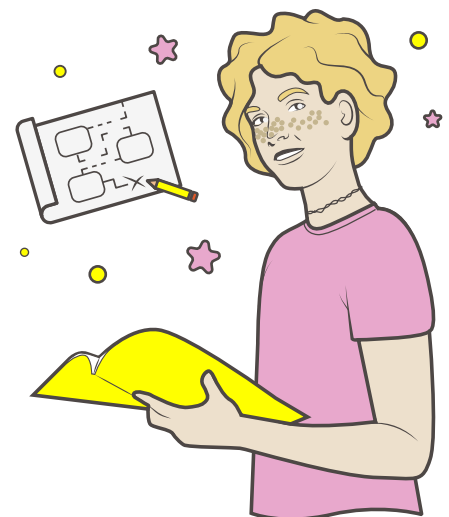
ihrer Amtszeit zu evaluieren, welche getroffenen Maßnahmen wirksam waren, welche nicht und welche Maßnahmen noch gefehlt hätten oder wo Risiken übersehen wurden.

Vor und nach jeder größeren Veranstaltung – Jahresversammlung, Mitgliederkonferenz, Jugend@, Sommercamp, Kogruppentreffen, Regionalkonferenz - führen verantwortliche Person(en) des Jugendschutzes gemeinsam mit den Organisator*innen der Veranstaltung eine Potenzial- und Risikoanalyse (siehe Arbeitshilfe Potential- und Risikoanalyse für Amnesty-Großveranstaltungsplanungen) durch, um die Inklusion und den Schutz junger Menschen auf unseren Veranstaltungen zu verbessern.

Die Ergebnisse der Analysen sollen über ein bereitgestelltes Analysetool dem Jugendschutzteam zurückgespielt werden, um etwaige Risiken und Maßnahmen in der Weiterentwicklung des Jugendschutzkonzeptes zu berücksichtigen. Das Jugendschutzkonzept wird durch die Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse stetig ergänzt und verbessert.

2.3 LEITLINIEN FÜR DIE ARBEIT MIT JUNGEN MENSCHEN BEI AMNESTY

Um ein gemeinsames Verständnis zur Zusammenarbeit mit jungen Menschen zu haben, wurden Leitlinien formuliert. Die Leitlinien helfen Mitgliedern und Mitarbeiter*innen dabei eine qualitativ wertvolle Arbeit mit jungen Menschen und deren Schutz zu gewährleisten. Beispielsweise wird in den Leitlinien geregelt wie mit 1 zu 1 Situationen umzugehen ist, wie Sorgeberechtigte im Vorfeld einer Veranstaltung über die Veranstaltung und die Aufsichtspflicht zu informieren sind oder welche Informationen wir von Sorgeberechtigten über U18-Personen brauchen, wenn diese an Veranstaltungen teilnehmen wollen oder Teil einer Gruppe werden. Basis der Leitlinien sind die aus den Potential- und Risikoanalysen abgeleiteten Maßnahmen und bereits bestehenden pädagogischen Maßnahmen, die für Amnesty-Großveranstaltungen in der Vergangenheit umgesetzt wurden (bspw. Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten bei U18-Personen, Notfallzettel, Buddysystem etc.). Des Weiteren orientieren sich die Leitlinien an den international anerkannten Mindeststandards von Keeping Children Safe (www.keepingchildrensafe.global). In den Leitlinien wurden Regeln für den Umgang und die Arbeit mit jungen Menschen verabredet. Die Leitlinien sollten von allen Funktionsträger*innen und Mitarbeiter*innen gesichtet und darauf geprüft werden, ob sie für ihr Engagement bzw. ihre Arbeit relevante Regelungen enthalten. Die Ergebnisse der zukünftigen Potential- und Risikoanalysen tragen zur Weiterentwicklung der Leitlinien bei. Die Leitlinien finden sich im Anhang.











2.4 „DARAN HALTEN WIR UNS“ – VERHALTENSREGELN ZUM VERHALTENSKODEX

In den im vorherigen Kapitel genannten Leitlinien wird immer wieder auf die Nutzung der Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex hingewiesen. Auf unserer Jahresversammlung 2023 von Amnesty International Deutschland wurde der Verhaltenskodex beschlossen (siehe Anhang Beschluss_S_Code_of Conduct 2023). Er gilt für alle Mitglieder und Mitarbeiter*innen. Verhaltensregeln im Verein zu etablieren, auf die sich alle Mitglieder und Mitarbeiter*innen berufen können, ist ein wichtiger Teil der präventiven Arbeit. Um den Verhaltenskodex eingängiger und gebräuchlicher zu machen, hat das Projektteam Jugendschutz den Verhaltenskodex auf die essenziellen Verhaltensregeln heruntergebrochen und um fehlende Verhaltensregeln, die den Jugendschutz betreffen, ergänzt.



Ziel der Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex ist es, einen grenzwahrenden Umgang innerhalb des Vereins zu gewährleisten und eine Kultur der Achtsamkeit zu leben. Mittels dieser Verhaltensregeln können sich Mitglieder und Mitarbeiter*innen gegenüber Grenzverletzungen, (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung positionieren, senden wir ein klares Zeichen an potentielle Täter*innen und sensibilisieren wir die Mitglieder und Mitarbeiter*innen für das Thema.

An diese 14 Regeln wollen wir uns halten (siehe dazu auch Anlage Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex*):

- 
1. Ich setze mich dafür ein, dass alle Menschen im Verein mitmachen können - egal wie alt oder jung sie sind, welche physische oder neurodiverse Verfasstheit, welchen sozialen und kulturellen Hintergrund, welchen Bildungshintergrund, welche politische Anschauung**, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität sie haben, welche Stellung oder Funktion sie bei Amnesty haben und in welcher Lebensrealität sie leben. Ich bin mir meiner eigenen gesellschaftlichen Positionierung bewusst.
- 
2. Ich achte stets darauf, dass sich die Amnesty-Jugend bestmöglich entfalten kann. Ich gebe der Jugend Raum und nehme ihre Anliegen ernst.***
- 
3. Ich gehe mit allen anderen respektvoll und würdevoll um.
- 
4. Ich kommuniziere wertschätzend, offen und traue mich, gegebenenfalls sachliche Kritik zu äußern.
- 
5. Als Mitglied von Amnesty bin ich mir bewusst, dass ich in jeder Kommunikation Verantwortung für die Glaubwürdigkeit von Amnesty trage.
- 
6. Ich nutze meine Situation im Verein nicht für eigene wirtschaftliche oder parteipolitische Interessen aus.
- 
7. Ich gehe mit den Daten von allen Personen sorgfältig und verantwortungsbewusst um und respektiere die Privatsphäre anderer Personen.
- 
8. Ich achte in meiner Menschenrechtsarbeit auf Umwelt- und Klimaschutz.



9. Ich schütze die körperliche, psychische und mentale Gesundheit, achte die Grenzen aller Mitglieder und unterstütze darüber hinaus nach Möglichkeit Betroffene. Ich übernehme Verantwortung und schreite ein bzw. hole Hilfe bei jeglicher Anwendung oder Androhung (verbal wie nonverbal) körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt, sofern die betroffene Person das möchte.



10. Situationen, in denen ich mit anderen Menschen insbesondere mit jungen Menschen alleine bin, mache ich transparent. Ich halte die Leitlinien zum Amnesty-Jugendschutz ein und beachte die Bedürfnisse und individuellen Grenzen der*des anderen. Ich gehe keinen sexuellen Kontakt zu mir anvertrauten jungen Schutzbefohlenen ein.***



11. Ich trage die Verantwortung, ein antirassistisches, diskriminierungssensibles und inklusives Umfeld zu schaffen. Ich nehme Diskriminierungserfahrungen ernst.



12. Ich bemühe mich, bei Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit keine Diskriminierung zu reproduzieren.



13. Ich kenne den Plan für alle und weiß, wen ich bei einem Vorfall kontaktiere.***



14. Ich trage Verantwortung für die Umsetzung dieses Verhaltenskodexes.

*Den ausführlichen Verhaltenskodex findest du im [Intranet](#).

** ausgenommen menschenfeindliche politische Anschauungen

***Ergänzungen der Projektgruppe Jugendschutz zum 2023 verabschiedeten Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist das Herzstück unserer Präventionsarbeit. Alle Mitglieder mit Funktion und alle Mitarbeiter*innen, die engen Kontakt zu jungen Menschen in ihrer Arbeit pflegen, werden zum Jugendschutzkonzept und damit auch zu den Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex geschult. Alle Mitglieder bekennen sich zu den Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex und unterzeichnen diese (siehe Kapitel 2.5). Wir begrüßen, wenn auch Mitglieder ohne Funktion an den freiwilligen Schulungen zum Jugendschutzkonzept teilnehmen.

In allen analogen und digitalen Räumen und auf Veranstaltungen sollen die Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex aufgehängt oder sichtbar gemacht werden, auf den Verhaltenskodex hingewiesen und zu ihm informiert werden. Menschen, die zum Verhaltenskodex Fragen oder Rückmeldungen haben, werden auf der entsprechenden Hinweisseite bzw. dem entsprechenden Plakat zu den Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex über Ansprechpersonen informiert.

