

**Schutzkonzept
gem. §§45, 79a SGB VIII
des Trägers**

abed Deutschland e.V.

Inhalt

1. Einleitung und Allgemeines zum Träger
2. Verständnis von Macht, Machtmissbrauch und Grenzüberschreitungen
3. Risikosituationen und Interventionen bei Grenzüberschreitungen
4. Konkretisierung des Schutzkonzeptes für internationale Austauschbegegnungen
5. Beteiligung und Umgang mit Beschwerden
6. Einstellung und Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen

1. Einleitung und Allgemeines zum Träger

Das vorliegende Schutzkonzept des **abed Deutschland e.V.** soll für Ratsuchende, Teilnehmende unserer Bildungsangebote, Besucher*innen der Beratungsstelle, teilnehmende an internationalen Austauschprojekten, sowie die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen von **abed Deutschland e.V.** eine diskriminierungs- und gewaltfreie Umgebung in einem institutionell geschützten Rahmen sicherstellen.

Der Träger:

Abed Deutschland e.V. besteht als Verein seit 2008 und ist seit 2009 in das Vereinsregister eingetragen. Die Arbeit des Vereins stützt sich in Deutschland auf die ehrenamtlich tätigen Mitglieder. ABED e.V. hat sich die Verbesserung der Lebensbedingungen der Kinder und Jugendliche aus bildungsfernen bzw. benachteiligten Familien zum Ziel gesetzt, da sie es sind, die am meisten unter der Armut zu leiden haben. Deshalb setzt sich der Verein dafür ein, dass die Rechte für Kinder formuliert und

durchgesetzt werden, Gesundheitsaufklärung und Prävention, besonders im Bereich HIV/AIDS und sexuell übertragbaren Infektionen, umgesetzt wird, Waisen und Kinder in schlechten Lebensumständen medizinische und psychosoziale Hilfe erhalten und Kinder sozialpädagogische Angebote wie Theaterprojekte, Ausflüge, Musizieren und Tanzaktionen wahrnehmen können. Durch finanzielle, materielle und psychologische Unterstützung werden Schulbesuche und Berufsausbildungen ermöglicht.

Der Verein verfolgt daher folgende Zwecke:

Förderung der öffentlichen Gesundheitspflege, der Volksbildung und mildtätiger Zwecke. Zweck des Vereins ist auch die Beschaffung und Weiterleitung von Mitteln zugunsten ausländischer Körperschaften (Schwesterverein Abed Burkina Faso) für die Verwirklichung der vorgenannten steuerbegünstigten Zwecke. Des Weiteren sind Zweck des Vereins die Förderung der Hilfe für Migrant*innen und Geflüchtete in Deutschland sowie die Förderung interkultureller Völkerverständigung.

Die Förderung der öffentlichen Gesundheitspflege soll in Kooperation mit dem Partnerverein in Burkina Faso durchgeführt werden. Von Deutschland aus soll ideelle und materielle Unterstützung zum Partnerverein in Burkina Faso fließen. Die Gesundheitspflege soll vor allem in Form von präventivem Aufklärungsmaterial gefördert werden. In Burkina Faso arbeiten derzeit 13 Freiwillige, darunter Sozialarbeiter, Lehrer, Krankenpfleger und ein Arzt, die Aufklärungsarbeit über den HI-Virus und andere Infektionskrankheiten betreiben. Zudem betreiben sie generelle Gesundheitsaufklärung und Vorsorgeuntersuchungen der Kinder. Diese ehrenamtlichen Helfer betreuen außerdem betroffene Familien und AIDS-Waisen vor Ort.

Die Förderung mildtätiger Zwecke wird u.a. durch Patenschaften für Kinder und Jugendliche verwirklicht. Diese Patenschaften decken die Zahlung von Schulgeld und Schulmaterial und je nach Höhe auch von Ausbildungsgeld, Vorsorge und Hilfe im Krankheitsfall und Ernährung ab. Der/die Pate/Patin erhält im Gegenzug jährliche Informationen über das Patenkind durch **ABED Deutschland** und steht in persönlichem Briefkontakt mit dem Patenkind. Bei Sprachschwierigkeiten dient ABED-Deutschland gerne

als Vermittler und Übersetzer. Außerdem ist der Bau eines Gebäudes in Burkina Faso geplant, das den Kindern als Treffpunkt dienen soll, wo sie aber auch Kontakt zu den Sozialarbeitern aufnehmen und Nachhilfe von den Lehrern in Anspruch nehmen können.

