

Institutionelles Rechte- und Schutzkonzept des Jugendinformations- und -bildungszentrum (Jib) Stand 06.12.24

Inhaltsverzeichnis

1. Verhaltenskodex
2. Personalmanagement /Aus- und Fortbildung
3. Ansprechstellen und Beschwerdewege
4. Partizipation von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen
5. Sexualpädagogisches Konzept
6. *Rehabilitation (wird amtsweit formuliert)*
7. *Verfahrensplan bei Kenntnis oder Vermutung (wird amtsweit formuliert)*
8. *Kooperation mit Fachleuten / insoweit erfahrene Fachkraft (wird amtsweit formuliert)*

1. Verhaltenskodex

- Präambel -

Der vorliegende Verhaltenskodex ist verbindlich für alle Mitarbeitenden des Jib und neuen Mitarbeitenden zu Beginn der Tätigkeit vorzulegen. Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist dabei unser oberstes Anliegen. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich, die Rechte und das Wohlergehen der Besuchenden zu wahren und zu schützen.

Er dient als stetige Orientierung im pädagogischen Alltag, zu dem individuelle Entscheidungen, Ausnahmen und Fehlerkultur in Kombination mit Reflexion und Transparenz ebenso dazugehören. **Er wird fortlaufend angepasst, aktualisiert und ggf. fortgeschrieben - ebenso verfahren wir mit dem Schutzkonzept als Ganzes. Das gesamte Konzept ist neuen Mitarbeitenden im Rahmen der Ersteinweisung zur Kenntnisnahme vorzulegen.**

Aufgrund der besonderen Strukturen im Gleis 22 wird dieser Fachbereich einen eigenen Verhaltenskodex erstellen. Dort wird auch auf die speziellen Regelungen hinsichtlich Fotos von Konzerten und Veranstaltungen eingegangen.

Selbstverständlich gilt übergeordnet die "Grundsatzklärung gegen Gewalt der Stadt Münster" (https://intranet-ms.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/10_personalorganisation/dokument/Gewaltverzichtserklaerung_Stadt_D.pdf)

Pädagogische Grundhaltung

Wir pflegen eine wertschätzende, freundliche und respektvolle Grundhaltung, bei der die Werte Empathie, Akzeptanz und Transparenz wesentlich sind. Die Achtung von Vielfalt, Unterschiedlichkeit, inklusivem Denken und Partizipation wird aktiv gelebt und als Vorbildfunktion vorgelebt. Das Jib ist ein bunter Ort mit offener Willkommenskultur an dem ein demokratisches Miteinander gefördert wird und jegliche Formen von Diskriminierung, Ausgrenzung, Rassismus oder Sexismus nicht toleriert werden. In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind wir uns unserer Machtposition bewusst und missbrauchen sie nicht. Wir achten und schätzen das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Ansprechstellen und Beschwerdekultur (s. auch Kapitel 5)

Das Wohlbefinden all unserer Gäste liegt uns am Herzen. Wir als Mitarbeitende des Jib möchten überall dort, wo Fragen und Probleme auftreten, ansprechbar sein.

Damit die Besuchenden uns dem Jib zuordnen können, tragen wir ein Pin mit jib-Logo oder sind an unserer Dienstkleidung zu erkennen. Wir fordern unsere Besucher*innen auf, uns bei Fragen, Hilfe- oder Unterstützungsbedarfen anzusprechen.

Gleichermaßen sind wir auch am Wohlbefinden unserer Gäste interessiert und fragen immer dort, wo sich passende Situationen ergeben, unaufdringlich nach. Wir bemühen uns um eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur, die geprägt ist durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und die Beschwerden, Kritik sowie positives und negatives Feedback **aktiv** einfordert.

Körperkontakt

Individuelle Grenzen im Nähe- und Distanzverhältnis müssen unter allen Umständen gewahrt werden. Zu akzeptieren ist hier das Nähe- und Distanzbedürfnis jeder/jedes Einzelnen. Ein respektvoller Umgang miteinander wird vorausgesetzt. Grenzverletzungen sollen von allen Seiten (auch von den Mitarbeitenden) offen zur Sprache gebracht werden.

Körperliche Nähe kann wichtig sein, wenn es z.B. darum geht, Trost zu spenden oder Erste Hilfe zu leisten. Diese körperliche Nähe muss eingeordnet und transparent gemacht werden. Körperkontakt zum Gegenüber wird situativ angemessen, sensibel und reflektiert gestaltet und orientiert sich allein an den Bedürfnissen des/der Besuchenden. Ausnahmen sind medizinische Notfälle, Abwendung von Gefahrenlagen oder Durchsetzung der Hausordnung.

Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen (über die berufliche Ebene hinausgehend) zwischen Mitarbeitenden und Besuchenden oder Seminarteilnehmer*innen, wie z.B. private Treffen oder private Urlaube, sollen transparent gestaltet werden und sind für die Dauer der intensiven pädagogischen Arbeit (z.B. bei Seminaren) zu unterlassen. Die Begleitung unserer Gäste und Seminarteilnehmer*innen erfolgt nur im beruflichen Kontext.

1:1 Situationen

1:1 Kontakte sind Bestandteil der pädagogischen Arbeit (z. B. Anleitungs- oder Beratungsgespräche) und transparent zu gestalten und offen gegenüber Kolleg:innen zu kommunizieren. Sie finden nur in dafür geeigneten Orten im Jib statt, die jederzeit von außen zugänglich sind. Die Gesprächsräume sind in keinem Fall abzuschließen.

Das Beratungssetting muss sich - soweit wie möglich - an den Bedürfnissen der Besuchenden orientieren (offene/geschlossene Tür, 4 Augen/6 Augen-Prinzip, Wahl des Sitzplatzes im Raum usw.).

In beratenden und kurzzeitpädagogischen Kontexten kann Verschwiegenheit in einem sinnvollen und schützenden Rahmen bis zu einem gewissen Maße zugesichert werden. Hiervon unberührt bleibt die berufsbedingte Schweigepflicht gegenüber personenbezogenen Daten, die auch unaufgefordert immer einzuhalten ist. Andersherum darf die beratende Person niemals von Besucher*innen einfordern, Situationen und Gespräche zu verschweigen/ zu verheimlichen.

Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien und das Recht am eigenen Bild

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien gehört zum alltäglichen Handeln und erfordert daher von uns einen reflektierten und professionellen Umgang. Dieser schließt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein. Wir sind uns bewusst, dass in sozialen Netzwerken die Regeln von Anstand, Respekt und Toleranz ebenso gelten wie im realen Leben.

Wir machen keine Tonaufnahmen, Fotos oder Videos von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit privaten Geräten und haben keine privaten Kontakte zu ihnen in den sozialen Netzwerken/Internet. Falls es in Ausnahmefällen nicht anders möglich ist, sind die Dateien nach Übertragung auf ein dienstliches Gerät umgehend zu löschen.

Nutzung und Einsatz von Medien mit pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind mit Ausnahme der pädagogischen Arbeit und Recherche im beruflichen Kontext verboten.

Wir achten und schützen das Recht am eigenen Bild und tragen Verantwortung dafür, dass Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene nur mit altersentsprechenden Medien in Kontakt kommen. Wenn Personen nicht fotografiert oder gefilmt werden möchten, ermutigen wir sie, dieses offen zu kommunizieren. Das eigene Wohl und die persönliche Freiheit auch „Nein“ zu sagen, sind ein schützenswertes und zu förderndes Gut. Wenn Fotos oder andere Medien zu Werbe- oder Dokumentationszwecken in den Sozialen Medien oder Printprodukten des Jib erscheinen, holen wir uns im Vorhinein das Einverständnis in schriftlicher Form ein. Auch eine nachträgliche Entfernung von Medien ist das gute Recht der abgebildeten Personen (s. “Social Media Guidelines Amt 51.2” - hier vor allem “10 Bedingungen für die Kommunikation mit Jugendlichen in der Jugendarbeit per WhatsApp” und Das verlinkte Video “).

Links:

<https://intranet-ms.stadt-muenster.de/amt-fuer-kinder-jugendliche-und-familien/virtueller-raum-amt-51/kinder-und-jugendarbeit-jugendsozialarbeit/uebergreifendes/social-media-guidelines>

<https://www.youtube.com/watch?v=tvGMJ8hn-lw>

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Bemerkungen, Sprüche und Anspielungen, aber auch Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen.

Jede durch Wertschätzung geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation und ein auf die Bedürfnisse und das Alter der Besuchenden angepasster Umgang stärken das Selbstbewusstsein von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Verbale und nonverbale Signale und Interaktionen von Mitarbeitenden entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind an die jeweilige Zielgruppe angepasst.