Durch einen gelebten Verhaltenskodex wollen wir erreichen, dass ein Zustand hergestellt wird, in dem sich Mitglieder und Mitarbeiter*innen erlauben, Situationen anzusprechen und zu reflektieren sowie Beratung in Anspruch zu nehmen.

Wird vermutet oder beobachtet, dass gegen den Verhaltenskodex verstoßen wurde, dann soll dies immer angemessen bearbeitet werden. Wende dich in solchen Fällen bitte an die 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Maßnahmen. Du kannst dich auch immer per Mail an die 1. Ansprechpersonen wenden: jugendschutz@amnesty.de.

Den Kontakt zu den 1. Ansprechpersonen werden auch auf [amnesty.de](https://www.amnesty.de) / [intranet.amnesty.de](#) zur Verfügung gestellt.

Über angemessene Maßnahmen entscheidet das Interventionsteam (siehe Kapitel 3).

2.5 ENGAGEMENT UND VERANTWORTUNG

Das Verhalten und die Haltung der Menschen, die sich bei Amnesty als Mitglied engagieren oder als Mitarbeiter*innen tätig sind, ist entscheidend für einen gelingenden Jugendschutz. Für eine Organisation mit speziellen Angeboten für junge Menschen ist es unerlässlich, alle Mitglieder und Mitarbeiter*innen für das Thema Kinder- und Jugendschutz zu sensibilisieren und mit den entsprechenden Verhaltens- und Handlungsanweisungen vertraut zu machen und für die bestmögliche Verbreitung entsprechender Informationen zu sorgen.

In diesem Kapitel sind die präventiven Maßnahmen beschrieben, die dazu beitragen, dass geeignete Menschen ausgewählt werden, sich entsprechend weiterentwickeln und einen Beitrag zur Kultur der Achtsamkeit und somit zum Jugendschutz leisten können.



2.5.1 JUGENDSCHUTZ BEI MITARBEITER*INNEN

Von allen Mitarbeiter*innen (inklusive Praktikant*innen, Werkstudierenden und Bundesfreiwilligen), die in ihrem Arbeitsalltag per Aufgabenbeschreibung enger mit Menschen unter 18 Jahren arbeiten, wird im Vorfeld die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt.

Das erweiterte Führungszeugnis wird im Rahmen des präventiven Kinder- und Jugendschutzes eingesetzt. Es soll verhindern, dass Personen mit einschlägigen Vorstrafen im Bereich sexualisierter Gewalt mit Kindern und Jugendlichen zum Beispiel in Vereinen zusammenarbeiten können und mittels der Vereinsarbeit Beziehungen zu jungen Menschen aufbauen können. Die Personenkreise, welche die Einsichtnahme in ein Führungszeugnis gewährleisten müssen, wurden durch ein Prüfschema (siehe Anhang) eruiert. Mit diesem Schema wird festgestellt, welche Personen aufgrund von Art, Intensität und Dauer ihres (möglichen) Kontakts zu jungen Menschen zur Einsichtnahme in das Führungszeugnis verpflichtet werden (§ 72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss). Eine Person, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist, erhält demnach keine hauptamtliche Anstellung. Die Überprüfung bereits eingestellter Mitarbeiter*innen durch

das erweiterte Führungszeugnis soll auch rückwirkend vorgenommen und in einem Abstand von fünf Jahren regelmäßig wiederholt werden. Das vorzulegende Führungszeugnis darf nicht älter als sechs Monate sein. Das Sekretariat wird die Personengruppen darüber informieren, ob und wann sie ihr Führungszeugnis einreichen müssen. Bei der Einsicht in das Führungszeugnis werden strenge gesetzliche Datenschutzrichtlinien zur Einsichtnahme und Dokumentation berücksichtigt und nur die Gesetzesverstöße gegen aufgeführte Gesetze in § 72a SGB VIII beachtet.

Im Rahmen von Einstellungsverfahren werden grundsätzlich die Inhalte des institutionellen Jugendschutzes bei Amnesty erläutert.

Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages wird eine Selbstverpflichtungserklärung (inkl. Verhaltenskodex) ausgehändigt. Durch die Selbstverpflichtungserklärung werden alle Mitarbeiter*innen für unsere Vereinskultur, Verhaltensregeln und unsere Ablehnung gegenüber Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt sensibilisiert. Auch mit dieser wollen wir Grenzverletzungen präventiv vorbeugen und kommunizieren wie wir im Verein eine Kultur der Achtsamkeit und des grenzwahrenden Umgangs leben wollen. Sie wird als Anlage zum Arbeitsvertrag geführt.

<input type="checkbox"/>	SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG (AUSZUG; KOMPLETTES FORMULAR IST IM ANHANG ZU FINDEN):
<input type="checkbox"/>	Hiermit bestätige ich, dass ich die Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex von Amnesty International Deutschland e. V. gelesen habe und mich verpflichte, mich an diesen zu halten.
<input type="checkbox"/>	Falls ich Gewalt bzw. einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder die Verhaltensregeln erlebe, davon erzählt bekomme oder vermute, wende ich mich an eine der 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen.
<input type="checkbox"/>	Ich versichere, nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den
<input type="checkbox"/>	§§ 171 (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht),
<input type="checkbox"/>	174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung),
<input type="checkbox"/>	201a Absatz 3 (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen),
<input type="checkbox"/>	den §§ 225 (Misshandlung von Schutzbefohlenen),
<input type="checkbox"/>	232 bis 233a, 234, 235 oder 236 (Straftaten gegen die persönliche Freiheit) des Strafgesetzbuchs (StGB) (vgl. § 72a SGB VIII)
<input type="checkbox"/>	verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat anhängig ist. Falls dies der Fall werden sollte, informiere ich die verantwortliche Person von Amnesty International Deutschland darüber, und es werden Absprachen zur Beendigung meiner Tätigkeit oder zum Ruhen meiner Tätigkeit getroffen.
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	Name, Vorname
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	Amnesty- Nr. sonst Anschrift
<input type="checkbox"/>	_____
	Ort, Datum
	Unterschrift

Der*ie Mitarbeiter*in ist verpflichtet, sich mit dem jeweils geltenden Jugendschutzkonzept auseinanderzusetzen, insbesondere nach den Weisungen des Verhaltenskodexes zu handeln, im Fall einer notwendigen Beratungssituation den Kontakt zu den 1. Ansprechpersonen zu suchen sowie nach Aufforderung des Arbeitgebers an den verpflichtenden Schulungen teilzunehmen.

Die entsprechenden Führungskräfte informieren regelmäßig über diese Policy und sind angehalten, dafür Sorge zu tragen, dass hauptamtliche Mitarbeiter*innen in ihren Teams die Informationen zum Kinder- und Jugendschutz bei Amnesty kennen, sich entsprechend verhalten und wenn erforderlich an weiteren Schulungen, Supervisionen und/oder kollegialen Beratungen teilnehmen.

2.5.2 JUGENDSCHUTZ FÜR MITGLIEDER

Wir wollen Mitglieder bei ihrem Engagement begleiten und sie dazu in die Lage versetzen qualitativ wertvolle Arbeit mit jungen Menschen zu leisten. Damit Funktionsträger*innen ihre Aufgaben kennen, wurden **Aufgabenbeschreibungen** entwickelt, die ihnen Orientierung bieten. Die Mitgliedschaft aber im Speziellen ehrenamtliche Funktionsträger*innen werden durch Schulungen, Handreichungen und die aufgeführten Leitlinien auf ihre Arbeit mit jungen Menschen vorbereitet und dabei unterstützt.

1. Ansprechpersonen stehen den Funktionsträger*innen beratend zum Thema Jugendschutz zur Seite. Funktionsträger*innen sind auch angehalten die Handreichungen zum Jugendschutzkonzept zu beachten. Es werden weitere Handreichungen und Materialien entwickelt, um die Funktionsträger*innen für die Zusammenarbeit mit jungen Menschen zu stärken.

Um der gesetzlichen Verantwortung gerecht zu werden, wird von allen ehrenamtlichen Funktionsträger*innen, die in ihrem Engagement enger mit Menschen unter 18 Jahren zusammenarbeiten (können) oder aufgrund ihrer Position ein Machtverhältnis gegenüber jungen Menschen haben (können), bei Aufnahme ihrer Tätigkeit die Vorlage eines

Bei der Einsicht in das Führungszeugnis werden strenge gesetzliche Datenschutzrichtlinien zur Einsichtnahme und Dokumentation berücksichtigt und nur die Gesetzesverstöße gegen aufgeführte Gesetze in § 72a SGB VIII beachtet. Ein Prozess für die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse wird das Sekretariat aufsetzen und zur Verfügung stellen.

Die Einsichtnahme in die Führungszeugnisse bereits bestehender Funktionsträger*innen soll auch rückwirkend vorgenommen und in einem Abstand von fünf Jahren regelmäßig wiederholt werden. Das vorzulegende Führungszeugnis darf nicht älter als sechs Monate sein. Für die Beantragung des Führungszeugnisses wird den Personengruppen eine Bestätigung zur Verfügung gestellt, die die Notwendigkeit der Beantragung darlegt und mit der das Führungszeugnis kostenfrei beantragt werden



erweiterten Führungszeugnisses verlangt. Das erweiterte Führungszeugnis wird im Rahmen des präventiven Kinder- und Jugendschutzes eingesetzt. Es soll verhindern, dass Personen mit einschlägigen Vorstrafen im Bereich sexualisierter Gewalt mit Kindern und Jugendlichen zum Beispiel in Vereinen zusammenarbeiten können und mittels der Vereinsarbeit Beziehungen zu jungen Menschen aufbauen können. Die Personenkreise, welche die Einsichtnahme in ein Führungszeugnis gewährleisten müssen, wurden durch ein Prüfschema (siehe Anhang) eruiert. Mit diesem Schema wird festgestellt, welche Personen aufgrund von Art, Intensität und Dauer ihres (möglichen) Kontakts zu jungen Menschen zur Einsichtnahme in das Führungszeugnis verpflichtet werden (§ 72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss).

Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist ein präventives Mittel, um zu signalisieren, dass wir uns im Verein mit sexualisierter Gewalt und Diskriminierung auseinandersetzen und diese Grenzüberschreitungen im Verein nicht dulden.



kann. Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis müssen folgende Funktionsträger*innengruppen gewähren: volljährige Personen des Vorstands und der Jugendvertretung, Bezirkssprecher*innen, Hochschul- und Jugendreferent*innen und Gruppensprecher*innen. Es können noch weitere Funktionsträger*innengruppen und Einzelmitglieder dazu kommen, wenn sich die Notwendigkeit durch die Prüfung im Prüfschema ergibt. Eine Person, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist, darf keine einschlägige ehrenamtlichen Funktionen gemäß des Prüfschemas bei Amnesty übernehmen.

Wir empfehlen Bezirkssprecher*innen aber, über die Maßnahme des erweiterten Führungszeugnisses hinaus, ihre neue Gruppensprecher*innen, Jugend- und Hochschulreferent*innen sowie Menschenrechtsbildner*innen vor deren Tätigkeitsbeginn kennenzulernen und sich ein Bild über deren Eignung für die neue Aufgabe auch in Bezug auf Jugendschutz und die Partizipation junger Menschen zu machen.

Darüber hinaus gehört in Zukunft bei Vereinseintritt die Zustimmung zu einer **Selbstverpflichtungserklärung** (siehe auch 2.5.1) im Sinne des Jugendschutzes für alle neuen Mitglieder dazu. Die Zustimmung dazu wird gemeinsam mit der Beitrittserklärung gegeben. Durch die Selbstverpflichtungserklärung werden alle Mitglieder für unsere Vereinskultur, Verhaltensregeln und unsere Ablehnung gegenüber Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt sensibilisiert. Auch mit dieser wollen wir Grenzverletzungen präventiv vorbeugen und kommunizieren, wie wir im Verein eine Kultur der Achtsamkeit und des grenzwahrenden Umgangs leben wollen.



2.5.3 HONORARKRÄFTE UND DIENSTLEISTER*INNEN

Dienstleister*innen und Honorarkräfte sind ebenso zur Einsichtnahme in das Führungszeugnis zu verpflichten, wenn sie bei ihrer Zusammenarbeit engen und stetigen Kontakt mit jungen Menschen haben. Hierbei sind auch die Indikatoren Art, Intensität und Dauer des (möglichen) Kontakts zu jungen Menschen ausschlaggebend. Zur Eruiierung, ob ein Führungszeugnis nötig ist, kann das Prüfschema (siehe Anhang) genutzt werden. Wenn es sich um kurzfristige Einsätze handelt, kann auf die Selbstverpflichtungserklärung ausgewichen werden.



2.5.4 UMGANG MIT BESONDEREN BEGEBENHEITEN, DIE EINE AUSNAHME ERFORDERLICH MACHEN

Ist der Einsatz kurzfristig oder kann aus einem anderen Grund kurzfristig das Führungszeugnis nicht eingesehen werden, muss neben dem Onboarding in die Tätigkeit auch die Verhaltensregeln aus dem Verhaltenskodex erklärt werden. Zudem muss die Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben werden.



2.6 „INFORMIERT & HANDLUNGSFÄHIG WERDEN“ – SCHULUNGEN & FORTBILDUNGEN

Um Mitglieder und Mitarbeiter*innen in die Lage zu versetzen, ihrer Verantwortung im Jugendschutz nachzukommen und die Grundwerte des Jugendschutzkonzeptes der Kultur der Achtsamkeit und des grenzwahrenden Umgangs im Verein zu etablieren, wurde ein Schulungskonzept vom Team Jugendschutz gemeinsam mit der externen Beraterin Silke Hansen entwickelt. Welchen Inhalt und Umfang die einzelnen Schulungen vermitteln sollen und für welche Zielgruppen die jeweilige Schulung gedacht ist, ist im Anhang dem Schulungskonzept zu entnehmen.



Basisschulung

Die erste Sensibilisierung für das Thema erfolgt durch die Basisschulung. Sie wurde für alle Mitglieder und Mitarbeiter*innen entwickelt. Wir empfehlen nachdrücklich allen Funktionstragenden und Mitarbeiter*innen, die Kontakt zu jungen Menschen bei ihrem Engagement oder auf Arbeitsebene pflegen, an diesen Schulungen teilzunehmen. Wir begrüßen es sehr, wenn auch Mitglieder ohne Funktion die Basisschulung besuchen – wir alle sind für das Wohl und die Inklusion der jungen Mitgliedschaft bei Amnesty Deutschland verantwortlich. Die Basisschulung wurde auf der Grundlage eines Beispielworkshops der Beraterin vom Team Jugendschutz, welches aus jungen Mitgliedern und Mitarbeiter*innen des Sekretariats bestand, gemeinsam mit der Sektionskoordinationsgruppe SEA (Schutz, Empowerment, Awareness) für unseren Verein angepasst. Die Schulung wird mehrmals jährlich digital und in Präsenz angeboten. Für die Durchführung der Basisschulung zum Jugendschutz sollen allgemeine Treffen des Vereins wie die Workshoptage, Herbstakademie, Regionalkonferenzen, Mitgliederkonferenzen, Kogruppentreffen und die Jahresversammlungen genutzt werden.

Aufbauschulungen

Für junge Menschen, Funktionstragende und Mitarbeiter*innen mit engem Kontakt zu jungen Menschen werden weitere tätigkeitspezifische Schulungen zum Jugendschutz konzipiert oder externe Schulungsangebote eingekauft und angeboten. Diese bauen auf der Basisschulung auf und sind auf die Tätigkeitsbereiche der verschiedenen Zielgruppen abgestimmt.

Jugendleiter*innenschulung

Die Aufbauschulung Jugendleiter*innenschulung wurde auf der Basis der Juleica-Ausbildungsinhalte vom Team Jugendschutz für die Jugend- und Hochschulgruppensprecher*innen, Jugendvertretung, die Jugendleiter*innen und die hauptamtlichen Organisator*innen des Sommercamps bzw. Jugend@Amnesty ausgearbeitet.

Die Basis- und Jugendleiter*innenschulungen wurden bereits durchgeführt und sollen nach den ersten Durchführungen noch weiter evaluiert werden. Die ersten Basisschulungen werden vom Team Jugendschutz gegeben. Für die Konzeption und Durchführung weiterer Schulungen stehen wir mit der Seko SEA im Austausch, um Synergieeffekte zu nutzen und die verschiedenen Schulungen aufeinander abzustimmen. Für die Sicherung der regelmäßigen Durchführung der Basisschulungen zum Jugendschutz werden weitere Mitglieder, gern auch aus der jungen Bewegung oder Mitglieder mit Erfahrungen als Jugendleiter*innen, gesucht, die sich vorstellen können, die Schulungen

als Multiplikator*innen anzubieten. Wenn du dir vorstellen kannst, Multiplikator*in für die Basisschulung Jugendschutz zu werden, dann schreib gerne dem Team Jugendschutz. Wir bereiten dich selbstverständlich auf diese Aufgabe vor: jugendschutz@amnesty.de ✉

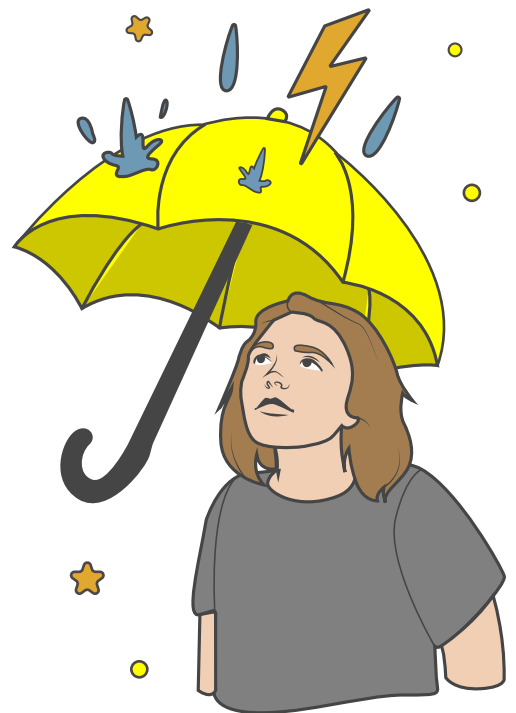
Wir empfehlen, die Basisschulung und die tätigkeitsspezifischen Schulungen baldmöglichst zu besuchen und alle 5 Jahre erneut an diesen teilzunehmen. Über das Angebot der Schulungen informieren wir auf der [Amnesty Trainingsplattform](#) und mittels Newslettern.