Die Förderung der Volksbildung soll u.a. durch die Organisation und Durchführung von Informationsabenden hier vor Ort verwirklicht werden. Diese Veranstaltungen sollen die interessierte Öffentlichkeit vor allem über die Situation der Kinder und Jugendlichen in Burkina Faso aufklären. Außerdem soll die Arbeit des Partnervereins vorgestellt werden, um potenziellen neuen Partnern den Weg zu einer erfolgreichen Partnerschaft aufzuzeigen.

Hilfe für Migrant*innen und Geflüchtete soll u.a. durch Integrations- und Aufklärungsarbeit, Beratungen, Schulungen und Workshops zu sozialen, kulturellen und rechtlichen Themen in Deutschland angeboten werden. Ebenso psychosoziale Hilfestellung sowie Öffentlichkeitsarbeit zur Arbeit von Abed Deutschland e.V.. Es sollen Angebote der entwicklungspolitischen Bildung zur Stärkung der Zivilgesellschaft insbesondere aus und in den Migrant*innencommunities entwickelt werden.

Die Förderung der Völkerverständigung und interkultureller Begegnung soll unter anderem durch Jugendbegegnungen und Jugendaustausche realisiert werden. Diese Projekte sollen besonders jungen Menschen den „Blick über den Tellerrand,“ ermöglichen und zur Minimierung von Diskriminierung und Rassismus beitragen. Außerdem sollen Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf aus Deutschland anderen Ländern bevorzugt in diese Projekte einbezogen werden.

Unsere Leistung auf dem Gebiet der Jugendhilfe, die erbracht wird:

- Außerschulische Jugendbildung mit allgemeiner, politischer, sozialer, gesundheitlicher, kultureller, naturkundlicher und technischer Bildung, Internationale Jugendarbeit bzw. Jugendbegegnung, Arbeitswelt-, schul- und familienbezogene Jugendarbeit, Jugendberatung
- Allgemeine Förderung der Erziehung in der Familie (Angebote der Beratung in allgemeinen Fragen der Erziehung und Entwicklung junger Menschen, Angebote der

Familienfreizeit)

- Unterstützung selbstorganisierter Förderung von Kindern (Beratung und Unterstützung für Mütter, Väter und Erziehungsberechtigte
- intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung von Jugendlichen zur sozialen Integration und zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung
- Öffentliche Gesundheitspflege und Volksbildung
- Darüber hinaus organisiert Abed Deutschland e.V. Fachveranstaltungen für Multiplikator*innen und Fachkräfte für die internationale Jugendarbeit im Hamburger Netzwerk internationale Jugendarbeit

Abed Deutschland e.V. organisiert seit 2015 politische Jugend- und Erwachsenenbildung. Im Bereich der Jugendhilfe hat Abed Deutschland e.V. Erfahrungen mit benachteiligten Jugendlichen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit mit Erfahrungen aus der Konzeption und Durchführung von europäischen und internationalen Jugendbegegnungen. Omer Ouedraogo z.B. wirkt als Experte in der Arbeitsgruppe: Diversität und Partizipation des Deutsch Französischen Jugendwerks mit.

Ein anderes Standbein ist die Schulung von Multiplikator*innen/Fachkräften der sozialen Arbeit zu Themen wie Jugendgesundheitsförderung in Zusammenarbeit mit der AIDS-Hilfe Hamburg, Mobilitätserfahrungen benachteiligter Jugendlicher in Kooperation mit dem Deutsch-Französischen Jugendwerk und der BASFI, Diversity, Kommunikation, Empowerment und Mehrsprachigkeit.