Mitarbeitende verwenden in ihrer Tätigkeit für das Jib niemals eine sexualisierte, diskriminierende, abwertende oder provozierende Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“, Bodyshaming, Victim Blaming), und bedienen sich nicht abfälliger Bemerkungen oder Bloßstellungen. Abwertendes Verhalten aufgrund von Gruppenzugehörigkeiten oder zugeschriebenen Merkmalen wird nicht akzeptiert. Sie dulden dies auch nicht unter Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und reagieren unmittelbar und transparent auf sprachliche Grenzverletzungen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, gegen jede Form von Grenzüberschreitungen durch Diskriminierung, gewalttätiges, sexistisches und rassistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen. In der offiziellen und internen Kommunikation achten wir auf eine gender- und geschlechtssensible Sprache.

Die Mitarbeitenden tragen keine Kleidung, mit der sie darauf abzielen, sexualisiertes Verhalten bei der Klientel zu erzeugen.

Exkursionen & Übernachtungen

Bei Exkursionen und Übernachtungsfahrten und auch unseren eigenen betrieblichen Fahrten achten wir bei der Planung der Beherbergung und der Verteilung der Zimmer auf Geschlechter- und Altersgrenzen entsprechend des Jugendschutzes. Besonders bei minderjährigen Teilnehmer*innen sind bei längeren

Fahrten, Tagesausflügen oder Übernachtungen Absprachen (z. B. in Form eines Elternbriefes) mit den Erziehungsberechtigten zu treffen und deren schriftliches Einverständnis einzuholen. Die Stadt Münster sieht vor, dass bei Übernachtungen ein gemischt geschlechtliches Team von mindestens zwei Personen anwesend ist. Das Recht auf Intimsphäre ist für uns ein wichtiges und schützenswertes Gut.

Fehlerkultur und Disziplinarmaßnahmen

Wir verstehen uns als ein fehlertolerantes Team. Eine angst- und druckfreie Zusammenarbeit ist nur dann möglich, wenn Fehler passieren dürfen. Gleichzeitig wollen wir im Sinne unserer Besuchenden und Kolleg*innen unsere Fehler so gering wie möglich halten. Dazu sind wir auf das direkte und wertschätzende Feedback angewiesen (s. auch Kapitel "Ansprechstellen und Beschwerdekultur"). Nur so können wir lernen.

Grenzverletzendes Verhalten erfordert von uns ein direktes und sofortiges Einschreiten und eine entsprechende Klärung im Team. Sanktionen werden fair, transparent, altersgemäß und dem Fehlverhalten angemessen gestaltet und auf Leitungsebene mit allen Involvierten unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Vorgaben besprochen und beraten.

Wir nehmen grundsätzlich keine Geschenke an und tätigen keine finanziellen Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Ausnahmen müssen fachlich begründbar sein und werden kollegial reflektiert.

2. Personalmanagement/Aus- und Fortbildung

Die Rolle der Leitungskraft liegt unter anderem darin, den Raum für alle Mitarbeitenden zu öffnen, damit Themen, Fragen und Unsicherheiten rund um das Schutzkonzept jederzeit vertrauensvoll angesprochen werden können.

Der erste Schritt, um den Schutz junger Menschen schon bei der Personalauswahl sicherzustellen, ist die Etablierung geeigneter Instrumente, die bereits im Bewerbungsprozess eingesetzt werden. Neben der Überprüfung der Fachlichkeit und beruflicher Kompetenzen spielen ebenso die persönliche Haltung und Einstellung der (zukünftigen) Mitarbeitenden eine Rolle.

Um bereits vor einer Einstellung ins Gespräch über mögliche Gefahren zu kommen, erfragt die Leitungskraft im Bewerbungsgespräch die Haltung der Bewerber*in zum Schutz junger Menschen und zu den Herausforderungen beim Thema "Nähe und Distanz" und thematisiert weitere konkrete Inhalte zum Schutzkonzept. Die Aufgabe der Leitungskraft ist bereits an dieser Stelle, ungeeignetes und/oder ungeschultes Personal im Vorfeld zu identifizieren und ggf. nachzuqualifizieren.

Eine besondere Rolle in der Durchführung verschiedener Angebote des Jib nehmen ehrenamtlich Mitarbeitende, Honorar- und Niedrigteilleistungskräfte (NTK) ein. Ohne den Einsatz dieser Mitarbeitenden könnten viele Angebote des Hauses nicht oder nur in deutlich reduzierter Form durchgeführt werden. An dieser Stelle bedarf es sowohl durch die Fachstellenleitung als auch durch das bestehende Team aus hauptamtlichen Fachkräften eine gute Einarbeitung und Einbindung der bestehenden und zukünftigen Kolleg:innen.