Mitglieder können eine Teilnahmebescheinigung für die Teilnahme an den Schulungen erhalten.

3. BERATUNG & INTERVENTION

3.1 ALLGEMEINER UMGANG MIT VORFÄLLEN

Zur Kultur der Achtsamkeit gehört die Kultur, dass Situationen, in denen persönliche Grenzen überschritten wurden oder die im Widerspruch zu den Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex oder dem Jugendschutzkonzept stehen, fachlich kompetent beraten werden. Dies ist für jedes Mitglied & jede*n Mitarbeiter*in verbindlich. Zudem nehmen wir mit diesem Grundsatz das Thema Fürsorge für alle Mitglieder und Mitarbeiter*innen ernst: Kein Mitglied & kein*e Mitarbeiter*in soll mit dem, was er*sie erlebt, alleine bleiben. Jede Situation soll beraten werden. Oft kommt es vor, dass ein mulmiges Gefühl oder ein vager Verdacht besteht, der mit der Unsicherheit einhergeht, ob eine Meldung der beobachteten Situationen gerechtfertigt wäre. Diese Unsicherheit und Angst vor falschen Verdächtigungen ist ganz normal und kommt häufig vor. Um trotz einer bestehenden Unsicherheit richtig zu handeln und den Zeitraum der potenziellen Gefährdung von jungen Menschen so klein wie möglich zu halten, besteht die Möglichkeit eines vertraulichen Beratungsgesprächs mit den 1. Ansprechpersonen. Dies kann auch im ersten Schritt als Fallberatung ohne Nennung von Namen geschehen. Die weitere Aufklärung, zum Beispiel durch Gespräche mit den Beteiligten, ist Aufgabe der 1. Ansprechpersonen oder des Interventionsteams (siehe 3.3 Interventionspläne).



Was tue ich, wenn Kinder, Jugendliche oder junge Menschen mir von einer Übertretung ihrer Grenzen, der Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex, von Verstößen gegen das Kinderschutzgesetz oder Übertretungen von vereinbarten Regeln, von Gewalt, Diskriminierung oder (sexualisierten) Übergriffen erzählen? Um uns alle auf den Umgang mit solchen Situationen vorzubereiten, haben wir einen Plan für alle entwickelt, der dir beim Gesprächs- und Handlungsverlauf hilft, wenn sich dir eine Person anvertraut. Den Plan findest du hier und im Anhang zum Ausdrucken:

PLAN FÜR ALLE

QUICK TIPS!



RUHE BEWAHREN!

Durchatmen, auf Zuhören einstellen, keine überstürzten Aktionen.



Nicht drängeln, kein Verhör, keine „Ermittlung“, kein vorschnelles Handeln.



ZUHÖREN UND GLAUBEN SCHENKEN!

Zuhören, den Menschen ernst nehmen und ermutigen, sich anzuvertrauen. Offene Fragen verwenden (Wer? Was?, Wo?). Ängste und Widerstände der Person beachten. Betroffene von Gewalt erzählen häufig nur bruchstückhaft.



Sich nicht von eigenen Vermutungen und Urteilen leiten lassen. Keine Suggestivfragen, keine „Warum“-Fragen (können Schuldgefühle auslösen). Keinen Druck ausüben. Es bringt nichts, wenn die Person etwas unter Druck mitteilt und später nicht mehr wiederholen will.



BEDANKEN UND ENTLASTEN!

„Vielen Dank für dein Erzählen.“ „Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“ „Es fällt bestimmt schwer, dies zu erzählen.“



Keine Kontrollfragen stellen und Zweifel äußern, eigene Betroffenheit zurückhalten. Empathisch reagieren.



VERTRAULICHKEIT UND VERBINDLICHKEIT!



Zusicherung, die anrufende Person bei weiteren Schritten soweit wie möglich einbezogen wird: „Ich entscheide nicht über deinen Kopf hinweg“, aber auch erklären, „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“ Verabredung für ein Gespräch nach der Beratung treffen.



Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind. Sich nicht in Geheimhaltung einbinden lassen.



DOKUMENTIEREN!

Gespräch nach der Mitteilung sorgfältig möglichst wörtlich - dokumentieren. Notiere zudem Hinweise zum Kontext, die dir bekannt sind.



Keine Interpretationen, Fakten von Vermutungen trennen und dies bei der Dokumentation deutlich machen.



HOL DIR HILFE UND UNTERSTÜTZUNG I. ANSPRECHPERSONEN KONTAKTIEREN

Hol dir Hilfe bei den I. Ansprechpersonen oder Fachberatungsstelle. Bei Kindeswohlgefährdungen und strafrechtlich relevanten Taten sofort, sonst innerhalb einer Woche.



Keine Informationen an potenzielle Täter*innen.



Solche Situationen können belastend sein. Achte deine eigenen Grenzen.



SELBSTSCHUTZ:

QUICK TIPS!

Sollte akute Gefahr für einen jungen Menschen in Vollzug sein – körperliche Gewalt, Übergriff – sollte von der beobachtenden Person, wenn diese sich dazu in der Lage fühlt und nicht selbst in Gefahr bringt, eingegriffen werden und der betroffenen Person Schutz geboten werden. Ggf. ist es auch angebracht, Hilfe zu holen – Polizei und/oder Notarzt. Bei U18-Betroffenen sind ebenso die Sorgeberechtigten zu informieren. Ein Protokoll ist anzufertigen und Beweismaterial in Absprache mit den Betroffenen zu sichern. Ggf. sollte auch ein Arztbesuch zur Beweissicherung in Betracht gezogen werden. Anschließend sollte der Vorfall zur weiteren Bearbeitung mit einer der 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen besprochen werden. Eine Empfehlung zu deinem Handlungsrahmen findest du im Anhang im Dokument: Handlungsrahmen bei Grenzverletzungen, Übergriffen oder akut bedrohlichen Vorfällen. Bei Veranstaltungen ist der Notfallplan (siehe Anhang) von den Organisator*innen zu sichten und zu beachten.

Bitte schiebe den Gedanken nicht weg und kontaktiere eine der 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen, wenn du betroffen bist, etwas beobachtest oder dir etwas berichtet wird. Auch wenn du dir bei deinen Vermutungen unsicher bist. Du kannst frei entscheiden, welche der 1. Ansprechpersonen du kontaktierst.

3.2 ANSPRECHSTELLEN - INTERN UND EXTERN










3.2.1 ANSPRECHPERSONEN FÜR JUGENDGEFÄHRDENDE SITUATIONEN

Die Kontaktdaten der 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen werden auf der Website von Amnesty Deutschland und im Intranet veröffentlicht, bei Veranstaltungen bekannt gegeben und bestehenden sowie neuen Funktionsträger*innen mitgeteilt.








Die 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen haben folgende Aufgaben:

-  Ansprechpersonen für alle Jugendschutzfälle inkl. Dokumentation
-  Gefahreinschätzung und Plausibilitätsprüfung mit Hilfe von spezialisierten Fachberatungsstellen
-  Begleitung und Beratung zu Grenzverletzungen
-  Übergabe und Begleitung von Vorfällen von (vermuteten) Übergriffen oder Straftaten an die Teamleitung Activism
-  Dokumentation aller Vorfälle
-  Monitoring und Evaluation der Jugendschutzmaßnahmen und Leitlinien
-  Beratung zum Jugendschutzkonzept



Das Team zum Jugendschutz kannst du auch per Mail kontaktieren: jugendschutz@amnesty.de 

Die 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen sollen in jedem Fall kontaktiert werden, wenn:

-  Verstöße gegen die Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex, Verstöße gegen das Jugendschutzgesetz, Repressalien, Demütigungen, Strafen, Kontaktverweigerung, systematische Einschüchterung, Diskriminierung, Gewalt, sexualisierte Gewalt, sexualisierte Übergriffe gegenüber jungen Menschen beobachtet oder vermutet werden.
-  ein junger Mensch selbst darüber spricht, Diskriminierung oder (sexualisierte) Gewalt erlebt zu haben.
-  beobachtet oder vermutet wird, dass Kinder vernachlässigt werden.
-  junge Menschen durch eine nachhaltige Veränderung ihrer typischen Verhaltensweisen und/oder ihrer Art, Beziehungen zu gestalten, auffallen.
-  eine besondere eigene emotionale Beteiligung oder Veränderung in der Haltung gegenüber anvertrauten jungen Menschen wahrgenommen wird.

Die 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen wurden für ihre Tätigkeit anhand der Basisschulung Jugendschutz und einer Aufbauschulung für 1. Ansprechpersonen durch eine spezialisierte Fachberatungsstelle ausgebildet (siehe Schulungskonzept). Wir ermöglichen den 1. Ansprechpersonen die regelmäßige Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungen und bei Bedarf die Teilnahme an Supervisionen. Ebenso sind die 1. Ansprechpersonen dazu angehalten, den gesellschaftlichen Diskurs zu Jugendschutz, Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt zu verfolgen. Sie sind zur Rücksprache mit der Seko SEA, welche die ehrenamtlichen Ansprechpersonen bei Amnesty für Betroffene von diskriminierenden Grenzverletzungen sind, und spezialisierten Fachberatungsstellen vernetzt, da diese eine spezifischere Expertise in den verschiedenen Themenfeldern haben und zudem unabhängig beraten.