Durch den Ausbau des Vereins im Jahr 2017 mit einer Beratungsstelle bzw. Geschäftsstelle im House of Ressourcen in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Migration (KomMig) des Paritätischen Hamburg haben sich für den Verein neue Tätigkeitsfelder eröffnet und damit auch die Notwendigkeit, neben unseren Seminar- und Schulungsangeboten, Beratungsangebote und Gruppentreffen mit und für Geflüchteten und Migrant*innen zu unterbreiten. Natürlich werden wir regelmäßig Jugendbegegnungen und später Fachaustauschen gestalten und sicherstellen.

Unsere Zielgruppe sind junge Menschen mit besonderem Förderbedarf (Jugendliche mit/ohne Migrationshintergrund und junge Erwachsene, bildungsferne Jugendliche, Schulabbrecher, neue junge Zuwanderinnen und Zuwanderer, Flüchtlinge und Eltern.

2. Verständnis von Macht, Machtmissbrauch und Grenzüberschreitungen

2.1. Thematisierung in der Organisation

Im Rahmen von diversen Teamworkshops und haben sich die Vereinsmitglieder, die Geschäftsführung von Abed Deutschland e.V. und der Vorstand ein gemeinsames Leitbild erarbeitet.

Dieses gründet sich auf Diversität und die Berücksichtigung der unterschiedlichen Erfahrungen auf gleichberechtigter Basis. Ziele und Pädagogisches Selbstverständnis: Die Überzeugung, dass kein Mensch aufgrund seiner seiner Hautfarbe, des Geschlechts, der Herkunft, sexuellen und geschlechtlicher Orientierung diskriminiert werden darf.

Wir haben als Organisation eine gemeinsame Definition von Diversität und Diskriminierung entwickelt und uns darüber verständigt, mit welcher Haltung wir pädagogisch-professionell tätig sein wollen, welche Überzeugungen uns leiten und welche Maßnahmen das beinhaltet.

Sowohl in unserer kollegialen Zusammenarbeit (Stichwort: Machtgefälle im Team und informelle Hierarchien) als auch in der Arbeit mit Teilnehmenden (Machtgefälle zwischen Seminarleitung und Teilnehmenden), Ratsuchenden und Besucher*innen unserer Beratungsstelle. Auch haben wir im Team damit begonnen, die vorhandene Diversität aufgrund von Alter, Erfahrungen, Geschlecht und „Weiss-Sein“ als politische Kategorie und die daraus folgenden unterschiedlichen Positionierungen/ vorhandene Machtgefällen sichtbar zu machen und im Rahmen von regelmäßigen „Praxisreflexionen“ zu reflektieren und Formen des Umgangs damit zu finden.

2.2 Was wir unter Macht, Machtmissbrauch und Grenzüberschreitungen verstehen

Wir unterscheiden zwischen einem bestehenden Machtgefälle und dem sich daraus möglicherweise ergebendem Machtmissbrauch. Wir sprechen dann von Machtmissbrauch, wenn die vorhandene Positionierung dazu genutzt wird, sich über jemand anderes zu

erheben, jemanden klein zu machen oder abzuwerten, jemanden für die eigenen Interessen auszunutzen oder die eigenen Interessen vorrangig zu machen. Grenzüberschreitungen sind für uns alle Verhaltensweisen, die die persönlichen und damit subjektiven Grenzen eines Menschen überschreiten. Wir unterscheiden drei Kategorien: Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Handlungen. Grenzverletzungen lassen sich nicht immer vermeiden, da sie auch unbeabsichtigt durch eine Bemerkung oder Berührung passieren können. Wichtig sind uns aber eine Sensibilität und ein achtsamer Umgang, um gegebenenfalls sich der Grenzverletzung bewusst zu werden, sich zu entschuldigen und sich zu bemühen, dies in Zukunft zu unterlassen. Grundsätzlich wollen wir die grenzverletzenden Erfahrungen zum Ausgangspunkt von weiteren Auseinandersetzungen und Maßnahmenplanungen nehmen. Was grenzüberschreitend erfahren wird, entscheidet die grenzverletzte Person.