Eine Übersicht aller hauptamtlich-Mitarbeitenden, Praktikant*innen, BFDler*innen und Honorarkräfte hängt im Infobüro und an verschiedenen Stellen im Haus aus.

Auch ehrenamtlich-Mitarbeitende und Honorar- und Niedrigteilleistungskräfte nehmen daher regelmäßig an Teamsitzungen ihrer Bereiche teil. Darüber hinaus wird 1-2 mal jährlich zu einem übergreifenden Mitarbeitendentreffen eingeladen. Die Einladung dazu erfolgt mit ausreichend zeitlichem Vorlauf durch die Hausleitung. Eine Teilnahme einmal pro Jahr wird erwartet und wird pauschal mit zwei Stunden Arbeitszeit abgegolten. Bei Verhinderung wird ein zeitnaher Besuch in der Teamsitzung der Hauptamtlichen an einem Dienstag um 10 Uhr erwartet.

Ein regelmäßiger Newsletter informiert alle Mitarbeitenden einmal pro Quartal über neue Kolleg*innen und Neuerungen in den Bereichen Verwaltung/Krankmeldung/Schutzkonzept/Beschwerdewege und -möglichkeiten und Veränderungen im Haus allgemein. Der Newsletter wird durch die Hausleitung unter Mitwirkung aller hauptamtlichen Kräfte erstellt und durch das Infobüro versendet.

Die Anforderung eines **erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)** (durch das Personalamt) sowie die Kenntnisnahme des jib-internen Verhaltenskodex während des Einstellungsprozesses sind Voraussetzungen für den Arbeitsvertrag. Grundsätzlich dürfen gem. § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) keine Personen (auch keine Praktikant*innen) mit der Wahrnehmung von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt werden, ohne der Stadt Münster vorab ein „Erweitertes Führungszeugnis“ vorzulegen. Dies gilt im Jib für alle ehrenamtlichen Kräfte, alle Honorar- und Niedrigteilleistungskräfte und alle Praktikant*innen, BFDler*innen usw.

Mit Wirkung vom 01.05.2010 wurde dies auch für neue Beschäftigte der Stadt Münster eingeführt, die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah eingesetzt werden. Das erweiterte Führungszeugnis kann verhindern, dass einschlägig vorbestrafte Bewerber*innen in der Kinder- und Jugendarbeit eingesetzt werden.

Zu Bedenken gilt an dieser Stelle, dass das EFZ nur rechtskräftig verurteilte Straftaten enthält und daher zum eindeutigen Ausschluss einer Arbeitskraft nützlich ist, über Haltungen und Wissen im Bereich des Schutzes von jungen Menschen jedoch keine weitere Aussagekraft hat.

Um die Wichtigkeit eines funktionierenden Schutzkonzeptes zu betonen und die Inhalte stetig aktuell zu halten, ist eine regelmäßige Auseinandersetzung damit notwendig, zum Beispiel durch Teamsitzungen und teamübergreifende thematische Fortbildungen.

Fortbildungen aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sind ein zentraler Baustein des Schutzkonzeptes. Sie können neben der Vermittlung von grundlegenden Informationen zur Entwicklung oder zu Bestandteilen von Schutzkonzepten auch zur Etablierung einer gemeinsamen Haltung genutzt werden und sollten bestenfalls in Zukunft einrichtungsübergreifend angeboten werden.

3. Ansprechstellen und Beschwerdeverfahren

Das Vorhandensein formell festgeschriebener Beschwerdeverfahren allein reicht nicht aus, damit Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene diese auch in Anspruch nehmen. Einen entscheidenden Einfluss auf die Nutzung der vorhandenen Verfahren hat die Haltung der Mitarbeitenden und die Kultur einer Einrichtung.

Es muss in jedem Fall sichergestellt sein, dass die Beschwerdewege als verbindlich gelten. Sie müssen transparent sein, damit die Besuchenden wissen, wer wann die Beschwerde „bearbeitet“ und ob und wann sie eine Rückmeldung bekommen. Beschwerdewege müssen frei zugänglich und auch anonym möglich sein; einfach, schnell und ohne Umwege über Dritte.

Wer im Alltag die Erfahrung macht, dass sich jemand für sein Anliegen, Problem oder Beschwerde interessiert und sich dessen annimmt, wird sich auch im Falle sexualisierter Gewalt eher Hilfe holen.