3.2.2 EXTERNE BERATUNGSSTELLEN

Unsere 1. Ansprechpersonen werden kollegial und unabhängig von einer kooperierenden Fachberatungsstelle beraten. Die Infos zu der kooperierenden Fachberatungsstelle findest du auf www.amnesty.de und im **Intranet**.

Den externen Fachberatungsstellen kommt besondere Bedeutung zu, da sie über keinerlei Beziehung zu möglichen Verursacher*innen und betroffenen Personen verfügen. Sie können demnach fachliche Empfehlungen ohne persönliche Beziehungserfahrung einbringen und geben Orientierung bei der Bewertung von Fehlverhalten. Sie helfen, Situationen richtig einzuschätzen und sprechen professionelle Handlungsempfehlungen aus.



Mit dieser kooperierenden Beratungsstelle besteht direkt auch die Möglichkeit eines vertraulichen Beratungsgesprächs. Du kannst vertraulich mit der kooperierenden Fachberatungsstelle sprechen. Sie berät zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt. Mit deiner Zustimmung gibt die kooperierende Fachberatungsstelle Informationen vertraulich an unsere 1. Ansprechpersonen weiter.



Sind unsere 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen die kooperierende Fachberatungsstelle nicht erreichbar, helfen auch andere spezialisierte Fachberatungsstellen weiter. Im Anhang findest du eine Übersicht (Anlaufstellen bei Amnesty und externe Fachberatungsstellen) unabhängiger externer Fachberatungsstellen u.a. zu den Themen allgemeine Sorgen, Diskriminierung, Mobbing, sexualisierte Gewalt, sexualisierte Gewalt im Netz, kein*e Täter*in werden. Bei diesen Stellen finden auch Menschen Unterstützung, die betroffen sind, aber nicht mehr zur jungen Bewegung (U28) von Amnesty gehören.

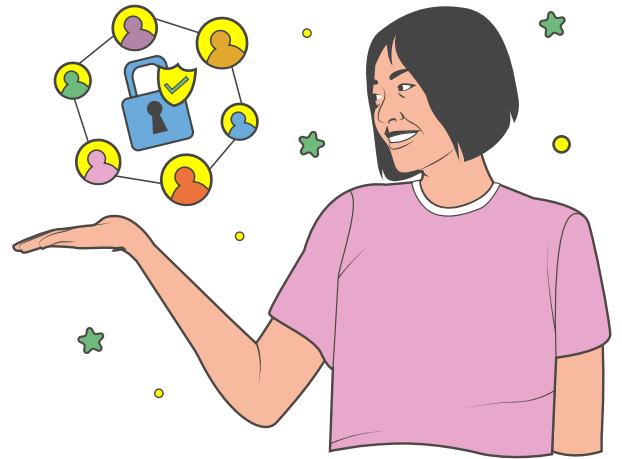
3.2.3 WEITERE ANSPRECHPERSONEN

Neben den 1. Ansprechpersonen gibt es bei Amnesty Deutschland noch weitere Ansprechstellen, die du beispielsweise ansprechen kannst, wenn du Hilfe bei einem Konflikt brauchst oder du nicht mehr Teil der Amnesty Jugend (U28) bist. Du findest im Anhang die Übersicht „Anlaufstellen bei Amnesty und externe Fachberatungsstellen“ mit allen Ansprechstellen bei Amnesty Deutschland und deren Aufgabenbeschreibungen, Zuständigkeiten und Kontakte (Sektionskoordinationsgruppe SEA – Schutz, Empowerment, Antidiskriminierung, Schlichtungsteam, Vertrauenspersonen).



3.3 INTERVENTIONSPLÄNE

Nachdem ein Verdachtsfall, eine Vermutung oder ein Vorfall einer der 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen mitgeteilt wurde (siehe 3.2.1 1. Ansprechpersonen), wird die 1. Ansprechperson je nach (vermutetem) Vorfall Rücksprache mit der Seko SEA oder einer spezialisierten Fachberatungsstelle halten, um die betroffene Person bestmöglich zu unterstützen, den Fall einzuordnen und den entsprechenden Interventionsplan anzustoßen. Junge Menschen sollen sich bei Amnesty wohl und sicher fühlen. Durch die Interventionspläne soll gesichert werden, dass jeder Vorfall angemessen und professionell bearbeitet wird. Um Professionalität zu gewährleisten, ist je nach Fall die Rücksprache mit spezialisierten Fachberatungsstellen und die Einberufung eines geschulten Interventionsteams Teil des Interventionsprozesses. Jeder Verdachtsfall, jede Vermutung und jeder geschilderte Vorfall soll daher besprochen und einem Verfahrensweg zugeführt werden. Die Interventionspläne wurden formuliert, um im Fall der Fälle einen geregelten und schnellen Ablauf sicherzustellen. Das Interventionsteam wird durch die Basisschulung und die Schulung „Rolle im Interventionsteam“ (siehe Schulungskonzept) durch eine spezialisierte Fachberatungsstelle auf ihre Aufgabe vorbereitet. Interventionsprozesse werden anonymisiert dokumentiert und am Ende des Prozesses evaluiert. Anhand der Fälle eruieren wir den weiteren Präventionsbedarf und entwickeln das Jugendschutzkonzept dadurch stetig weiter.



Unser Schutzkonzept orientiert sich an der Betroffenenparteilichkeit und Betroffenenengerechtigkeit:



Betroffenenparteilichkeit:

Betroffenenparteilichkeit bedeutet, die Bedürfnisse und Perspektiven der Betroffenen bewusst in den Vordergrund zu stellen, um ihnen einen Schutzraum zu geben und sie zu stärken. Bei der Fallklärung steht die Betroffenenparteilichkeit und der Schutz der Betroffenen im Mittelpunkt. Die Bedürfnisse der Betroffenen werden erfragt und geachtet, wenn ein Risiko für weitere Personen ausgeschlossen werden kann. Die Betroffenen werden stets über den Fortlauf des Prozesses auf dem Laufenden gehalten sowie alle Schritte und Maßnahmen mit Betroffenen abgesprochen. Betroffene sollen bestmöglich unterstützt werden. Hierzu kann gehören, Betroffene neben der Fallaufklärung an externe psychosoziale und / oder juristische Beratungsstellen zu vermitteln oder den Kontakt herzustellen. Solche Einrichtungen unterstützen die Betroffenen darin, einen Umgang mit dem Gewalterleben zu finden. Beratung und Unterstützung orientieren sich ausschließlich am Willen der Betroffenen. Die Betroffenenparteilichkeit wird versucht so weit wie möglich zu wahren, jedoch sind ihr innerhalb des Vereins auch Grenzen gesetzt (siehe Betroffenenengerechtigkeit).



Betroffenengerechtigkeit:

Betroffenengerechtigkeit meint, jede Meldung eines Vorfalls und jede Beschwerde ernst zu nehmen, jeder Meldung eines Vorfalls bzw. jeder Beschwerde nachzugehen und, falls erforderlich, Konsequenzen folgen zu lassen, Schutz herzustellen und sich als Organisation klar gegen die Tat zu positionieren. Betroffenengerechtigkeit heißt, dem Mut von Menschen, die Grenzüberschreitungen, Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt beobachtet oder erlebt haben, mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen. Sie erhalten in einem geschützten Rahmen, Raum und Zeit zum Erzählen. Ihre Perspektive steht bei der Klärung von Vermutung und Vorwurf im Zentrum. Die Gespräche werden sehr vertraulich behandelt. Das Interventionsteam hat auch die noch unbekanntenen Betroffenen im Blick. Betroffenengerechtes Handeln bedeutet daher auch die Sicherheit anderer Mitglieder im

Verein zu berücksichtigen. Die Interessen und Wünsche der Betroffenen werden daher von dem Interventionsteam verantwortungsvoll mit dem Ziel von Amnesty International, ein möglichst sicherer Ort für alle zu sein, abgewogen. Bei Meldung eines Vorfalls wird diesem unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Betroffenen wie von Menschen unter Verdacht mit einer Intervention nachgegangen und wenn nötig Konsequenzen ausgesprochen.



Vertraulichkeit:

Mit Fallmeldungen und den involvierten Personen – Betroffene, Menschen unter Verdacht, Vertrauenspersonen, Zeug*innen, Fallmelder*innen und anderen – wird vertraulich umgegangen, um Schaden von diesen abzuwenden. Die 1. Ansprechpersonen teilen im Vertrauen erhaltene Informationen nur mit den Personen, die dafür zuständig sind, also primär mit spezialisierten Fachberatungsstellen, die der Schweigepflicht unterliegen, und ggf. mit einzelnen Mitgliedern der Koordinationsgruppe SEA oder dem Interventionsteam.



Potentielle Verursacher*innen:

Potentielle Verursacher*innen stehen bis zum Beweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung. Mit potentiellen Verursacher*innen wird während des Interventionsprozesses ein Gespräch geführt. Erweist sich der Verdacht als unbegründet, wird Amnesty International bestmöglich versuchen, die Person zu rehabilitieren. Aus Rücksichtnahme auf die betroffene Person wird bei der Vermutung sexualisierter Gewalt jedoch für die Dauer des weiteren Interventionsprozesses ein potentielle*r Verursacher*in von seinen*ihren Aufgaben entbunden. Zur Fallklärung werden erfahrene Fachkräfte von spezialisierten Fachberatungsstellen beratend hinzugezogen.