In fachlicher Reflexion stellen wir uns diesen Fragen.

Für uns ist dabei wichtig, Folgendes zu beachten. Unser Grundverständnis beinhaltet, dass Übergriffe nicht zufällig entstehen, sie begründen sich in respektloser Haltung und grundlegenden Defiziten im Sozialverhalten.

Übergriffe sind für uns Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber den Jugendlichen und jungen Erwachsenen und grundlegender Defizite im Sozialverhalten und/oder fachlicher Mängel, die nicht wie grenzverletzendes Verhalten allein durch Sensibilisierung und Qualifizierung im Rahmen von Praxisanleitung, Fortbildung und Supervision korrigierbar sind.

Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch:

- Missachtung der verbal oder nonverbal gezeigten (abwehrenden) Reaktionen der Opfer

- Massivität und/oder Häufigkeit der Grenzverletzungen und/oder Missachtung der Kritik von Dritten an dem grenzverletzenden Verhalten (zum Beispiel Kritik durch Jugendliche, Eltern, Pädagog*innen, Vorgesetzte, fachliche Kooperationspartner*innen),
- unzureichende persönliche bzw. fehlende Übernahme der Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten,
- Abwertung von Opfern und/ oder kindliche/jugendliche Zeug*innen, die Dritte um Hilfe bitten (als „Petzen“ bzw. „Hetzerei“ abwerten),
- Vorwurf des Mobbing gegenüber Kindern, Jugendlichen und Kolleg*innen, die Zivilcourage zeigen/ihrer Verantwortung nachkommen und Grenzverletzungen in Institutionen als solches benennen und sich zum Beispiel an die Leitung der Einrichtung oder externe Beratungsstellen wenden

Übergriffe können psychischer Form sein z. B. durch wiederholte Missachtung des Rechts auf das eigene Bild, verbale Gewalt, Bloßstellen und bewusstes Ängstigen. Es kann sich um sexuelle Übergriffe handeln mit und ohne Körperkontakt z. B. durch abwertende und/oder sexistische Bemerkungen, Voyeurismus, wiederholte Missachtung der Schamgrenzen und sexuellen Normen, wiederholte Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz, gezielte/wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien, wiederholter Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familiären Umgang entsprechen. Übergriffe können körperlich sein z. B. bei Körperkontakten, die über Tobespiele hinausgehen und Ausdruck von Aggression sind, wehtun/ängstigen.

Zu den strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen gehören Erpressung, Körperverletzung sowie sexueller Missbrauch/ sexuelle Nötigung. Die Strafmündigkeit beginnt mit 14 Jahren. Das Strafgesetzbuch definiert als Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nicht nur den Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB), sondern ebenso den Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB) und Schutzbefohlenen (§ 174 StGB). Ebenso stehen exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB), die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§ 180 StGB) und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und der Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte (§ 184 StGB) unter Strafe. Seit dem

01.04.2004 hat der Gesetzgeber auch den sexuellen Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt unter Strafe gestellt. Auf strafrechtlich relevante Formen der Gewalt durch Pädagog*innen und strafmündige Jugendliche sollte von Seiten der Institution mit einer Strafanzeige reagiert werden.

Als betroffene Institution müssen wir dabei sicherstellen,

- dass die Opfer von Gewalt nicht innerhalb der Institution öffentlich geoutet werden,
- dass die Opfer bei Strafanzeige im Rahmen einer Nebenklage anwaltlich vertreten werden,
- dass kindliche/jugendliche Zeug*innen schon zu Beginn des Verfahrens einen anwaltlichen Zeugenbeistand bekommen und
- dass sowohl die Opfer als auch die kindlichen/jugendlichen Zeug*innen Beratung und Prozessbegleitung durch eine Beratungsstelle bekommen, die nicht in Trägerschaft der betroffenen Institution ist.

3- Risikosituationen und Interventionen bei Grenzüberschreitungen

Das Erkennen von Risikosituationen und Grenzüberschreitungen sind notwendige Schritte, um daran anknüpfend Umgangsweisen zu vereinbaren. Das betrifft sowohl die genannten möglichen Grenzüberschreitungen gegenüber Teilnehmenden und Besucher*innen durch Mitarbeiter*innen oder unter den Teilnehmenden selbst als auch Grenzüberschreitungen innerhalb des Teams.