Wir bemühen uns deshalb um eine beschwerde-freundliche Einrichtungskultur, die geprägt ist durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, das Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis begreift.

Denn Wertschätzung und Fehleroffenheit tragen zu einer offenen Atmosphäre einer

Einrichtung bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können. Wir unterstützen unsere Besuchenden aktiv, die vorhandenen Beschwerdewege ohne Angst vor negativen Folgen zu nutzen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jib erkennen die Rechte von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen an, nutzen den eigenen Machtvorsprung ihnen gegenüber nicht aus, vertrauen auf die Aufrichtigkeit der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und bejahen eine größtmögliche Fehlerfreundlichkeit.

Kritik anzuhören und anzunehmen ist für die Mitarbeitenden im Jib ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber den anderen. Denn mit jeder Beschwerde gibt es Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern. Außerdem ist es ein Zeichen von Vertrauen, wenn Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ihr Missfallen vortragen.

Ansprechpartner*innen für das Thema (sexualisierte) Gewalt im jib sind:

Nicole Sterthaus, Tel. 492-5856, sterthaus@stadt-muenster.de oder

Alli van Dornick, Tel. 492-5859, vandornick@stadt-muenster.de

Beschwerden, Anregungen, Kritik zu allen anderen Themen bitte an jib-info@stadt-muenster.de oder direkt an das Infobüro.

Wichtige Kontaktnummern sind auch zu finden auf unsere Webseite: <https://www.stadt-muenster.de/jib/notrufnummern>

Außerdem kann über ein anonymes Formular auf der Webseite schnell und unbürokratisch eine Beschwerde eingereicht werden.

4. Partizipation von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Die Beteiligung junger Menschen an den sie betreffenden Entscheidungen ist in den §§ 8 und 11 SGB VIII und der UN-Konvention über die Rechte des Kindes gesetzlich festgeschrieben.

Die Beteiligung aller Akteur*innen im Jib stellt für uns ein handlungsleitendes Prinzip dar und wird durch das Ausleben der Leitlinien von Partizipation als vorbildliches Handeln gegenüber der Zielgruppe angesehen. Regelmäßige Beteiligung setzt eine ernsthafte Teilhabe an Alltags- und Grundsatzentscheidungen voraus, braucht Strukturen, Sitz und Stimme der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in grundlegenden Beteiligungsinstrumenten. Das stärkt ihre Position, verringert das Machtgefälle und trainiert Selbstbestimmung im Alltag.

Die Mitbestimmung und Mitgestaltung von jungen Menschen bewirkt eine Entfaltung der Persönlichkeit und sorgt für Selbstwirksamkeitserfahrungen. Die Zielgruppe fühlt sich in ihrer Meinung ernst genommen und erfährt, dass die eigenen Fähigkeiten und Äußerungen eine Veränderung vollbringen können. Gerade im Hinblick auf ein Schutzkonzept erzielen Beteiligungsprozesse somit das Gefühl von Sicherheit und Ernsthaftigkeit. Darüber hinaus ist das Grundprinzip der Partizipation ein inklusives, da der alltägliche Meinungs austausch zur Solidarisierung und der Auseinandersetzung mit Unterschiedlichkeit und Vielfalt beiträgt. Die Partizipation fördert ein demokratisches Miteinander und ist stark alters- und entwicklungsabhängig. Eine wichtige Leitlinie bildet hier der Grundsatz, jungen Menschen unabhängig ihres Alters Partizipation zuzutrauen und empathisch zuzulassen.

5. Sexualpädagogisches Konzept

Sexuelle Bildung soll junge Menschen dabei unterstützen, Selbstvertrauen und eine eigene sexuelle Identität zu entwickeln und einen angst- und aggressionsfreien Umgang mit LSBTTIQ zu finden. Dies wird unterstützt durch Haltung und Sprachgebrauch im Jib, ein offenes Angebot für ALLE, Beratungs- und Hilfsangebote, Unisextoiletten, Tampon/Binden-Spender und Verhütungsmaterial (z. B. auf Übernachtungsfahrten). Um dies zu gewährleisten, werden Fortbildungen für die Mitarbeitenden angeboten, um professionelle Kompetenz und Handlungssicherheit zu stärken und die Haltung zur Sexualität zu festigen.

6. Rehabilitation *(wird amtsweit formuliert)*

7. Verfahrensplan bei Kenntnis und Vermutung *(wird amtsweit formuliert)*

8. Kooperation mit Fachleuten/insoweit erfahrenen Fachkräften *(wird amtsweit formuliert)*