Plan für Alle:

Da wir alle von Betroffenen zu Vertrauenspersonen gemacht werden können, haben wir einen „Plan für Alle“ entwickelt. Dieser Kommunikationsplan hilft dir dabei, gut mit Menschen umzugehen, die dir von Grenzüberschreitungen oder Übergriffen erzählen. Den Plan für alle findest du im Anhang.



Interventionspläne:

Neben dem „Plan für Alle“ gibt es die folgenden Interventionspläne, welche für verschiedene Vorfallsarten konzipiert wurden (Ausführliche Beschreibungen finden sich im Anhang Interventionspläne):

- Interventionsplan bei einer (vermuteten) Grenzverletzung
- Interventionsplan bei einem (vermuteten) Übergriff
- Interventionsplan bei der Vermutung eines strafrechtlich relevanten Falls
- Handlungsplan Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

Die Interventionspläne greifen in folgenden Fällen:

- Verstöße gegen die Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex und andere Regeln, die Amnesty sich in Bezug auf den Jugendschutz gegeben hat
- (sexualisierte) Gewalt in seinen drei Dimensionen: Grenzverletzung, (sexualisierte) Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen der (sexualisierten) Gewalt

- Diskriminierung
- andere Formen von Gewalt: verbale, psychische, physische, strukturelle Gewalt
- Verstöße gegen das Jugendschutzgesetz und/oder bekannt gewordene Kindeswohlgefährdungen (Schutzauftrag § 8a SBVIII)



Interventionsteam:

Je nach Fall und Schwere des Falles variiert das Interventionsteam. Geschult für das Interventionsteam sind:

- Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen
- Teamleitung Activism
- Geschäftsleitung
- Mitglieder des Vorstands

Begleitet werden die Interventionen durch unabhängige spezialisierte Fachberatungsstellen.

Erwiesene Grenzverletzungen von Mitgliedern gegen junge Menschen führen zu angemessenen Maßnahmen. Die einzelnen Sanktionen gegen Verursacher*innen sind abhängig von der Situation und werden je nach Sachlage entschieden. Gegen Personen, die gegen die Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex verstoßen, sich diskriminierend verhalten oder (sexualisierte) Gewalt ausüben, können beispielsweise folgende Sanktionen ausgesprochen werden:

BEISPIEL

Mitglied führt absichtlich 1:1-Situationen herbei und betroffene Person fühlt sich nicht sicher.

Gruppensprecher*in, der*ie immer die Gruppenstunden leitet, lässt junge Mitglieder nicht zu Wort kommen

Mikroaggressionen in der Gruppe.

Mitglied ist wiederholt respektlos oder stark grenzüberschreitend gegenüber anderen Mitgliedern wie beispielsweise sexistische Kommentare, Nennung von rassistischen Bezeichnungen, ungewollter körperlicher Kontakt wie Anfassen von Brust, Po.

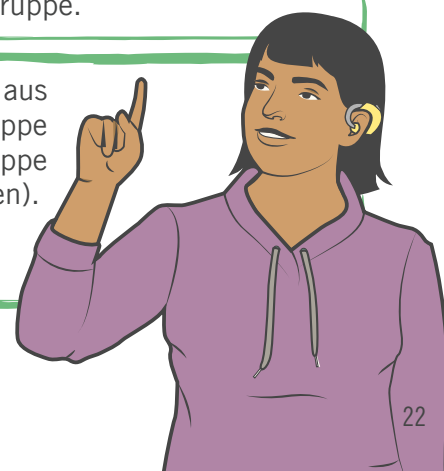
MAßNAHME

Verursacher*in wird ermahnt:
Funktionsmitglied ansprechen, ob dieses eine Verhaltenshinweis an Verursacher*in geben kann.

Änderung des Rahmens.

Unterstützung bei der Organisation von Workshops für die Gruppe.

Verursacher*in wird aus einer speziellen Gruppe ausgeschlossen (Gruppe kann das entscheiden).



BEISPIEL

Mitglied fällt wiederholt durch Machtmissbrauch gegenüber jungen Menschen auf oder Verstoß gegen Jugendschutzleitlinien wie bspw. führt absichtlich 1:1 Situationen herbei, ohne diese transparent zu machen, behandelt junge Menschen abschätzig oder steht im Verdacht sexualisierte Gewalt auszuüben durch wiederholte Übergriffe, die Nähe- und Distanzempfinden desensibilisieren wie wdh. versuchte körperliche Grenzüberschreitungen nach Sichtbarmachung der Grenzen.

Wiederholte Grenzverletzungen werden als Täter*innenstrategie eingestuft. Mitglied verweigert Workshop/ Begleitung durch externe Berater*in und drückt sich weiterhin durch rassistisch/sexistische Begriffe gegenüber anderen Mitgliedern aus.

Mitglied ist auf Veranstaltungen mehrfach übergriffig aufgefallen und verweigert die Einsicht der Übergriffigkeit bzw. den Besuch eines Workshops zu Diskriminierung/sex. Gewalt bspw. laut werden gegenüber sexualisierte Mitgliedern, bloßstellen junger Mitglieder, Nutzung rassistischer Begriffe, körperliche Grenzüberschreitungen, die als nicht gewollt kommuniziert wurden.

Eindeutige sexualisierte Übergriffe und damit Gefährdung von anderen Mitgliedern wie Belästigung von Mitgliedern, sichere Einstufung als Täter*in oder Rassist*in durch keine Einsicht zeigen bei Gesprächen und Schulungen. Oder Straftaten wie sexuelle Belästigung wie Upskirting, ungewollt Fotos von jungen Mitgliedern aufnehmen, Straftaten aus dem Strafgesetzbuch §§174-184, verbale, psychische, physische, strukturelle Gewalt, Sexuelle Nötigung, Exhibitionistische Handlungen, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung.

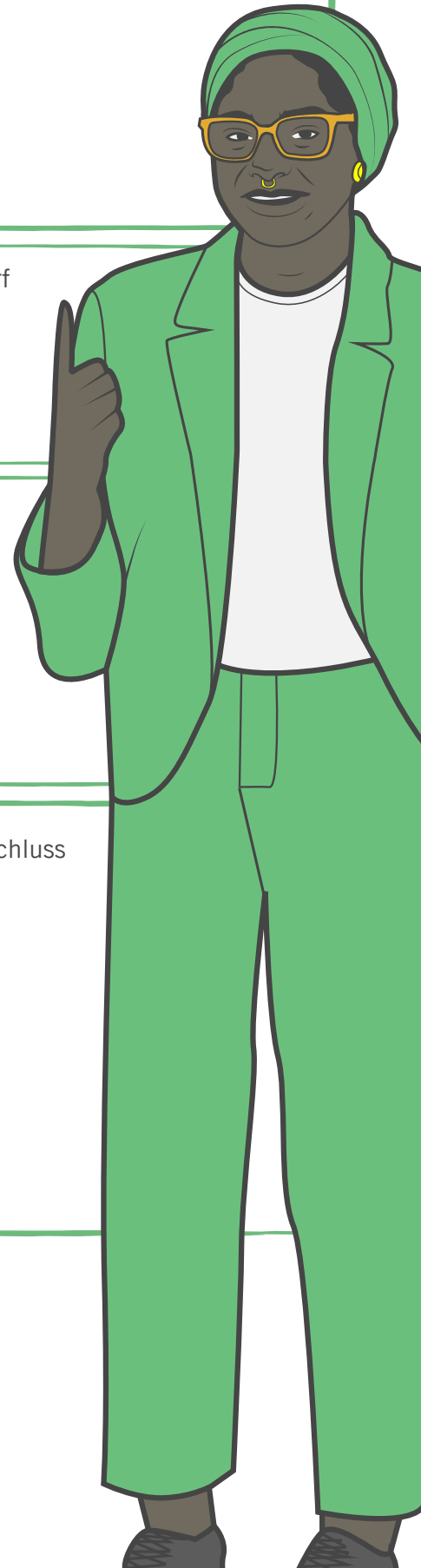
MAßNAHME

Ausschluss von bestimmten Ämtern: Verursacher*in darf nicht mehr als Jugend- und/oder Hochschulgruppensprecher*in bzw. Menschenrechtsbildner*in oder anderes Amt tätig sein.

Verursacher*in darf sich bundesweit nicht mehr bei Amnesty engagieren.

Verursacher*in erhält Hausverbot für Amnesty-Veranstaltungen/ Treffen/ Räumlichkeiten

Organisationsausschluss

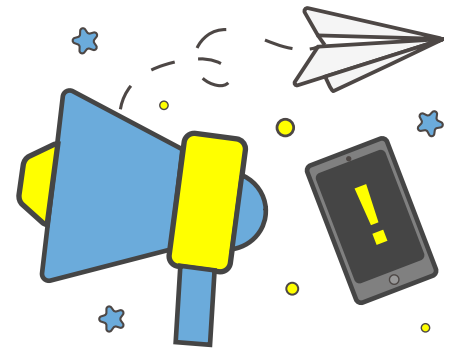


Erwiesene Grenzverletzungen von Mitarbeiter*innen führen zu angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen.