Unsere Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 27 Jahren. Zumeist sind die Teilnehmenden bereits volljährig. Nur in wenigen Ausnahmen bedarf es im Rahmen der Jugendbegegnungen des Einverständnisses der Erziehungsberechtigten. Für die unter 18-jährigen berücksichtigen wir in unserer Analyse von Risikosituationen selbstverständlich die rechtlichen Grundlagen zum Kinderschutz mit ein, wie die Artikel 19 und 34 der UN-Kinderrechtskonvention, dem Recht auf gewaltfreie Erziehung nach § 1631 (2) BGB sowie dem Recht auf Schutz vor Alkohol und Tabak.

Umgang mit Risikofaktor Sprache

In unserer Arbeit spielt Mehrsprachigkeit und Diversität der Teilnehmenden eine große Rolle. Sprachliche und kulturelle Barrieren bieten im Zusammenhang von Schutz und Sicherheit ein zusätzliches Risiko. In den internationalen Jugendbegegnungen, haben wir eine gute Praxis im Umgang mit Mehrsprachigkeit entwickelt. Wir nutzen z.B. Visualisierungen, interaktive Methoden der Sprachanimation und geben bei Bedarf über Dolmetschen die Möglichkeit, sich auch in der eigenen Muttersprache auszudrücken, um die sprachliche Überlegenheit der dominanten deutschen Sprache im Team und in den mehrsprachigen Seminaren auszugleichen.

Um die Sicherheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen optimal zu realisieren, setzen wir stark auf die Prävention von möglichen Konfliktsituationen. Um diesen vorzubeugen, wird jede Gruppe von Jugendlichen von einer vertrauten Begleitperson begleitet. Diese soll einerseits der erste Ansprechpartner für die eigenen Jugendlichen sein und andererseits die Kommunikation zwischen den Jugendlichen und der gesamten Gruppe garantieren. Die Betreuer*innen der Jugendlichen werden als Teil des internationalen Teams von diesem gestärkt; es wird regelmäßig Plenumsituationen und Rücksprachemöglichkeiten geben. Gerade die Überwindung der sprachlichen Barrieren ist bei mehrsprachiger Jugendbegegnung von enormer Wichtigkeit. Durch kompetente und interkulturelle Sprachmittler*innen soll eine Kommunikation zwischen den Teilnehmer*innen zu jeder Zeit gewährleistet sein. Auf der anderen Seite spielt die Sprachanimation eine tragende Rolle, die Teilnehmer*innen sollen zur Kommunikation, sowohl verbal als auch nonverbal, motiviert werden. So wird eine stabile Atmosphäre erzeugt, in der eventuelle Konflikte und Übergriffe thematisiert werden können.

Der zentrale Ansatz auch in der mehrsprachigen Jugendarbeit ist die Partizipation der Jugendlichen und die Gewährleistung einer ständigen Möglichkeit, Feedback zum Erlebten zu geben und Probleme anzusprechen, bzw. diese ausdiskutieren.

Umgang mit Grenzüberschreitungen im Team

Als Risikosituationen von möglichen Grenzüberschreitungen für Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit den jungen Erwachsenen ab 18 Jahren begreifen wir die pädagogische Begleitung von Teilnehmenden über mehrtägige bis mehrwöchige Projekte. Themen sind

hierbei auch die Übergänge von Dienstzeit und Privatzeit bei Abend- oder Wochenendveranstaltungen und die Balance von Nähe und Distanz .

Als Situationen mit Machtgefälle im Team selbst haben wir Situationen festgestellt, bei denen nicht klar ist, wer welche Entscheidungsbefugnisse hat, wenn Entscheidungskriterien nicht transparent gemacht werden oder die Möglichkeit des Einspruchs fehlt. Dazu gehören auch Situationen im

Team, in denen Diskriminierung einem Teammitglied gegenüber stattfindet, und die Diskriminierungserfahrung Einzelner keine Anerkennung und keinen Umgang im Team findet.

In der Reflektion von „gemischten Teams“, wie z.B. erfahren/ unerfahren, *weiss-/schwarz*-positionierten, deutschsprachig/Mann/Frau-Teams“ bei der Seminardurchführung fokussieren wir Machtgefälle wahr aufgrund von unterschiedlichen Erfahrungen, sprachlicher Überlegenheit sowie unterschiedlicher Betroffenheit aufgrund von eigenen Diskriminierungserfahrungen und überlegen daran einen anderen Umgang.

Für den Umgang mit Grenzüberschreitungen im Team haben wir uns darüber verständigt, wie wir möglichst gleichberechtigte Zugänge schaffen und Machtgefälle verhindern können, wie z.B. explizite Absprache um Rollenverteilung, unter Einbeziehung der existierenden Diskriminierungen, der offene Zugang zu Daten und Räumen, die Transparenz von Entscheidungen sowie die institutionalisierte Reflexion von gemeinsam durchgeführten Workshops und Projekten und Fallbesprechung von Risikosituationen in der Teamsitzung. Nach Möglichkeit arbeiten wir immer zu zweit in unseren Projekten und geben uns gegenseitiges Feedback in unserem Verhalten gegenüber Teilnehmenden und reflektieren kritische diskriminierende Situationen in gemeinsamen Teamsitzungen. Und wir gewähren einander Schutz und greifen ein, wenn es gegenüber Mitarbeiter*innen zu Grenzüberschreitungen durch Teilnehmende kommt.

4. Konkretisierung des Schutzkonzeptes für internationale Austauschbegegnungen

Bei Minderjährigen muss das Einverständnis der Eltern vorliegen. Mindestens zwei Pädagog*innen pro Partnerseite stehen für die Betreuung der Gruppen zur Verfügung.

Die Teamer*innen aller Partnerseiten stehen in engem Austausch über den Gruppenprozess. Von **Abed Deutschland e.V.** wird gewährleistet, dass die Teameraufgaben bei Austauschprojekten in Deutschland und im Ausland von erfahrenen Pädagog*innen geleitet werden. Hinzu kommt, dass zurzeit der Schwerpunkt auf Austauschbeziehungen mit Frankreich liegt; für die Förderung von Projekten ist eine zusätzliche Vereinbarung abgeschlossen worden (siehe Anhang) (bilateral Jugendschutzgesetz, BGB und CSP: Code de la santé publique(Frankreich)).

Auch wenn wir ein kleiner, ehrenamtlich tätiger Verein sind, gelingt es uns, regelmäßig verbindliche Fortbildungen zum Thema Kinder -und Jugendschutz durchzuführen.

5. Beteiligung und Umgang mit Beschwerden

5.1. Beteiligung / Partizipation

Wesentlicher Anspruch unserer Bildungsarbeit ist es, unsere Projekte niedrigschwellig, partizipativ, *empowernd* und wertschätzend zu gestalten. Das bedeutet, dass unsere Seminar- und Schulungskonzepte immer Möglichkeiten der gemeinsamen Auswertung von Erfahrungen beinhalten, der Mitgestaltung sowie auch Raum für Wünsche und Beschwerden. Mit unseren Lernformaten versuchen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen gezielt zu aktivieren, sich zu beteiligen, zu partizipieren und eine Rückmeldung zu geben und ihre Bedürfnisse und Wünsche zu artikulieren. Interaktive Methoden unterstützen die einzelnen dabei, die eigene Stimme zu erheben, sich einzumischen, die eigenen Interessen anzumelden und auch sich zu beschweren. Das bedeutet auch, dass sich die Mitarbeiter*innen sich mit gegebenenfalls entstehenden Widerständen (selbst-)kritisch auseinandersetzen und bereit sind, sich in Frage zu stellen.