Alle gemeldeten Fälle werden von den 1. Ansprechpersonen für jugendgefährdende Situationen dokumentiert. Vierteljährlich erhält der Vorstand eine anonymisierte Übersicht über die eingegangenen Anfragen. Nach jeder Anfrage evaluieren die 1. Ansprechpersonen, gegebenenfalls zusammen mit der Teamleitung und dem Vorstand, ob sich aus der Anfrage ein Änderungsbedarf für das Jugendschutzkonzept ergibt und setzen diese Änderung gegebenenfalls um.

4. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT FÜR DAS JUGENDSCHUTZKONZEPT

Wir sorgen dafür, dass junge Menschen bei Amnesty wissen, wie und wem sie ihre Bedenken, Beschwerden und Ängste mitteilen können. Namen und Kontakte der 1. Ansprechpersonen stehen im Internet unter www.amnesty.de und im Intranet für Mitglieder zur Verfügung. Dort werden auch alle weiteren Informationen zum Jugendschutzkonzept zur Verfügung gestellt. Es werden diverse Materialien zur einfachen Handhabung und Veröffentlichung entwickelt, auch unsere Trainingsplattform wird dafür genutzt. Workshop- und Weiterentwicklungsangebote für diverse Zielgruppen werden rechtzeitig veröffentlicht.



5. GÜLTIGKEITSZEITRAUM DIESES SCHUTZKONZEPTES UND WEITERENTWICKLUNG

Basierend auf dem Beschluss der Jahresversammlung 2022 wurde die Ausarbeitung eines Schutzkonzeptes beschlossen. Das konkrete Schutzkonzept wird vom Vorstand beschlossen.

Dieses Jugendschutzkonzept gilt so lange, bis es durch ein neues Jugendschutzkonzept (eine neue Auflage) abgelöst wird. Dieses Konzept soll alle zwei Jahre evaluiert und ggf. aktualisiert werden. Für die ersten beiden Jahre nach Inkrafttreten gilt eine jährliche Evaluation. Zur Weiterentwicklung soll die „Checkliste zur internen Überprüfung des Jugendschutzkonzeptes“ (Anhang) herangezogen werden.








Die verantwortlichen Personen haben die Leitung zur Überarbeitung des Jugendschutzkonzeptes inne. Eine redaktionelle Überarbeitung kann stets ohne Beschluss stattfinden. Neuauflagen des Jugendschutzkonzeptes werden durch den Vorstand beschlossen.

Jedes Mitglied kann inhaltliche und organisatorische Vorschläge zur Überarbeitung des Konzeptes einreichen (jugendschutz@amnesty.de). Effektive Beteiligung soll sichergestellt werden.

Das Jugendschutzkonzept soll bekannt gemacht, getestet und reflektiert werden.

Die folgenden Aspekte werden in der Weiterentwicklung mit berücksichtigt:

-  Anfertigung weiterer Potenzial- und Risikoanalysen wie die Analysen der Mitgliederkonferenz und Jahresversammlung
-  Konzeption und Einkauf weiterer Schulungen im Rahmen des Schulungskonzeptes
-  Ggf. weitere Interventionspläne
-  Jugendgerechte Kommunikation
-  Ausweitung der Schutzmechanismen auf den digitalen Bereich

6. ANHANG

6.1 MIT DEM JUGENDSCHUTZKONZEPT VERABSCHIEDETE ANHÄNGE

- Anlaufstellen bei Amnesty und externe Fachberatungsstellen
- Arbeitshilfe Potential- und Risikoanalyse für Amnesty-Großveranstaltungsplanungen
- Arbeitshilfe Potenzial- und Risikoanalyse Gruppen_Bezirke_Gremien
- Interventionspläne Amnesty Deutschland
- Notfallplan für Veranstaltungen
- Plan für Alle
- Prüfschema Führungszeugnis Amnesty
- Schulungskonzept
- Selbstverpflichtungserklärung
- Leitlinien für die Arbeit mit jungen Menschen bei Amnesty inkl. Verhaltensregeln
- Verhaltensregeln zum Verhaltenskodex



6.2 WEITERE ANHÄNGE

Diese und weitere Handlungsempfehlungen, Infos, Vorlagen und Materialien werden sukzessiv im Intranet zur Unterstützung bereit gestellt.



6.2.1 ANSPRECHPERSONEN FÜR JUGENDGEFÄHRDENDE SITUATIONEN

- Beschluss S_Code of Conduct_2023
- Flyer Jugendschutzkonzept
- Bewährte Schutzpraktiken beim Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Menschen: Dos and Dont's
- Checkliste zur internen Überprüfung des Jugendschutzkonzeptes
- Guide_Schaffung inklusive Räume für junge Menschen
- Handlungsrahmen bei Übergriffen und Straftaten
- Präventive Handlungsstrategien
- Weiterführende Begriffserklärungen zum Thema Diskriminierung



6.2.2 MATERIALIEN UND VORLAGEN

- Poster Externe Beratungsstellen
- Poster Jugendschutzgesetze
- Vereinbarung Buddys-Jugendleiter_innen
- Vorlagen Einverständniserklärung, Informationen und Notfallzettel von Erziehungsberechtigten/Betreuer*innen (für Veranstaltungen und Gruppen)

7. BEGRIFFSERKLÄRUNGEN

Kultur der Achtsamkeit und ein grenzwahrender Umgang zum Schutz vor Gewalt

Eine Kultur der Achtsamkeit prägt sich dadurch aus, dass sich Mitglieder und Mitarbeiter*innen respektvoll und wertschätzend zueinander verhalten und die Grenzen des*r anderen wahren. Das bedeutet einen bewussten, behutsamen und reflektierten Umgang mit uns selbst und auch mit anderen zu pflegen. Teil der Kultur der Achtsamkeit ist die Reflexion des eigenen Verhaltens und die Achtung von Diskriminierungssensibilität. Jeder Mensch hat sehr individuelle Grenzen und die Definitionsmacht über seine eigenen Grenzen. Die Besprechung und Wahrung der persönlichen Grenzen sind wichtig für einen achtsamen Umgang miteinander. Um die Kultur der Achtsamkeit zu pflegen, halten wir uns an die Vereinbarung, dass Situationen, in denen persönliche Grenzen überschritten wurden oder die im Widerspruch zu den Verhaltensregeln des Verhaltenskodexes oder dem Jugendschutzkonzept stehen, fachlich kompetent beraten werden. Dies ist für Mitglieder und Mitarbeiter*innen verbindlich (siehe 1. Ansprechpersonen zu jugendgefährdenden Situationen).



Schutzkonzept

Schutzkonzepte zur Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation.

Es handelt sich um einen Organisationsentwicklungsprozess, bei dem alle Mitarbeitenden und Mitglieder beteiligt werden sollen.

Kinderschutz, Jugendschutz und der Schutz von jungen Menschen

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bedürfen eines besonderen Schutzes im Verein, da sie aufgrund der Machtverhältnisse - Alter, Wissensstand, körperliche Unterlegenheit, Respekt vor Autoritäten - leichter Betroffene von Grenzverletzungen, Diskriminierungen, (sexualisierter) Gewalt oder (sexualisierte) Übergriffen werden können. Menschen in Machtpositionen können ihre Situation ihnen gegenüber leichter ausnutzen. Wir wollen unsere Strukturen so gestalten, dass sich Kinder, Jugendliche und junge Menschen nicht benachteiligt fühlen und sich sicher im Verein engagieren können.

Gewalt

„Gewalt“ nennt man jeden körperlichen und/oder seelischen Zwang gegenüber Menschen – und alle Handlungen, die Tiere oder Dinge schädigen. Gewalt geschieht täglich: im öffentlichen Raum genauso wie zu Hause, in der Schule und am Arbeitsplatz. Neben der sichtbaren Gewalt gibt es die unsichtbare: Sie hinterlässt keine blauen Flecken oder Schnittwunden – aber oft schwere seelische Verletzungen (Bayern gegen Gewalt). Dazu zählt verbale wie körperliche Gewalt. Verbale Gewalt kann auch schriftlich zum Beispiel im Online-Raum ausgeübt werden.