4.2. Umgang mit Beschwerden

Wir verstehen uns als lernende Organisation und ein Beschwerdemanagement ist Teil des Qualitätsanspruchs von **Abed Deutschland e.V.** Interne und externe Beschwerden betrachten wir als selbstverständlichen Teil unserer Arbeit und nutzen wir für eine kontinuierliche Verbesserung unserer Angebote und des Bildungszentrums.

Einführend erhalten alle Teilnehmenden und Ratsuchenden unserer Angebote zu Beginn eines Projektes die Information über mögliche Ansprechpersonen bei Abed Deutschland e.V (Vorstand und Geschäftsstelle), an die sie sich im Beschwerdefall richten können.

Über Workshops- und Schulungseinheiten zur Sensibilisierung für Grenzverletzungen erfahren die Jugendlichen und jungen Menschen zudem von ihrem Recht auf

Unversehrtheit in unseren Räumen und im Rahmen unserer Angebote als auch andernorts in Zusammenarbeit mit anderen Kooperationspartnern.

Bei den Workshops und Jugendbegegnungen passiert diese Abfrage im Rahmen der abschließenden Auswertung, teilweise werden auch in diesem Bereich zusätzlich Bewertungen mittels Fragebögen eingeholt.

6. Einstellung und Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen

Vorab- Zurzeit ist unser Verein noch rein ehrenamtlich tätig; die Formulierung Einstellung bezieht sich also auf die Arbeit des ehrenamtlich tätigen Vereins und die Übernahme von Vereinsaufgaben.

Das Leitbild von **Abed Deutschland e.V.** und der Verhaltenskodex dienen als Grundlage für die Mitarbeit bei Abed Deutschland e.V., zu denen sich alle Mitarbeiter*innen selbst verpflichten. Das umfasst sowohl die pädagogischen Prinzipien (Leitbild) als auch Verhaltensrichtlinien für die Arbeit mit der Zielgruppe. Alle Mitarbeiter*innen, unabhängig von ihrer vertraglichen Einbindung (Honorarkräfte, Praktikant*innen sowie Ehrenamtliche), die mit Jugendlichen in unserer Einrichtung regelmäßig Kontakt haben, unterschreiben gegenüber der Einrichtung die Selbstverpflichtungserklärung.

Abed Deutschland e.V. achtet bei neuen Mitarbeiter*innen (das betrifft zurzeit ehrenamtliche und freie Mitarbeiter*innen) darauf, dass neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung gewährleistet ist. Dazu wird ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz angefordert.

Geht aus dem Führungszeugnis eine rechtskräftige Verurteilung wegen Geht aus dem Führungszeugnis eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der nachfolgend genannten Straftatbestände hervor, wird die Person nicht beschäftigt / bzw. mit Vereinsaufgaben betraut:

- §§171 StGB (Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht)
- §§174 –174 c StGB (u. a. Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen)
- §§176 –181 a StGB (u. a. Sexueller Missbrauch von Kindern; sexuelle Nötigung;
- Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger; Zuhälterei)
- §§182 –184 e StGB (u. a. sexueller Missbrauch von Jugendlichen; exhibitionistische Handlungen; Verbreitung, Erwerb, Besitz kinderpornografischer Schriften)
- §225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen).

Der Träger wird dafür Sorge tragen, dass bei diesen Überprüfungen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Alle Mitarbeiter*innen werden regelmäßig über themenbezogene Fort- und Weiterbildungen informiert. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen wird nach Möglichkeit finanziell unterstützt und durch Freistellung von der Arbeit ermöglicht.

Hamburg, Mai 2018

Vorstand Abed Deutschland e.V.

V.i.S.d.P.: abed e.V., Omer Idrissa Ouedraogo, Paul-Sorge-Str.54a, 22459 Hamburg - Stand: 04/20178- Layout: Daniel Schäfer

c/o Ouedraogo
Paul-Sorge-Straße 54a
22459 Hamburg

+49 (0) 40 / 97 07 38 28
www.abed-burkina.com
info@abed-burkina.com

IBAN DE16 2005 0550 1216 1629 49
BIC-Code (SWIFT): HASPDEHHXXX
Hamburger Sparkasse
Spenden sind steuerlich absetzbar