Die drei Dimensionen der (sexualisierten) Gewalt

Grenzverletzungen können unbeabsichtigt oder bewusst geschehen und werden durch Personen oder Strukturen verursacht. Wir schreiben (sexualisierte) Gewalt in Klammern, weil wir uns dezidiert gegen jede Form der Gewalt wenden und Grenzverletzungen, Übergriffe und Straftaten auch in anderen Formen der Gewalt auftreten können. (Sexualisierte) Gewalt existiert in vielen verschiedenen Formen und Abstufungen und ist nicht immer von Körperkontakt begleitet. Dabei kann unterschieden werden zwischen (sexualisierter) Gewalt ohne Körperkontakt und verschiedenen Abstufungen von Körperkontakt. Diese Abstufungen machen deutlich, dass (sexualisierte) Gewalt nicht zwangsläufig mit schweren Grenzverletzung verbunden ist. Auch leichte Formen der Grenzverletzung fallen darunter. Sie können aufgrund verschiedener Faktoren, sowie z.B. Alter und Geschlecht, unterschiedlich sein. (Sexualisierte) Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen. (Sexualisierte) Gewalt lässt sich in drei Dimensionen aufteilen, die sich durch die willentliche Absicht, die Häufigkeit und die strafrechtliche Relevanz unterscheiden. Im Folgenden werden die drei Dimensionen der (sexualisierten) Gewalt erläutert:



1. Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind Handlungen, die die persönlichen Grenzen von anderen Personen übertreten. Die Übertretung passiert einmalig oder gelegentlich. Grenzverletzungen geschehen meist unbeabsichtigt. Mögliche Ursachen für Grenzverletzungen sind fehlende Sensibilität oder Wissen von Menschen oder der Mangel von Normen und Regeln in der Organisation. Grenzverletzungen können aber auch Teil einer Täter*innenstrategie sein, um Betroffene zu desensibilisieren. Daher sollten Grenzverletzungen immer angesprochen werden. Zur Wahrung der Grenzen von anderen trägt eine Kultur der Achtsamkeit und unser Verhaltenskodex bei. Die Grenzen einer jeden Person sind individuell und jede Person hat selbst die Definitionsmacht über ihre eigenen Grenzen. Grenzverletzungen können zum Beispiel das ungewollte Berühren am Arm, verletzendes Bemerkung, Mikroaggressionen, Bloßstellen, zweideutige Bemerkungen, Herbeiführen von 1 zu 1 Situationen oder das Geben von Kosenamen sein.

2. (Sexualisierte) Übergriffe

(Sexualisierte) Übergriffe geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Es werden bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln missachtet. Widerstände der betroffenen Person werden bewusst übergangen. Übergriffe geschehen in Form von verbaler und/oder non-verbaler bzw. psychischer Gewalt und körperlicher Gewalt. Jede Form des Übergriffs kann die Würde der betroffenen Person verletzen und als Teil einer Täter*innen-Strategie zu (sexualisierter) Gewalt führen. Übergriffiges Verhalten ist zum Beispiel wiederholte Grenzverletzungen, Missachtung des Rechts auf das eigene Bild, rassistische oder sexistische Abwertung, Hinterherpfeifen, Berührung an intimen Stellen, Annäherungsversuche.

3. Strafrechtlich relevante Formen von (sexualisierter) Gewalt

Zu den strafrechtlich relevanten Formen (sexualisierter) Gewalt zählen verbale, psychische, physische, strukturelle Gewalt, sexuelle Nötigung, Exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und Erwachsenen sowie Vergewaltigung. Diese (sexualisierten) Handlungen werden entweder gegen den Willen einer Person vorgenommen oder es werden Machtpositionen ausgenutzt, um eine Person gefügig zu machen. Hierzu zählen auch Situationen in denen junge Menschen die Handlungen des gegenüber nicht vollständig beurteilen und daher den Handlungen des Gegenübers nicht

wissentlich zustimmen können (Anlehnung an die Definition sexuellen Missbrauchs von Dirk Bange und Günther Deegener). Zu strafrechtlich relevanten Formen (sexualisierter) Gewalt gehört das Zeigen pornografischen Materials, Upskirting, Exhibitionismus und Vergewaltigung.

Täter*innen und ihre Strategien

90% der Täter*innen kommen aus dem sozialen Nahfeld der Betroffenen. Auch Vereine gehören zum sozialen Nahfeld. 75-90% der Taten werden von Männern verübt, schätzen Expert*innen – der Anteil von Frauen liegt somit bei 10-25%. Täter*innen nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition sowie die Zuneigung und Abhängigkeit von jungen Menschen aus. Täter*innen kommen in jeder sozialen Schicht vor, sie sind Männer* und Frauen* unabhängig ihrer sexuellen Orientierung. Menschen, die sexualisierte Gewalt ausüben, sind nach außen hin oft unauffällig und verfügen über viele Taktiken, um unentdeckt zu bleiben. Deswegen sprechen wir auch von Täter*innen-Strategien. In der Regel planen Täter*innen ihre Taten sorgfältig. Diese strategische Vorbereitung wird als Grooming-Prozess bezeichnet, womit gemeint ist, dass Täter*innen das Schamempfinden von jungen Menschen sukzessive zu erweitern versuchen und diese sowie deren Umfeld manipulieren. Die Betroffenen erhalten besondere Aufmerksamkeit und werden durch Täter*innen von der Gruppe und von ihren Bezugspersonen isoliert. Täter*innen schaffen Gelegenheiten, um mit dem jungen Menschen alleine sein zu können. Es werden Berührungen eingeführt, die für das Beziehungsgefüge und den Kontext völlig unangemessen sind. Täter*innen stellen gemeinsame Geheimnisse her und sprechen Schweigegebote aus, damit sich die Betroffenen niemandem öffnen. Sie suggerieren Betroffenen eine Mitverantwortlichkeit am Geschehen und drohen, dass bei der Offenlegung der Gewaltsituation von Seiten der Betroffenen etwas Schlimmes passieren werde. Aus diesem Grund ist es auch sehr wichtig, Betroffenen Glauben zu schenken. (Angelehnt an Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt Nordrhein-Westfalen).



Diskriminierungssensibilität

Meint die Achtsamkeit in Bezug auf die systematische Ungleichbehandlung von Individuen.

Diskriminierung

Diskriminierung ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Diskriminierung kann sich zeigen als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, als Boykottierung oder als persönliche Herabsetzung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA))

Es gibt viele Arten von Diskriminierung. Weiterführende Begriffserklärungen zum Thema Diskriminierung findest du im Anhang "Weiterführende Begriffserklärungen zum Thema Diskriminierung". Um diskriminierungssensibel handeln zu können, ist es wichtig die verschiedenen Diskriminierungsdimensionen zu kennen.

Intersektionalität

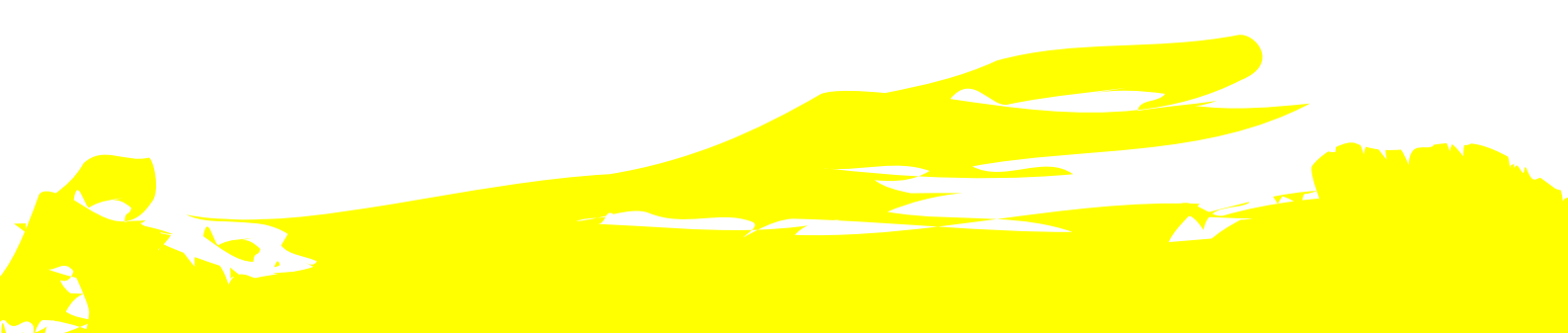
Mit Intersektionalität wird ausgedrückt, dass verschiedene Diskriminierungsformen nicht einzeln für sich wirken und einfach zusammengezählt werden können, sondern dass sie sich gegenseitig beeinflussen und so auch neue Formen der Diskriminierung entstehen können. Wenn sich verschiedene Diskriminierungsdimensionen kreuzen, dann entstehen neue Formen von Diskriminierung. Schwarze Frauen sind zum Beispiel anderen Unterdrückungsmechanismen bzw. Diskriminierungen ausgesetzt als *weiße* Frauen oder Schwarze Männer, weil durch das Zusammenspiel von Geschlecht und „Race“ eine eigene Diskriminierungsdimension entsteht. (Angelehnt an Vielfalt Mediathek)

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen sind alltägliche Kommentare, Fragen, verbale oder nonverbale Handlungen, die überwiegend marginalisierte Gruppen treffen und negative Stereotypen verfestigen. Sie können sowohl absichtlich als auch unabsichtlich geäußert oder getätigt werden. Obwohl sie oft nicht verletzend gemeint sind, können sie dazu führen, dass sich Menschen unsicher und unwohl fühlen. Mikroaggressionen mögen im Moment klein oder unbedeutend erscheinen, aber sie summieren sich und können Menschen das Gefühl geben nicht dazuzugehören. Das können zum Beispiel Nachfragen sein, die dem Gegenüber das Gefühl geben, nicht zu Deutschland dazu zu gehören oder die das Gegenüber immer nur auf einzelne Merkmale seiner Identität reduzieren: Zum Beispiel auf seine Hautfarbe, Religion oder Sexualität. Studien belegen, dass die Auswirkungen von Mikroaggressionen im Alltag zu den gleichen Symptomen und Belastungen führen können, die auch von posttraumatischen Belastungsstörungen hervorgerufen werden. (Kulturshaker)

Quellen

- Vielfalt Mediathek
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA)
- Kulturshaker
- Bayern gegen Gewalt
- Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt Nordrhein-Westfalen



AMNESTY
INTERNATIONAL

